

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني لترقية الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مُقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور:

إعداد الطالب:

مولاي إبراهيم عبد الحكيم

باجو إدريس

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	د. سويلم محمد
مشرفا مقرر	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	د. مولاي إبراهيم عبد الحكيم
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ مساعد "ب"	أ. هاشم علي

نوقشت بتاريخ: 2022/06/19.

السنة الجامعية:

2022-2021/1443-1442هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ﴾

صدق الله العظيم

الآية 85 من سورة الإسراء

* شكر وتقدير *

بداية أشكر الله العلي العظيم المنان على نعمه وآلاءه التي لا تعد ولا تحصى، أن وفقنا ويسر لنا السبل لإنجاز هذا العمل، وكما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من:

* أستاذي الكريم مولاي ابراهيم عبد الحكيم، الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل موجها وممدا لي بكل كرم النصائح والتوجيهات.

* كل أساتذتي الذين تعلمنا منهم ونهلنا من علومهم في جامعة غرداية.

* كل معلم وأستاذ غرفت من بحر علمه منذ الطور الابتدائي.

* إلى كل إنسان تعلمت منه حرفا أو درسا في هذه الحياة.

- الإهداء -

- * إلى الدّين بفضلهما بعد الله رأيت النور في هذه الحياة، ربياني وعلماني وسانداني..
متعهما الله بالصحة والعافية وبارك في عمرهما، والدي الكريمين.
- * إلى أختي وإخوتي الذين تربينا سويا منذ الصبا واستمتعنا بحلو الحياة.
- * إلى أم أولادي وشريكة حياتي زوجتي الكريمة التي طالما دعمتني وشجعتني.
- * إلى فلذات كبدي وقرّة عيني ولدي العزيزين.
- * إلى كل عائلة آت وُباجو وكل الأحاب والأصدقاء.

مقدمة

يصنّف قانون الوظيفة العامة بأنه فرع من فروع القانون الإداري، وكما يعد الرابط الذي يحكم بين الإدارة والموظفين، حيث يساهم في تنظيم الشؤون الخاصة بهما لغرض تحقيق المصلحة العامة، فالعلاقة تتوافق باطراد متى كان هذا القانون موفقا بينهما، إذ بنجاحها أو فشلها يعكس ذلك على الشكل العام للتنظيم أو الدولة.

فبناء على هذا الدور البارز، وولي اهتمام بالغ بهذا المجال على الصعيد الدولي والعالمي لما له من تأثير على الأصعدة المختلفة، كونه ضابط معظم الدواليب المتحركة في المجال الإقتصادي والإجتماعي والتعليمي وغيرهم..

فباعتبار أن الدولة شخصية اعتبارية، كان منطقياً أن يكون الإنسان أو الفرد هو الشخص الحقيقي الذي يعبر عن إرادتها، ولا يكون هذا الأخير إلا الموظف العمومي الذي يُعتبر قلبها النابض ويدها المنفّذة لسياساتها وقراراتها، فمن أجل ذلك سعت التنظيمات الحديثة إلى الإستثمار في هذا الفرد من تكوين وتأطير وتمكين أكثر لقدراته، فضلا على التطوير العام للمجال الإداري بتقنيته وإعطائه القدر اللازم من المسانحة للتطلع أكثر نحو التقدم، إذ يرى الكثير من الملاحظين أن المجال الإداري هو المؤشر والمقياس الحقيقي للتقدم أو التخلف، فإذا ما وضع الموظف المناسب في المنصب المناسب، عاد ذلك بالنفع للجهاز الإداري وكان العنصر الهام في تقدم الدولة، وعكس ذلك؛ فإذا ما أصيب الجهاز الإداري بالفساد ساءت حالة تلك الدولة بالتبع جراء ذلك.

فتماشياً مع ما تم ذكره، لا يفوتنا أن ننوه بأن المشرع الجزائري لم يختلف عن غيره من تشريعات العالم، بل أولى اهتماماً بالمجال الوظيفي، للحفاظ على استقرار المؤسسات الإدارية والحفاظ على العنصر البشري، إذ سعى بذلك في بلورة القوانين الخاصة بالوظيفة العامة، عبر النصوص التشريعية والنصوص التنظيمية المختلفة.

وإذا ما تحدثنا عن مضمون قانون الوظيفة العامة، نجد أنه يحمل جملة من العناصر المتكاملة، التي تتمثل في حقوق وواجبات الموظف ووضعياته القانونية، بدءاً من تعيينه إلى

غاية نهاية مساره الوظيفي، مروراً بعدة مراحل ملتزماً بالواجبات، متمتعاً بالحقوق المكفولة له قانوناً، فمن بين أهم هذه الحقوق، حق الترقية الذي هو محور دراستنا هذه.

تتجلى أهمية موضوع الترقية أنه من أبرز المواضيع المطروحة في قانون الوظيفة العامة لما له من تداعيات وأثر جلي في مسار الموظف العام، باعتبار انتقاله من مركز قانوني إلى مركز قانوني أعلى، محدثاً له أثراً ملموساً في مساره المهني، والذي يتمثل في الجانب المادي من زيادة في الراتب وكذا المنح والعلاوات، كما يضيف له إحساساً معنوياً ومكانة أسمى ناتجين عن الترقية، مما يدفعه ويحفزه إلى المزيد من التكوين والعطاء الأمثل، فضلاً على العديد من المزايا التي تعطي قيمة إضافية للجهاز الإداري، من استقرار للموظفين وضمان ديموميتهم وبالتالي ضمان خدمات المرافق العامة، إلى جانب ذلك نوعية الخدمات المقدمة، بفضل تكوين الموظفين وتطوير قدراتهم، مما يعكس بالإيجاب على تلبية حاجات العامة للجمهور.

فما جعلنا أن نتناول موضوع الترقية ونقوم بدراسة حيثياته؛ هو الدافع الذاتي الذي يتمثل في كوننا موظفين بالإدارة العمومية، فضلاً على تخصصنا الجامعي في القانون الإداري، زيادة على ذلك الأسباب الموضوعية، المتمثلة في شغف كل موظف وحب اطلاعه على آليات وإجراءات نظام الترقية ومستجدات القوانين المستحدثة، لما لها من علاقة مباشرة بمسار كل موظف في الوظيفة العمومية من يوم تعيينه إلى غاية التقاعد.

فدراستنا لموضوع نظام الترقية تهدف إلى:

- التعرف على مختلف النصوص القانونية التي تخدم نظام الترقية.
- الإطلاع على مدى تطبيق نظام الترقية في المؤسسات الإدارية.
- المساهمة ولو بقدر بسيط في إعطاء لمحة حول نظام الترقية في الوظيفة العمومية.

أما فيما يخص الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الترقية في الوظيفة العمومية، في حقيقة الأمر ليس هناك الكثير من المراجع سوى بعض النزر، على سبيل المثال لا الحصر الدراسة التي أجراها الشيخ عصمت عبد الله، بعنوان: "الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب" وهي دراسة تتمحور حول المقارنة بين الطبيعة القانونية للنظامين الفرنسي والمصري.

