

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

إشراف:

\*د/ نورالدين سوداني

من تقديم الطالبات:

- حياة بوالحوت
- فتيحة زغدود
- وفاء بوثلجة

### لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ جمال قروف	أستاذ محاضر	رئيسا
د/ نورالدين سوداني	أستاذ محاضر	مشرفا و مقررا
أ/ صبرينة بوخنان	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جوان 2022

# شكر و عرفان

الحمد و الشكر لله أولا الذي ألهمنا الصبر لإتمام هذا العمل

نتقدم بالشكر و الإمتنان لأستاذنا الفاضل الدكتور **سوداني نورالدين** لإشرافه على هذا العمل و لما قدمه لنا من نصائح و توجيهات قيمة .

كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء اللجنة الرئيس الدكتور قروف جمال و الأستاذة المناقشة بوخنان صبرينة ، شكرا جزيلا لكم.

كما نتقدم أيضا بالشكر و التقدير لكافة أعوان المكتبة التابعين لجامعة سكيكدة سواءا مكتبة الكلية أو المكتبة المركزية و الذين لم يبخلوا علينا بكل المراجع و الكتب المطلوبة.

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى أمي العزيزة حفظها الله ورعاها.  
إلى روح أبي الطاهرة وأخي العزيز سمير رحمهم الله وأسكنهم فسيح جناته  
إلى كل إخوتي وأخواتي.  
إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.  
إلى زميلاتي في هذا العمل.  
إلى كل أساتذة و طلبة ماستر دولة و مؤسسات دفعة 2022.

# حياة

# إهداء

متنوعة هي لحظات أفراحنا التي مررنا بها في حياتنا  
لكل منها طعمها ولونها الخاص ولعل أحلاها وأجملها هي تلك التي انتظرتها  
وسعيت لها فرحة تخرجي  
هذه الفرحة التي أهدي ثمار قطفها  
إلى من أحمل لقبه وهو تحت الثرى أبي العزيز ألف رحمة ونور تنزل على قبرك.  
إلى من حملتني وهن على وهن ، وأحاطتني ببركات دعواتها وسقتني من فيض  
حنانها ولازالت أمي نبع الحنان.  
إلى من قال فيهم ربي ﴿ قَالَ سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ ... ﴾ ، إخوتي  
وزوجاتهم وأخواتي.  
إلى من كنا عون لبعض كيد واحدة زميلاتي في المذكرة.  
إلى من قال فيهم البيت : رب أخ لي لم تلده أمي ، صديقات عمري .  
إلى من سكنت محبتهم في قلبي ، أحبتي في الله .  
إلى كل قريب وبعيد ساعدنا لإتمام هذه المذكرة.  
إلى كل أساتذة و طلبة ماستر دولة و مؤسسات دفعة 2022  
إلى من ثابت وجاهدت وصبرت حتى وصلت لهذه المرحلة اهديتها إلى نفسي.

فتيحة

# إهداء

إلى صاحبة الفضل، التي رسمت بجنانها طريقي، و لا تزال...

و كانت إلى جانبي كلما احتجتها و لا تزال ...

إلى الغالية دوما و أبدا الحبيبة أمي.

إلى رمز التحدي و الكفاح، إلى من كان و لا يزال سندي و ملهمي إلى ذروة

فخري و قوتي... الغالي أبي.

إلى إخوتي و أخواتي الذين أشد بهم عضدي.

إلى صاحب القلب الطيب و سندي و شريك حياتي...

و معيني في هذا العمل، زوجي عمر.

إلى فلذات كبدي و قرّة عيني أولادي جوري آلاء، محمد جود و أكرم عبد الصمد.

إلى كل أقاربي و صديقاتي و زملائي و كل طالب علم.

إلى كل من علمني و لو حرفا.

إلى كل من مر في حياتي و ترك أثرا طيبا.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

## وفاء

مقدمة

## مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة، ومعيار تقدمها والمقياس الحقيقي لمدى تطورها، حيث بات من المؤكد أنه لا يمكن للدولة تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلا إذا كانت الوظيفة العمومية فيها منظمة تنظيمًا إداريًا وقانونيًا وبشريا دقيقًا.

حيث ترتبط الفعالية الإدارية ارتباطًا وثيقًا بمردودية وأداء العنصر البشري بها، فهذا الأخير يعد ركيزة أساسية للنهوض بأي هيئة عمومية وتأهيلها للاندماج في محيطها الاجتماعي والاقتصادي بما يضمن رفع مستوى أدائها و تقديم خدمة عمومية بأحسن جودة و أقل تكلفة، وقد كان لزاما على السلطات المختصة وضع منظومة لتسيير الموارد البشرية بالهيئات العمومية في الدولة و العمل على اختيار أجود العناصر للولوج إلى مصالحها و هياكلها المختلفة و الاحتفاظ بهذه الموارد و تثمينها و تطوير أدائها ما يؤدي بدوره إلى تحسين جودة الخدمة العمومية بها.

لما كان رأس المال البشري هو أساس أي عملية إدارية، فإن الارتقاء الوظيفي و تطوير مهاراته و خبراته و مستواه الاجتماعي هو عبء يقع على الهيئة العمومية المستخدمة و ذلك بتمكينه من تولي مناصب عليا أو بالارتقاء في السلم و الرتب الإدارية المقررة في سلكه الأصلي و المسطر مسبقا بموجب قوانين و لوائح معينة يحددها التشريع عادة.

فالترقية كحق في المسار المهني لأي موظف لها من الأهمية ما يجعل هذا الأخير حريصا أشد الحرص على بلوغ أعلى المراتب في سلمه الوظيفي والحصول على عوائد مادية و معنوية. وبذلك فهي تحقق طموحه الوظيفي المتمثل أساسا في فكرة الصعود في درجات السلم الإداري للوصول لأعلى المراتب. وقد حظي نظام الترقية باهتمام خاص من المشرع الجزائري، وأعطى أهمية بالغة لكل ما يتعلق بكيفيات تنظيمها ومختلف الأحكام والضوابط التي تقوم عليها الترقية.

حيث نجده قد حدد المعايير بدقة التي يجب الأخذ بها عند الفصل بين الموظفين بخصوص أحقية كل منهم في الترقية ودوره، ولم يترك في ذلك المجال مفتوحا لتعسف الإدارة أو تضييع حق الموظفين الأكفاء، وإذا حدث أي تجاوز فقد وفر المشرع ضمانات هامة سواء كانت قانونية أو قضائية.

## مقدمة

### أهمية الموضوع

تتعلق أهمية الموضوع أساسا بكون الترقية من أهم الحقوق التي يسعى الموظف لتحقيقها خلال مساره المهني، لإرتباطها المباشر بتحسين أوضاعه المادية والمعنوية ، وتنعكس مباشرة على حسن سير المرفق العام من خلال بعث روح التنافس الإيجابي بين الموظفين للحصول على أعلى الدرجات و الرتب خلال مسارهم المهني.

مما يجعل الموظف في بحث و نشاط دائم ومستمر من أجل الظفر بأحسن تقييم من طرف مسؤوله المباشر و بالتالي تحسين مستواه تدريجيا لتحقيق طموحه الوظيفي .وتظهر أهمية الموضوع من خلال إهتمام المشرع بالترقية،و ما يقابله من نصوص قانونية و مراسيم تنظيمية لتكريس هذا الحق.

### أسباب اختيار الموضوع:

دفعنا إختيار موضوع الترقية مجموعة من الأسباب الذاتية وأخرى موضوعية تتمثل أساسا في :

#### الأسباب الذاتية:

تتبع رغبتنا في اختيار موضوع نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية من صميم تطلعاتنا العلمية و تخصصنا الأكاديمي، كما يشكل الموضوع قيد الدراسة اهتماما خاصا و يعتبر الشغل شاغل لكل موظفي الإدارة العامة الجزائرية في مسيرتهم.

#### الأسباب الموضوعية:

وقع الاختيار لهذا الموضوع نظرا لأهميته، كون أن أداء أي إدارة مهما كان مجال نشاطها مرهون بكفاءة أداء مواردها البشرية ونظام الترقية هي الوسيلة الأنجع التي تمكن الإدارة من تحسين وتطوير أداء عاملها واتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تصحيحه وتطويره، الإدارة اليوم أكثر من أي يوم مضى بحاجة ماسة إلى تطبيق مثل هذه الأنظمة من أجل النهوض بأداء عاملها.

#### أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى تسليط الضوء على النقاط التالية:

- تبيان مدى اهتمام النظام القانوني العام للوظيفة العمومية بموضوع الترقية.

## مقدمة

- تحليل نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية والتعرف على مدى تأثيرها على مردود الموظفين داخل الإدارة العامة.
- التعرف على مختلف الطرق المتبعة في الترقية.
- تهدف الدراسة إلى معرفة الموانع التي تحول دون تحقيق الموظف لحقه في الترقية.
- تهدف هذه الدراسة كذلك إلى معرفة مدى تكريس النصوص القانونية الخاصة بالترقية في الواقع التي نص عليها الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

### الإشكالية:

تعتبر الترقية أهم حق من حقوق الموظف العمومي، فهي تسمح له بتطوير ذاته من خلال السعي إليها وتطوير مدخوله المادي بما يترتب من آثارها كذلك فهي تساهم في تطوير الإدارة العمومية بشكل مباشر أو غير مباشر، انطلاقا من ذلك يتبادر في أذهاننا التساؤل الرئيسي الآتي:

**ما هو أثر النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية على تحسين الأداء الوظيفي؟**

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- فيما تتمثل شروط الترقية بنوعيتها وأهم المعايير التي تقوم عليها؟
- 2- ما هي إجراءات وموانع الترقية في التشريع الجزائري؟
- 3- ما هي أهم الضمانات لحماية حق الموظف في الترقية وكيف يمكن تقييم النظام القانوني للترقية في الجزائر؟

### المنهج المتبع:

لدراسة هذا الموضوع نعتمد منهج مركب يتماشى مع طبيعة الدراسة حيث نتبع المنهج الوصفي لوصف الموضوع وإبراز أهميته والعلاقة التي تربط بين عملية الترقية وجذب الموظفين ذوي الكفاءات لخدمة المرافق العامة. ونعتمد المنهج التحليلي الذي من مميزاتة وخصائصه تحليل النصوص القانونية للوظيفة العمومية للوصول إلى أهداف الدراسة.

## مقدمة

---

### تقسيم البحث:

لقد تم تقسيم هذه الدراسة المتعلقة بالنظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية إلى فصلين، سنتناول في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للترقية في الوظيفة العمومية. حيث انقسم هو الآخر إلى مبحثين أساسيين ندرس في المبحث الأول ماهية الترقية من حيث التعريف و الأهمية و المبادئ، أما في المبحث الثاني فسنعرض لشروط الترقية بنوعيتها و كذلك المعايير التي تقوم عليها، و سنتم دراسة الإطار القانوني للترقية في الوظيفة العمومية في فصل ثان، ينقسم هو الآخر إلى مبحثين سنتناول في المبحث الأول منه إجراءات و موانع الترقية، أما المبحث الثاني و الأخير فسنطرق فيه للرقابة على الترقية و تقييمها.

# الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في

الوظيفة العمومية

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

يعتبر الموظف همزة الوصل بين الإدارة العامة والمواطن ونظرا للدور المهم الذي يقوم به في تحقيق المصلحة العامة، أولت الدول اهتمامها به من أجل استغلال قدراته ومؤهلاته وتطويرها عن طريق تهيئة جميع الظروف وتقديم الحوافز نظير مجهوداته المبذولة.

الجزائر كغيرها من الدول، عملت جاهدة لتطوير منظومتها التشريعية المرتبطة بالموظف العمومي ، منذ غداة الاستقلال وماشهدته من فراغ مؤسساتي ألزمها تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع سيادتها الوطنية إلى غاية صدور آخر قانون.

من خلال سلسلة الإصلاحات التي تبنتها على مستوى الوظيفة العمومية، سعت لجذب الموظف إلى هذا القطاع بتوفير حوافز مادية ترقى إلى سقف تطلعاته للظفر بالمناصب العليا من جهة ومن جهة أخرى رغبة منها في تفجير قدراته لتحسين الأداء الوظيفي.

تعتبر الترقية من بين الحوافز الإيجابية والمزايا الهامة وأكثرها أثرا التي يتطلع إليها الموظف من بداية مشواره المهني إلى نهايته، فهي تمثل الوقود لإكمال مساره لنيل منصب عالي يرضي طموحه من جهة ويحسن مستواه المعيشي من جهة أخرى، مما يدفعه إلى زيادة مستوى أدائه الوظيفي، وبذل الجهد لإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة وجودة عالية.

حتى ينال جميع الموظفين حقهم من الترقية، تقوم هذه الأخيرة على مبادئ ومعايير أساسية تضمن المساواة بينهم لأجل الحصول عليها.

من هذا المنطلق نقسم هذا الفصل إلى المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: ماهية الترقية

المبحث الثاني: شروط الترقية ومعاييرها.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### المبحث الأول: ماهية الترقية

إن الحديث عن مفهوم الترقية يتطلب التطرق لمختلف التعاريف التي توضح المعنى الحقيقي لها سواء كان هذا من الناحية اللغوية و الإصطلاحية أو من الناحية الفقهية أو من الناحية التشريعية والقضائية، حيث من خلال التعريف تتضح لنا أهم العناصر المكونة لهذا المفهوم ومن ذلك تتحدد الأهمية والأهداف المرجوة من ترقية الموظف العمومي. سندرس في المطلب الأول مفهوم الترقية وأهميتها أما في المطلب الثاني فنقوم بدراسة المبادئ التي تقوم عليها.

### المطلب الأول: مفهوم الترقية وأهميتها

للتعمق أكثر في موضوع الترقية لابد بداية من ضبط المصطلح من خلال مختلف التعاريف اللغوية والاصطلاحية والفقهية والتشريعية ولاسيما القضائية منها، بالإضافة إلى الوقوف على أهميتها البالغة ورصد أهدافها المسطرة. حيث سندرس في الفرع الأول مفهوم الترقية أما في الفرع الثاني سنقوم بعرض أهمية الترقية وأهدافها.

### الفرع الأول: مفهوم الترقية

نستعرض أولاً مختلف التعاريف التي وردت في الترقية، سواء من الناحية اللغوية الاصطلاحية، الفقهية، القضائية والتشريعية، ثم أهم مراحل التطور التي مرت بها في التشريع الجزائري من خلال تطور الوظيفة العمومية بعد الاستقلال.

### أولاً: تعريف الترقية.

لضبط تعريف الترقية بشكل صحيح نتناولها من عدة نواحي سواء من الناحية اللغوية، الاصطلاحية، الفقهية، القضائية والتشريعية.

### 1. التعريف اللغوي:

تشتق كلمة الترقية " لغة من فعل ترقى، رقى.

- ترقى المرء إلى الأعلى، يترقى ترقياً فهو مُتَرَقٌّ: صعد وارتفع إلى مشرف عالٍ.

- ترقى الموظف أو العامل في عمله: تصعد شيئاً فشيئاً.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- ترقى الطالب في العلوم: تقدم وتطور فيها<sup>1</sup>.
- والأمر من ترقى: "ترقى"
- أما الترقية مادة رقي
- الترقية: الرفع والتصعيد.
- الترقية:التزويد في الشيء، ورفع المرتبة إلى أعلى منها.
- ترقية الموظف: نقله من فئة إلى فئة أعلى، ومن درجة إلى درجة أعلى منها.
- ترقية التلميذ: نجاحه في صفه وانتقاله إلى صف أعلى<sup>2</sup>.

عرفت الترقية في معجم المصطلحات القانونية:

الترقية اسم مشتق من الفعل **Avancer** رقى عن اللاتينية الشعبية **Abantiare** المشتقة عن اللاتينية **Abante** أمام، وصول موظف إلى موضع أعلى في الإدارة التي ينتمي إليها بتعيينه في درجة ارفع في التراتبية الإدارية أو رتبة أعلى في سلم الرواتب<sup>3</sup>.

أما في معجم الإدارة عُرفت الترقية كما يلي:

الترقية **Promotion- Upgrading** ، رقى في اللغة بمعنى صعد و ارتفع، وانتقل من حال إلى حال ، و ما يزال يترقى به حتى بلغ غايته، و ترقى العامل، ارتفع من درجة وظيفته إلى درجة أعلى في السلم الإداري<sup>4</sup>.

ما يلاحظ على هذه التعريفات المذكورة سابقاً وبتعددتها من معجم إلى آخر إلا أنها تنصب في معنى واحد وهو الرفع والتصعيد من مرتبة إلى مرتبة أعلى منها.

<sup>1</sup> عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط، عربي - عربي، الطبعة الثانية، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009، ص 362.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 363.

<sup>3</sup> جيرارد كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الحمراء، بيروت، 1998، ص 457.

<sup>4</sup> إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 132.

### 2-التعريف الإصطلاحي:

في التعريف الاصطلاحي تعني الترقية: "نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أعلى في المستوى الإداري ذات صلاحيات أوسع و مسؤوليات اكبر، و في الغالب يصاحب الترقية زيادة في الأجر، و في الحالات التي لا يصاحبها زيادة في الأجر تسمى الترقية الجافة"<sup>1</sup>.

### 3-التعريف الفقهي:

تعددت التعريفات الفقهية للترقية بتعدد جهات نظر الفقهاء لها.

فريق ينظر إليها على أنها ترقية الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى أو ترقبته من درجة إلى درجة أعلى، دون أن يصاحبها تغير في المسؤوليات والسلطات، ومن أنصار هذا الفريق الدكتور شريف يوسف خاطر<sup>2</sup>، حيث عرفها بقوله إن "اصطلاح الترقية ينصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه، و لذلك فالترقية تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مدارج السلم الإداري حتى و لم يصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف"<sup>3</sup>.

كما يرى "الدكتور علي خطار شطناوي بأن الترقية تؤدي إلى تغير مركز الموظف، حيث تقدمه على غيره في درجات السلم الإداري، وذلك عن طريق نقله إلى درجة أعلى من التي كان يشغلها سواء في الفئة ذاتها أو بانتقاله إلى فئة أعلى تبعاً لنظام ترتيب الوظائف"<sup>4</sup>. بينما فريق آخر، حصر الترقية في صعود الموظف إلى وظيفة أعلى من حيث مستوى المسؤوليات والواجبات مع الزيادة في الراتب، ومن أبرز أنصاره الدكتور سليمان الطماوي<sup>5</sup>، الذي عرّف الترقية على أنها "صعود الموظف في السلم الرئاسي و زيادة سلطاته ومسؤولياته، و لكنها تعني أيضا زيادة مرتب الموظف المرقى و امتيازاته"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> عصام نور الدين، مرجع سابق، ص133.

<sup>2</sup> وليد سعود القاضي، ترقية الموظف، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص82.

<sup>3</sup> شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 147.

<sup>4</sup> وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص ص82-83.

<sup>5</sup> وليد سعود القاضي، مرجع نفسه، ص83.

<sup>6</sup> سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص42.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

كما عرفها الدكتور حمدي أمين عبد الهادي بأنها " تعني صعود الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى أسمى في التدرج الوظيفي و مقترنا \_عادة\_ بحصوله على درجة أو مرتبة مالية أعلى أو مرتب أكبر"<sup>1</sup>.

عرف الدكتور عمار بوضياف الترقية " يقصد بالترقية صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى، ومن الطبيعي القول أنه يلزم الترقية تغييرا في المركز القانوني للموظف المرقى، فتنغير واجباته وتزداد سعة وخطورة وأهمية، كما يتحسن وضعه المالي"<sup>2</sup>.

### 4-التعريف القضائي:

عرفت المحكمة الإدارية العليا بمصر الترقية " بأنها ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه في مدارج السلم الإداري، وإن لم يصاحبه نفع مادي"<sup>3</sup>.

### 5- التعريف التشريعي:

نتناول الترقية من الناحية التشريعية على ضوء القوانين الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر حسب تواريخ صدورها.

حيث جاءت حسب التسلسل الزمني كما يلي:

أ. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966<sup>4</sup>  
نظم الترقية وقسمها إلى ثلاث أنواع:

- ترقية من سلم وظيفي إلى سلم آخر أعلى منه، أخذ المشرع بمعيار الجدارة كأساس في الترقية والمتمثل في الاختيار عن طريق التقارير السنوية المنصوص عليها في المادة 33

<sup>1</sup> وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 83.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص114.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2014، ص 87.

<sup>4</sup> الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

من الأمر 133/66<sup>1</sup>، و الأقدمية كاستثناء في حال التساوي بين المترشحين من حيث الكفاءة<sup>2</sup>.

- ترقية من درجة إلى درجة أخرى في نفس السلم الوظيفي، تتم على أساس الأقدمية والنقاط المرقمة و التقدير العام في آن واحد، وهو ما نصت عليه المادة 34 من الأمر 133/66<sup>3</sup>.

- ترقية من سلك وظيفي إلى آخر أعلى منه، تقوم على أساس الأقدمية والجدارة معاً<sup>4</sup>، وهو ما نصت عليه المادة 26 فقرة 2 من الأمر 133/66 "... وفضلاً عن ذلك فإن الموظفين الذين يثبتون إما على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن شروط جدول الترقية، و إما على نجاح في امتحان مهني، يمكن ترقيتهم قصد الدخول في سلك آخر مع مراعاة النسبة و الكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة..."<sup>5</sup>. لم يتطرق الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتعريف الترقية بصفة دقيقة بل اكتفى بذكر المعايير والأسس التي يقوم عليها كل نوع.

ب. القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية رقم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985<sup>6</sup> نص على نوعين من الترقية<sup>7</sup>:

- الترقية الرتبوية داخل نفس السلك أو من سلك إلى السلك الذي يعلوه<sup>8</sup>، نصت عليه المادة 54 من المرسوم 59/85 "... تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي. و تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك..."<sup>9</sup>، حيث حدد

<sup>1</sup> أنظر المادة 33 من الأمر 133/66.

<sup>2</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 91.

<sup>3</sup> أنظر المادة 34 من الأمر 133/66.

<sup>4</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 91.

<sup>5</sup> أنظر المادة 26 من الأمر 133/66.

<sup>6</sup> المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>7</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 91.