أما من حيث الدراسات الجامعية، ففيه عدد لا بأس به من الرسائل والمذكرات التي تناولت موضوع ترقية الموظف العمومي، فنذكر على سبيل المثال المذكرة التي قامت بإنجازها الطالبتان دبابي فتيحة وخيرة سارة، تحت عنوان: "نظام الترقية في التشريع الجزائري"، حيث عالجتا موضوع الترقية بشكل مستفيض، إذ أثارتا بشكل كبير الجوانب المتعلقة بالترقية، من مفهوما وأنواعها والضوابط التي تحكمها.

وفي سياق انجاز بحثنا هذا تعرضنا إلى بعض من الصعوبات، وهي نقص المراجع المتعلقة بالترقية، خصوصا المراجع الجزائرية، لذلك كان الإعتماد الأكبر على المصادر المتمثلة في النصوص القانونية، والتي تضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى جانب بعض القوانين الخاصة.

فبناء على ما تقدم لنا في هذه التوطئة حول نظام الترقية، نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

كيف عالج المشرع الجزائري نظام الترقية في الوظيفة العامة، وإلى أي حد وفق في ذلك؟

من هذه الإشكالية الرئيسية تتفرع عدة تساؤلات فرعية نطرحها كما يلي:

- ما مفهوم الترقية؟ وفيما تتمثل أهميتها؟

- ماهي أنواعها؟ وماهي المعايير التي تؤسس عليها؟

- هل الترقية حق مطلق؟ وما موقف المشرع الجزائري منها؟

- ماهي شروط الترقية؟ وكيف تتم إجراءاتها؟

- ماهي موانع ترقية الموظف العام؟ وكيف يتم الرقابة على قرار الترقية؟

للإجابة عن هذه الإشكالية الرئيسية وكذا التساؤلات الفرعية، إعتدنا على المنهج الوصفي في سرد المعلومات، من بيان مفهوم الترقية وأهميتها إلى إبراز أنواعها ومعاييرها وكذا شروطها إضافة إلى ذلك اعتمدنا على المنهج التحليلي -تكملة ودعما للمنهج الوصفي- وذلك من خلال تحليلنا للنصوص القانونية المختلفة.

أما من حيث تقسيمنا لبحثنا هذا، فقد قسمناه إلى فصلين أساسيين وهما:

الفصل الأول تحت عنوان: الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العامة، والذي تم تقسيمه إلى بحثين؛ حيث خصصنا المبحث الأول لماهية ترقية الموظف العام، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه أسس الترقية وتكييفها القانوني.

أما الفصل الثاني تحت عنوان: ضوابط الترقية ونظام الرقابة عليها، وقد قسمناه إلى بحثين؛ المبحث الأول تناولنا فيه عمليات ضبط نظام الترقية، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى موانع الترقية ونظام الرقابة عليها.

الفصل الأول

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيفة العامة

تمهيد:

حينما يتم ترسيم الموظف العمومي في الوظيفة العامة، ويأخذ قسطه من الإستقرار، تتضح له الرؤية بمجاله الجديد، بعد ذلك بطبيعته الجبالية يطمح إلى تعزيز مكاسبه الوظيفية، من خلال سعيه للإرتقاء في السلم الوظيفي، بدافع غريزي يدفعه بفطرته السليمة نحو تحقيق الأفضل، مستفيدا من حق الترقية، من امتيازاتها المادية وكذا مزاياها المعنوية، مبتغيا منها تحقيق منفعة تعكس خبرته وعطاءه في المجال الوظيفي؛ فنتيجة لمثابرتة في مهامه يتحسن إنتاجه الوظيفي، وهو ما يصب آليا في مصلحة الإدارة العمومية، فنتحسن خدمات هذه الأخيرة بالتبع، فضلا على أنها تضمن استمراريتها وديموميتها بسد المناصب الشاغرة لديها.

إذن، انطلاقا من هذا الدور الهام، يمكن أن نعتبر الترقية من أبرز الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية. ففي هذا الصدد سنحاول الحديث عنها في هذا الفصل الأول من حيث ماهيتها في المبحث الأول، ثم عن الأسس التي تركز عليها والتكليف القانوني لها في المبحث الثاني.

المبحث الأول

ماهية ترقية الموظف العام

تعد الترقية من أهم الدوافع التي تحفز الموظف العمومي على تقديم واجبه الوظيفي بأحسن وجه، لذلك سعت أغلب القوانين والأنظمة في مختلف الدول على تكريسها وتطويرها، فنجد من بين هذه الدول الجزائر، حيث حرصت هذه الأخيرة على تقنينها وضبطها في مختلف التشريعات المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة العمومية، ولأن الترقية تعد دعامة أساسية بالنسبة للموظف العمومي في مساره المهني، إرتأينا في هذا المبحث أن نبين بشيء من التفصيل مفهوم هذه الترقية كمدخل تعريفي لها فضلا على بيان أنواعها ومعاييرها.

المطلب الأول

مفهوم الترقية

تشكل الترقية أبرز أمنيات الموظف العام خلال مساره الوظيفي، إذ يمضي قدما من أجلها حتى يحقق طموحاته المشروعة، فيسعى جاهدا للظفر بمزاياها، كما أن الإدارة العمومية بالمقابل جعلتها حافزا لتطوير خدماتها الإدارية، ومكسبا يحقق المصلحة العامة لكل الأطراف ففي هذا المطلب سنحاول بيان تعريف هذه الترقية ومدى أهميتها.

الفرع الأول: تعريف الترقية.

وردت في شأن الترقية عدة تعريفات مختلفة، أوردها فقهاء القانون الإداري وتناولوها من عدة زوايا متنوعة، وهذا راجع لاختلاف الأنظمة الوظيفية وتنوعها.

أولا: التعريف اللغوي.

الترقية هي اسم من فعل رقى يرقى ترقية، ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي والجانب

الإقتصادي، فترقية شخص أو عدة أشخاص كمكانة أعيان البلدة مثلا؛ يدخل في إطار الترقية الإجتماعية، أو اعتبار الشخص ثريا، هنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الإقتصادية.¹

ثانيا: التعريف الاصطلاحي.

يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى، ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليا ومستقبلا، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية، كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله، والترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، وهو جزء من ثقافات المجتمعات.²

ثالثا: التعريف الفقهي.

تعددت التعريفات الفقهية للترقية بتعدد الأبحاث والدراسات، واختلفت باختلاف الاختصاصات والإتجاهات العلمية³، فهناك من عرفها بأنها:

- وسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموظف.⁴
- تحريك للموظف من مستوى إداري أقل على مستوى أعلى، فهي تتطوي على زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية.⁵
- شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية، من حيث السلطة

1- قويدري سليمان، عادة موسى، ترقية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية: 2016-2017، ص 09.

2- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية للطباعة والنشر الإسكندرية، مصر، 2000، ص 295.

3- دبابي فتيحة، خيرة سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 08 ماي، قالم، السنة الجامعية: 2016-2017.

4- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 385.

5- محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء، مصر، 2006، ص 138.

المسؤولية، المركز.¹

- الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف خلال مساره المهني، فيصعد بها الموظف باستيفاء شروط معينة من درجة وظيفية دنيا إلى درجة وظيفية عليا، وهكذا إلى غاية انتهاء الخدمة.²
- أما في الفقه الجزائري، فقد عرف الأستاذ عمار عوابدي الترقية بأنها: "عملية إدارية فنية قانونية، تنتقل وترفع عاملا عاما في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري في الوظيفة المنظمة، أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة، وذلك بهدف ضمان حسب الوظيفة العامة بانتظام واطراد، وبكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة".³

رابعا: التعريف التشريعي.

لما كانت الترقية من أهم أعمدة الوظيفة العمومية، وعليها يتوقف حسن سير عمل المؤسسات والإدارات العمومية، فقط أحاطها المشرع الجزائري بأهمية كبيرة، وهذا قصد تشجيع الموظفين على بذل الجهد والرفع من مستوى أداءهم، وهذا ما يظهر من خلال ما تضمنته النصوص القانونية المؤسسة للوظيفة العمومية في الجزائر من خلال موضوع الترقية،⁴ وفي هذا الصدد ورد الحديث عن الترقية في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في الباب الرابع منه تحت عنوان "التنقيط والترقية" وبالتحديد ضمن المادة 34

1- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 125.

2- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري (تنظيم الإدارة-نشاط الإدارة-وسائل الإدارة)، الجزء الأول، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، مصر، 2000، ص 464.

3- عمار عوابدي، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها في الإدارة العامة الحديثة، رسالة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 1981 ص 359.

4- شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة خميس مليانة، السنة الجامعية: 2013-2014، ص 52.

من الفصل الثاني التي تنص على ما يلي: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام".¹

نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع تحدث عن الترقية في الدرجات فقط، دون أن يعطي تعريفا لها، وربطها بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام دون الكفاءة والمؤهلات.² وكما تناول أيضا المرسوم التشريعي رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس 1985م، المتعلق بتعويض الخبرة المهنية في مادته 54 ما يلي: "عملا بالمادة رقم 117 من قانون رقم 78-12 المؤرخ في 15 أوت المذكور أعلاه، تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك...."³

مبدئيا نلاحظ من خلال هذه المادة، أن هناك فصلا وتمييزا بين الرتبة ومنصب العمل، إلا أن المشرع لم يتطرق إلى تعريف الترقية في الدرجة المنصوص عليها في الأمر 66-133 السالف الذكر.⁴

أما في الأمر رقم 06-03 فقد تحدث المشرع الجزائري عن الترقية واعتبرها حقا من حقوق الموظف العام، وذلك ضمن المادة 38 من الفصل الأول من الباب الثاني، تحت عنوان (ضمانات وحقوق الموظف وواجباته) والتي جاء فيها: "للموظف الحق في التكوين وتحسين

1- المادة 34 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 542، المؤرخ في 08 جوان 1966.

2- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، نظام ترقية الموظف العام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية: 2012-2013، ص 41.

3- أنظر المادة 54 من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40، المؤرخ في 24 مارس 1985.

4- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 41.

المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".¹

وكما فرق - المشرع الجزائري- بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، حيث عرفت المادة 106 من الأمر نفسه أن الترقية في الدرجة كما يلي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".²

أما بخصوص الترقية في الرتبة عرفتها المادة 107 من نفس الأمر أيضا كما يلي: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة...".³

ما يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري في هاتين المادتين كان أكثر دقة ووضوحا في تعريفه للترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، مما سهل في رفع اللبس عن هذين النمطين.⁴

الفرع الثاني: أهمية الترقية.

يحمل نظام الترقية في طياته أهدافا سامية وكبرى، تفرضها عدة أسس ومبررات نفسية وعملية وقانونية ومالية، تحتم وجود مثل هذا النظام القانوني، ومن أهم هذه الأهداف تحقيق فكرة الصالح العام وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد في المقام الأول، ومن ثم تحقيق مصلحة الموظف العام المادية والمعنوية، وأخيرا تحقيق مصلحة المواطنين المتعاملين مع الجهاز الإداري⁵، وهذا ما سنعالجه في التفصيل الآتي:

1- المادة 38 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المؤرخ في 16 جويلية 2006.

2- المادة 106 من نفس الأمر.

3- المادة 107 من نفس الأمر.

4- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 42.

5- خالد حمّاد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام (دراسة مقارنة بين الأردن والكويت)، رسالة ماجستير كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، السنة الدراسية: 2011-2012، ص 47.

أولاً: أهمية الترقية بالنسبة للجهاز الإداري.

- الكشف عن قدرات العاملين وإنجازاتهم، مما يعني دعم فعالية إدارة الموارد البشرية في التخطيط لسياساتها المختلفة.
- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية لتخطيط برامجها الإنتاجية، ودفع العاملين لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية رغبة في حصولهم على مركز وظيفي أعلى.¹
- محاولة اجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة لشغل الوظائف الحكومية والمحافظة عليها في ميدان الوظيفة العامة.²
- الترقية المبنية على أسس موضوعية وضمانات واضحة، تساعد على زيادة روح الطاعة والولاء الوظيفي، مما يعود بالأثر الإيجابي على استقرار الإدارة.
- تعتبر الترقية أكبر حافز لبقاء الكفاءات الممتازة في خدمة المرافق العامة، وعدم التفكير في تركها والبحث عن فرص عمل أفضل في قطاعات أخرى.³

ثانياً: أهمية الترقية بالنسبة للموظف العام.

- تحفيز العاملين للتدريب والتنمية الذاتية لامتلاك الخبرة، وبالتالي ليصبحوا مؤهلين لشغل الوظائف العليا.
- كسر الجمود والملل في الحياة الوظيفية.
- تغيير الأفكار وإتاحة الفرص للنمو والإرتقاء في السلم الوظيفي، وخلق الديناميكية في التنظيم الوظيفي.⁴

1- بوزورين فيروز، دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية علوم الإقتصاد وعلوم التسيير، قسم اقتصاد وتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، السنة الجامعية: 2009-2010، ص 47.

2- بريك خديجة، الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية: 2019-2020، ص 10.

3- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 43.

4- بوزورين فيروز، مرجع سابق، ص 48.

- يعد نظام الترقية وسيلة مشروعة للموظف العام في تحقيق مكاسب مادية، تؤدي إلى تحسين المستويين المعيشي والاجتماعي له.¹
- يضمن للموظف الإستقرار الوظيفي في ظل النظام المغلق² للوظيفة العمومي، مما يقوي علاقته بوظيفته، فتدفعه إلى اتقان عمله رغبة في ترقيته إلى منصب أعلى.³

ثالثا: أهمية الترقية بالنسبة للمواطنين المتعاملين مع الإدارة العمومية.

- إذا كان نظام الترقية يعمل على تحفيز الموظفين للسعي الدائم لتطوير كفاءاتهم وخبراتهم ومهاراتهم الوظيفية، فإن الأمر في نفس الوقت يوفر للمواطن المتعامل مع الإدارة العمومية جوا ملائما للحصول على الخدمات العامة التي يحتاجها، كما يسهل عملية إنجاز معاملاته ومصالحه بيسر وأريحية.
- إن الجهاز الإداري عندما يقدم خدماته العامة بيسر وسهولة للمواطن العادي، بسبب سلامة نظامه الوظيفي ومنه نظام الترقية القائم على أسس منطقية عادلة، فإن ذلك سيؤدي إلى انخفاض معدل الشكاوى التي يقدمها المواطن، ما يوفر لهذا الأخير الكثير من الوقت والجهد.⁴

1- خالد حمّاد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 50.