<sup>8</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 190.

<sup>9</sup> أنظر المادة 54 من المرسوم 59/85.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

المادة 55 منه طرق و كفيات الترقية لهذا النوع والتي تكون عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية، أو عن طريق الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الترقية، و يثبتون الخبرة المهنية الكافية، أو عن طريق الشهادات<sup>1</sup>.

- الترقية في الدرجة التي نصت عليه المادة 75 من المرسوم 59/85<sup>2</sup> والتي تتم وفق معيار الأقدمية و الجدارة معاً وهو ما أقرته المادة 83 "تتوقف ترقية الموظف زيادة على شرط الأقدمية، على معدل النقط السنوية التي تمنح إياه خلال المدة المعتبرة مع إضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحية التقييط".

ج- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006<sup>3</sup>.

اعتبر الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الترقية حق من حقوق الموظف، وهو ما نصت عليه المادة 38 منه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، ونظراً لأهميتها على الصعيد الشخصي للموظف، جاء الأمر 03/06 مفصلاً لأحكامها، مع الإحالة إلى التنظيم في المسائل الدقيقة<sup>4</sup>.

حيث ميز هذا الأخير بين نوعين من الترقية وهما:

- الترقية في الدرجات نصت عليها المادة 106 من الأمر 03/06<sup>5</sup> و "تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكفيات التي تحدد مباشرة عن طريق التنظيم"، حيث تعتمد على معيار الأقدمية و التقييم الدوري طبقاً لنص المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات

<sup>1</sup> أنظر المادة 55 من المرسوم 59/85.

<sup>2</sup> أنظر المادة 75 من المرسوم 59/85.

<sup>3</sup> الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد

46، الصادرة بتاريخ 16 سبتمبر 2006.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 115.

<sup>5</sup> أنظر المادة 106 من الأمر 03/06.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

الموظفين و نظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007<sup>1</sup> والمادة 98 من الأمر 03/06<sup>2</sup>.

- الترقية في الرتبة نصت عليها المادة 107 من الأمر رقم 03/06، و " تتمثل في الترقية في الرتب في تقدم في الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة"<sup>3</sup>، و تتم على أساس الشهادة المتحصل عليها خلال المسار المهني، أو تكوين متخصص، أو الامتحان المهني أو الفحص المهني، أو على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل. سيتم التطرق لهذين النوعين من الترقية بالتفصيل لاحقاً.

تصب التعريفات التي تطرقنا إليها عن الترقية سواء من الناحية اللغوية أو الاصطلاحية أو الفقهية أو القضائية أو التشريعية، في المعنى التالي: "يقصد بالترقية أن يصدر قرار من الجهة المختصة بتقليد الموظف وظيفة أعلى في المستوى التنظيمي و الإداري من وظيفته الحالية، ويتحمل بذلك الموظف مسؤوليات ومهام أضخم وأهم ، مما سيتبع بالتالي حصوله على مزايا مادية أكبر وأدبية أفضل مما كان عليه قبل ترقيته"<sup>4</sup>، يتبين من التعريف أن الترقية تشتمل على عنصرين ، " عنصر وظيفي، بحيث يرقى الموظف من منصب إلى منصب أعلى، أما العنصر الثاني مادي، حيث تحسب له الأقدمية، الأمر الذي يستفيد منه مالياً"<sup>5</sup>.

### ثانياً: مراحل تطور نظام الترقية

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 58، الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.

<sup>2</sup> أنظر المادة 98 من الأمر 03/06.

<sup>3</sup> أنظر المادة 107 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 86.

<sup>5</sup> جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص 116.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

يرتبط نظام الترقية ارتباطا وثيقا بمراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر، انطلاقا مما سبق كان لزاما التعرّيج على ما مرت به الوظيفة العمومية من مرحلة الاستقلال إلى غاية صدور التشريع المعمول به حاليا.

حيث غداة الاستقلال، عرفت الجزائر فراغا تشريعيًا وتنظيميًا ألزمها إصدار القانون 157/62<sup>1</sup> المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كان متعارض مع السيادة الوطنية<sup>2</sup>، وعلى هذا الأساس تبنت التطبيق الحرفي من حيث المضمون لكافة القوانين السارية المفعول قبل الاستقلال باستثناء ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، خاصة أحكام الأمر الفرنسي لعام 1959 المستقاة أحكامه من قانون 1946<sup>3</sup>، ومنه نظام الوظيفة العمومية القائم على فكرة البنية المغلقة التي تعتمد على الاحتراف وضمان استقرار الوظيفة.

كان من نتائج تبني هذه التركيبة، قصور وضعف وعجز الإدارة الجزائرية في السير نحو التنمية وإحداث الرخاء، بسبب انعدام الخبرة والندرة في التأطير بعد الهجرة المكثفة للموظفين الفرنسيين<sup>4</sup>، كذلك بروز ظاهرتين متناقضتين هما تعدد النصوص التشريعية والتنظيمية المطبقة على الموظفين من جهة وقلة عدد الموظفين الجزائريين من جهة أخرى الأمر الذي كاد أن يؤدي لانحلال الكثير من المرافق العامة<sup>5</sup>.

سميت هذه المرحلة بالانتقالية كونها تلت مباشرة استعادة الجزائر لسيادتها، امتدت إلى غاية 1966.

<sup>1</sup> الأمر رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة في 11 جانفي 1963.

<sup>2</sup> جمال قروف، مرجع سابق، ص 15.

<sup>3</sup>Gérard TIMSIT, **LA FONCTION PUBLIQUE ALGERIENNE EN 1966**, «REVUE ALGERIENNE DES SCIENCES DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES, VOLUME 03, NUMERO 03, P 563.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 109، 112.

<sup>5</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 40.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

سعيًا منها لتدارك الأوضاع المزرية التي شهدتها المرحلة السابقة، صدر أول تشريع للوظيفة العمومية في الجزائر بموجب الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، تبعه صدور 19 مرسوماً نشرت في ذات الجريدة التي نشر فيها الأمر 133/66<sup>2</sup> الذي عمل على إضفاء طابع الديمقراطية في تولي الوظائف العمومية ضماناً لمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف و الترقية والتكوين<sup>3</sup>، بإرساء جملة من المبادئ أهمها:

- مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العامة.
- حق الموظف في المشاركة في التسيير من خلال الهياكل المختصة المتمثلة في اللجان الإدارية والتقنية<sup>4</sup>.

الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري لأجل تكوين الموظفين وتحسين كفاءتهم المهنية<sup>5</sup>، من خلال إنشاء المعاهد ومدارس التكوين المتخصصة<sup>6</sup>، مكلفة بإعداد وتكوين وتأهيل الإطارات تكويناً مهنياً يناسب احتياجات الإدارات قبل الالتحاق بالوظيفة أو بعدها<sup>7</sup>، يخص مختلف الأسلاك والرتب سواء الوزارية المشتركة منها أو النوعية، و التركيز كذلك على عمليات التكوين والإتقان للتحضير للامتحانات و الاختبارات المهنية فصدر المرسوم رقم 52/69 المؤرخ في 12 ماي 1969<sup>8</sup> الذي يعد الإطار القانوني للتكوين والإتقان في المجال الإداري من حيث ضمان إعداد المترشحين للوظائف العمومية وتحسين وضعيتهم وترقيتهم بعد الالتحاق بها وذلك في مختلف فروع قطاع الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> انظر الأمر 133/66.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، «تطور قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة الفقه والقانون للدراسات الشرعية و القانونية،

المملكة المغربية، العدد 37، نوفمبر 2015، ص 24

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 123.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 120.

<sup>5</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 55.

<sup>6</sup> تم إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة في 08 جوان 1964 وكذا مراكز للتكوين الإداري سنة 1968.

<sup>7</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 124.

<sup>8</sup> المرسوم رقم 52/69 المؤرخ في 12 ماي 1969 والمتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية الجريدة الرسمية، العدد 43، الصادرة في 20 ماي 1969.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

كذلك الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات بين القطاع العمومي الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية، عن طريق وضع نظام تحفيزي للحد من الهروب المسجل لأحسن الأطارات المكونة من قبل الدولة نحو القطاعات الاقتصادية لضيق أفق الترقية فيه<sup>1</sup>.

عرفت هذه المرحلة باسم مرحلة التطوير والتكيف لتحقيق التنسيق والانسجام، إلا أنها أفرزت العديد من الظواهر السلبية التي عانت منها الإدارة الجزائرية نذكر بعضها:

- استمرار الفوارق بين القطاعين الاقتصادي والوظيفة العمومية.

- غياب سياسة محكمة في مجال التكوين والإلتقان وتحسين مستوى المعارف المهنية مما أثر على سمعة الإدارة ودورها، مما ساعد على تفشي ظاهرة اللامبالاة وعدم الاستقرار لدى أعوان الدولة<sup>2</sup>.

أمام هذا التصدع في نظام الوظيفة العمومية، فبات من الضروري البحث عن حلول جذرية لتدارك الوضع المزري، خاصة بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978<sup>3</sup> الذي مزج في قالب واحد القطاع الاقتصادي والقطاع الإداري، مما أدى إلى إفقاد الوظيفة العمومية هويتها وانحرافها عن المبادئ التي أنشئت من أجلها<sup>4</sup>.

صدر القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، حيث جمع بين مفهوم الموظف والعامل والتخلص نهائيا من أهم المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية التي جاء بها قانون 1966، ووسع نطاق تطبيقه على العديد من المؤسسات والإدارات العمومية التي تتكون

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 128.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 133-134.

<sup>3</sup> قانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة في 08 أوت 1978 .

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 57.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

من المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وغيرها واخضع مستخدميهم لأحكامه<sup>1</sup>.

كما طرأ تغيير جذري على تعبير اللغة الوظيفية نذكر منه:

- عبارة المؤسسات والإدارات العمومية بدلا عن الوظيفة العمومية.
- العامل بدلا من الموظف.
- التثبيت بدلا من الترسيم.

خلافًا لما كان معمول به في ظل قانون 1966 الذي كان يترجم الترقية في ظلّه إجراء الترسيم بعد مرور سنة عمل فعلية (كقاعدة عامة) بالترقية مباشرة في الدرجة هذه الأخيرة التي تترجم بالزيادة في الرقم الاستدلالي وبالتالي الزيادة في المرتب، فإن النظام الجديد (المرسوم 59/85) المتأثر بأحكام القانون الأساسي العام للعامل أصبح الانتقال في ظلّه إلى الدرجة الأولى يتم بعد مرور ثلاث سنوات من التعيين مرورًا بالتثبيت، ولا يرتب هذا الأخير زيادة في الأجر<sup>2</sup>.

كما اقر نوع جديد من أنواع الترقية في الرتب والأسلاك وهي الترقية الاستثنائية لم تكن من قبل حيث يستفيد منها الموظف مرة واحدة في حياته المهنية وتتم على أساس تقرير تعده السلطة السلمية يدون فيه مؤهلاته وقدراته المهنية والسلوكية<sup>3</sup>.

كذلك طرأ تغيير على الوتائر الزمنية للترقية في الدرجات فبعدما كانت تخضع إلى طريقة 2/5/3 على 10 في قانون 1966 أصبحت 2/4/4 على 10 استنادًا إلى إجراء تقييم تعده الجهة المستخدمة المختصة التي يتبعها الرئيس السلمي للعامل المعني، يتضمن جملة من عناصر التقييم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 141.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 149.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 241.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 145.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

أحدث المرسوم 59/85 إختلالات في عالم الوظيفة العمومية بسبب النظرة الوهمية الضيقة الموحدة لعالم الشغل، مما استدعى المبادرة بإصلاحها وإصدار القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 شمل على 11 بابا ضمت 224 مادة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: أهمية الترقية وأهدافها

تحمل الترقية في طياتها أهداف كبرى، وأهمية بالغة في تحقيق مصلحة الموظف والإدارة، مما تنعكس إيجابا على سير المرفق العام والأشخاص المنتفعين به، فهي بذلك تسعى لتحقيق الصالح العام. نستعرض فيما يلي الأهمية والأهداف بالنسبة للموظف والجهاز الإداري وأخيرا المواطنين المتعاملين مع هذا الأخير.

### أولا: بالنسبة للموظف العام

تتجلى أهمية الترقية بالنسبة للموظف حيث:

1. الترقية تعد وسيلة مشروعة لتحقيق المكاسب المادية للموظف من خلال الزيادة في الدخل نتيجة ترقيته مما تساعده على تحسين مستواه المعيشي والاجتماعي، وبالتالي تعد سببا جوهريا في إبعاده عن استغلال منصبه في مآرب شخصية، تخالف أخلاقيات الوظيفة العمومية<sup>2</sup>.
2. تعد حافز أساسي يشجع على العمل، لبذل أقصى ما عنده من الجهد والمهارة أملا في الفوز بالترقية<sup>3</sup>.
3. تهدف الترقية لتحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف، ففي حالة عدم تقدمه في الوظيفة، فإنه سيضطر إلى تغييرها بحثا عن الأفضل الذي يحقق مبتغاه المادي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 178.

<sup>2</sup> بلعربي عبد الكريم، «نظام الترقية في الوظيفة العمومية»، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيوض، المجلد 01، العدد 01، 01 ديسمبر 2013، ص 34.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 87.

<sup>4</sup> بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 34.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

4. يعمل نظام الترقية على تنمية قدرات و معارف الموظف، من خلال ممارسة المهام و اكتساب الخبرات و تحمل المسؤوليات، وما يقابلها من استحقاق<sup>1</sup>.
5. تخلق الترقية التعاون بين موظفي الجهاز الإداري، الأمر سيبعدهم عن الشحناء و التوتر و يؤدي بإقناع كل موظف بموقعه الوظيفي الذي يشغله أو الذي رقي إليه، و العمل في الجو الذي يسوده التعاون و يضاعف من أدائه<sup>2</sup>.

### ثانيا: بالنسبة للجهاز الإداري

تكمن الترقية وأهدافها بالنسبة للجهاز الإداري فيما يلي:

1. جذب أفضل العناصر لشغل المناصب الحكومية، و المحافظة عليها في نطاق الوظيفة العمومية<sup>3</sup>.
2. يساهم نظام الترقية في احتفاظ الجهاز الإداري بالعقول والخبرات التي ساهمت الدولة في تأهيلها ومنعها من الهروب إلى القطاع الخاص أو خارج الدولة، إضافة إلى تغطية احتياجات الجهاز الإداري من داخله بعناصر بشرية تشغل وظائف أعلى بمن هم أعلم بظروف العمل و طبيعته، الأمر الذي يقلل ميزانية الدولة في نفقات إعداد و إعادة لتأهيل العناصر البشرية و تشغيل عناصر جديدة<sup>4</sup>.
3. المحافظة على أفضل العناصر لشغل المناصب الحكومية<sup>5</sup>.
4. تساهم الترقية في خلق الانضباط والاحترام تجاه القرارات الإدارية الصادرة عن المسؤولين عندما يكون تطبيقها عادل وبشكل موضوعي و سليم<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> بلعراي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 35.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 88.

<sup>4</sup> بلعراي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 33.

<sup>5</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 88.

<sup>6</sup> بلعراي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 34.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### ثالثاً: بالنسبة للمواطنين المتعاملين مع الجهاز الإداري

ينصب نشاط الجهاز الإداري على تقديم الخدمات للمتعاملين بسرعة ويُسر وتكفل الترقية ذلك حيث:

- إذا كانت الترقية تعمل على تحفيز الموظفين لتطوير كفاءتهم فبالمقابل سيوفر للموظف التعامل مع الإدارة الحصول على خدمات في يسر وبسهولة و بسرعة، وهذا سيؤدي إلى تطوير الخدمات العامة في مختلف الميادين سعياً إلى تطوير المجتمع و تحقيق آماله في الكفاية و العدل و الوفاء بالحقوق الاجتماعية.
- ترقية أفضل الكفاءات يسهل التعامل مع المواطنين وبالتالي يقلل من شكاويهم ضد الإدارة من سوء الاستقبال أو التماطل في المعاملات و بالتالي يوفر على المواطن الجهد و الوقت و المال خاصة الراغب في اللجوء إلى القضاء.
- زيادة رتب الموظف من خلال ترقيته يعمل على رفع مستوى معيشته واستهلاكه للسلع و الخدمات و بالتالي نشاط في الاقتصاد الوطني و تنمية و ازدهار المجتمع<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : مبادئ الترقية في الوظيفة العمومية

تقوم عملية ترقية الموظف العام على مبدئين أساسيين، حيث سعت مختلف التشريعات الوظيفية لتحقيق هذين المبدئين من خلال التوظيف أو الترقية، و يتمثلان في مبدأ المساواة و مبدأ تكافؤ الفرص و ذلك من خلال إتاحة الفرصة لمن تتوفر فيهم الشروط القانونية لشغل الوظيفة المحددة على أساس الأقدمية و الكفاءة و ليس على أساس المحاباة و المحسوبية. سنتناول في الفرع الأول مبدأ المساواة و الفرع الثاني مبدأ تكافؤ الفرص.

### الفرع الأول : مبدأ المساواة

ساهمت العديد من قرارات المجلس الدستوري في مسار دسترة قانون الوظيفة العمومية من خلال دعم الوضعية القانونية للموظفين في مواجهة الأشخاص العامة المستخدمة لهم، ومن ذلك مبدأ المساواة الذي جاء من أجل منع السلطة التنفيذية من التدخل في مجال الالتحاق

<sup>1</sup> بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص36.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

بالوظائف العمومية و إحداث أي تمييز على أساس الأصل ، الجنس ، العرق أو المعتقدات السياسية<sup>1</sup>.

كما جاء في المادة 51 من دستور 1996<sup>2</sup> المعدل و المتمم و التي جاء في فحواها: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " .

فمبدأ المساواة: " يعني مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية، يجد مصدره في إعلان الحقوق لعام 1789 الذي يمنع إقامة أي تمييز لا يستند على الكفاءة la compétence و الفضيلة les vertus و الموهبة les talents ولا سيما التمييز بسبب الجنس أو الآراء السياسية أو الفلسفية أو النقابية " <sup>3</sup>.

حيث جاء في المادة 21 فقرة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 علناً: " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد"<sup>4</sup>.

كما جاء في نص المادة 07 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية لسنة 1966: "تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة و عادلة تكفل بشكل خاص : فرص متساوية لكل فرد بالنسبة للترقية في عمله إلى مستوى أعلى مناسب ، دون الخضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية و الكفاءة"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 38.

<sup>2</sup> الدستور الجزائري المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 240.

<sup>4</sup> أنظر المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،إعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948 ، تم تحميله من الموقع الإلكتروني [www.pji.pna.ps](http://www.pji.pna.ps) ، تاريخ الإطلاع 11 أبريل 2022 على الساعة 19:12.

<sup>5</sup> العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966، صادقت عليه الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي 07/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، المتضمن الانضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الجريدة الرسمية عدد 20 ، الصادرة في 17 ماي 1989.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

إن قانون الوظيفة العمومية لم يقتصر على النص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالمناصب فقط بل نص أيضا على مبدأ المساواة في الحياة المهنية و الوظيفية، حيث أدرجها في عدة نصوص نذكر منها المادة 27 من الأمر 03/06 التي جاء في مضمونها: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية"<sup>1</sup>.

فالمشرع الجزائري نص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف بصفة عامة وباعتبار الترقية هي حق من حقوق الموظف العام فلا يمكن أن نتصور أن تقوم الترقية بعيدا على مبدأ المساواة، بحيث تعتبر عملية تعيين جديدة للموظف في درجة أو رتبة أعلى<sup>2</sup>.

تشكل الترقية محطة هامة في حياة الموظف العام حيث عمل المشرع من خلال بعض النصوص لضمان هذا الحق وما يتعلق به بدءا من نص المادة 38 من الأمر 03/06 السابق الذكر والذي جاء فيها: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

إلا أنه لا نلمس مبدأ المساواة في بعض الوظائف الإدارية الكبرى كرؤساء الإدارات العمومية والتي يلزم فيها قدرا كبيرا من الكفاءة لا يمكن تحقيقها إذا تم إتباع طريقة الترقية المعهودة وتحقيق مبدأ المساواة في تقلد تلك المناصب، وبالتالي نجد الإدارة في هذه الحالة تستند إلى سلطتها في الاختيار من بين الموظفين داخل تلك الهيئات أو خارجها أو حتى من غير الموظفين<sup>3</sup>.

حيث حددت المادة 16 من الأمر 03/06 هذه الحالة في نصها: " يعود التعيين في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

إن الأقدمية ضمان ضد أي تعسف أو محاباة شخصية أثناء الاختيار في الوظائف و الترقية فيها وبالتالي تكون ضمان لتحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين، إلا أن هذه الطريقة

<sup>1</sup> أنظر المادة 27 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> دبابي فتحة و سارخيري، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، 2016/2017، ص 43.

<sup>3</sup> سميحة لعقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009/2010، ص 51.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

تفتح المنافسة على مصراعيها بين الموظفين، وهذا يحول دون وصول الموظفين الأكفاء إلى المراكز القيادية لانقذاهم للأقدمية اللازمة، و رغم هذا نجد أن المشرع الجزائري استدرک هذا الخلل بربط الترقية حسب الأقدمية بنتائج التقييم الذي من شأنه أن يوازن الوضع باختيار الأنسب و الأصح للمنصب الأعلى المراد شغله<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مبدأ تكافؤ الفرص

إذا كان مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يلزم الإدارات العامة بإبقاء الباب مفتوح أمام المواطنين كافة دون التمييز بين المترشحين استنادا إلى العرق أو الدين أو الجنس فإن مبدأ تكافؤ الفرص يكمل مبدأ المساواة، إذ يلزم الإدارة من جانب آخر إلى اختيار أفضل المتقدمين إلى الوظيفة المراد شغلها، بالاعتماد على الكفاءة والجدارة والمؤهل وهنا يكون التمييز بين المترشحين جائزا من الناحية القانونية<sup>2</sup>.

إذ يعتبر مبدأ تكافؤ الفرص من المبادئ الأساسية التي تحكم الترقية، من جهة يتصل بمبدأ الاستحقاق الذي يرمي إلى إعلاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات التفاضلية الأخرى التي كانت تطغى على عمليات التوظيف، وتولد الشعور بالحرمان والإجحاف في نفوس المترشحين<sup>3</sup>، و له ارتباط مباشر بمبدأ المساواة بين جميع الموظفين عند إجراء عمليات الترقية.