2- النظام المغلق هو ذلك النظام الذي يعتبر الإدارة العامة كمجموعة مستقلة داخل الأمة التي تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية، لا من حيث طبيعة المهام المنوطة بها فحسب، ولكن أيضا من حيث الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذين يقومون بأداء هذه المهام باسمها ولحسابها، فعلى هؤلاء أن يكرسوا نشاطهم المهني لخدمتها ولهم حق التمتع بحقوق تضمن ترقيتهم بصفة تدريجية ومنظمة. هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض

التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 13.

3- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 44.

4- خالد حمّاد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 54.

المطلب الثاني

أنماط الترقية ومعاييرها

يبدأ الموظف العمومي حياته الوظيفية في درجة من السلم الوظيفي، حسب تعيينه من قبل السلطة المختصة، وبمروره بفترات من خدمة وتكوينات، يكتسب مهارات وخبرات تؤهله إلى تقلد مهام ومسؤوليات أعلى، فيرقى من خلالها في السلم الوظيفي، بالمقابل يستفيد من مزايا وأجر أعلى مما كان عليه في بداية المشوار، ولكون الترقية حق مشروع يسعى إليه الموظف العمومي، نجد أن المشرع قد ضبط هذا الحق وفصل أنواعه حسب ما يستحقه الموظف وفق معايير توضح هذه الأنواع.

الفرع الأول: أنماط الترقية.

تتنوع أنماط الترقية في الوظيفة من بلد إلى آخر حسب التنظيمات المختلفة، فنجد أن المشرع الجزائري نص على الترقية في الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع "التنقيط والترقية" من الفصل الثاني في المادة 34¹، وكما فصله وبينه بشيء من التمييز في الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي اعتمد فيه صيغتين للترقية وهما: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة في المادتين 106-107².

أولاً: الترقية في الدرجة.

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية، يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين، لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته، ولا على تطور في منصبه أو رتبته.

1- أنظر المادة 34 من الأمر رقم 66-133، مرجع سابق.

2- أنظر المادتين 106 و 107 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

لا ترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية وبالتالي في التجربة، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم، اعتباراً بأنها تمثل في آن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة، ووسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعباءه العائلية المتزايدة عبر السنين.¹ فالمشروع الجزائري نص على الترقية في الدرجات في المادة 34 من الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بما يلي: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام".

"وتحدد شروط الترقية لمجموع الموظفين بموجب المرسوم المنصوص عليه في المقطع الأول من المادة أعلاه".²

وكما نص عليها أيضا في المادة 106 من الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طرق التنظيم".³

ومنه فالترقية في الدرجة هي الترقية بالمعنى الحقيقي، حيث يترتب عليها تغيير في الوظيفة وتتم بالإختيار وفقا للكفاءة في العمل مصحوبة بزيادة في الراتب، ولكن هذه الزيادة ليست هي الأساس الحقيقي لهذا النوع في الترقيات، بل هي نتيجة للترقية بما سيتبعها من زيادات في المسؤوليات والواجبات.⁴

فبما أن الترقية تؤثر إيجابا في الراتب، فإن المشروع الجزائري قد أصدر في هذا السياق المرسوم الرئاسي رقم 14-266، المؤرخ في 2014/09/28 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية

1- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص182.

2- المادة 34 من الأمر رقم 66-133، مرجع سابق.

3- المادة 106 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

4- محمد أنس جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1996، ص123.

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007،¹

حيث بين في نص المادة 10 منه أن الترقية في الدرجة هي الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.² فالترقية في الدرجات لا ترتبط إلا بالإرتفاع في الأقدمية، إذ تحدد هذه الأقدمية كل درجة بثلاث مدد ترقية، دنيا ومتوسطة وقصوى طبقا للجدول أدناه.³

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

فمن خلال الجدول أعلاه، نخلص إلى أن الموظف في بداية مشواره المهني، أي بعد تعيينه وتعيينه في وظيفته، يبدأ العد التصاعدي لاحتساب الأقدمية، متى توفرت فيه الشروط القانونية من أجل ترقيته في الدرجة، أي ببلوغه المدد المذكورة في الجدول أعلاه، بحيث إذا كان الموظف جديرا في أداء وظيفته، ويتمتع بالمؤهلات الكافية من أجل ترقيته مع توفر الأقدمية، تتم ترقيته مباشرة في مدة لا تقل عن سنتين وستة أشهر، أما عن الموظف الذي يخل

1- المرسوم الرئاسي رقم 14-266، المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 58، المؤرخ في 01 أكتوبر 2014.

2- المادة 10 من نفس المرسوم.

3- المادة 11 من نفس المرسوم.

بالتزاماته وواجباته الوظيفية، فإنه لا يمكن حرمانه من الترقية في الدرجة، لكن تكون الترقية حسب المدة المتوسطة أو البطيئة، أي محصورة بين ثلاث سنوات وثلاث سنوات وستة أشهر.¹

ثانيا: الترقية في الرتبة.

يقصد بالترقية في الرتبة وفق القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي، ويكون ذلك برتبة معينة، وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات، وبالنظر إلى الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية؛ نجد أن المادة 107 عرّفت الترقية في الرتبة بأنها: "تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة...."².

1- أنواع الترقية في الرتبة:

المشروع الجزائري ميز بين نوعين من الترقية ضمن هذا النمط وهما كالتالي:

✓ الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك:

ينتقل الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني، انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه، وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غير تأطيرية.³

وبالرجوع إلى نص المادة 08 من الأمر رقم 03-06 نجد أن المشروع الجزائري قد صنف أسلاك الموظفين ضمن أربعة مجموعات، والتي نصت على: " تصنف أسلاك الموظفين حسب

1- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص11.

2- المادة 107 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص182.

مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية:

- المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية".¹

وقد جاءت المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 2014/09/28 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 2007/09/29 والذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم كما يأتي: "تعدل وتتم شبكة مستويات التأهيل المنصوص عليها في المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه كما يأتي....".²

من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري تبني النمط الهرمي في البنية الهيكلية لتصنيف الرتب الذي يفترض تقليص عدد المناصب القيادية، كلما اقترب مستوى هذه المناصب من قمة الهرم، الوضع الذي يحول بصفة موضوعية دون إمكانية وصول كل الموظفين إلى الرتب العليا من السلك الذي ينتمون إليه، وهذا عكس النمط الأسطواني المعتمد في بعض

1- المادة 08 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

2- أنظر المادة الأولى من المرسوم رقم 14-266، مرجع سابق.

الأنظمة الإدارية في العالم، والذي يعادل بين عدد المناصب في قمة السلك وفي قاعدته، فالترقية في الرتبة مضمونة في هذا النمط لجميع الموظفين، ماعدا الذين لم تتوافر فيهم الشروط القانونية المطلوبة.¹

✓ الترقية من رتبة إلى أخرى في السلك الأعلى:

خلافا للنوع الأول من الترقية في الرتبة والذي يندرج في نفس السلك، فإن هذا النوع يفترض الانتقال من السلك إلى السلك الذي يعطوه مباشرة، وفق شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي.²

وهذا النوع يعد محفزا للتقدم والاستحقاق، ووسيلة تسخرها الإدارة في حدود مناصب معقولة، قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم، وتتلخص الطرق المتبعة لتنظيم هذا النوع من الترقية وفق الكيفيات المنصوص عليها في المادة 107 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

وكيفما كانت هذه الكيفيات المتبعة، فإنها تفترض في المقام الأول تخصيص عدد معين من المناصب الشاغرة لاستقبال الموظفين الذين أثبتوا جدارتهم لهذا النوع من الترقية، وهو الشرط الذي أكدته المادة 09 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها: "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية".³

وتجدر الإشارة أن الترقية في الرتبة بنوعها تتم بقرار إداري تصدره الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، وذلك بعد التأكد والتحقق من توافر الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة، ويكون ذلك وفق المعايير التي سوف نتطرق إليها بالتفصيل في الفرع الثاني (الكفاءة الأقدمية...)⁴.

1- قويدري سليمان، غادة موسى، مرجع سابق، ص 25.

2- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 184.

3- المادة 09 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

4- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 59.

2- كفايات الترقية في الرتبة:

حري بنا مادما في بيان تفاصيل الترقية في الرتبة، أن نتطرق إلى الكفايات التي اعتمدها المشرع الجزائري لها حسب الترتيب الوارد ضمن نص المادة 107 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كالتالي: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكفايات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، ولا يستفيد الموظف بالترقية في الرتبة بهذه الكيفية مرتين متتاليتين".¹

✓ الترقية على أساس الشهادة:

قد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة، فيصبح من حقه أن تتعكس إيجابا على وضعه الوظيفي فيرقى من رتبة إلى أخرى،² حيث نجد أن المشرع الجزائري ميز في المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بين فئتين من المستفيدين من هذه الترقية. تضم الفئة الأولى كل الموظفين الذين يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم

1 - المادة 107 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 116.

الجديد، وتلتحق هذه الفئة في الحقيقة بالمرشحين للتوظيف الواردة أوصافهم في المادة 34 من الفقرة الخامسة من المرسوم رقم 85-59.¹

أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين بقطع النظر عن كونهم يملكون المؤهلات والشهادات، إلا أنهم يطمحون في الإلتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه، فلهؤلاء حق الأولوية في الإستفادة من هذا النوع من الترقية.²

✓ الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

هذا النوع من الترقية ينتج عن تحسن المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين، بعد خضوعهم لتكوين متخصص، فمن أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي في التكوين، وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة فنقوم بتخطيط وتنسيق هذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة، ولتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03/03/1996 المتعلق بتكوين الموظفين، مما منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكويننا متخصصا، وتتمثل هذه الإمتيازات في الإلتحاق بسلك أو رتبة عليا، يمكن أن يدوم هذا التكوين 03 سنوات، ويتم تسجيل الموظفين في قائمة التأهيل عن طريق الاختيار مع تخفيض في الأقدمية التي تساوي هذه الدورة التكوينية.³

✓ الترقية عن طريق الإمتحان المهني:

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره، ولهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30/09/1995، المتعلق بكيفيات

1- أنظر المادة 34 من المرسوم رقم 85-59، مرجع سابق.

2- أجبلي حادة، آيت عيسى سوريا، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، السنة الجامعية: 2015-2016، ص 76.

3- أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92، المؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، المؤرخ في 06 مارس 1996.

تنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية¹، وفي هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة تهدف إلى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني المعمول به، مع الإحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال وهذا قصد إعطاء امتيازات للموظفين الذين لهم الإمكانيات والمؤهلات التي تسمح لهم بالإستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى².

✓ الترقية عن طريق الإختيار:

تعطي الترقية عن طريق الإختيار فرصة للإدارة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة، حددها التنظيم كما يعطي لها السلطة التقديرية في اختيار الموظف الجدير بالترقية³، فهي خاصة بالموظفين الذين لديهم خبرة مهنية مطلوبة من دون امتحان مهني، وتتم الترقية بالتسجيل في قائمة التأهيل لكل الموظفين الذين يكسبون الخبرة المشتركة وهذا عن طريق التسجيل في قائمة سنوية تضبط من قبل الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين للجنة المتساوية الأعضاء⁴، كما تجدر الإشارة بأن الإستفادة من هذا الإمتياز تتم مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف، وهذا بتوفر الشروط القانونية المطلوبة، ومنه فترقية الموظفين المعنيين تتم بقوة القانون دون تطلب وجود مناصب مالية في إطار المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية⁵.

1- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 95-293، المؤرخ في 30/09/1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

2- بشيرى ابراهيم، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية: 2015-2017، ص 64.

3- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 116.

4- أجبلي حادة، آيت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 74.

5- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 17.

الفرع الثاني: معايير الترقية.

تلعب الترقية كوسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي دورا هاما لكل من الفرد والمنظمة فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقي، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي، والمهم أن يتم النقل على أساس تحقيق التوافق¹ وفق معايير مناسبة موضوعية تدفع الموظف لبذل المجهود لتتصفه في حقه، وعليه سنحاول تسليط الضوء على المشرع الجزائري ونظرته في إرساء هذه المعايير.

أولا: الأقدمية كمعيار للترقية.

يرتكز هذا المعيار على اعتبار طول مدة خدمة الموظف أساسا للترقية، من وظيفة أدنى إلى وظيفة أخرى أعلى منها، ثم يرقى من يليه وفقا لترتيبهم في كشوف الأقدمية المعدة سلفا ووفقا لقواعد محددة باللوائح والقوانين، كما أنه من اللازم أن نشير إلى وجود علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف والكفاءة في الوظيفة، بحيث كلما زادت أقدمية الموظف زادت خبرته وكفاءته ودرايته²، فما يميز هذا المعيار أنه يتصف بالموضوعية، وذلك بابتعاده على المحاباة والتحيز، كما يشجع الموظفين على البقاء في وظيفتهم، وذلك لخوفهم من فقدان الأقدمية عند تركهم الوظيفة³، ولعل أهم مزايا هذا المعيار نوجزها في ما يلي:

- يتميز معيار الأقدمية بالوضوح والبساطة عند تطبيقه.
- يتوافق معيار الأقدمية مع الاستقرار الوظيفي، بحيث يبعث في نفس الموظف نوعا من الإطمئنان بأنه سينال حقه في الترقية بحلول الموعد المحدد لذلك.

1- أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 185.

2- بن رمضان عبد الكريم، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية (على ضوء الأمر رقم 06-03 محين مع المرسوم التنفيذي رقم 20-373)، مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية السنة الجامعية: 2021-2022، ص 49.

3- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 25.