فمعناه أن تتاح فرص متكافئة و متساوية بين جميع الموظفين المترشحين للترقية بغض النظر عن اعتبارات الجنس و المعتقد و الانتماء السياسي، و باعتبار أن الجدارة و الكفاءة أحد المعايير الرئيسية لترقية الموظف العام، فإن المشرع يلزم الإدارة بتهيئة الفرص المتساوية بين الجميع لإثبات القدرات التي تؤهلهم لنيل مرتبة أعلى من التي يشغلونها و الذي يعود بشكل مباشر على مصلحة المرفق العام من خلال تنصيب الشخص المناسب في المكان المناسب و هذا بالابتعاد عن المحاباة و المحسوبية.

<sup>1</sup> سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 53.

<sup>2</sup> فتيحة دبابي و سارة خيرى، مرجع سابق، ص 43.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 133.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### المبحث الثاني: شروط الترقية و معاييرها

ميز الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بين نوعين من الترقية، الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة، ولا يمكن للموظف العمومي أن يستفيد بأي نوع إلا من خلال استيفاء مجموعة من الشروط وفق معايير حددها القانون.

سنتناول في المطلب الأول شروط الترقية بنوعيتها، أما فيما يخص المطلب الثاني فسننتظر فيه إلى معايير الترقية.

### المطلب الأول: شروط الترقية

تناول الأمر 03/06 الترقية في الفصل السادس باسم الترقية في الدرجات و الترقية في الرتب تحت الباب الرابع بعنوان تنظيم المسار المهني، حيث تعرض بالتفصيل لها سواء بالنسبة للترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة ، وحتى يستوفي الموظف حقه منها ،أخضعها المشرع لجملة من الشروط الواجب توافرها، حتى لا يدع مجال لتأويلها على اعتبارها من أهم الحقوق اللصيقة بالمسار المهني للموظف.

وعليه سنتعرض في الفرع الأول إلى الترقية في الدرجة وشروطها في حين نتعرض في الفرع الثاني إلى الترقية في الرتبة وشروطها.

### الفرع الأول: الترقية في الدرجة و شروطها

#### أولاً: الترقية في الدرجة

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني ، وملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية ، يحق له أن يطمح إلى تحسين

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

مستوى أجرته ، بصفة تدريجية طوال هذه المدة أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته و لا تطور منصبه أو رتبته<sup>1</sup>.

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلق مباشرة في ذات الرتبة، و تتم بصفة مستمرة والغرض من إقرارها تحفيز الموظفين الذين أثبتوا مدة بقاء أو عمل و نشاط داخل إدارة معينة.

فالموظف الذي يلتحق بإدارة ما و يقضي فيها 12 سنة من النشاط و الأداء سوف لن تكون درجته ذاتها بالنسبة لموظف آخر حديث الانتساب للإدارة و لو كانا في نفس الرتبة و يحملان ذات المؤهل العلمي ، فتجربة الموظف القديم شفعت له الترقية من درجة إلى أخرى بصفة مستمرة، و يقابل الدرجة الجديدة تعويضات مالية من شأنها تحسين الظروف المادية للموظف<sup>2</sup>.

لقد نصت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة ومنها المادة 23 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

نص الأمر 03/06 في مادته 106 على هذا النوع من الترقية، حيث جاء فيها "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

للإشارة فإن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب.

كما نص المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 في مادته العاشرة 10 "تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة،

<sup>1</sup> الهاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 182.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 115.

<sup>3</sup> أنظر المادة 23 من الأمر 133/66.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و 40 سنة<sup>1</sup>، و بالتالي فإن الترقية في الدرجة تتم بصفة مستمرة حسب ثلاث وتائر و هي:

- المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى، هذه التوائر تتوزع على اثني عشرة درجة.
- حيث تقابل المدة الدنيا سنتان و 06 أشهر، و المدة الوسطى تقابلها 03 سنوات، و المدة القصوى تقابلها 03 سنوات و 06 أشهر.

لا يخلو هذا النوع من الترقية من النقائص، فبداية فإن الترقية في الدرجة كما أشرنا سابقا تشمل 03 وتائر أساسية هي المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى، و بالنظر إلى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم فقد حدد سلم الترقية ب 12 درجة يرتقي خلالها الموظف بالتوائر السابقة غير إن هذا الأمر يطرح في حد ذاته عدم امكانية الموظف الارتقاء إلى الدرجة الأخيرة خلال حياته المهنية، و نوضح ذلك من خلال الجدول أدناه<sup>2</sup>:

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	المجموع
الدنيا	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	30 سنة
المتوسطة	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	36 سنة
القصوى	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	42 سنة

لتفسير الجدول أعلاه يجب توضيح أن الانتقال في الدرجة آلياً، أي أن كل سنتين و نصف يحصل الموظف على درجة إلا في حالات يكفلها القانون منها:

- في حالة حصول الموظف على منصب نوعي فإن الترقية تكون آلية في المدة الدنيا.
- في حالة عدم وجود منافس في رتبة الموظف و في درجته و بالتالي يدخل جدول الترقية بمفرده. و من هنا فإن الموظف قد ينتقل في التوائر الثلاث خلال المسار المهني له

<sup>1</sup> مرسوم رئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 138/22 المؤرخ في 31 مارس 2022، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة في 06 أبريل 2022، ص 12.

<sup>2</sup> رابح قميحة و باديس بوسعيود، «إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية و العراقيل القانونية»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد 04، العدد 30، 01 جوان 2016، ص 19.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

وهو الذي لا يتيح له فرصة تكملة درجات الترقية خلال المسار المهني والمحدد بحسب القوانين المعمول بها ب 32 سنة.

تخول الترقية في الدرجة للموظف تحسين مدخوله المادي، إلا أن عدد الموظفين الذين بإمكانهم اليوم الاستفادة من هذه الترقية في المدة الدنيا أصبح قليلا. إن العمل بهذا النمط غير التحفيزي يؤسس الجمود في المسار المهني للموظف فخلال 05 سنوات على الأقل يزيد راتب الموظف بمبلغ قليل يضاف إليه.

### ثانيا: شروطها

حتى تتم الترقية في الدرجات وجب توفر عدة شروط نوضحها فيما يلي:

1- وجوب استيفاء شرط الأقدمية للترقية في الدرجة و هذا حسب نص المادة 11 من المرسوم 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم وفقا للوثيرة التي يحددها القانون الأساسي الخاص بكل سلك (مدة دنيا : سنتان و 6 أشهر ، مدة متوسطة : 3 سنوات ، مدة قصوى : 3 سنوات و 6 أشهر)<sup>1</sup>.

علما أن الترقية في المدة القصوى هي حق كل موظف ، أما باقي المدد فيدخل فيها عدة اعتبارات : أحسن تنقيط و ترتيب للموظفين ، على أن لا يتجاوز كل موظف أثناء مساره المهني 12 درجة كحد أقصى.

تجدر الإشارة أن هناك بعض الموظفين تابعين لقطاعات أخرى مثال: (مرسوم تنفيذي رقم 09/93 المؤرخ في 2009/02/22 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين<sup>2</sup>) يتضمن وتيرتين فقط (المدة الدنيا والمدة الوسطى) ،يرقون وفقا لنسبة 60% في المدة الدنيا و 40% في المدة القصوى وكذلك

<sup>1</sup>أنظر المادة 11 من المرسوم رقم 304/07 .

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 93/09 المؤرخ في 22 فيفري 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في 25 فيفري 2009.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

نفس الشيء بالنسبة لسلك الأمن، وهذا ما أوضحتها المادة 12 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي 304/07 على أن القوانين الخاصة لبعض الأسلاك ممكن أن تنص على وتيرتين<sup>1</sup>.

أما الموظفين في المناصب العليا فتنتم ترقيتهم في المدة الدنيا فقط، حسب نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 304/07<sup>2</sup> سابق الذكر.

2- يجب أن تكون الترقية من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة كأن ينتقل الموظف من الدرجة 3 إلى الدرجة 4 لأن القانون منع القفز في الدرجات بأكثر من درجة ، والحكمة من ذلك أن يتحصل الموظف خلال تلك المدة على الخبرة الكافية واللازمة قبل الانتقال إلى الدرجة الأعلى<sup>3</sup>.

3- التقييم: تظهر أهمية هذا الشرط في ترتيب قائمة الموظفين في جدول الترقية حسب النقطة المحصل عليها، كما أن التقدير العام يعد مرجحا في حالة التساوي في النقاط بين الموظفين<sup>4</sup>.

4- خلو ملفه الإداري من عقوبة تأديبية تحول دون إدراج اسم الموظف داخل جدول الترقية حيث يتم تأجيل ترقيته أو تأخيرها حتى انقضاء فترة العقوبة المحددة و رد الاعتبار له.

• بعد استيفاء هذه الشروط يتم إعداد جدول الترقية في الثلاثي الأخير من كل سنة، تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء التي تنتقي و ترتب المترشحين، حيث يتم إعداد قرار الترقية في الدرجة و إمضاه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 304/07.

<sup>2</sup> أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 304/07.

<sup>3</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، الجزء الأول، 2009 ،ص 285.

<sup>4</sup> نورالدين سوداني، دروس في الوظيفة العمومية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوث

1955 ،سكيكدة ، 2021/ 2022 ، ص 57.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 57.

### الفرع الثاني: الترقية في الرتبة و شروطها

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين و نظام قانوني معين و حقوق و واجبات معينة إلى أخرى ذات راتباً أعلى و مسؤولية أكثر، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي و يكون ذلك برتبة معينة و تتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات و مسؤوليات أكبر، و كذلك حقوق و تعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات، و الترقية في الرتبة حسب نص المادة 107 من الأمر 103/06<sup>1</sup>، ولها عدت كفايات.

### أولاً: الترقية على أساس الشهادة

تعد هذه الترقية خاصة بالموظفين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات التي تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق مباشرة بسلك أو رتبة أعلى بما يتناسب وتأهيلهم و في حدود المناصب الشاغرة المخصصة في هذا الإطار.

هناك فئتين من الموظفين معينين بهذه الترقية، تتمثل الفئة الأولى كل الموظفين الذين يثبتون حصولهم على المؤهلات و الشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطبقة لتأهيلهم الجديد، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين المؤهلين و الذين يطمحون في الالتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه، فلهؤلاء حق الأولوية في الاستفادة من هذا النوع من الترقية، الذي يمكن استنتاجه من طبيعة الشروط التي تطالب بها الفئتان، عدم انسجامهم مع ما تقتضيه الترقية الداخلية بصفة عامة و الترقية في الرتبة بصفة خاصة فالقدرات المهنية التي ترتبط بهذا النوع من الترقية غالباً ما تعتمد على اكتساب المهارات و التحكم في الأدوات التسييرية أكثر مما تستلم الشهادات و المزيد من المعارف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 107 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> فتيحة دبابي و سارة خيري ، مرجع سابق، ص50.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### • شروطها:

توجد شروط خاصة لترقية الموظفين على أساس الشهادة، و هي ضرورة حصول الموظف على شهادة أو دبلوم أثناء مساره المهني بعد ترسيمه في الرتبة الأولى تتوافق هذه الشهادة مع السلك الذي يشغله الموظف و ذلك في حدود المناصب الشاغرة الموجودة. فهنا الشرط الأساسي أن يتحصل الموظف على شهادة تؤهله لشغل منصب أعلى يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها فمثلا: موظف في رتبة عون حفظ البيانات صنف 5، بعد تحصله على شهادة ليسانس حقوق يترقى مباشرة إلى رتبة متصرف صنف 12 وهذا طبعا بعد توفر المنصب المالي وضمن نفس السلك و هو الأسلاك المشتركة، في المقابل هذا الموظف حتى بعد تحصله على شهادة ليسانس حقوق لا يمكنه أن يترقى إلى رتبة مفتش رئيسي للضرائب لأنه ليس في نفس السلك حتى و لو توفر المنصب المالي الشاغر.

### ثانيا: الترقية بعد تكوين متخصص

ويتم فيها ترقية الموظف إلى رتبة أعلى بعد خضوعه لتكوين متخصصيخص هذه الرتبة.

### • شروطها:

هنا الشرط يكون بأن تمنح الإدارة لموظفيها خلال مسارهم المهني فرصة التكوين في معاهد أو مدارس متخصصة لنيل شهادة معينة أو تكوين متخصص وعادة يكون لشغل مناصب عليا خاصة تستوجب النوعية والكفاءة والأداء وفقا لأحكام المادة 105 من الأمر 03/06<sup>1</sup>.

### ثالثا: الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

ينبغي التأكيد على البعد التحفيزي لهذا النمط من الترقية، فهو يتصل مباشرة بالأهمية التي توليها السلطات العمومية للتكوين المتواصل بمختلف صيغه البيداغوجية.

<sup>1</sup> انظر المادة 105 من الأمر 03/06.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

من الأهمية أيضا أن نشير من جهة إلى أنه لا يمكن إضفاء الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية، ذلك أنه رغم اعتبارها مكافأة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني إلا أنها تبقى مرهونة بمجموعة من الشروط.

### • شروطها:

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية، فقد أولى المشرع الجزائري اهتمام كبير به من خلال تنظيمه وحسن سيره و ذلك بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها<sup>1</sup>. بالإضافة إلى التعليم رقم 01 المؤرخة في 20/10/2013 التي تنظم المرسوم رقم 194/12 سابق الذكر الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري<sup>2</sup>. وتكون وفق شروط معينة وهي<sup>3</sup>:

- التسجيل في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء، الأمر الذي يفترض اللجوء إلى الملف الشخصي للموظف قصد استكمال عناصر أدائه من طرف اللجنة المختصة بالترقية.

- عدد المناصب الشاغرة المخصصة للترقية الداخلية وعادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب بين 10% إلى 20% عندما يتعلق الأمر بالترقية في نفس السلك، أما فيما يخص الترقية من رتبة إلى الرتبة التي تعلوها في نفس السلك فإن عدد المناصب مرهون بحاجيات التأطير الوظيفي والهيكلية المرتبطة بطبيعة النشاط وحجمه والتنظيم الهرمي لمناصب العمل.

- سن الموظف والحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة، يمكن القول أنه إذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن للمسارات المهنية، فإنها بقطع النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية و توسع

<sup>1</sup> المرسوم 194/12 المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة في ماي 2012.

<sup>2</sup> التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المنظمة للمرسوم التنفيذي رقم 194/12، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 193.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

مجال طموحاته، فإنها تشكل كذلك أرضية كفيلة بإعادة الاعتبار للجهد الشخصي وللاستحقاق كعاملين مهمين و فاعلين مساندين لسياسة المحافظة على الموارد البشرية وتثمينها.

مثال: انتقال موظف برتبة مساعد متصرف، صنف 11 إلى رتبة متصرف صنف 12 وتتم عدة مرات خلال المسار المهني كلما توفرت الشروط القانونية في الموظف.

### رابعا: الترقية عن طريق الاختيار

المقصود بالترقية الاختيارية، تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة، و يكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، لكن حسب شروط و معايير منصوص عليها قانونا، حيث يعطى للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها و لها سلطة التقدير، واشترط القانون في هذا النوع من الترقية التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، بما يؤكد أن المشرع يبحث دائما عن توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار تفاديا لتكريس الحسابات الشخصية في الإدارات العمومية<sup>1</sup>.

### شروطها :

- نصت المادة 55 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية رقم 59/85 المعدل و المتمم، والتي تقوم على شروط يجب توافرها وهي كالاتي:
- اكتساب صفة الموظف.
  - اكتساب الخبرة المهنية الكافية.
  - التسجيل في الجدول السنوي للترقية.
  - إثبات الحد الأدنى من الأقدمية وذلك طبقاً لما تقره القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك.

هنا تقوم الإدارة بتسجيل الموظفين الذين يثبتون أقدمية 10 سنوات في الرتبة في قائمة التأهيل وتتم الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة فقط على أن لا تتم مرتين متتاليتين خلال

<sup>1</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 116.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

المسار المهني للموظف طبقا لأحكام المادة 107 من الأمر 03/06 التي نصت على أنه: "لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين"<sup>1</sup>.

### خامسا: الترقية الاستثنائية

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم، و قد كرس مبدئيا بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة إمكانية تحديد دقيق للرتب و الأسلاك التي قد تطبق عليها هذه الترقيات التي لا يمكن العمل بها في كل الأحوال إلا في حدود 5 % من عدد المناصب المطلوب شغلها، و قد حددت التعلية رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي مجال تطبيق هذه المادة و أحاطته بشروط إجرائية مقيدة و غالبا ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل لبعض موظفيها (رجال الأمن، رجال المطافئ مثلا)<sup>2</sup>.

لم يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ما يفيد الإبقاء على هذا النمط من الترقية إلا انه في وسع القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك التي تستفيد عادة من هذا الإجراء، ويتعلق الأمر برجال الأمن ورجال المطافئ أساسا، أن تمدد العمل به نظرا لطبيعة المهام المنوطة بأعضائها<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: معايير الترقية

إن اعتماد المشرع لنظام سليم لترقية الموظفين يؤدي إلى الطمأنينة والراحة في نفوس الموظفين، والجمع بين كل من الأقدمية والاختيار له تأثيره الإيجابي على أداء الموظفين، فقد أثبتت الممارسة العملية في الإدارات العمومية بأن المزج بينهما بطريقة توفق بين رغبة

<sup>1</sup> انظر المادة 107 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 199.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

الموظف في الترقية والنمو الوظيفي وبين حاجة الإدارة إلى تشجيع ومكافأة الكفاءات، هو الأساس السليم والطريقة المثلى للترقية كحافز.

سنتناول في الفرع الأول معيار الأقدمية، ثم نستعرض في الفرع الثاني معيار الترقية بالاختيار أو الكفاءة، أما الفرع الثالث سنتناول فيه المعيار المزدوج الأقدمية والكفاءة معا.

### الفرع الأول: معيار الأقدمية

تقوم هذه الترقية على معيار اعتماد الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في وظيفة معينة منذ بداية تعيينه بحيث يمكث في كل درجة وظيفية مدة زمنية محددة ومن ثم يرتفع إلى درجة أعلى<sup>1</sup>.

وقد يوضع الأفراد الجدد تحت الاختبار لفترة معينة تختلف هذه المدة حسب القوانين المعمول بها والأنظمة الداخلية المطبقة في المؤسسة، فلا تدخل هذه الفترة في حساب الأقدمية، إلا إذا احتفظ بهم فيعتبر تعيينهم منذ أول تاريخ استلامهم للعمل، كما يدخل في حساب الترقية عن طريق الأقدمية الفترة التي يتغيب فيها عن العمل بسبب المرض أو حوادث العمل سواء كانت في مكان العمل أو خارجه أو الإنجازات الممنوحة بموافقة المشرع كأداء الخدمة العسكرية مثلاً، أو أداء واجب انتخابي أو إنجاب الأطفال وغيره ذلك من الأسباب المشروعة.

يفقد الموظف حقه في الأقدمية لأسباب متعددة منها: التخلي عن المنصب، الفصل لأسباب مهنية.

الحديث عن الترقية بناءً على هذا المعيار وحده، هذا يعني أن الإدارة ستعلن عن الموظف الذي وصل دوره في الترقية وتقييمها على كامل العدد والزمن دون اعتبار آخر.

وتجمع دراسات القانون الإداري و حتى علم الإدارة العامة أن الترقية بناءً على الأقدمية تمنع تعسف جهة الإدارة، بل و تبعث الاطمئنان لدى الموظفين فيعرف كل دوره في الترقية

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات الوظيفة العامة، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص172.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

و متى سيكون، غير أنه يسجل عليها أنها تساهم في غلق الطريق أمام الكفاءات و لا تحفز الموظف لتقديم مواهبه و الإفصاح عن مؤهلاته و قدراته<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: معيار الترقية بالإختيار (الكفاءة)

يقوم هذا الأسلوب على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف إذ تشير المنجزات التي حققها الفرد في الماضي كما تظهر في سجله متطلبات الترقية إلى مراكز أعلى ذات مسؤوليات أكبر، يقاس عن طريق التقييم، و بالرجوع إلى السجلات في الفترات الماضية وبإجراء الاختبارات و يكون هذا الإختيار إما مقيدا أو مطلقا، يوفر هذا النظام الفرصة أمام المؤسسة لاختيار أفضل العناصر مما يحقق الفائدة لها إلا أنه يؤدي إلى التحيز و المحاباة لذلك يفضل استعماله في الوظائف العليا فقط، و الاعتماد على أساس الكفاءة الملموسة في الموظف في عمله الحالي لا يعني بالضرورة صلاحيته لشغل الوظيفة الأعلى المرقى إليها<sup>2</sup>. فطريقة الترقية بالإختيار تتم على أساس مكافأة الموظف صاحب الجدارة ليتولى الوظيفة الأعلى وهذا النظام هدفه إمداد الوظيفة بموظفين قادرين على أداء الوظائف. يجدر بالذكر أن المشرع في فرنسا ومصر تطلب أن يكون أساس الترقية بالدرجة في الوظائف العليا قائما على الكفاءة والجدارة، إلا أن طرق قياس الكفاءة في فرنسا متنوعة وأكثر موضوعية وجدية.

### الفرع الثالث: المعيار المزدوج الأقدمية والكفاءة معاً

تنتهج الإدارة المعيارين معاً في عملية الترقية فمعظم المؤسسات تتبع أساس الكفاءة للترقية ومع ذلك تعطي مدة الخدمة بعض الأهمية، فهي تلجأ إليها خاصة في حالة تساوي الكفاءة بين العاملين إذ يفضل الأقدم خدمةً. إلا أن أصحاب العمل والمديرين يعترضون على أساس الأقدمية ويناضلون في سبيل الحد منه وذلك لأنها تشجع عدم الكفاءة، ويقلل الأداء الفعال ويؤثر بطريقة عكسية على الروح العملية.