- ينسجم معيار الأقدمية مع مبدأ العدالة والمساواة المكرس دستوريا، ويغلق الباب أمام الممارسات التعسفية والوساطة والمحاباة.¹
- اعتبار أسلوب الترقية بناء على الأقدمية، مكافأة للموظف على السنوات التي قضاها في الخدمة.
- هذا وقد أحسن المشرع الجزائري، حينما اعتمد معيارا ثانيا نظرا للانتقادات التي وجهت لمعيار الأقدمية، لكن دون التخلي عنه كونه جزء من المنظومة التي تستخدم في ترقية الموظفين، ومن أهم الانتقادات التي وجهت إلى معيار الأقدمية نجد:
- ضعف الأساس الذي تقوم عليه فكرة الأقدمية، إذ ليس هناك علاقة مطردة بين طول مدة الخدمة ومستوى الكفاءة والقدرة التي يمتلكها الأفراد.
- إحباط العاملين المجدين، لأنهم يعلمون أن الكفاءة وحدها ليست معيارا للترقية.²
- يؤدي إلى الإضرار بحسن سير العمل، وذلك بإسناد الوظائف لغير الجديرين بها، حيث لا يوجد معيار يوضح الكفاءة للوظائف العليا من غيره.
- يتجاهل هذا المعيار الاستعدادات الشخصية، وتفاوت الأفراد وطاقاتهم وتقدمهم العلمي خلال الوظيفة.³
- فمن خلال ما سبق نستنتج أنه لا يمكن أن تقوم الترقية على معيار الأقدمية لوحده، باعتباره غير كاف ومجحف في حق الكفاءة التي تتوفر عليها الإدارة؛ إذن قد أحسن المشرع الجزائري عندما مزجه بمعيار آخر ألا وهو معيار الكفاءة، مثلما سيأتي بيانه لاحقا.

ثانيا: الكفاءة كمعيار للترقية.

أكدت الدراسات الحديثة في مجال الإدارة العامة أن معيار الكفاءة الأكثر صحة وعدالة للأخذ

1- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 46.

2- قويدري سليمان، عادة موسى، مرجع سابق، ص 30.

3- بشيري إبراهيم، مرجع سابق، ص 35.

به في ترقية الموظفين، على أساس أنها مكافأة للموظف الذي يظهر اهتماما بعمله وسلوكه الحسن ويتمتع بمؤهلات عالية، وتستطيع الإدارة الكشف عن كفاءة وتأهيل الموظف واستعداده لأداء وظائف أعلى عن طريق التقييم العادل والموضوعي لأدائه وسلوكه وصفاته الشخصية في العمل¹، والهدف من هذا الأساس هو تحديد مواصفات الشخص المناسب لشغل هذه الوظيفة، والنهوض بأعباءها على أحسن ما يرام، سواء تعلق الأمر بالمؤهل الدراسي أو نوع وعمق ومدة الخبرة اللازمة والتدريب والكفاءة في أداء العمل، والهدف أن تشتغل الوظيفة الشاغرة بأصلح الموظفين القادرين على أداء أعمالها بكفاءة وفعالية².

ولهذا النوع جملة من المزايا نذكر أهمها:

- التحفيز القوي للموظفين المجدين الأكفاء، لزيادة جهودهم ومنه زيادة إنتاجهم.
 - تكوين روح معنوية مرتفعة لدى الموظفين.
 - القضاء على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.
 - الحد من سلطات الإدارة المطلقة، ووضع ضوابط وشروط للترقية في الوظيفة العامة³.
- وقد انتقد هذا المعيار الذي يركز على الكفاءة من عدة جوانب نذكر منها:
- أنه غير موضوعي، لأنه لا يوجد حتى الآن طريقة مبسطة لوضع معايير الكفاءة الوظيفية التي ترضي الجميع.
 - الكفاءة في الوظيفة الحالية لا تعني بالضرورة الكفاءة في الوظيفة المرقى إليها.
 - تقع الإدارة تحت ضغوطات خارجية لترقية بعض العاملين.
 - يشجع الموظفين على النفاق للمسؤول الأعلى للوصول إلى الترقية، دون بذل جهد في العمل⁴.

1- ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية: 2010-2011، ص 112.

2- زعيبي مراد، دراسات في تسيير الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص 160.

3- بشيري ابراهيم، مرجع سابق، ص 37.

4- شعبيبي أمينة، مرجع سابق، ص 67.

ثالثاً: الترقية بالأقدمية والكفاءة معا.

تعتمد الترقية بالأقدمية بالنسبة للوظائف العليا، وبالجدارة للوظائف القيادية، ومن مبررات هذه القاعدة أن الوظائف الأدنى في الإدارة، لا تتطلب الكفاءة والجدارة بقدر ما تتطلب الخبرة والممارسة التي يكتسبها الموظف بالأقدمية، أما الوظائف العليا تتطلب المهارة والكفاءة لأن هذه الأخيرة لا تُكتسب بالأقدمية، وبذلك فإن الوظائف الشاغرة تقسم إلى قسمين: القسم الأول يخص الترقية بالأقدمية، أما القسم الثاني يخص الترقية على أساس الجدارة، وبذلك يكون الموظفون متساوين في الترقية ولا يكون هناك تحيز، فالموظف الذي له مهارات وقدرات وكفاءات يترقى على أساس الترقية بالكفاءة، لأن الترقية بالكفاءة تتم على أساس مهارة الموظف وكفاءته، بشرط أن يكون قد قضى مدة زمنية في وظيفته حتى يصبح مؤهلاً في وظيفة عليا، وهنا تؤخذ الترقية بالكفاءة والأقدمية معا عند الموظفين.¹

ففي سياق الأخذ بهذين المعيارين، نجد أن المشرع الجزائري وضع بعض القيود والضوابط لترقية الموظف العمومي، وأخضعه إلى السلطة التقديرية للإدارة من خلال رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، في دراسة ملفات الموظفين المترشحين للترقية ك:

- كفاءة الموظف في القيام بمهام وظيفته، ويتضح ذلك من خلال تقارير التقييم السنوي التي تعدها السلطة السلمية، طبقاً للمادة 97 من الأمر 06-03 والتي نصت على: "يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقاً لمناهج ملائمة"². وكذا مانصت عليه المادة 98 من نفس الأمر: "يهدف تقييم الموظف إلى:
- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة..."³.

1- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991، ص 228.

2- أنظر المادة 97 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

3- أنظر المادة 98 من نفس الأمر.

- الأقدمية في الدرجة الحالية.

- التأهيل الوظيفي المطلوب.

فمن خلال هذه الشروط العامة يتضح جليا أنه - المشرع الجزائري - أخذ بالمعيارين معا الأقدمية والكفاءة في أسلوب تكاملي، وذلك للحد من ركود الإدارة الجزائرية، وجعلها أكثر فعالية لتحفيز الطاقات الشابة التي تتوفر على مهارات عالية، ومنحهم مناصب عمل تتلاءم مع تخصصاتهم.¹

المبحث الثاني

أسس الترقية وتكييفها القانوني

إرتأينا في هذا المبحث التطرق إلى المبادئ التي تحكم الترقية في الوظيفة العمومية، حين إجراء تطبيقها على الموظفين، باعتبارها أسسا هامة تفيد بتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بينهم كما أننا سنتطرق إلى الدور الجوهرية للترقية بالمسار المهني للموظف العمومي، في تحفيزه ودعمه إلى غاية نهاية مساره الوظيفي، وفي نفس الصدد من خلال تدرجه وتغيير مركزه القانوني، سنحاول بيان التكييف القانوني في ممارسته لهذا الحق المشروع وموقف المشرع الجزائري من ذلك.

المطلب الأول

مبادئ الترقية وعلاقتها بالمسار المهني

لاشك وأن الموظف في مسعاه الوظيفي يطمح دوما إلى التقدم من ترقى إلى آخر في السلم الوظيفي، فمتى كان الموظف مؤهلا لاكتساب حقه في الترقية، فإنه لا بد من مبادئ يحتكم إليها كغيره من الموظفين الذين تتوفر فيهم نفس المؤهلات، وكما لا يفوتنا أيضا في هذا المطلب بأن نشير إلى دور الترقية وعلاقتها بالمسار المهني للموظف العمومي؛ هذا ما سيأتي

1- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 48.

بيانه في الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: مبادئ الترقية.

هناك مجموعة من المبادئ تحكم ترقية الموظفين، ولا بد للإدارة من عدها والأخذ بها عند اتخاذ القرارات الخاصة بالترقية، آخذين بعين العد ضرورة أن تكون موضوعية تكفل حيادتها ونزاهتها¹، حيث أن هذه المجموعة تركز على مبدئين أساسيين وهما:

أولاً: مبدأ المساواة.

تتحقق المساواة عند إجراء الترقية بين الموظفين الذين تنطبق عليهم الشروط المقررة بنص القانون، فلقد حرص المشرع الجزائري على تحقيق هذا المبدأ من خلال الأمر 66-133 المؤرخ في 13/06/1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في بيان الأسباب تحت عنوان مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية بنصه: "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها...." وهذا ما تؤكد أيضاً المادة 05 منه حيث تنص على أنه: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي...."² وهذا تأكيد على مبدأ المساواة.

ثم بعد ذلك صدر القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعمل، باعتباره قانون يطبق على كل القطاعات بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 07 من الفقرة 02 على أنه: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجوراً متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، وإذا تساوا في التأهيل والمردود"³.

1- خالد حمّاد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 79.

2- المادة 05 من الأمر رقم 66-133، مرجع سابق.

3- المادة 07 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 724، المؤرخ في 08 أوت 1978.

فما سبق من النصوص القانونية، نجد أيضا أن مبدأ المساواة مبدأ كفله الدستور، وهذا ما أكدته دستور 1996 المعدل بأنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون".¹

أخيرا صدر الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص في المادة 74 منه على أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة بالإلتحاق بالوظائف العمومية"²، كما أن المادة 80 منه تحدد كيفية الإلتحاق بالوظيفة العمومية مما يعكس العمل بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية.³

إن انطلاقا من النصوص السالفة الذكر، نخلص إلى أن عملية الترقية تتم وفقا لمبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين المؤهلين للترقية، وذلك من أجل عدم التمييز بينهم مهما كان نوع الترقية، بمعنى أن المساواة تتحقق عند إجراء الترقية بين الموظفين الذين تنطبق عليهم الشروط المقررة بنص القانون، بحيث لا يمكن تجاوز موظف لحساب موظف آخر يتساويان في شروط الترقية للوظيفة الأعلى، وبغض النظر عن الأسلوب المتبع في منح الترقية سواء كان بالأقدمية أم بالإختيار، تلتزم الإدارة باتباع ما يقرره القانون تحت طائلة المسؤولية.

كما يجدر بنا القول أن المجتمع يمارس يوميا ومنذ القدم عملية التمييز والمقارنة بين الناس بحسب نشاط كل منهم ومدى كفاءته في أداء عمله، فمن الطبيعي أن تهتم الإدارة انطلاقا من تحقيق مبدأ المساواة، بمعرفة مستوى أداء موظفيها، وبالتالي مكافأة الموظف المجتهد، بأن تتيح له فرص الترقية وبالمقابل حرمان الموظف ضعيف الأداء من الترقية للوظيفة الأعلى، حرصا على تحقيق الهدف المنشود من الوظيفة العامة، وبهذا المعنى فإن المساواة في الترقية لا تتحقق بصفة مطلقة، والترقية ليست حقا مكتسبا للموظف، لأن تحقيقها

1- المادة 63 من قانون رقم 01-16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخ في 07 مارس 2016.

2- المادة 74 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

3- المادة 80 من نفس الأمر.

مرتبط ارتباطا وثيقا بمدى إلتزام الموظف بواجبات الوظيفة الموكلة إليه.¹ غير أنه هناك تمييز إيجابي كاستثناء عن مبدأ المساواة، يمنح كامتياز لفئة من الموظفين عن غيرها، حيث منح المشرع من خلال إصداره للمرسوم التنفيذي 99-07 المجاهدين وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء العاملين حق الإستفادة من ترقية خاصة، بإضافة صنفين في السلم الإداري، وكذا الإعفاء من المسابقات المهنية داخل المؤسسات العمومية التي يعملون بها عندما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.²

ثانيا: مبدأ تكافؤ الفرص.

يرتبط مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص باعتباره من المبادئ الأساسية التي تحكم الترقية، ارتباطا مباشرا بمفهوم المساواة القانونية بين جميع الموظفين عند إجراء الترقيات، فإن مفهوم تكافؤ الفرص يقضي بأن تتاح أمام المرشحين للترقية فرص متكافئة ومتساوية، بغض النظر عن اعتبارات الجنس والمعتقد والانتماء السياسي أو الطائفي أو العنصر..، وباعتبار أن الجدارة والكفاية أحد الشروط الرئيسية لترقية الموظف³، فالقانون يلزم الإدارة بتهيئة الفرص أمام الموظفين، كي يثبتوا جدارتهم وزيادة فاعليتهم، بما يؤهلهم لنيل مرتبة الأداء التي تؤهلهم للحصول على الترقية.⁴

الفرع الثاني: علاقة الترقية بالمسار المهني.

يعتبر تسيير المسار المهني من الأنشطة الأساسية لتسيير الموظفين، خصوصا في الإدارة العمومية، نظرا لارتباط الحياة المهنية للموظف بفكرة الديمومة والاستمرارية التي يجسدها إجراء الترسيم والترقية، وهذا ما يترتب عنه ضرورة تنظيم المسار المهني لتحقيق الأهداف التنظيمية

1- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 43.

2- المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 99-07، المؤرخ في 14 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25، المؤرخ في 15 أبريل 1999.

3- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 43.

4- بشيري ابراهيم، مرجع سابق، ص 27.

والفردية في تقديم الخدمات العمومية، وتحقيق الصالح العام من جهة والتحسين المستمر لوضعية الموظف المادية والإجتماعية من جهة أخرى، فمن أبرز الدوافع التي تجعل الموظف يمضي قدما في مساره الوظيفي؛ نجد أن هناك دافعين أساسيين يتمثلان في الحوافز المادية والحوافز المعنوية.

أولاً: الحافز المادي.

إن الحوافز المادية هي التي تشبع حاجات الفرد المادية، وتحفزه على الإنتاجية وتنمية وتطوير أداءه، حيث تهدف الحوافز المادية إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء، ويعرف الحافز المادي بأنه ذو طابع مالي أو نقدي، وهو يتمثل فيما يحصل عليه الفرد من مزايا وحقوق كالرواتب والأجور والعلاوات المالية والتعويضات والمنح والمكافآت والمعاشات التقاعدية والمشاركة في الأرباح.¹

فمن بين أهم هذه الحوافز المادية التي تحفز الموظف العمومي نذكر ما يلي:

1- الراتب: يقصد بالراتب ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف العام بشكل شهري مقابل قيامه بوظيفته، ويضاف إلى الراتب جميع المزايا المالية الأخرى كالمبلغ الإضافي والعلاوات والمكافآت²، زيادة على الراتب كذلك يمكن للموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه، حيث تخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء. فالمشرع الجزائري أولى للراتب اهتماما كبيرا له وقام بإصلاحات لمواجهة تدني مستوى المعيشة حيث حاول تحقيق القدر الكافي الذي يدفع الموظف للعمل والبقاء في المؤسسة العمومية الإدارية.