<sup>1</sup> عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص114

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 175.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

---

أما النقابات العمالية تفضل الأقدمية لأعضائها وتصر على أن تلعب دوراً مهماً في إجراءات الترقية، كما تحمي العمال من المحاباة وهناك اعتبارات خاصة بالمصلحة العامة فيما يتعلق بالمفاضلة بين الأقدمية والأداء كأساسين للترقية فالأقدمية تعمل على الحفاظ على العمال الأكبر سناً والمحتمل عدم حصولهما على عمل في حالة فصلهم. وتستخدم وسائل أخرى موازية بالأقدمية كالاختبارات والمسابقات، لكي يكون الموظف مؤهلاً للترقية يجب عليه القيام باختبار لقياس المعرفة والمهارة المطلوبة لشغل المركز المرجو<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> أعمار بوضياف، مرجع سابق، ص 115

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### خلاصة:

من خلال الفصل الأول، حاولنا الإحاطة بالجانب المفاهيمي للترقية بتبيان ماهية الترقية في الوظيفة العمومية، وخلصنا إلى أن الترقية هي إنتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى ومرتب أعلى.

ارتبط تطور الترقية بتطور الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، والتي مرت بعدة مراحل منذ الإستقلال إلى غاية صدور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعد الترقية ذات أهمية بالنسبة للموظف والإدارة والمتعاملين معها على حد سواء، حيث تقوم على مبدئين أساسيين هما المساواة وتكافؤ الفرص، وهي تنقسم إلى نوعين، ترقية في الدرجة وترقية في الرتبة، ولكل منهما شروط يجب استقائها لاستفادة الموظف من الترقية وفق معايير حددها المشرع تتمثل أساسا في الأقدمية والكفاءة وأحيانا كمعيار مزدوج يجمع بينهما.

# الفصل الثاني:

الإطار القانوني لنظام الترقية في

الوظيفة العمومية

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

تشكل الترقية أهم حدث ينتظره الموظف خلال مساره المهني، لما يتبعها من حوافز ومزايا مهمة، لا تنتج الترقية أثارها القانونية إلا بصدر قرار إداري من الجهة المستخدمة بعد أن يستوفي الموظف شروطها.

تسبق عملية إصدار قرار الترقية جملة من الإجراءات الهامة، نظرا لارتباطها بتقييم الأداء الوظيفي للموظف، ولا اعتبارات أخرى.

إلا انه إستثناء على الأصل العام وهو الترقية بتوفر الشروط، لا يرتقي الموظف ليلبغها بوجود موانع تمنع صدور قرار الترقية.

نظرا للأهمية التي تكتسيها الترقية باعتبارها حق من حقوق الموظف المكفولة قانونا كما نصت عليها المادة 38 من الأمر 03/06، ولأن الإدارة صاحبة السلطة العامة في إصدار قرار الترقية، وحتى لا تتغول وتتعسف بمنعه من إستقاء حقه، اخضع المشرع الجزائري أعمال الإدارة للرقابة بنوعيتها الإدارية والقضائية، وهي تعد ضمانا مهمة للموظف، يلجأ إليها متى رأى انه منع من حقه في الترقية.

من هذا المنطلق نقسم هذا الفصل إلى المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: إجراءات وموانع الترقية.

المبحث الثاني: الرقابة على الترقية وتقييمها.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### المبحث الأول: إجراءات وموانع الترقية

تعد الترقية وسيلة من وسائل التشجيع والتحفيز للموظفين لأجل القيام بوظائفهم على أكمل وجه لتحقيق نتائج وظيفية مرضية، ينتقل فيها الموظف من درجة إلى درجة أعلى أو من رتبة إلى رتبة أعلى، وذلك بتوفر شروط أساسية حسب كل نوع سواء ترقية في الدرجة أو ترقية في الرتبة سبق وان تم التطرق إليها.

حتى يستفيد الموظف منها تمر الترقية بجملة من المراحل والإجراءات اللازمة نظمتها النصوص القانونية، لكن رغم إستيفاء الموظف لشروط الترقية إلا انه لا يستفيد منها لوجود موانع تحول دون ذلك.

وعليه نستعرض إجراءات الترقية بنوعيتها في المطلب الأول، وإلى موانع الترقية في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: إجراءات الترقية

نظمت القوانين الأساسية للوظيفة العمومية إجراءات الترقية في الدرجات والرتب بنصوص وكيفيات مختلفة.

نتناول في الفرع الأول الإجراءات الخاصة بالترقية في الدرجة، في حين نعرض في الفرع الثاني الإجراءات الخاصة بالرتبة.

### الفرع الأول: إجراءات الترقية في الدرجة

بعد أن يستوفي الموظف جميع الشروط والمعايير الواجب توافرها فيه للترقية في الدرجة، تأتي بعدها المرحلة الإجرائية وهي مرحلة التجسيد الفعلي والتي بدورها تمر بمراحل حتى ينال الموظف حقه وتترجم في الأخير بزيادة معتبرة في راتبه، منها ما هو متعلق بالإدارة المستخدمة ومنها ما يخص اللجنة المتساوية الأعضاء.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### أولاً: الإجراءات المتعلقة بالإدارة المستخدمة

تقوم الإدارة المستخدمة التي لها صلاحية التعيين بتحضير بطاقات التقييم السنوية<sup>1</sup> لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين<sup>2</sup>، لمنحهم نقطة مرقمة بتقدير عام يبين القيمة المهنية لكل موظف، وطريقة أدائه لمهامه وواجباته مع مراعاة خصوصية السلك الذي ينتمي إليه وطبيعة نشاط المصلحة التي ينتمي إليها<sup>3</sup>، وفق معايير محددة سابقا في المادة 5 من المرسوم 165/19 والمادة 99 الأمر 403/06.

يطلع الموظف على النقطة المرقمة فقط ويمضي على بطاقة التقييم، أما التقدير فيقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة<sup>5</sup>، يمكن للموظف أن يطعن في النقطة الممنوحة له أمام هذه الأخيرة، وهو ما نصت عليه المادة 102 من الأمر 03/06 "تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها".

يعاد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الإدارة المستخدمة التي تقوم بعملية جرد جميع الموظفين التابعين لنفس الدرجة و من نفس الرتبة المحتمل ترقيتهم إلى الدرجة الموالية على أساس رصيد الأقدمية - سنتين ونصف-، ترفق البطاقة بآخر مستخرج أو قرار الترقية في الرتبة، قرار منحة أقدمية الجنوب<sup>6</sup> (خاص ببعض المناطق المعزولة)، و قرار الإحالة على الاستيداع إن وجد، يتم ترتيب الموظفين حسب الرتب و الدرجات و حسب الاستحقاق من النقطة العليا إلى النقطة الأدنى، ليتم بعدها إعداد جدول الترقية لكل الدرجات موقوف

<sup>1</sup> أنظر المادة 101 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19 المؤرخ في 24 ماي 2019، الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة في 09 جوان 2019.

<sup>3</sup> أنظر المادة 07 من المرسوم 165/19.

<sup>4</sup> أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 165/19 والمادة 99 من الأمر 03/06.

<sup>5</sup> كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء، الجزائر، 2017، ص ص 104-105.

<sup>6</sup> المرسوم 199/72 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية للمؤسسات و الهيئات العمومية في ولايتي الساورة والجنوب، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادرة في 27 أكتوبر 1972.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

بتاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق عملية الترقية، المادة 15 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19 الذي يحدد كفايات التقييم<sup>1</sup>.

### ثانياً: الإجراءات المتعلقة باللجنة المتساوية الأعضاء

يقوم مسؤول المستخدمين باستدعاء أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب كل رتبة<sup>2</sup> طبقاً للمادة 63 الأمر 03/06<sup>3</sup>، التي من صلاحيتها النظر في الترقية في الدرجة مادة 12 من المرسوم 4199/20<sup>4</sup>، والتي نصت كذلك على أن آراؤها إلزامية في هذا الجانب، حيث تقوم اللجنة بدراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المضبوط بتاريخ 31/12 من السنة السابقة بعد أن يقوم رئيس اللجنة باستدعائها وتحديد جدول أعمالها ويوم الاجتماع.

تعمل اللجنة المتساوية الأعضاء على تحديد جميع الموظفين المعنيين بالترقية واستبعاد من لا تتوفر فيهم الشروط وفق النسب الموضحة في المرسوم الرئاسي 304/07.

تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن طريق كاتبها بتحرير محضر اجتماع يعرضه على الأعضاء للإمضاء عليه<sup>5</sup>، وبعد إتمام الإجراءات يتم استخراج قرارات أو مقررات الترقية للمعنيين بالأمر، تبلغ نسخة منه للمعني ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة الميزانية والمحاسبة للتكفل المالي<sup>6</sup> لصرف الزيادة للموظف.

يعاد تصنيف الموظف في الدرجة المرافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية ويحتفظ بها في الأقدمية التي تأخذ بعين الاعتبار عند الترقية الموالية.

- لا تخضع القرارات أو مقررات الترقية في الدرجات لتأشيرة المراقب المالي<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 165/19.

<sup>2</sup> أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، حدد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 30 جويلية 2020.

<sup>3</sup> أنظر المادة 63 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup> أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20.

<sup>5</sup> أنظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي 199/20.

<sup>6</sup> كمال زمور، مرجع سابق، ص 105.

<sup>7</sup> المرجع نفسه، ص 106.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- بالنسبة للموظفين في المناصب العليا فإنه يتم ترقيتهم بقوة القانون في المدة الدنيا دون إدراجهم في جدول الترقية وهو ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم 304/07.<sup>1</sup>
- نصت المادة 16 من المرسوم 304/07 على اعتماد الأقدمية التي اكتسبها الموظف في قطاع الإدارة العمومية أو في قطاعات أخرى قبل توظيفه " إذا كان الموظف قد مارس نشاطا مدفوع الأجر قبل توظيفه فإنه يستفيد في رتبته من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة لمعدل 1,4% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية، 0,7% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أخرى" ، تحسب الخبرة المهنية المكتسبة للموظفين المرسمين على أساس الدرجات بموجب المنشور رقم 05 المؤرخ في 2010/05/02 المحدد اعتماد الأقدمية المهنية المكتسبة قبل التوظيف الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- في حال تساوي في النقاط وباقي المعايير بين الموظفين في الترقية في الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار الحالة العائلية للموظف متزوج أو أعزب وهو ما نصت عليه المراسلة رقم 6743 المؤرخة في 2017/05/29 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.<sup>2</sup>
- يرقى بقوة القانون في المدة القصوى لمن تعرضوا لعقوبات تأديبية كما نصت المادة 13 من المرسوم 307/04، تأتي الإشارة إليها لاحقا في موانع الترقية.

<sup>1</sup> أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي 304/07.

<sup>2</sup> أنظر المراسلة رقم 6743 المؤرخة في 29 ماي 2017، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### • مثال 01<sup>1</sup>: مثال توضيحي عن ترقية الموظفين و ترتيبهم في جدول الترقية:

لدينا 50 موظف تتوفر فيهم شروط الترقية، 20 منهم ينتمون إلى رتبة عون إدارة، من هؤلاء 12 في الدرجة الثانية و 8 في الدرجة الثالثة و 30 منهم ينتمون إلى رتبة ملحق إدارة من هؤلاء 17 في الدرجة الأولى و 13 في الدرجة الرابعة.

- أولاً يتم تصنيف الموظفين حسب الرتب والدرجات.

- تطبق القاعدة 2/4/ بما أن القانون الأساسي يأخذ بثلاث وتائر أي من كل عشرة موظفين 4 يرقون بالمدة الدنيا و 4 بالمدة المتوسطة و 2 يرقون بالمدة القصوى.

### الجدول رقم 01 يوضح ترتيب الموظفين في جدول الترقية حسب الوتائر الثلاثة للترقية في الدرجة:

رتبة أعوان الإدارة 20 موظف				
الدرجة	عدد الموظفين	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
2	12	5	5	2
3	8	3	3	2

رتبة ملحق إدارة 30 موظف				
الدرجة	عدد الموظفين	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
1	17	7	7	3
4	13	5	5	3

<sup>1</sup> بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018، ص 98-99.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### • مثال 02: كيف يتم ترقية موظف في الدرجة

لدينا متصرف الصنف 12 يرقى من الدرجة 5 إلى الدرجة 6، آخر ترقية في الدرجة 5 إبتداء من 2013/04/01.

الصنف 12 الدرجة 5 تقابلها النقطة الاستدلالية:

$537 = 134 + 671$  . (587 + 147 الشبكة الجديدة). الصنف 12 الدرجة 6 تقابلها النقطة الإستدلالية:

$698 = 161 + 537$  . (176 + 587 الشبكة الجديدة).

الترقية على أساس المدة الدنيا 2.5

أوقف جدول الترقية عند 2016/12/31.

تاريخ سريان مفعول الترقية يكون 2015/10/01 ويحتفظ إلى غاية 2016/12/31 بأقدمية المهنة قدرها 1 سنة و 3 أشهر<sup>1</sup>.

تجدر الإشارة أن الأرقام الاستدلالية تم تعديلها مؤخرا بصور المرسوم الرئاسي رقم 138/22 مؤرخ في 31 مارس 2022 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يعدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الترقية في الرتبة

إن أغلب طموحات الموظف هو الترقية في الرتبة لأنها تنقله من مستوى إلى مستوى أعلى مع واجبات وإمميزات خلال مساره المهني، حيث تشكل الترقية في الرتبة أهم المزايا لأنها انتقال من رتبة إلى رتبة أعلى وفق شروط ومعايير تم التطرق إليها. نستعرض في هذا الفرع مختلف الإجراءات التي تترجم الواقع العملي لها.

### أولاً: إجراءات الترقية في الرتبة على أساس الشهادة

سمحت المادة 208 من الأمر 03/06 للموظف أن يستفيد من رخصة غياب دون فقدان الراتب لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطه، في حدود أربع ساعات في الأسبوع تترجم بحصوله على شهادة، تمكنه من الترقية في الرتبة لتحسين مركزه الوظيفي، حيث يقوم بتقديم

<sup>1</sup> كمال زمور، مرجع سابق، ص 106.

<sup>2</sup> أنظر المادة 2 من المرسوم الرئاسي 138/22.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

طلب للإدارة مرفق بالشهادة والمؤهلات المتحصل عليها، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة لكن بتوفر المناصب المالية الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي<sup>1</sup>، وتثميناً للمجهودات المبذولة للحصول على شهادات أعلى فعلى المؤسسات و الإدارات العمومية إعطاء الأولوية و الأفضلية لترقية المعنيين على أساس الشهادة إلى الرتبة المطابقة لشهاداتهم و مؤهلاتهم<sup>2</sup>. في حالة كان عدد الموظفين يفوق عدد المناصب المالية الشاغرة اعتماد أولاً تاريخ الحصول على الشهادة أي أقدمية الشهادة كمعيار لترتيب الموظفين.

في حالة استمرار التساوي في الترتيب نأخذ بباقي المعايير الأخرى المحددة في المنشور 7 المؤرخ في 2011/04/28 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة في رتب الوظيفة العمومية، حيث نص على أنه يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط حسب الأولوية التالية:

- ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد).
  - الأصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة كالرتبة المراد الالتحاق بها).
  - سن المترشح (الأولوية للأكبر سناً).
  - الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).
- نصت النقطة السادسة من المنشور 4 المؤرخ في 2017/11/30 على وجوب توفر منصب مالي شاغر خاص برتبة الترقية ويكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية للسنة المالية التي تتم فيها الترقية وعليها يمكن استغلال المناصب المحددة الناتجة عن حالات الوفاة والتسريح والاستقالة والعزل والإحالة على التقاعد وهو ما نصت عليه التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 2015/12/23 التي تحدد كفاءات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> كمال زمر، مرجع سابق، ص 135.

<sup>2</sup> منشور 4 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

<sup>3</sup> التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01، المؤرخة في 23 ديسمبر 2015، التي تحدد كيفية تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية في البلاد.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

بعدما يتم تقديم طلب من الموظف الذي تحصل أثناء مساره المهني على شهادة يرقى الموظف بقرار أو مقرر فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير، ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يسجل ويرقم في سجل القرارات أو المقررات المخصصة لهذا الغرض.

تبلغ نسخة منه للمعني بالأمر ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة أو مصلحة الميزانية والمحاسبة للتكفل ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة في اجل عشرة أيام إبتداء من تاريخ التأشير على القرار أو المقرر.

يمكن للموظف إذا تحصل على شهادة أخرى أن يترقى في الرتبة على أساس الشهادة دون تحديد عدد المرات التي تمت فيها الترقية بهذه الكيفية.<sup>1</sup>

مثال: عون إدارة الصنف 7 في الدرجة 9 الرقم الاستدلالي 505 (348 + 157) بعد تحصله على شهادة ليسانس يرقى ويرسم إلى رتبة متصرف الصنف 12 الدرجة 6 الرقم الاستدلالي 798 (537 + 161).<sup>2</sup>

حيث نصت المادة 15 من المرسوم 304/07 السابق الذكر أنه "يعاد تصنيف الموظف الذي رقى إلى مرتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية ويحتفظ بباقي الأقدمية ويؤخذ بالحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة".

### ثانياً: إجراءات الترقية في الرتبة بعد تكوين متخصص

عددت التعلية 45 المؤرخة في 2012/12/01 كيمييات تنظيم التكوين قبل الترقية في بعض الرتب.

- حيث يتم أولاً فتح دورة التكوين قبل الترقية في الرتب بقرار أو مقرر من السلطة المخول لها صلاحية التعيين يتضمن هذا الأخير الرتبة المعنية، عدد المناصب المالية، مدة دورة

<sup>1</sup> المراسلة رقم 10250 المؤرخة في 01 أكتوبر 2018، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

<sup>2</sup> كمال زمور، مرجع سابق، ص 137.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- التكوين، الطابع المتواصل أو التتابوي للتكوين، تاريخ بدايته، المؤسسة المكلفة بالتكوين، قائمة المترشحين المعنيين بالتكوين.
- تبلغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة خلال اجل عشرة أيام من تاريخ التوقيع.
- ينبغي على المصالح المعنية للوظيفة العمومية إعداد رأي بالمطابقة خلال مدة أقصاها 10 أيام إبتداء من تاريخ الاستلام.
- يعلم الموظفون الذين يخضعون للتكوين بموجب استدعاء فردي أو أي وسيلة ملائمة عند الاقتضاء.
- يتم تقييم نهاية دورة التكوين على أساس معدل لمن تحصلوا على الأقل 10 من 20 حيث يعدوا ناجحين.
- يرقى ويعين الموظفون الذين تابعوا التكوين بنجاح في الرتب المقصودة.
- تبلغ نسخة محضر النجاح النهائي المعد من طرف اللجنة المتكونة من السلطة المخول لها صلاحية التعيين أو ممثلها وكذا مدير مؤسسة التكوين أو ممثله ممثل أو ممثلين عن المكونين إلى مصالح الوظيفة العمومية المختصة في آجال ثمانية أيام من تاريخ التوقيع عليه<sup>1</sup>.

### ثالثا: إجراءات الترقية في الرتبة عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

تتم ترقية الموظفين عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني الذي نصت عليه المادة 107 من الأمر 03/06<sup>2</sup>، حيث أن الامتحان المهني معتمد للالتحاق بأغلب رتب وأسلاك الوظيفة العمومية والمصنفة من الصنف (07) فما فوق وتشمل مواضيع الامتحانات المهنية تقييم بعض المعارف العامة للموظف وكذا تقييم مدى تحكمه في المهام المتصلة بالرتبة المقصودة وكفاءته الوظيفية كما قد يتمحور حول دراسة حالة تطبيقية لها صلة بتخصصه ، في حين أن الفحص المهني يطبق على بعض الرتب الدنيا للوظيفة العمومية

<sup>1</sup> أنظر التعليمية 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المتعلقة بتحديد كفاءات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض

رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

<sup>2</sup> أنظر المادة 107 من الأمر 03/06.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

من أمثلتها " عامل مهني من الصنف الثاني ، عون رئيسي للنظافة و النقاوة العمومية ، رئيس الأعوان في النظافة والنظافة والنقاوة العمومية ويشمل الفحص المهني في الغالب امتحانات تطبيقية تهدف إلى تقييم مدى تحكم الموظف في المهام المرتبطة بالرتبة المقصودة<sup>1</sup> .

يشمل هذا النوع من الترقية للموظفين الذين يثبتون أقدمية تتراوح بين 5 سنوات و 7 سنوات حسب السلك أو الرتبة، والقوانين الأساسية الخاصة<sup>2</sup>، ويعتبر من أهم كفايات الترقية الذي يساهم في تكريس مبدأ المساواة بين الموظفين، عن طريق إسناد المناصب الشاغرة للذين يتمتعون بالكفاءة في حالة الاعتماد على المعايير الموضوعية التي تقوم على الأقدمية و الكفاءة المنصوص عليهما في القوانين<sup>3</sup>.

ولأجل إضفاء المرونة على إجراءات تنظيم الامتحانات أو الفحوص المهنية وضمانة لحسن سيرها، استحدثت المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الصادر في 25 أبريل 2012 المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها<sup>4</sup>، وعملا بأحكام المادة 36 منه<sup>5</sup> صدرت التعليم رقم 2013/01 بتاريخ 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام هذا الأخير<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> عامر ضيف، المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية لفائدة المؤسسات العمومية لولاية سكيكدة، مداخلة غير

منشورة، أقيمت بمناسبة الأيام التكوينية المنظمة لفائدة مسيري المؤسسات والإدارات العمومية، المنعقدة في مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية سكيكدة، فيفري 2019، ص 13.

<sup>2</sup> كمال زمر، مرجع سابق، ص 144.

<sup>3</sup> نبيلة أقوجيل، «خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03/06»، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 31، 02 مارس 2021، ص 417.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم: 194/12، المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكيفية إجرائها، المؤرخ في: 25 أبريل 2012، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ، 2012/03/03.

<sup>5</sup> المادة 36 نصت " توضع كفايات تطبيق هذا المرسوم عند الحاجة بتعليمية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية "، المرسوم التنفيذي 194/12.

<sup>6</sup> التعليم رقم 2013/01، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 194/12، المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكيفية إجرائها، الصادرة بتاريخ: 20 فيفري 2013.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- تمر عملية الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني حسب المرسوم التنفيذي 194/12 والتعليمية رقم 2013/01 بجملة من المراحل نوجزها فيما يلي:
1. بمجرد تبليغ مدونة ميزانية السنة المعينة والتي تضم المناصب المالية تبادر الإدارة المستخدمة بفتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية تحت سلطة الوزير المعني<sup>1</sup>.
  2. تبليغ القرار أو المقرر للمصالح المحلية أو المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل 05 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع و تبدي هذه الأخيرة رأيها في مطابقة القرار أو المقرر في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ إستلامها وبانقضاء الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسباً<sup>2</sup>.
  3. يتم الإشهار في أجل سبعة (07) أيام عمل إبتداء من تاريخ إبداء الرأي بالمطابقة عن طريق الإلصاق في أماكن العمل<sup>3</sup>.
  4. تقديم طلب خطي للترشح من قبل الموظفين المستوفين للشروط القانونية الخاصة بكل سلك أو رتبة في الآجال القانونية المحددة<sup>4</sup>.
  5. تقوم لجنة تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين مكونة من:

- 02 ممثلين للإدارة.

- 02 ممثلين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة.

بدراسة ملفات الترشح 10 أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات و إعداد محضر يتضمن القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في الامتحان المهني أو الفحص المهني و القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان أسباب الرفض ( عدم استيفاء الشروط المطلوبة أو نقص بعض الوثائق أو عدم مطابقة التخصص مع ذكر السبب بالتفصيل مثلاً بدل من ذكر عدم مطابقة التخصص يتم ذكر الشهادة أو التخصص بدقة الذي تم رفضه)، تقوم الإدارة بإعلام كافة المترشحين المستوفين للشروط القانونية للمشاركة في الامتحانات و الفحوص في أجل عشرة (10) أيام قبل التاريخ المحدد لإجراء

<sup>1</sup> انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 194/12.

<sup>2</sup> التعليمية رقم 2013/01.

<sup>3</sup> انظر المادة 12 من المرسوم 194/12.

<sup>4</sup> التعليمية رقم 2013/01.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

المسابقة عن طريق الإلصاق على مستواها، وبالمقابل يقوم المترشح المبلغ بتأكيد مشاركته من عدمها ، كما يمكن للمترشحين المرفوضة ملفاتهم تقديم طعن للسلطة التي لها صلاحية التعيين في آجال 05 أيام قبل التاريخ المحدد للامتحان أو الفحص المهني ، وعلى هذه الأخيرة أن تبث فيه<sup>1</sup>.

6. في حالة قبول الطعون يتم إعلام المترشحين في آجال 05 أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء الامتحان أو الفحص المهني.

7. يحدد أجل إنجاز الإمتحانات أو الفحوص المهنية بأربعة (04) أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي بالمطابقة يمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء شهر واحد من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية

8. تحدد قائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بموجب قرار، تعتبر لاغية وعديمة الأثر الامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسات غير مؤهلة<sup>2</sup>.

9. يستدعى الموظفين المترشحين لإجراء الامتحان أو الفحص المهني في المواضيع التي تناسب الرتب المخصصة للترقية، فعلى سبيل المثال وليس الحصر نصت المادة 02 من القرار المؤرخ في 05 ديسمبر 2019 الذي يحدد في إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية على "رتبة متصرف مستشار امتحان مهني:

- اختبار في الثقافة العامة، المدة ثلاث (3) ساعات، المعامل 2.

- اختبار اختياري في موضوع ذي طابع قانوني، إداري، أو اقتصادي، المدة أربع(4) ساعات، المعامل 4.

- اختبار في التحرير الإداري، المدة ثلاث (3) ساعات، المعامل 3<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عامر ضيف، مرجع سابق، ص 20.

<sup>2</sup> انظر المادة 17 و19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

<sup>3</sup> قرار مؤرخ في 05 ديسمبر 2019، يحدد في إطار تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 01 مارس 2020.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

10. تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة الوصية أو ممثلها رئيسا.
- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان عضوا.
- مصححين اثنين (02) للاختبارات<sup>1</sup>.

11. يتم إعداد مشاريع قرارات أو مقررات الترقية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وتوقع عليها بعد عرضها على المراقب المالي للتأشير عليها مرفقين بمحضر إعلان النتائج النهائية، ثم ترقم وتسجل في سجلات خاصة بها، وتسلم نسخة منها للمعنيين بالأمر ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة أو إلى مصلحة المحاسبة للتكفل المالي<sup>2</sup>، ونسخة إلى المصالح المركزية و المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من أجل الرقابة اللاحقة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها<sup>3</sup>.

### ملاحظة:

اتخذت الحكومة الجزائرية مجموعة من الإجراءات و التدابير الاحترازية قصد مواكبة المتغيرات الدولية بسبب تراجع أسعار النفط، مست جميع القطاعات و منها قطاع الوظيفة العمومية حيث قامت بتجميد كل توظيف جديد وإعادة نشر المناصب المالية الشاغرة لأجل الترقية، وهو ما نصت عليه التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 التي تحدد كفاءات تجسيد التدابير الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد عن طريق استغلال المناصب المالية المحررة نتيجة الوفاة و التسريح، الاستقالة، العزل، وضعية الخدمة الوطنية و الإحالة على التقاعد للتوظيف و الترقية بمعنى يمكن استغلالها للتوظيف الداخلي أو الخارجي بمختلف أنماطهما.

<sup>1</sup> انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي 194/12.

<sup>2</sup> كمال زمر، مرجع سابق، ص 146.

<sup>3</sup> انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي 194/12.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

تجدر الإشارة في هذا الإطار بأن أحكام هذه التعلية لا تطبق على القطاعات الغير معنية بالتجميد وهي قطاع التعليم العالي، قطاع التربية الوطنية، قطاع الصحة، قطاع التكوين و التعليم المهنيين<sup>1</sup>.

### رابعاً: إجراءات الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار

نصت المادة 107 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة<sup>2</sup>.

نصت المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19 المحدد كليات تقييم الموظف " تتم ترقية الموظف على سبيل الاختيار إلى رتبة أعلى مع الأخذ في الحسبان تقييمه في الخمس (05) سنوات الأخيرة، من خلال إعداد قائمة التأهيل طبقاً للشروط المحددة بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة انتمائه"<sup>3</sup>، ونظراً لغياب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المحددة لكيفية تطبيق هذا الأخير، يتم الرجوع إلى التعلية رقم 2001/86 الصادرة بتاريخ 10 مارس 2001 المحددة لكيفية إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى والتي مرجعها المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

تتم الترقية عن طريق الاختيار وفق الإجراءات التالية:

1. تقوم الإدارة المستخدمة بعملية إحصاء جميع الموظفين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية.
2. تجميع الطلبات والتقارير الواردة من المسؤولين المباشرين لتسجيل المترشحين في قوائم التأهيل على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عامر ضيف، مرجع سابق، ص15.

<sup>2</sup> نبيلة أفوجيل، مرجع سابق، ص 417.

<sup>3</sup> انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 165/19.

<sup>4</sup> كمال زمور، مرجع سابق، ص 155-156.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

3. إعداد قوائم التأهيل التي تكون موقوفة في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل<sup>1</sup>.
4. الإشهار عن طريق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة والسلوك في المواقع المناسبة التابعة للمؤسسة أو الإدارة العمومية، يمكن أن يمدد الأجل لمدة كافية يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين.
5. دراسة الطعون المحتمل تقديمها من قبل الموظفين غير المسجلين في قوائم التأهيل من طرف المصلحة المختصة مع تبليغ المعني إجباريا بالرد الكتابي المخصص لهذه الطعون مع نسخة للإعلام إلى المسؤول المباشر.
6. إعداد مشاريع قوائم تقديم المترشحين حسب الأسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق، مع الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية.
7. استدعاء أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع تحديد موضوع وتاريخ الاجتماع.
8. تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء ويتم بهذا الصدد، إعداد محضر يمضى من طرف كافة أعضاء اللجنة والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات المتضمنة ترقية الموظفين في الرتب العليا<sup>2</sup>.
9. تعرض القرارات والمقررات على المراقب المالي للتأشيرة مرفقين ببطاقة التعهد ومحاضر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ثم تمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وتسجل وترقم في سجل مخصص لذلك<sup>3</sup>.
10. تسلم الإدارة نسخة من القرارات للمعنيين بالأمر، نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة للتكفل المالي ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة خلال عشرة (10) من تاريخ إمضاء القرار أو المقرر<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> كمال زمور، مرجع سابق، ص156.

<sup>2</sup> تعليمة رقم 86، المحددة كفايات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى، الصادرة بتاريخ 10 مارس 2001.

<sup>3</sup> كمال زمور، مرجع سابق، ص156.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص156.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: موانع الترقية

إذا كانت القاعدة العامة هي ترقية الموظف في حال استقائه شروط الترقية المذكورة أعلاه، إلا أنه هناك استثناءات وحالات معينة يكون فيها الموظف ورغم توفره على كافة الشروط اللازمة، إلا أنه لا يترقى إلى المنصب أو الدرجة الأعلى وهو ما يعرف بموانع الترقية.

تعرف موانع الترقية بأنها سبب أو مجموعة من الأسباب تحول دون ترقية الموظف العام بالرغم من توافر الشروط اللازمة من أقدمية و كفاءة و غير ذلك من الشروط ، مما يجعل تلك الأسباب ملتصقة بالموظف و تمنع ترقيته مدة زمنية معينة قد تطول أو تقصر حسب اختلاف المانع.<sup>2</sup>

سنتناول في الفرع الأول النظام التأديبي، أما الفرع الثاني الوضعيات القانونية الأساسية للموظف أما الفرع الثالث سنتناول حالات أخرى تعتبر موانع للترقية.

### الفرع الأول: النظام التأديبي

يحتاج العمل الإداري حتى يكون هناك استقرار فيه إلى قواعد من شأنها الحفاظ على مكانة الوظيفة وتضمن استمرارها، حيث أن المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 حرص على وضع نظام تأديبي متكامل.<sup>3</sup> عند ممارسة الموظف لمهامه ووظيفته يرتكب أخطاء مهنية، مما يجعل السلطة المختصة تفرض عليه عقوبة تأديبية، تتناسب مع حجم الخطأ المرتكب.

وقد بين الأمر رقم 03/06 الأخطاء المهنية و رتبها بموجب المادة 177 منه<sup>4</sup>، في أربع درجات تقابلها عقوبات تأديبية تتناسب مع حجم الضرر و جسامة الخطأ المهني ، من شأنها التأثير على المسار المهني للموظف المعاقب ماديا و معنويا و كذلك حقه في الترقية.

<sup>1</sup> انظر المادة 107 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> وليد سعود القاضي ، مرجع سابق ، ص 237.

<sup>3</sup> عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 151.

<sup>4</sup> أنظر المادة 177 من الأمر 03/06.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

وتنقسم هذه العقوبات إلى قسمين: عقوبات ذات تأثير مباشر وأخرى ذات تأثير غير مباشر على الترقية.

### أولاً: العقوبات ذات التأثير غير المباشر على الترقية

حيث نصت المادة 163 من الأمر 03/06<sup>1</sup> على العقوبات التأديبية وذكرت العقوبات من الدرجة الأولى و المتمثلة في التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ و تسمى أيضا بالعقوبات المعنوية ، تتمثل العقوبة من الدرجة الأولى في كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ، فهي لا تمس مباشرة بالمسار المهني للموظف ، بل تؤجل النظر في ترقيته إلى وقت لاحق بعد رد الاعتبار برفع العقوبة من ملفه الإداري بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة ، وإذا لم يتعرض الموظف إلى عقوبة جديدة يكون رد الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين حسب نص المادة 176 من الأمر 03/06<sup>2</sup>.

خلال هذه الفترة يحرم الموظف المعني من الترقية حتى مرور فترة العقوبة من خلال حرمانه من التسجيل في قائمة التأهيل بالنسبة للترقية في الرتبة، أما الترقية في الدرجة يكون في الوتيرة القصوى أو المتوسطة بدلا من الدنيا.

إلى جانب العقوبات المعنوية هناك ما يسمى بالعقوبات الاستيعادية أو الإقصائية وهي التوقيف عن العمل لمدة يوم إلى 3 أيام أو عقوبة التوقيف من أربعة إلى ثمانية أيام وهي عقوبات من الدرجة الثانية والثالثة وهذا ما يؤخر من ترقية الموظف.

والتوقيف التحفظي المؤقت هو إجراء إداري يتخذ تحفظيا في مواجهة الموظف المرتكب لخطأ جسيم أو أفعال تؤدي إلى متابعته جزائيا فيستوجب التحقيق معه حسب نص المادتين 173، 174 من الأمر رقم 03/06<sup>3</sup> وذلك في حالتين نص عليهما القانون الأساسي للوظيفة العامة وهما:

- حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.
- حالة وجد الموظف محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

<sup>1</sup> أنظر المادة 163 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> أنظر المادة 176 من الأمر 03/06.

<sup>3</sup> أنظر المواد 173 و174 من الأمر 03/06.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

ومن الآثار التي تترتب على التوقيف التحفظي هو الحرمان من الترقية أي تأخيرها إلى غاية انتهاء التحقيق و معرفة ثبوت الجرم و الخطأ من عدمه.

حيث منح المشرع بموجب الأمر 03/06 للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة توقيف الموظف فوراً عن مهامه في حالة ما إذا ارتكب خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، حيث يعتبر هذا التوقيف مانعاً للترقية إلى حين البث في القضية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي مع احترام حقوق الموظف أثناء المتابعة بحقوقه التي أقرها القانون.

بالإضافة إلى توقيف الموظف فوراً في حالة تعرضه إلى المتابعات الجزائية كما جاء موضح في المادة 174 من الأمر 103/06<sup>1</sup>، علماً أن وضعيته الإدارية لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم نهائياً، وفي حالة تبرئته يرفع المانع ويتم تسوية وضعيته الموظف.

### ثانياً: العقوبات ذات التأثير المباشر على الترقية

هي عقوبات تؤدي إلى تجميد المركز القانوني للموظف مباشرة وفوراً وقد نصت المادة 163 من الأمر رقم 03/06<sup>2</sup> على هذه العقوبات وهي: الشطب من قائمة التأهيل، التنزيل من درجة إلى درجتين وكذلك التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة والتسريح وهي من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة.

1- **الشطب من قائمة التأهيل:** وهي عقوبة من الدرجة الثانية بحسب ما جاء في الأمر 03/06، ويقصد بها شطب الموظف من الجدول الخاص بالترقيات وبالتالي حرمانه من الترقية بالاختيار دون غيرها من الترقيات، وهو حرمان مؤقت يؤثر مباشرة في عملية الترقية.

2- **التنزيل من درجة إلى درجتين:** وهي عقوبة من الدرجة الثالثة ومعناه خفض درجة الموظف المعاقب من درجة إلى درجتين، وهذا الجزاء له أثره المباشر على مركزه القانوني، و حتى يمكن تطبيق هذا الجزاء يجب أن يكون الموظف له درجة واحدة على الأقل و إلا استحال تطبيق هذه العقوبة.

<sup>1</sup> أنظر المادة 174 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> أنظر المادة 163 من الأمر 03/06.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- 3- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: و هي عقوبة من الدرجة الرابعة يترتب على هذه العقوبة حرمان الموظف المرتكب أخطاء مهنية من الترقية التي نالها خلال مساره المهني.
- 4- التسريح: و هي أيضا عقوبة من الدرجة الرابعة هذه العقوبات خطيرة فهي تؤثر مباشرة على المسار الوظيفي للموظف الذي ثبت ارتكابه لخطأ وظيفي جسيم على إثر هذا الخطأ تنتهي العلاقة الوظيفية .
- 5- العزل: وهو إجراء نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06، حيث تقوم به الإدارة بعد تغيب الموظف 15 يوم فما فوق بدون مبرر تم تكييفه بأنه إهمال للمنصب، ونصت له على العزل بعد إعداره مرتين من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

لقد نص عليها المشرع الجزائري ضمن الباب السادس من الفصل السابع من الأمر رقم 03/06، وجاء في المواد 127<sup>2</sup> وما يليها، وهي وضعيات وحالات يوجد فيها الموظف بسبب ظروف معينة خلال مساره المهني، فتجعل السلطة المختصة في التعيين تحرمه من الترقية سواء كانت في الدرجة أو الرتبة أو كليهما معا:

#### أولاً: القيام بالخدمة

نصت عليها المادة 128 من الأمر 03/06، حيث تعتبر العطل و الإجازة حق من حقوق الموظف عند توافر شروط استحقاقها، رغم تمتع الإدارة بسلطة تقديرية في منحها أو عدم منحها أو تحديد وقت منحها<sup>3</sup> ولها عدة أنواع عطل سنوية، عطل مرضية، استثنائية ، غيابات مبررة أو غير مبررة.

تؤدي العطل المرضية إلى انقطاع الموظف عن وظيفته وذلك لعدة أسباب يمكن أن تكون بسبب المرض أو لقوة قاهرة مما يؤثر سلبا على حقوقه في الترقية.

<sup>1</sup> أنظر المادة 184 من الأمر 03/06 .

<sup>2</sup> أنظر المادة 127 و ما يليها من الأمر 03/06.

<sup>3</sup> نبيلة أقوجيل ، مرجع سابق ، ص421.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

فبالنسبة للعطلة المرضية جاءت مذكورة في المادة 129 من الأمر 03/06 حيث أعتبرها المشرع من بين حالات القيام بالخدمة بالنسبة للموظف و جاء فيها : " يعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف .... الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني - الموظفة الموجودة في عطلة أمومة ... " ، حيث انه خلال هذه الفترة لا يتقاضى الموظف راتبه و لا يستفيد من الترقية حتى إنتهاء فترة العطلة المرضية ، إلا أنها موانع عرضية تتمثل في تأجيل الترقية إلى حين إلتحاق الموظف بمكان عمله <sup>1</sup>.

أما مسألة الغيابات فإن الأمر يختلف حيث تكون له آثار مباشرة على ترقية الموظف و هذا كما وضحته المادة من 215 من الأمر 03/06 الذي بينت حق الموظف في رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة التي لا يمكن أن تتجاوز 10 أيام في السنة في هذه الحالة يحرم الموظف من راتبه و كذلك يحرم من حقوقه التي من بينها الترقية.<sup>2</sup>

### ثانيا: وضعية خارج الإطار

عرف المشرع الجزائري هذه الوضعية بناء على ما جاء في المادة 140 من الأمر رقم 03/06: " وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي".<sup>3</sup>

وقد شرح هذه المادة الدكتور جمال قروف بقوله: "وهذا معناه أنه يمكن للموظف الذي يريد القيام بأي وظيفة أو عمل غير محكوم بالقانون الأساسي للموظفين، ولكن بعد أن يكون قد استنفذ حقه في الانتداب، أن يطلب وضعه في وضعية خارج الإطار بهدف مواصلة ذلك النشاط".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> نبيلة أقوجيل ، مرجع سابق ، ص 422.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص422.

<sup>3</sup> المادة 140 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup> جمال قروف، مرجع سابق، ص 156.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

حيث أنه لا يمكن أن يوضع في هذه الوضعية إلا الموظفين المنتميين إلى الفوج أ المنصوص عليهم في المادة 08 من القانون رقم 103/06<sup>1</sup>، أي الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث و الدراسات أو ما يعادله.

كما تجدر الإشارة أن الموظف في هذه الوضعية يتقاضى راتبه ويقيم من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.

من أهم الآثار المترتبة على إقرار هذه الوضعية ما نصت عليه المادة 141 فقرة 03 من الأمر 03/06 التي جاء فيها: " لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات"<sup>2</sup>.

هذه المادة تبين صراحة أن وضعية خارج الإطار تعد من موانع الترقية إلا أنها تعتبر مانعا مؤقتا ينتهي بانتهاء المدة القانونية و الخاصة بهذه الوضعية أي لا تتجاوز 5 سنوات طبقا لما جاء في المادة 141 فقرة 2 من الأمر 03/06<sup>3</sup>.

### ثانيا: وضعية الإحالة على الاستيداع

نصت على هذه الوضعية المادة 145 من الأمر رقم 03/06 و التي جاء فيها: "...إيقاف مؤقت لعلاقة العمل و تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد..."<sup>4</sup>

وتعد وضعية الإحالة على الاستيداع بمثابة التوقف المؤقت لعلاقة العمل بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، إذ تحدث فجوة حقيقية في المسار المهني للموظف، ومن آثار هذه الوضعية توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية و في الترقية و التقاعد.

تجدر الإشارة أن الموظف في هذه الوضعية لا تسقط عليه صفة الموظف، ويمنع عليه خلال الفترة التي يكون فيها في حالة الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته، إذ يحال الموظف على حالة الاستيداع إما بقوة القانون أو بطلب منه.

<sup>1</sup> أنظر المادة 141 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> أنظر المادة 141 فقرة 3 من الأمر 03/06.

<sup>3</sup> أنظر المادة 141 فقرة 2 من الأمر 03/06..

<sup>4</sup> أنظر المادة 145 من الأمر 03/06.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- **الإحالة على الإستيداع بقوة القانون:** نصت عليها المادة 146 من الأمر 03/06 على انه: " تكون الإحالة على الإستيداع بقوة القانون في الحالات التالية<sup>1</sup>:
  - في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
  - للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات.
  - للسماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
  - لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي".تكرس هذه الحالة بموجب قرار فردي من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد إرفاق طلبه بالأوراق الثبوتية هذه الحالة بقوة القانون تكون في مدة دنيا 06 أشهر إلى غاية 05 سنوات كأقصى حد خلال الحياة المهنية للموظف.<sup>2</sup>

- **الإحالة على الإستيداع بطلب الموظف:** إلى جانب هذه الحالات التي تكون بقوة القانون ، يمكن أيضا للموظف بناءا على طلب منه لأغراض شخصية الإحالة على الإستيداع حيث اقر المشرع هذا الحق للموظف للقيام بدراسات أو أبحاث مع إشتراط أن يكون الموظف اشتغل فعليا سنتين فما فوق و هنا تمنح الإحالة على الإستيداع في مدة دنيا تقدر بستة أشهر و مدة قصوى سنتين خلال المسار المهني للموظف.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: حالات أخرى تعتبر موانع للترقية

توجد حالات أخرى لا يمكن من خلالها ترقية الموظف وهي ليست متعلقة بالعقوبات التأديبية ولا بالوضعيات القانونية نبينها كما يلي:

#### أولا: التقارير السنوية

عند ترقية الموظف تلجأ السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى الإستعانة بتقارير تعدها السلطة السلمية، هذه التقارير تتضمن تقييم سنوي للموظف من خلال تبيان كفاءته و فعاليته و مردوديته، وكذلك مدى احترامه للواجبات العامة المنصوص عليها في القوانين

<sup>1</sup> أنظر المادة 146 من الأمر 03/06 .

<sup>2</sup> عبد القادر ضياف، «موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر» ،المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، صادرة عن جامعة عمار ثليجي الأغواط ،العدد 04 ، المجلد الثاني،الجزائر،ص10.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص11.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

الأساسية ، وتتراوح علامة التقييم من 0 إلى 20 و تقدير عام يكون بين ضعيف أو ممتاز، من خلاله يمكن تسجيل الموظف في جدول الترقية أو تأجيل ذلك حسب نقطة التقييم ، إلا أن هذا التقييم يكون بدون جدوى إذا تم ترقية الموظف بقوة القانون أي المدة القصوى.<sup>1</sup>

### ثانيا : عدم توفر شرط من شروط الترقية

لكي تتم الترقية يجب توافر جملة من الشروط والتي تختلف باختلاف نوع الترقية و في حالة عدم توفر هذه الشروط تكون مانع للترقية:

- عدم وجود درجة شاغرة: تقتضي الترقية لأي رتبة وجود منصب شاغر و هذا أمر بديهي و إلا يكون قرار الترقية معدوما<sup>2</sup>، فهي تكون بمثابة إستجابة لحاجة فعلية في حجم العمل و تتوفر هذه المناصب وفقا لمبادئ التنظيم الإداري السليم .
- عدم تحقق شرط المدة اللازمة للترقية: تقتضي تشريعات الوظيفة العامة وجوب أن يقضي الموظف فترة زمنية معينة في الوظيفة الأصلية قبل أن تتم ترقيته إلى الدرجة التي يعلوها و ذلك حتى يكتسب الخبرة الكافية من جهة و حتى يتحقق التوازن في الوظائف من جهة أخرى و قد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و الذي حددت المدد التي يترقى فيها الموظف إلى الدرجة الأعلى و التي تتراوح ما بين سنتين و 6 أشهر إلى غاية 3 سنوات و 6 أشهر<sup>3</sup>.

### المبحث الثاني: الرقابة على الترقية وتقييمها

من المسلم به أن الإدارة يقع على عاتقها إصدار قرار ترقية الموظف في حال استيفائه لجميع شروطها و انتفاء الموانع عنه، لكنها يمكن أن تقع في أخطاء بحيث تشوب قراراتها عدم المشروعية و بالتالي هذا ما يتطلب وجود رقابة تطبيق لمبدأ سيادة القانون، و مما لا شك فيه أن قرار الترقية هو من بين أهم و أسمى الأهداف التي يصبو إليها الموظف العمومي لكونها تحقق له مزايا مادية و معنوية و تسهم في تحسين وضعه، و بالتالي هو بحاجة لوجود ضمانات تحمي حقوقه الوظيفية و تكون عن طريق ما يسمى بالرقابة الإدارية من خلال ما يسمى بالتظلم من ذوي المصلحة أو بصفة تلقائية من جانب الإدارة ذاتها

<sup>1</sup> نبيلة أقوجيل، المرجع السابق، ص 423 .

<sup>2</sup> عبد الكريم بلعربي، المرجع السابق، ص 27.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 28.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

و هي الرقابة التي تفرضها المفتشية العامة على الإدارة صاحبة قرار الترقية. ولم يتوقف المشرع الجزائري عند هذا الحد بل أعطى ضمانا آخر متمثل في الرقابة القضائية و هو أكثر أهمية، و ذلك حفاظا على تكريس المشروعية و تطبيق لسيادة القانون على الجميع و تحقيقا لمبدأ المساواة و العدالة.

قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الرقابة على نظام الترقية والمطلب الثاني تقييم نظام الترقية والإصلاحات المقترحة.

### المطلب الأول: الرقابة على نظام الترقية

عندما يحس الموظف أو يكتشف أن هناك تلاعب وظلم في قرار الترقية، يستطيع أن يلجأ لعدة طرق لاسترداد حقه. حيث كفل المشرع وجود ضمانات لحماية حق الموظف وعدم السماح للإدارة بالتعسف في أهم حق يملكه، فقد أوجدت رقابة إدارية عن طريق رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العامة وعن طريق التظلم، أما بالنسبة للضمانة القضائية فتتمثل أساسا بدعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

نستعرض في فرع أول الرقابة الإدارية وفرع ثاني الرقابة القضائية على قرار الترقية.

### الفرع الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية

يقصد بالرقابة الإدارية الرقابة التي تمارسها الإدارة على أعمالها وتصرفاتها، حيث تراقب نفسها بنفسها وتراجع قراراتها التي تتصف بعدم المشروعية أو غير الملائمة، وذلك حتى تستطيع تقويم و تصحيح ما تكتشفه من أخطاء في تصرفاتها حيث تراقب من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم من أصحاب الشأن أو من خلال هيئة خارجية تتولى الرقابة على أعمالها<sup>1</sup>.  
نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتعرض في الأول إلى رقابة مفتشية الوظيفة العمومية والثاني التظلم.

### أولا: رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية

توجد على مستوى كل ولاية مفتشية الوظيفة العمومية موضوعة تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية، ومن أبرز السمات التي تتميز بها هذه المديرية إنها جهاز دائم

<sup>1</sup> وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 303.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

للتفتيش والرقابة والتقييم، وقد تغير نمط الرقابة بمرور الزمن لكونها كانت رقابة سابقة و أصبحت الآن رقابة لاحقة و هو ما سنحاول التمييز بينهما فيه.

### 1- الرقابة السابقة

هي تلك الرقابة التي تمارس حيال القرار قبل أن يستكمل مقومات إصداره، وبذلك تعتبر الرقابة السابقة مرحلة تسبق نفاذ القرار، فيكون قرار الترقية لاغياً إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيف العمومي. حيث جاء في الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العام أن "القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف تنشر ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم ذلك بعد إكسائها بالتأشيرات القانونية"<sup>1</sup>، تطبيقاً لنص هذه المادة جاء المرسوم 145/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ليؤكد ذلك حينما نص على أن قرارات التعيين و الترسيم و الترقية و إيقاف الموظفين تتخذ بعد التأشيرات المطلوبة قانوناً و يكون ذلك من قبل الجهات المخولة ومنها مفتشية الوظيفة العامة<sup>2</sup>.

بالرغم مما يحققه نظام الرقابة السابقة من مزايا، كونه يكرس مبدأ المشروعية و يساهم في إرساء معالم دولة القانون غير انه لا يخلو من العيوب و أهمها<sup>3</sup>:

- تؤدي الرقابة السابقة لانتشار البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي يتم إحالتها على الوظيف العمومي، مما يستغرق وقت طويل لدراستها و التأشير عليها من عدمه.
- تعتبر تدخلا من جانب جهة الرقابة بما يؤدي إلى بطئ الإجراءات و جمودها.
- نظام الرقابة السابقة جامد ولا يتماشى مع مقتضيات التنمية الإدارية.

<sup>1</sup> المادة 30 من الأمر 133/66.

<sup>2</sup> أنظر المادة 06 من المرسوم 145/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 61.

### 2- الرقابة اللاحقة:

بالنظر إلى الانتقادات التي وجهت لنظام الرقابة السابقة والسلبيات التي اتسم بها، تبني المشرع الجزائري تبني نمط جديد للرقابة الإدارية هو الرقابة اللاحقة، وذلك منذ 01 جويلية 1995، حيث أكد هذا الاتجاه من خلال صدور المرسوم 166/95 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تمس وضعية الموظفين ونشرها بالنص على أن: "تعفى من التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية جميع القرارات الفردية التي تتعلق بسير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة بما فيها قرار الترقية..."<sup>1</sup>. نفهم من خلال نص المادة ، أن المشرع الجزائري قد استبدل الرقابة السابقة بالرقابة اللاحقة، حيث استحدث آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية يسمى المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

حيث أوجب على المؤسسات والإدارات العمومية في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة، أن تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة وطبقا لأحكام القوانين الأساسية والتنظيمية المعمول بها. يكمن الهدف من معنى المخطط هو ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، لاسيما ما يتعلق منها بالتوظيف والترقية والتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، الإحالة على التقاعد<sup>2</sup>.

لقد منع المشرع المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة القيام بأي تحقيق في الوثائق أو في عين المكان بصفة مباغته، أو بعد التبليغ كما يمكن لها أن تطلب تبليغها بأي قرار لاسيما قرار الترقية، أو أي وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية<sup>3</sup>. ويجب أن ترسل نسخة من كل المقررات المتعلقة بسير الحياة

<sup>1</sup> المرسوم 166/95 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تمس وضعية الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية، العدد 96، الإدارة بتاريخ 9 ماي 1995.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 66.

<sup>3</sup> أنظر المادة 06 مكرر 2 من المرسوم 166/95.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال عشرة أيام التي تلي تاريخ توقيع المقررات السابقة الذكر<sup>1</sup>. من خلال استقراء النصوص السابقة الذكر، نجد أن العملية الإدارية من تعيين و تثبيت و ترقية و تحويل و انتداب وغيرها لم تعد تخضع للرقابة السابقة، أي للتأشيرة المسبقة لجهاز الوظيفة العمومية، مما خفف العبء عن هذا الجهاز و اكسب الإدارة قدرا كبيرا من الوقت كذلك بسط في الجوانب الإجرائية، حيث من السهل الحصول على مختلف القرارات المتعلقة بالوظيفة العمومية من ترقية و تثبيت و غيرها في زمن معقول<sup>2</sup>.

### ثانيا: الرقابة بناء على تظلم

بما أن القرار الإداري هو إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين و اللوائح، بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ذلك ممكنا و جائزا قانونا، و كان الباعث إليه ابتغاء مصلحة عامة، فإن هذا القرار قد يشوبه عيب في أحد أركانه يؤدي إلى إلحاق ضرر بالمخاطب بالقرار، في هذه الحالة يمكن للذي له المصلحة أن يتظلم من هذا القرار طالبا من الجهة الإدارية التي أصدرته أو الجهة الإدارية التي تعلوها إلغائه أو تعديله أو سحبه<sup>3</sup>.

أجاز المشرع بموجب المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية للشخص المتضرر من القرار الإداري تقديم تظلم للجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المحدد قانونا، وفي هذا السياق يمكن للموظف المتضرر من قرار الترقية أن يتقدم بتظلم للإدارة يطلب منها مراجعة قرارها النهائي بقصد تعديله أو إلغائه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 06 مكرر 3 من المرسوم 166/95.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 66.

<sup>3</sup> نجم الأحمد، «التظلم الإداري»، مجلة جامعية، دمشق للعلوم الإدارية و القانونية، المجلد 29، العدد 30، 2013، ص 26.

<sup>4</sup> أنظر المادة 830 من القانون 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة في 23 أفريل 2008.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

التظلم الإداري هو التماس يتقدم به الشخص المتضرر من القرار للجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه، إما بإلغائه أو تعديله أو سحبه بسبب انطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة للأحكام الأنظمة والقوانين<sup>1</sup>.

التظلم الإداري هو اعتراض كتابي أو شفوي يقدمه من صدر بشأنه القرار إلى الجهة الإدارية المختصة، يبدي فيه عدم الرضا عما تضمنه القرار، شريطة أن يكون خلال أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من خلال تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي. الجماعي أو التنظيمي.

الجدير بالذكر أن المدعي إذا اختار طريق التظلم بوقف حقه في الدعوى القضائية حتى يستنفذ الآجال المذكورة سابقا، وإلا اعتبرت الدعوى القضائية سابقة لأوانها، لأن أجل التظلم كقاعدة عامة يحتسب بداية من اليوم التالي لتبليغ قرار الرفض أو النشر، أما في حالة ما لم ترد الإدارة على التظلم فيحسب الأجل لرفع دعوى قضائية من اليوم التالي لانتهاؤ مدة الشهرين الممنوحة للإدارة<sup>2</sup>.

إن منح المشرع الجزائري للموظف الحق في التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة قرار الترقية يخلق نوعا من التفاهم بين الإدارة ومستخدميها، بعيدا عن ساحات القضاء، فقد يدفع التظلم الإداري بالإدارة إلى إلغاء قرارها وسحبه أو تعديله لعدم المشروعية والملائمة وهو ما لم يمكن القيام به عن طريق الطعن القضائي الذي يقتصر دوره في رقابة المشروعية المتمثلة بإلغاء القرار الإداري المعيب.

خلاصة القول الرقابة الإدارية لا تنصب على مشروعية القرار فقط، بل على ملائمته أيضا لظروف المكان والزمان، فهي رقابة شاملة والأصل عدم خضوعها لشكليات وإجراءات ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك<sup>3</sup>. كما تتميز بالسرعة وببساطة الإجراءات بما يمكن من تحقيق غاياتها في آجال معقولة.

<sup>1</sup> وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 307.

<sup>2</sup> محمد خليفة الخبيلي، التظلم الإداري دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية و الإمارات العربية المتحدة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009، ص ص 31-32.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 35.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

لكن النقطة التي تؤخذ على الرقابة الإدارية أنها غير حيادية، بحيث أن الإدارة هي الخصم والحكم مما قد يؤدي إلى قرارات غير موضوعية بخصوص الشكاوي المرفوعة إليها.

### الفرع الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية

الرقابة القضائية هي أنجح طريقة لضمان احترام القانون والخضوع لسيادته وفقاً لمبدأ المشروعية، فهي تمنع الإدارة من التعدي على حقوق وحرية الأفراد بصفة عامة والموظفين بصفة خاصة، و لذلك تعتبر الرقابة القضائية من أهم الضمانات المقررة للموظف العام<sup>1</sup>.

#### أولاً: دعوى إلغاء قرار الترقية

دعوى الإلغاء هي عبارة عن دعوى يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري، يطلب بموجبها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون، وإزالة الآثار والنتائج المترتبة عنها حيث يقوم القاضي الإداري برقابة مدى مشروعية القرارات التي تصدرها الإدارة عن طريق رفع دعاوى إلغاء من هذه القرارات من طرف المعنيين، ومن بين هذه القرارات قرار ترقية الموظف، حيث أنه قد تصدر الإدارة قرار الترقية معيب في أحد أركانه.

لا تقبل الدعوى المرفوعة من طرف الموظف العام ضد الإدارة مصدرة قرار الترقية إلا بتوافر شروط عامة وشروط خاصة للطعن في قرار الترقية التي سنوجزها فيما يلي:

#### أ- الشروط العامة

عند رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية لا بد من توفر مجموعة من الشروط متمثلة في:

- طبقاً لما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يفرضها القانون..."<sup>2</sup>.

من خلال نص المادة أعلاه نقول انه لا يمكن لأي شخص أن يرفع دعوى أمام القضاء ضد قرار إداري ما لم تتوفر فيه الصفة والمصلحة اللتين تعدان شرطين أساسيين في رفع الدعوى الإدارية.

<sup>1</sup> وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 334.

<sup>2</sup> انظر المادة 13 من القانون 09/08.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- أما بالنسبة لعريضة الدعوى فقد تحدثت المادتين 815 و 816 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بخصوص رفع الدعوى الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة من طرف المعني بقرار الترقية بعريضة مكتوبة تودع بأمانة الضبط و موقعة من محامي.

يجب أن تتوفر في عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة البطلان البيانات التالية:

- الجهة القضائية المختصة التي ترفع أمامها الدعوى، اسم ولقب المدعي و موطنه، و اسم و لقب و موطن المدعي عليه، عرض موجز للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، كما يجب أن تكون العريضة موقعة من طرف محامي<sup>1</sup>.

- تقيد العريضة بسجل خاص لدى أمانة الضبط للجهة القضائية المختصة، ويرفع مع عريضة افتتاح الدعوى القرار الإداري المطعون فيه، الإلغاء ما لم يوجد مانع مبرر<sup>2</sup>.

- تتمثل الجهات القضائية المختصة بالرقابة على أعمال الإدارة في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، حيث تختص المحاكم الإدارية في المنازعات الإدارية، أي الفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرف فيها<sup>3</sup>. كما تختص المحاكم الإدارية كذلك بدعوى إلغاء القرارات الإدارية والدعوى التفسيرية و دعوى

فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

- دعوى القضاء الكامل.

- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي فيتحدد وقتا كما نصت عليه المادتان 37 و 38 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و بالتالي يؤول الاختصاص لإقليمها في

<sup>1</sup> أنظر المادة 815 من القانون 09/08.

<sup>2</sup> أنظر المادة 823 من القانون 09/08.

<sup>3</sup> أنظر المادة 800 من القانون 09/08.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

المنازعات التي تتعلق بالترقية إلى الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه.

أما على مستوى مجلس الدولة الذي يعتبر الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري الجزائري، فهو هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية.

حيث يختص مجلس الدولة بالرقابة على مختلف القرارات المعروضة عليه بما فيها قرار الترقية، بناء على دعوى ترفع من نوي المصلحة والصفة كدرجة ثانية لأحكام المحكمة الإدارية وكدرجة ثانية لأحكام المحكمة الإدارية وكدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية<sup>1</sup>.

و يخلق هذا الوضع مبدأ التقاضي على درجتين بالنسبة للموظفين التابعين للسلطات الإدارية المركزية، لكون المشرع اعترف بحق التقاضي على درجتين لفئة من الموظفين على حساب فئة أخرى<sup>2</sup>.

### ب- الشروط الخاصة

تتمثل الشروط الخاصة لإمكانية رفع دعوى إلغاء قرار الترقية في أجل رفع الدعوى ومحل الطعن بالإلغاء و في ما يلي نتحدث عنها باختصار:

#### 1- أجل رفع دعوى الإلغاء

عملا بمقتضيات المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، فقد وحد المشرع الجزائري أجل رفع دعوى الإلغاء، حيث تسري المواد 829، 830، 831، 832 المحال إليها في المادة 907 على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية و مجلس الدولة، طبقا للمادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية الذي يسري على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة هو أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره، و بالتالي يمكن للمخاطب بالقرار الإداري أن يرفع مباشرة دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية خلال أربعة أشهر يبدأ حسابها

<sup>1</sup> أنظر المادة 9 من القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادر بتاريخ 1 جوان 1998.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 306-307.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري، و عليه إذا رفعت الدعوى بعد مضي أجل أربعة أشهر ترفض شكلا لقوات الميعاد.

تجدر الإشارة إلى انه إذا اختار الموظف طريق التظلم تختلف المواعيد نظرا للأثر الذي يربته التظلم.

### 2- محل الطعن بالإلغاء

يختص القاضي الإداري في دعوى الإلغاء بفحص مدى توافق القرار الإداري مع مبدأ المشروعية كأصل عام.

حيث أقر المشرع الجزائري صراحة بامكان توجيه دعوى الإلغاء ضد قرار إداري من خلال نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث اشترط إرفاق عريضة الدعوى تحت طائلة عدم القبول بالقرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر<sup>1</sup>.

### ج- أوجه إلغاء قرار الترقية

إن أوجه الإلغاء تنصب على العيوب التي تشوب قرار الترقية من عدم المشروعية الداخلية وعدم المشروعية الخارجية.

#### 1- عدم المشروعية الداخلية

تتمثل في عيب السبب وعيب المحل كذلك عيب الانحراف بالسلطة.

#### - عيب السبب

إن كان السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تدفع رجل الإدارة إلى إتخاذ القرار، لان إصدار القرار الإداري يبني على هذا الركن وبذلك يجب ان تكون الحالة القانونية صحيحة ومتطابقة للواقع.

يعتبر عيب السبب هو عدم المشروعية التي تصيب القرار الإداري في سببه، حيث تكون الواقعة التي يقوم عليها القرار غير موجودة أو غير صحيحة من حيث تكييفها القانوني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> إسماعيل قريس، محل دعوى الإلغاء دراسة في التشريع و القضاء الجزائريين، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة باتنة ، الجزائر، 2013، ص 24.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 25.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

كمثال على ذلك عدم إصدار الإدارة قرار الترقية بسبب إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية، ولكن في الحقيقة أن الموظف صدر في حقه حكم البراءة ورد الاعتبار، وعلى أساس ذلك فإن له حق الترقية وكان من واجب الإدارة ترفيته لتوافر جميع الشروط فيه.

### - عيب المحل:

يعد عيب المحل أول عيوب المشروعية الداخلية ظهورا، فهو عيب متعلق بمحل القرار الإداري وجوهره، نتكون أمام هذا العيب في حالة ما خرجت السلطة المانحة للقرار عن أحكام القانون، لاسيما قرار ترقية الموظف العام.

### - عيب الانحراف بالسلطة:

هو استخدام الإدارة سلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة، أي هو انحراف الإدارة العامة بالسلطة حينما تسيء استعمالها، يأخذ عيب الانحراف بالسلطة في الواقع مظاهر متعددة من بينها البعد عن المصلحة العامة وذلك من خلال استهداف أغراض شخصية أو محاباة للغير، فإن هذا العيب يصيب ركن الهدف في القرار الإداري<sup>1</sup>.

فإن استخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق هدف غير المصلحة أو الهدف المخصص قانونا لقراره الإداري، فإنه بذلك يكون قد انحرف عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه، ومن ثم يكون قد شاب قراره عيب عدم المشروعية.

من الملاحظ أن عيب الانحراف بالسلطة يقوم حينما تكون للإدارة سلطة تقديرية أي في الأحوال التي يترك فيها المشرع لهذه الأخيرة جانبا من الحرية في التدخل أو عدمه، وفي اختيار الوقت الملائم لذلك وتقدير أهمية بعض الوقائع وما يناسبها من بين الوسائل المشروعة، أما من ناحية العملية فإن رقابة هذا العيب دقيقة ومهمة القاضي الإداري فيها شاقة وعسيرة، إذ أنها لا تنحصر في فحص المشروعية الخارجية وإنما تمتد إلى البحث عن الغرض الحقيقي الذي اتخذت الإدارة قرارها من أجله بعيدا عن المصلحة العامة.

### 2- عدم المشروعية الخارجية:

تتمثل في عيب الاختصاص وعيب الشكل والإجراءات:

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 180.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### - عيب الاختصاص

تصدر القرارات الإدارية في الأصل من الجهة المختصة أو من الشخص المخول له قانونا ومن بين هذه القرارات قرار الترقية، حيث أنه إذا صدر هذا الأخير من شخص غير مختص يصبح مشوبا بعيب الاختصاص، وهذا العيب هو حالة من حالات عدم شرعية القرار الإداري التي تصيب القرار في ركن الاختصاص، فإذا كان ركن الاختصاص في قرار الترقية مثلا غير مشروع، يصبح هذا القرار مخالفا لمبدأ المشروعية وبذلك يكون هذا العيب سببا من أسباب رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء من طرف الموظف المعني<sup>1</sup>.

### - عيب الشكل والإجراءات

لا يكفي أن يلتزم عضو السلطة الإدارية حدود اختصاصه كي يصبح قراره سليما، وإنما يجب أن يصدر هذا القرار وفقا للإجراءات التي حددها المشرع وفي الأشكال المرسومة له.

- عيب الشكل:

يقصد به المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري أي قالب المادي الذي يفرغ فيه، إذ أنه كتابيا أو شفويا صريحا أو ضمنيا و يكون موقعا من الشخص المختص، حيث يركز المشرع على الشكليات الجوهرية لأن هذه الأخيرة تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة على عكس الشكليات الثانوية التي لا تبطل القرار الإداري فيكون القرار معيبا إذا صدر منقوصا من إحدى الشكليات<sup>2</sup>.

- عيب الإجراءات:

يقصد بالإجراءات تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري منذ التحضير له إلى ما قبل أو عند أو بعد إصدار القرار.

وفي الأخير يمكننا القول بأن وجود عيب من العيوب السابقة الذكر في قرار الترقية الذي يعتبر قرارا إداريا تجعله غير مشروع، وبالتالي فغن القاضي الإداري يمارس هنا رقابه المشروعية لا رقابة الملائمة، وعند ثبوت سلامة القرار الإداري من إحدى هذه العيوب فإنه يحكم برفض الدعوى شكلا لا محالة.

<sup>1</sup> عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية) ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص 501.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 175.

### ثانيا: دعوى التعويض

هي عبارة عن دعوى قضائية ذاتية يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة، طبقا للشكل والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بنقل النشاط الإداري الضار، ومن بينها عدم الاستفادة من حق الترقية من طرف الإدارة و ذلك لعدم حسن سير المرفق العام. إن الإدارة عند قيامها بنشاطاتها الإدارية، تلجأ إلى القيام بالعديد من التصرفات والأعمال القانونية التي تقوم فيها الإدارة بأعمال ذات أثر قانوني، و في الأعمال التي تتجه و تفصح فيها الإدارة عن إرادتها و نيتها في ترتيب أثر قانوني مثل تعديل مركز قانوني قائم و المتمثل في قرار الترقية و هو قرار ينتج أثر قانوني و هو ترقية موظف من درجة إلى درجة أعلى<sup>1</sup>.

فإذا وجد الموظف أن قرار الترقية يعتريه عيب من العيوب السابقة الذكر يرفع دعوى الإلغاء كعيب انحراف السلطة وعيب مخالفة القانون.

تجدر الإشارة إلى أن عيب السبب هو الذي يضر بالموظف أكثر من العيوب الأخرى لأنه هو الأساس في القرار الإداري، حيث إذا لم يسبب القرار أو سبب بأسباب غير صحيحة فإنه يترتب على هذا القرار ضرر لمن في حقه.

تكون دعوى التعويض متزامنة مع دعوى الإلغاء، حيث يرفع المدعى دعوى الإلغاء يطالب فيها بإلغاء القرار الإداري كذلك المطالبة بدفع تعويض عن الضرر الذي تعرض له جراء القرار الإداري المطعون فيه والمتمثل هنا في قرار ترقية الموظف العام<sup>2</sup>.

لقيام دعوى التعويض بسبب الضرر على الموظف، يجب أن يتوفر في قرار الترقية ركن الخطأ وركن الضرر والعلاقة السببية بين خطأ الإدارة والضرر، وحتى يعرض الموظف المتضرر من خطأ الإدارة في قرار الترقية يجب أن تتوفر في الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية شروط و هي:

- أن يكون الضرر مؤكد غير محتمل.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 87-88.

<sup>2</sup> وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2011، ص 13.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

- يجب أن يكون الضرر خاصا، أي مرتبط بالموظف بذاته في حقوقه وأمواله.
  - أن يقع الضرر على مركز يحميه القانون يتمثل في حق من الحقوق المكتسبة.
- أما عن القرارات الصادرة عن الهيئات المركزية بصفة عامة وقرارات ترقية الموظف العام بصفة خاصة ترفع دعوى التعويض فيها أمام مجلس لدولة حسب المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارة والمادة 09 من قانون مجلس الدولة<sup>1</sup>.
- كذلك أوردت المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية استثناءات عن القاعدة تتمثل في أن الدعاوى ترفع وجوبا أمام المحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين<sup>2</sup>.
- بالنسبة لإجراءات رفع دعوى التعويض فهي لا تختلف عن إجراءات رفع دعوى الإلغاء التي أوجب القانون إتباعها.

### المطلب الثاني: تقييم النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية وسبل

#### إصلاحها

يتطلب الحديث عن تقييم نظام قانوني معين تسليط الضوء على مختلف المزايا والعيوب التي تظهر من خلال الممارسة العملية وهو ما يستدعي إصلاحها بناء على النقائص الملموسة.

وسندرس هذا المطلب من خلال فرعين التقييم في الأول والإصلاحات المقترحة في الثاني.

#### الفرع الأول: التقييم (المزايا والعيوب)

##### أولا: مزايا نظام الترقية:

نعتمد في تقييمنا لمزايا نظام الترقية انطلاقا من الأمر 03/06 وما حمله من إصلاحات لاستدراك الهفوات وسد الفراغات، التي طالت القوانين السابقة الأمر 133/66 والمرسوم

<sup>1</sup> أنظر المادة 901 من القانون العضوي 98-09.

<sup>2</sup> أنظر المادة 804 من القانون 08-09.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

التشريعي 59/85 أخذ بعين الاعتبار ظروف الموظف من كل الجوانب وكذا مختلف التحولات الاجتماعية والاقتصادية<sup>1</sup>.

- 1- تقضي الترقية على النزاعات الداخلية والخلافات بين الموظف والإدارة باعتماد الأقدمية، التي تقضي على المحسوبية والمحاباة<sup>2</sup>.
- 2- اعتماد عدة طرق للترقية خاصة المتعلقة بالرتبة يحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين.
- 3- اعتماد التقييم كشرط من شروط الترقية يساعد على كشف مؤهلات الموظف المهنية<sup>3</sup> وتقديرها والانتفاع بها<sup>4</sup>.
- 4- الشفافية والنزاهة في التقييم من خلال اطلاع الموظف على نقطة التقييم.
- 5- حق الموظف أن يقدم تظلم في حالة عدم رضاه عن نقطة التقييم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وإمكانية مراجعة هذه الأخيرة لها ضمانا للموظف<sup>5</sup>.
- 6- الموضوعية والشفافية في ترقية الموظفين يخلق الرضا بينهم وبالتالي السكينة والراحة في العمل والتي تنعكس على ديمومة سير المرفق العام وجودته في تقديم خدماته للمواطن<sup>6</sup>.
- 7- اعتماد نظام المدد في الترقية ضمانا للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية، في الترقية بقوة القانون في المدة القصوى وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 304/07<sup>7</sup>.

### ثانيا: عيوب نظام الترقية

من خلال الدراسة لأحكام الترقية في الأمر رقم 03/06 نجد عدة سلبيات:

<sup>1</sup> بوزيان مكلل، «القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر»، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، مركز التوثيق والبحث والخبرة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 19، العدد 37، 2009، ص13.

<sup>2</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 89.

<sup>3</sup> أنظر المادة 97 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 82.

<sup>5</sup> أنظر المادة 102 من الأمر 03/06.

<sup>6</sup> نبيلة أفوجيل، مرجع سابق، ص 424.

<sup>7</sup> أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 304/07.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

1- اعتماد الخبرة المتمثلة في الأقدمية أثناء الترقية بدلا من المعارف الأكاديمية والكفاءة المهنية مما يجعل الموظف في حالة سكون وجماد و ينتظر مرور السنوات مادام هي المعيار الأساسي للترقية.

2- تجاهل الاستعدادات الشخصية لتفاوت قدرات الأفراد وطاقاتهم وتقدمهم العلمي خلال الوظيفة، ومن تم قتل روح الابتكار عند الموظف لاطمئنانه للترقية حيث يستوي المتكاسل والممتاز من بين الموظفين و بالتالي ليس هناك داع لبذل الجهد للنهوض بأعباء الوظيفة.<sup>1</sup>

3- إن اعتماد الأقدمية كأساس ومعيار للترقية سيقف كعائق أمام الموظفين الأكفاء للتقدم في الدرجات وحتى في الرتب أحيانا، إذا كانت هذه الأخيرة تتطلب الأقدمية كالترقية على أساس الاختيار وهذا ما ينعكس سلبا على أدائهم ومردودهم ويجعلهم يتجهون إلى الخمول و انتظار مرور السنوات للترقية بما أنها تعتمد على الأقدمية و ليس على الكفاءة و حسن الأداء.

4- عدم التحديد الدقيق لموانع الترقية خاصة فيما يتعلق بالغيابات غير المبررة، مما فتح المجال للتأويل للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

5- الطابع الإداري الذي يطغى على نظام التقييم مما يفتح المجال لاستعمال التجاوزات و الانحرافات من محاباة و محسوبية، فيتم ترقية المعارف و الأحاباب على حساب أصحاب الكفاءة، و في بعض الأحيان تجد الإدارة نفسها تحت ضغوط خارجية لترقية بعض الموظفين هذا ما يقضي على روح المنافسة و الطموح و الابتكار و الذي بدوره يؤثر على أداء المرفق العام.

6- عدم تقييد العقوبات والأخطاء المهنية على أساس الحصر بل تركها المشرع فضفاضة و بالتالي توسيع مجال استعمال السلطة التقديرية للإدارة مما فتح المجال على مصراعيه للسلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع عقوبات على أخطاء عديدة غير مذكورة في نص و من المعلوم أنه حسب القاعدة العامة: " لا جريمة و لا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون".

<sup>1</sup> نبيلة أوجيل، مرجع سابق، ص424.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

7- تكيف بعض الأخطاء بأنها أخطاء مهنية بالنسبة لبعض الموظفين أما البعض الآخر تم التغافل عنهم لما تربطهم من علاقة قرابة بالمدير، مما ينشر التمييز والتعامل بوجهين مع الموظفين فتشيع روح التدمير وعدم الاستقرار.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: سبل الإصلاح المقترحة لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

إن إعادة النظر في نظم الترقية سواء في الرتب أو سلم الدرجات بات من بين المسائل التي يجب أن تطرح بجدية وبإشراك جميع الفواعل من الموظف والنقابات المهنية إلى الإدارة العليا وصناع السياسات العامة و ذلك من أجل وضع بناء متين يرتقي من خلاله الموظف خلال مساره المهني.

تتمثل الإصلاحات المقترحة فيما يلي:

- اعتماد نظم الترقية الآلية في الرتب: ويقتضي هذا النظام ترقية الموظف آليا بمجرد استيفائه لشروط الأقدمية الذي يؤهله لشغل المنصب الأعلى مباشرة مضمون هذا النظام أن الهيئة لا تلجأ إلى فتح المنصب إنما تقوم بتحويل المنصب المالي من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى و هو النظام المعتمد في الجامعات بالنسبة لترقية الأساتذة، حيث يتم تحويل المنصب النظري في الرتبة الأدنى إلى الرتبة الأعلى مباشرة فيستفيد الموظف من الترقية آليا، لكن يجب أن يخضع هذا النظام لضوابط منها:
- ضرورة حياة الموظف الأقدمية المهنية بـ 05 سنوات.
- إجراء الموظف لامتحان مهني لإثبات كفاءته، و يستفيد من رتبة الترقية بنجاحه في الامتحان و له الحق في إعادته كل سنة في حالة رسوبه.
- أما فيما يخص الموظف الحائز على 10 سنوات في رتبته فيتم ترقينه آليا.

### - اعتماد نظام الانتقال بين الأسلاك وجعله متاحا بين الرتب جميعها:

ويعتمد هذا الإجراء قصد إنصاف الرتبة المحرومة من الترقية في الرتبة مثل رتبة تقني سامي في الإعلام الآلي وعلى هذا الأساس لا بد من اعتماد رتبة وسيطة هي رتبة مهندس تطبيقي في الإعلام الآلي والتي نص عليها قانون الأسلاك المشتركة السابق

<sup>1</sup> نبيلة أفوجيل، مرجع سابق، ص 425.

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

وهي الرتبة التي يمكن للتقني السامي الترقية إليها وبعدها بإمكانه أن يرقى إلى مهندس دولة و هكذا تتاح له فرصة الترقية في سلك مهندس الدولة في الإعلام الآلي. كذلك يمكن اعتماد رتبة عليا تكون حافزا للترقية إليها باعتماد نظام الكفاءة و الأقدمية معا، حتى يتسنى للموظف في هذه الرتبة أن يقدم الأفضل بقصد الحصول على الرتبة الأعلى<sup>1</sup>.

- ضرورة الأخذ بالترقية في الدرجة بالوتيرة الدنيا لجميع الأسلاك والرتب: بمقتضى هذا الإجراء منح الموظف ترقية في الدرجة بالمدة الدنيا كل سنتين ونصف و هو الأمر الذي يمكنه من استكمال درجاته خلال مساره المهني، كما أن هذا الأمر يساهم في تخفيف الضغط على الهيئة الإدارية من شكاوي الموظفين التي تنصب عموما حول وتيرة الترقية خاصة للذين يتم ترقيتهم بالمدة القصوى.

إن هذا الأمر يتطلب من الجهات المعنية إعادة النظر في القوانين الأساسية والتي تستدعي الإصلاح وإلغاء بعض أحكامها بما يتماشى ومعطيات البيئة الاجتماعية التي تؤكد حالتها على ضرورة تحسين المستوى المعيشي للموظف من خلال تحسين راتبه وتحسين مساره المهني بإجراءات محكمة وواضحة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> راجح قميحة و باديس بوسعيد، مرجع سابق، ص21 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص ص21-22 .

## الفصل الثاني: الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيفة العمومية

### خلاصة:

من خلال دراستنا لهذا الفصل والذي تطرقنا فيه إلى الإطار القانوني الذي ينظم عملية الترقية في الوظيفة العمومية يتضح لنا جليا أن عملية الترقية تميزها مجموعة من الإجراءات خاصة بكل نوع من أنواع الترقية الذي سبق وأن فصلنا فيها في الفصل الأول و كذلك تعثرها مجموعة من الموانع ذكرها المشرع على سبيل الحصر تحول دون ترقية الموظف بالرغم من توفر الشروط المحددة في القانون، و في بعض الأحيان تكون هذه الموانع وقتية تمنع الموظف من التقدم في مساره المهني إلى أن تزول تلك الموانع.

لهذا حرص المشرع على ضمان حماية الموظف العمومي الذي تعرض للتعسف من قبل الإدارة المستخدمة من خلال مجموعة من الضمانات -الإدارية والقضائية- تكون في شكل رقابة على عمل الإدارة إلا أنها لا تحقق دائما العدالة المرجوة وعليه قدمنا مجموعة من الإقتراحات و التوصيات ختمنا بها الفصل الثاني نأمل أن تحقق غايتها في المستقبل.

خاتمة

## خاتمة

تعتبر الترقية في الوظيفة العمومية وهو موضوع بالغ الأهمية خاصة بالنسبة للموظفين العموميين حيث تعتبر الترقية من أهم عوامل نجاح الموظف وتطوير أداءه، فهي تهدف إلى غرس روح المنافسة، كما تعتبر حافزا يشجعه على النمو بكفاءته وإتقان عمله إذ عن طريقها يحقق مزايا مادية ومكاسب معنوية.

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات وذلك على النحو الآتي:

### النتائج:

- 1- يعد موضوع ترقية الموظف العام من أهم الموضوعات وأدقها في الوظيفة العمومية نظرا لكون الترقية تعد من أهم الحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها الموظف، وهي التي تحثه على إتقان عمله وإظهار قدراته الإبداعية، كما أنها تهتم بشكل فعال في الارتقاء بمستوى الجهاز الإداري في الدولة.
- 2- تعتبر الترقية حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف وفقا لنظام الوظيفة العمومية، حيث يترتب عليها زيادة في الصلاحيات والمسؤوليات ولذا زيادة في المرتب حسب الحالة، إما الترقية في الرتبة أو الترقية في الدرجة.
- 3- تأكيد المشرع الجزائري في إطار قانون الوظيفة العمومية على الترقية والمعايير والأسس التي تحكم العملية، فالأقدمية شرط ضروري لترقية الموظف والمجسدة لتثمين الخبرة المهنية، وكذا الكفاءة التي تسمح له بالارتقاء إلى أعلى الرتب.
- 4- إن موانع الترقية هي موانع مؤقتة تحول دون استعادة الموظف منها بالرغم من استقائه للشروط القانونية المطلوبة، نظرا لتعارض هذه الموانع مع إجراء الترقية سواء في الدرجة أو الرتبة.
- 5- حماية للموظف من تعسف الإدارة وكون الموظف أحوج ما يكون للضمانات التي تؤدي للحفاظ أو الدفاع عن حقوقه، عمل المشرع على إيجاد حماية قانونية للموظف عن طريق إخضاع القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية للرقابة الإدارية والقضائية.
- 6- إن نظم الإصلاح المقترحة من شأنها أن تشكل لبنة لبناء أسلوب من شأنه أن يكون حافزا للموظف على العمل لكون مساره المهني قد صار أكثر وضوحا وأكثر تشجيعا لبذل قصارى

## خاتمة

جهده والتفاني في خدمة الإدارة التي ينتمي إليها بما يعود بالنفع على المصلحة العامة للمجتمع ككل.

### التوصيات:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود فراغ تشريعي في بعض المسائل ينبغي تداركه في المستقبل لذلك نقدم بعض التوصيات التالية:

1- الالتزام بمطابقة التعليمات والمنشورات والبرقيات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري للنصوص القانونية، حتى لا يقع تعارض عند التنفيذ.

2- ضرورة صدور نصوص تنظيمية توضح بالتفصيل الشروط والإجراءات المتعلقة بكل كيفية من كفاءات الترقية سواء في الدرجة أو في الرتبة، مع توضيح بدقة موانع الاستفادة من الترقية.

3- ضرورة العمل على إيجاد معيار علمي وموضوعي سليم لترقية الموظفين يؤدي إلى استقرارهم وتهيئة المناخ التنظيمي السليم لهم، ويسهم في تحفيزهم ماديا ومعنويا مما ينعكس إيجابا على تطوير الجهاز الإداري والارتقاء به، ويمنع تسرب الفساد إليه، لأن الفساد إذا طال نظام الترقية فإن اليأس سيتسرب إلى نفوس الموظفين وبالتالي يؤثر على الأداء الوظيفي.

4- رفع التجميد عن المناصب المالية في بقية القطاعات التي طالتها التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 التي حددت كفاءات تجسيد التدابير الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد جراء تراجع أسعار النفط وذلك لفتح مناصب مالية جديدة للترقية.

الملاحق

# ملحق رقم 1:

المنشور رقم 05 المتعلق

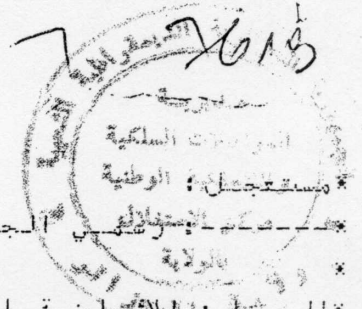
بإحتساب الأقدمية المهنية المكتسبة قبل

التوظيف المؤرخ في 03 ماي 2010.

Sanction Publique

\*  
\*  
\*CCCCC

215 212/258



برمسة الـ صول  
الغارينغ  
الرجح :  
الرجح :  
الرجح :

المرتل : 03 ماي 2010 رقم 16/604

المملكة : المملكة الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الممرسل اليهم : السيدة و السيدات رؤساء  
مفتشيات التوظيف العمومية  
للولايات (48)

تفريع عام  
للأخصاص

الموضوع : في اعتماد الـ قدمية المهنية المكتسبة قبل التوظيف  
المرجع : البرقية الرسمية رقم 497 المؤرخة في 21 أبريل 2010.  
السنس : رقم 05/ك.خ.م.ع.و.ع / 02.05.2010.

عطفًا للبرقية المبينة في المرجع أعلاه المتعلقة باعتماد الـ قدمية المهنية، يشرفني أن أنهي الي علمكم أنه في إطار تطبيق أحكام المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، فإن اعتماد الـ قدمية المهنية المكتسبة قبل تعيين الموظف يتم بعد ترميمه بمعدل 1,40 0/0 من الراتب الـ ساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية و 0,70 0/0 من الراتب الـ ساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أخرى

في هذا الصدد، تجدر الاشارة أن اجراءات اعتماد الـ قدمية المهنية للموظفين تحسب وفقا لنظام الدرجات و هذا طبقا لأحكام المنشور رقم 02 المؤرخ في 13 مارس 1989 قف

من جهة أخرى، يجب الاشارة أن تعويض الخبرة المهنية بالنسبة لـ سلا عوان المتعاقدين حسب الفقرة 2 من المادة 24 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و التعليمات رقم 10 المؤرخة في 14 جانفي 2008 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الـ عوان المتعاقدين و دفع رواتبهم

و عليه، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لتدابير هذا المنشور قف

امضاء : المدير العام  
للتوظيف العمومية

مراقبة 03 ماي 2010

\*COL/URGENT/BN/FNF\*  
DSTN 55076+

1411  
798

## ملحق رقم 2:

التعليمة رقم 04 الخاصة بالترقية على أساس

الشهادة المؤرخة في 30 نوفمبر 2017.

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرتبة العامة للتوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

رقم: 04. الخ. ع. و. ع. 13/11

30 جويلية 2017

السيدات والسادة الأمناء العامون للوزارات

السيدات والسادة الولاة

للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع : هاري الترقية على أساس الشهادة.

المرجع : الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تتلقى مصالحني باستمرار، طلبات، من مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، تستفسر بموجبه عن إمكانية ترقية الموظفين إلى رتب أعلى من رتب انتمائهم، توافق الشهادات والمؤهلات، التي تحصلوا عليها، وهم قيد الخدمة.

يتلني التذكير بهذا الصدد، أن الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المذكور أعلاه، قد كرس في مادته 107، مبدأ الترقية في الرتب على أساس الشهادة، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى، في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.

وفي هذا الاطار، فقد اعتبرت المادة 107 سابقة الذكر، الترقية على أساس الشهادة، بالسبب للموظفين الذين نحتسبوا، خلال مساهمهم المهني، على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، كإحدى كفايات الترقية إلى الرتبة الأعلى، وذلك ترمينا لجهودات المعنيين وتشجيعا لهم لتسعي إلى الرفع المستمر لمستوى تأهيلهم، مما يضمن تحسنا نوعية أدائهم وبالتالي أداء إدارتهم

وهكذا، فإنه بالإمكان ترقية الموظفين إلى الرتب الأعلى من رتبهم الأصلية، التي توافقت بمستوى الشهادة أو المؤهل المتحصل عليه من قبلهم، وذلك بإعطائهم من المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي للإلتحاق برتب الترقية

وتبني الإشارة في هذا السياق. إلى أن هذا المبدأ قد تمت ترجمته عملياً في المرسوم التنفيذي رقم 16 280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016. المعدل والمتمم. لمرسوم التنفيذي رقم 08 04 المؤرخ في 19 يناير 2008. المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية. إذ نصت المادة 46 منه. على إمكانية ترقية الموظفين المنتمين إلى الرتب التابعة للأسلاك التي تخضع لهذا القانون الأساسي الخاص. الذين تحصلوا خلال مسيرهم المهني. على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للائتماق بالرتب العليا التابعة لمرتبة أعلى. من نفس السلسلة. إلى الرتب الموافقة لهذه المؤهلات والشهادات وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة المطلوب شغلها.

وعلى هذا الأساس. وضماناً للتطبيق المنسجم لهذا المبدأ. على كافة فئات الموظفين. مهما كان القانون الأساسي الخاص الذي يحكمها. ينبغي التأكيد أن تجسيد إجراء الترقية سائفة الذكر. يبنى في كل الحالات. مشوّفاً على توفر الشروط التالية:

- 1- أن يتكون صعد التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة. أو على أساس الاختبار. منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية؛
- 2- أن يتكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولة أو النجاح). لاحقاً لتاريخ توظيف المعني؛

ويحذر التأكيد. بهذا الشأن. أنه يؤخذ بعين الاعتبار. في عملية الترقية. تاريخ أول تعيين للموظف في وظيفة عمومية. وذلك بغض النظر عن الرتبة التي ينتمي إليها هذا الموظف. أثناء الترقية فعلى سبيل المثال. فإن الموظف الذي ينتمي إلى رتبة ملحق الإدارة. الذي تحصل. وهو قيد الخدمة. على شهادة الليسانس في الحقوق. وتمت ترقيته بعد حصوله على هذه الشهادة. إلى رتبة ملحق رئيسي للإدارة. يمكن ترقيته مباشرة إلى رتبة متصرف وهي الرتبة التي توافق مستوى تأهيل شهادته (ليسانس)

- 3- أن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة للائتماق برتبة الترقية؛

4- أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف فعلى سبيل المثال فإنه لا يمكن ترقية الموظف المنتمي إلى رتبة تقني ساد في الإعلاء الآلي. الذي تحصل. وهو قيد الخدمة. على شهادة الليسانس في الحقوق. إلى رتبة متصرف. وذلك لاختلاف شعب التمهيد الرتبة الأصلية. مع شعبة رتبة الترقية. في حين. يمكن ترقية موظف ينتمي إلى رتبة عون حفظ البيانات أو كاتب أو مساعد محاسب إداري. تحصل. وهو قيد الخدمة. على شهادة الليسانس في الحقوق. إلى رتبة متصرف. وذلك اعتماداً لكون الرتبة الأصلية لهذا الموظف. وشعبة رتبة الترقية. تنتميان إلى نفس السلسلة. وشعبة الإدارة العامة.

5- ألا يكون التوظيف في رتبة الترقية متوقفاً على متابعة تكوين معين؛

6- أن يوفر منصب مالي شاغر، خاص برتبة الترقية، ويكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، للسنة المالية التي تتم فيها الترقية؛ وذلك طبقاً لأحكام التعليم الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 23 ديسمبر 2015، التي تحدد كينيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

ويحسر التذكير بهذا الخصوص، إلى أنه، وعملاً بأحكام التعليم الوزاري المشترك سالفة الذكر بإمكان المؤسسات والإدارات العمومية تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادات، إضافة إلى عمليات الترقية على سبيل الاختيار، عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل، المقيدة في معظمها السنوية للتسيير، للسنة المالية المعنية، وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة، أو المناصب المالية التي أصبحت شاغرة، إثر تحريرها، في الحالات المذكورة في هذه التعليمات.

وفي هذا الإطار، وتأميناً للمجهودات المبذولة من قبل الموظفين، للحصول على شهادات أعلى، فإنه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إعطاء الأولوية والأفضلية لترقية المعنيين، على أساس الشهادة، إلى الرتبة المطابقة لشهاداتهم ومؤهلاتهم، وفق الشروط المذكورة أعلاه.

مع الإشارة إلى أنه يتعين على الإدارة المعنية، في الحالة التي يكون فيها عدد الموظفين المذكورين أعلاه، يتفوق عدد المناصب المالية الشاغرة، اعتماداً أولاً، تاريخ الحصول على الشهادة، أي تقدمية الشهادة، كمعيار ترتيب الموظفين المعنيين، ثم، في حالة استمرار التماثل في الترتيب، باقي المعايير الأخرى المحددة في المنصور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

ويسعي التذكير في الأخير، أنه يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين، التقيد الصارم، بالشروط المذكورة أعلاه لترقية موظفين على أساس الشهادة، وتبليغ مصالحه المركزية والمحلية، حسب الحالة، وفي الأجل القانونية، بنسخ من قرارات أو مقررات الترقية لإخطاعها لإجراءات الرقابة اللاحقة.

اعباراً للأهمية التي نكتسبها هذه العملية، نكون ممتاً لكم للتعليمات التي سندونها إلى مصالحكم المسيرة لضمان النشر الواسع لهذا المنشور، على كافة المؤسسات والإدارات العمومية، التابعة لقطاعكم، والعمل على التطبيق السليم لنصونه، وإخطاري بشكل صعب قد تعترض ذلك.

السيد محمد بن عبد الوهاب  
مدير ديوان الوزير الأول  
الرباط، 15 فبراير 2016



نسخة إلى السيد مدير ديوان الوزير الأول، على قبيل عرض حال.

# ملحق رقم 3:

التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01

تحدد كفاءات تجسيد التدابير العملية الرامية

إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد. المؤرخة

في 23 ديسمبر 2015.

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المالية

المرتبة العامة للتوظيف العمومية

و الإصلاح الإداري

تعليمية وزارية مشتركة رقم 04 مؤرخة في 23 نونبر 2015  
تحدد كيفية  
تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

- السيدات و السادة مسؤولو تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات و الإدارات  
العمومية؛

- السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية؛

- السيدات و السادة المراقبون الماليون.

قصد ضمان التطبيق المنسجم للبند 3 من تعليمية السيد الوزير الأول رقم 1356  
المؤرخة في 01 أوت 2015، تهدف هذه التعليمية إلى تحديد كيفية تطبيق النقاط التالية:

## 1 - بالنسبة لنقل الموظفين:

طبقا لأحكام تعليمية السيد الوزير الأول رقم 1356 المؤرخة في 01 أوت 2015  
المنكورة أعلاه، فقد ذكر السيد الوزير الأول على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عمليات نقل  
الموظفين عن طريق إعادة توزيع التعدادات.

وعليه و قصد الضمان الجيد لهيكلية و توزيع التعدادات و تشجيع نقل موظفي  
المؤسسات و الإدارات العمومية من جهة، و الأخذ بعين الاعتبار الوضعيات الخاصة لبعض فئات  
الموظفين الذين قد يضطرون إلى تغيير إقامتهم بحكم مهنتهم من جهة أخرى، فإنه بالإمكان  
تجسيد عمليات نقل الموظفين التي لا يترتب عنها اثر مالي.

ينبغي التوضيح بهذا الصدد، أن تجسيد عملية النقل تبقى مرهونة بتوفر منصب  
مالي شاغر، بعنوان السنة المالية المتبصرة في الإدارة العمومية المستقبلية، بالإضافة إلى الموافقة  
السبقة لكل من الإدارة الأصلية للموظف و الإدارة المستقبلية له.

إن نقل موظف يترتب عنه بصفة آلية إلغاء المنصب المالي المحرر لدى إدارته الأصلية.

## 2- بالنسبة لترقية الموظفين:

يجدر التذكير، بأن تعليمة السيد الوزير الأول رقم 1356 المؤرخة في 01 أوت 2015 سألفة الذكر قد أبقت على الإجراءات التقيدية المقررة بخصوص هذه الحالات.

غير أنه، وقصد ضمان السير الحسن للمسار المهني للموظفين المتواجدين في حالة نشاط، فبإمكان المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية تجسيد عمليات الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل و/أو الترقية على أساس الشهادة، المقيدة في المخطط السنوي. لتسيير الموارد البشرية للسنة المقبلة، و ذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة.

بهذا الصدد، فإن تجسيد عمليات الترقية، يترتب عنه حتما الإلغاء الآلي للمناصب المالية الموافقة لترتب انتماء الموظفين المعنيين.

من جهة أخرى، فإن ترقية الموظفين المنتمين للرتب الأيالة للزوال، تبقى خاضعة لأحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 02 المؤرخة في 26 أوت 2014، المتعلقة بكيفيات ترقية الموظفين المنتمين للرتب الأيالة للزوال.

أخيرا، و طبقا لأحكام تعليمة السيد الوزير الأول رقم 140 المؤرخة في 25 جانفي 2015، فإن المناصب المالية المحررة الناتجة عن حالات الوفاة و التسريح و الاستقالة و العزل و ووضعية الخدمة الوطنية و الإحالة على التقاعد، يمكن استغلالها للتوظيف و الترقية.

## 3 - بالنسبة لمنتوج التكوين:

اعتبارا لكون مخططات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات قد تمت المصادقة المسبقة عليها من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري، ينبغي التوضيح أن المستخدمين الذين لا يزالون قيد التكوين غير معنيين بالتدابير التقيدية المنصوص عليها في تعليمة السيد الوزير الأول رقم 348 المؤرخة في 25 ديسمبر 2014، المتضمنة لتدابير تعزيز التوازنات الداخلية و الخارجية للبلاد.

وعلى العكس من ذلك فإن عمليات التكوين الجديدة المزمع تجسيدها بعنوان سنة 2015 تبقى في هذه الحالة خاضعة لأحكام ذات التعليمات.



قائمة المصادر

و المراجع

### أولاً: المصادر

#### 1- الدساتير

- الدستور الجزائري المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

#### 2- القوانين

- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1998.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

#### 3- الأوامر

- الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة في 11 جانفي 1963.
- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 سبتمبر 2006.

## قائمة المصادر و المراجع

### 4- المراسيم الرئاسية والتنفيذية

#### أ- المراسيم الرئاسية

- المرسوم الرئاسي رقم 89-07 المؤرخ في 16ماي1989، المتضمن الانضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة في 17ماي 1989.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم.
- المرسوم رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس2022، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة في 06 أفريل 2022.

#### ب- المراسيم التنفيذية

- المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.
- المرسوم رقم 69-52 المؤرخ في 12 ماي 1969، والمتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد43، الصادرة في 20ماي1969.
- المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05أكتوبر1972، المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية للمؤسسات والهيئاتالعمومية في ولايتي الساورة والجنوب، الجريدة الرسمية، العدد66، الصادرة في 27 أكتوبر 1972.
- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

## قائمة المصادر و المراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فيفري 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في 25 فيفري 2009.
- المرسوم رقم 95-166 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية، العدد 96، الصادرة في 9 ماي 1995.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكيفية إجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 مارس 2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 24 ماي 2019، الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 09 جوان 2019.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، حدد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020.

### ت- القرارات الوزارية

- القرار المؤرخ في 05 ديسمبر 2019، يحدد في إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 01 مارس 2020.

### ث- التعليمات

- التعليمات رقم 86، المحددة لكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى، الصادرة بتاريخ 10 مارس 2001.
- التعليمات رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008، المتعلقة بتحديد كيفيات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

## قائمة المصادر و المراجع

- التعليلة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المنظمة للمرسوم التنفيذي رقم 194/12، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.
- التعليلة الوزارية رقم 01، المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 المشتركة التي تحدد كيفية تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية في البلاد، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

### ج- المنشورات

- المنشور رقم 4 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

### ح- المراسلات

- المراسلة رقم 6743 المؤرخة في 29 ماي 2017، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.
- المراسلة رقم 10250 المؤرخة في 01 أكتوبر 2018، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

## ثانيا: المراجع

### المراجع باللغة العربية

#### 1- الكتب

- إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2022.
- جيرارد كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الحمراء، بيروت، 1998.

## قائمة المصادر و المراجع

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1996.
- شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دارالجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2014.
- عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط، عربي - عربي، الطبعة الثانية، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009.
- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
- كمال زمر، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء، الجزائر، 2017.
- محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- محمد أنس قاسم، مذكرات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، الجزء الأول، 2009.

## قائمة المصادر و المراجع

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.

### 2- الرسائل والمذكرات

#### أ- رسائل الماجستير

- إسماعيل قريس، محل دعوى الإلغاء دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين، رسالة ماجستير تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2013.
- سميحة لعقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009-2010.

- محمد خليفة الخبيلي، التظلم الإداري دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، الأردن، 2009.

- وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة باجي مختار، عنابة، كلية الحقوق، الجزائر، 2011.

#### ب- مذكرات الماستر

- دبابي فتيحة وسارة خيرى، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016/2017.

### 3- المقالات

- نبيلة أقوجيل، «خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03/06»، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 31، 02 مارس 2021

## قائمة المصادر و المراجع

- عبد الكريم بلعربي، «نظام الترقية في الوظيفة العمومية»، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيضاء، المجلد 01، العدد 01، 01 ديسمبر 2013.
- بوزيان مكلل، «القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر»، في مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، مركز التوثيق والبحث والخبرة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 19، العدد 37، 2009.
- رابح قميحة وباديس بوسعيد، «إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقل القانونية»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد 04، العدد 01، 30 جوان 2016.
- عبد القادر ضياف، «موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر»، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، الصادرة عن جامعة عمار ثليجي الأغواط، العدد 04، المجلد الثاني، الجزائر.
- عمار بوضياف، «تطور قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة الفقه والقانون للدراسات الشرعية والقانونية، المملكة المغربية، العدد 37، نوفمبر 2015.
- نجم الأحمد، «التنظيم الإداري»، مجلة جامعية، دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، المجلد 29، العدد 30، 2013.

### 4- المداخلات

- عامر ضيف، المسابقات الامتحانات والفحوص المهنية لفائدة المؤسسات العمومية لولاية سكيكدة، مداخلات غير منشورة، أقيمت بمناسبة الأيام التكوينية المنظمة لفائدة مسيري المؤسسات والإدارات العمومية، المنعقدة في مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية سكيكدة، فيفري 2019.

### 5- المطبوعات الجامعية

- مراد بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018.

## قائمة المصادر و المراجع

---

- نورالدين سوداني، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة  
20 أوث 1955، سكيكدة، 2022/2021.

-6 المواقع الإلكترونية

- [www.pji.pna.ps](http://www.pji.pna.ps)

المراجع باللغة الأجنبية

- GérardTIMSIT, **LA FONCTION PUBLIQUE ALGERIENNE EN 1966**, «REVUE ALGERIENNE DES SCIENCES DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES, VOLUME 03, NUMERO 0 3 ».

الفهرس

09-06.....	مقدمة
42 -11.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيف العمومي
28-12.....	المبحث الأول: ماهية الترقية.....
25-12 .....	المطلب الأول :مفهوم الترقية و أهميتها
23-12.....	الفرع الأول:مفهوم الترقية
25-23.....	الفرع الثاني:أهمية الترقية و أهدافها
28-25.....	المطلب الثاني: مبادئ الترقية في الوظيف العمومي
28-25 .....	الفرع الأول:مبدأ المساواة
28-28 .....	الفرع الثاني:مبدأ تكافؤ الفرص
41-29 .....	المبحث الثاني:شروط الترقية ومعاييرها
38-29 .....	المطلب الأول:شروط الترقية
33-29 .....	الفرع الأول:الترقية في الدرجة وشروطها
38-34.....	الفرع الثاني:الترقية في الرتبة و شروطها
41-38.....	المطلب الثاني:معايير الترقية
40-39.....	الفرع الأول: معيار الأقدمية
40-40.....	الفرع الثاني:معيار الترقية بالإختيار (الكفاءة)
41-40.....	الفرع الثالث:المعيار المزدوج الأقدمية و الكفاءة معا
85-44 .....	الفصل الثاني:الإطار القانوني لنظام الترقية في الوظيف العمومي
67-45.....	المبحث الأول:إجراءات و موانع الترقية
60-45.....	المطلب الأول :إجراءات الترقية
50-45 .....	الفرع الأول:إجراءات الترقية في الدرجة
60-50 .....	الفرع الثاني:إجراءات الترقية في الرتبة
67-60.....	المطلب الثاني:موانع الترقية
63-60 .....	الفرع الأول:النظام التأديبي للموظف
66-63.....	الفرع الثاني:الوضعيات القانونية الأساسية

## الفهرس

67-66 .....	الفرع الثالث : حالات أخرى تعتبر موانع للترقية
84-67.....	المبحث الثاني:الرقابة على الترقية وتقييمها.
80-68.....	المطلب الأول:الرقابة على نظام الترقية.
73-68.....	الفرع الأول:الرقابة الإدارية على قرار الترقية
80-73.....	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية.
84-80.....	المطلب الثاني:تقييم النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية وسبل إصلاحها.
83-80.....	الفرع الأول:التقييم (المزايا والعيوب)
84-83 .....	الفرع الثاني:سبل الإصلاح المقترحة لنظام الترقية في الوظيفة العمومية.
88-87.....	خاتمة
92-90.....	الملاحق
101-94 .....	قائمة المصادر و المراجع
104-103.....	الفهرس

## ملخص

تعتبر الترقية من اهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي، حيث يطمح إليها خلال مساره المهني و يبدل في سبيل ترقيته كل ما يستطيع لتحقيق هذا المكسب الذي يذر عليه مزايا مادية و معنوية، من الملاحظ بأن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لموضوع الترقية من خلال وضع نظام قانوني مميز اهتم بكل تفاصيله. من حيث وضع معايير تسمح للموظف المؤهل من اكتساب مراكز قانونية جديدة.

حيث تضمن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كيفية حصول الموظف على الترقية وفق شروط و معايير و إجراءات مضبوطة بشكل مفصل.

على الرغم من ذلك فهناك الموانع التي تحول دون ترقية الموظف العمومي و تسقط حقه في ذلك، و هي في طبيعتها مؤقتة فهي غالبا لا تحرمه من الترقية في وقت لاحق ما دام يملك صفة الموظف العمومي.

لم يغفل المشرع الجزائري عن حالة حدوث تعسف من الإدارة من خلال حرمان الموظف من الترقية أو تعطيل حقه، فقد أعطى للموظف مجموعة من الضمانات سواء كانت قانونية أو قضائية تعطيه الإمكانية للمطالبة بحقه في الترقية و استرداده.

بالنتيجة فإن النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية رغم الاهتمام به من طرف المشرع فإنه كباقي الأنظمة القانونية عند تطبيقها في المجال الواقعي تلقى مجموعة من النقائص و تصطدم بمعطيات جديدة تتطلب الوقوف عندها و محاولة إعطاء دفع جديد من خلال معالجة مكامن الضعف، و تغطية مختلف النقائص و ذلك بخلق معايير موضوعية و عملية تحقق العدالة و المساواة بين الموظفين للوصول إلى الرضا الوظيفي المنشود.

## **Abstract :**

Getting promotions is likely considered one of the most important rights that an employee may have. In which he works hard for it throughout his career path to get either a concrete or an abstract benefit.

The Algerian constitution has clearly and greatly emphasized the importance through implying a unique constitutional system that dealt with all the concerned details by putting some standards may allow the employee to get new legal titles.

In which the Bill of 06/03 of public employment bureaucracy explains clearly the procedures how may an employee get promoted according to some well scrutinized standards and strictly made conditions. Despite the fact of all of these details, some obstacles may prevent the employee from getting promoted. Those preventions are likely considered to be temporary which cannot prevent him from promotions later in his job since he stills in the same job's position.

The Algerian constitution does not ignore any possible administrative neglect so it gives legal and constitutional rights and guarantees for the employee to ask and get back his rights of getting promoted.

Consequently, Although the Algerian constitution emphasizes Law of public employment, yet it is similar to the case of other constitutional laws while they are applied in reality; they may lack different criteria just by facing New data that are likely need reconsideration to treat the weaknesses Through focusing on realizing both quality and equality between employees to please the employment system main goals.