2- الترقية: تعتبر الترقية حافزا يدفع العامل نحو تحقيق أهداف المؤسسة، إذ يسعى إليها الفرد

1- بشيري إبراهيم، المرجع السابق، ص 90.

2- عبد الرحمان علي إبراهيم غنيم، الموظف العام والموظف الدولي (دراسة مقارنة)، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة أكاديمية شرطة دبي، العدد 27، 2018، ص 94.

لغرضين إما من أجل الأجر المرتفع، أو من أجل تحقيق مكانة مرموقة وزيادة الصلاحيات والسلطات الممنوحة له.¹

3- المنح والتعويضات: ربط المشرع الجزائري المنح بنتيجة الأداء حيث تنص المادة 124 من الأمر 03-06 إلى أن المنح تخصص للحث على المردودية وتحسين الأداء، أي أنه لا بد على الموظف بذل مجهود معتبر والحصول على مردودية معينة للحصول على المنح، أي تحفيز الموظف عن طريق المنح يكون بالوصول إلى مستوى معين من المردودية والأداء، كما يخصص زيادة على الراتب تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه، حسب ما أوردته المادة 125 من الأمر نفسه.²

ثانيا: الحافز المعنوي.

يقصد بالحوافز المعنوية تلك التي لا تعتمد على المال في إثارة وتحفيز الموظفين على العمل، بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري، الذي يعتبر محور النشاط الإداري لبلوغ تطلعاته الإجتماعية التي يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في الإدارة العمومية ومن بين هذه الحوافز التي تشبع حاجات الفرد الإجتماعية أو الذاتية نذكر:

1- الترقية: تعتبر الترقية حافزا ماديا ومعنويا في نفس الوقت، أما صفتها المادية للترقية توجد إذا تضمنت الترقية زيادة في الراتب، وأما الصفة المعنوية فهي أكثر أهمية بالنسبة للأفراد وخاصة أولئك الذين يقوى عندهم دافع احترام النفس وتأكيد الذات، فالترقية تعني التقدم والنمو وتحمل مسؤوليات أكثر ضخامة وأهمية، وهي تعد حافزا للأفراد للإجادة في أعمالهم والسعي في تطوير معلوماتهم وصقل قدراتهم، وتزداد أهمية حافز الترقية أكثر بالنسبة للموظفين في المستويات العليا.³

1 - بشيري ابراهيم، مرجع سابق، ص 92.

2- أنظر المادتين 124 و 125 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

3- بشيري ابراهيم، مرجع سابق، ص 93-94.

2- الشعور بالاستقرار: يعتبر أيضا من الحوافز المعنوية المهمة التي يجب على الإدارة الاهتمام بها، لما لها من تأثير مباشر على أداء العاملين، حيث نلاحظ أن المشرع يضمن له هذه الخاصية، حيث يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري¹، إذ أن ديمومة الوظيفة هو ما يشجع الأفراد في سوق العمل على الترشح لوظائف في المؤسسات العمومية الإدارية، وهو أيضا ما يجعل الموظف مطمئن البال وغير متخوف من المستقبل وشبح البطالة.

3- التكوين: تسعى المؤسسة إلى زيادة كفاءة موظفيها من خلال التكوين، لذلك نص المشرع الجزائري عليه صراحة في المادة 38 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث اعتبر أن للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية²، كما أكد أن على الإدارة تنظيم دورات للتكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد تحسين تأهيل الموظف وترقيته، فتكوين الموظف يكسبه مهارات جديدة، ويوفر له فرصا للترقية والتقدم في مساره المهني، لذلك فتوفير هذه الفرصة له يجعله يشعر بالرضى وباهتمام المؤسسة به وتوفير جو ملائم لترقيته، وبهذا يندفع نحو العمل بجد وإخلاص³.

إذن بعد ما تطرقنا لأهم الحوافز التي تدفع الموظف إلى تقديم الأحسن في وظيفته، ولما رأينا الترقية تجمع بين الحافز المادي والمعنوي؛ يمكن القول بأن الترقية من أبرز هذه الحوافز لما لها من دور هام في المسار المهني للموظف، وهذا تأكيد وتعزيز لما مر علينا سابقا في الفرع الثاني من المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الأول: أهمية الترقية.

1- أنظر المادة 04 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

2- أنظر المادة 38 من نفس الأمر.

3- بشيري إبراهيم، مرجع سابق، ص 94-95.

المطلب الثاني

التكييف القانوني للترقية وموقف المشرع الجزائري منها

تعتبر الترقية إجازة للموظف العمومي نظير ما قدمه من سنوات في الخدمة، أو جراء ما يكسبه من خبرات وقدرات تؤهله لاستحقاقها، وكما تعد حافزا له للإستمرار في العطاء الأمتل فنجد أن أغلب المشرعين صنفوها ضمن الحقوق التي يستحقها الموظف العمومي، إلا أن الفقهاء يرون بأنها ليست حقا مكتسبا للموظف العمومي يطلبه من الإدارة على وجه الوجوب وذلك لعدة اعتبارات سوف نتناولها سويا في هذا المطلب.

الفرع الأول: التكييف القانوني للترقية.

يتبين من تعريف الترقية أن مدلولها ينصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف العام من تغيير في مركزه القانوني، وذلك من خلال شغله وظيفة أعلى من وظيفته التي يشغلها، الأمر الذي يترتب عليه نفع أدبي ومادي له في معظم الأحوال، فهنا يثار التساؤل هل الترقية حق الموظف العام؟ وإذا كانت كذلك، فما الذي يترتب على نشوء هذا الحق؟¹

بالرجوع إلى آراء فقهاء القانون الإداري، نجد أنهم أدرجوا موضوع الترقية تحت عنوان حقوق الموظف العام، وعدّ الترقية أحد الحقوق المهمة للموظف²، إلا أنه سرعان ما يتبدد هذا التكييف، إذ سنلاحظ أن الترقية لا تعد حقا يتوافق مع مفهوم تعريف الحق بأنه مكانة قانونية محددة تحقق مصلحة مشروعة تخول صاحبها القيام بعمل أو إجبار آخر على أداءه³، وهذا ما يؤكد د. الطماوي بالقول: "القاعدة أن الترقية ليست حقا للموظف ولو استوفى شروطها وحقه ينحصر في أن تلتزم الإدارة حدود القانون وهي تستعمل سلطة الترقية، فلا ترقى إلا من

1- خالد حمّاد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 54.

2- مهنا محمد فؤاد، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها (في ضوء مبادئ علم التنظيم)، دار المعارف، القاهرة، 1967 ص 169.

3- الشيخ عصمت عبد الله، الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999 ص 12.

استوفى الشروط القانونية".¹

كما أن وجود وظيفة شاغرة للترقية لا يعني بأي حال من الأحوال إلتزام الإدارة بترقية الموظف العام المؤهل للترقية، وذلك لأن تقدير ملاءمة شغل الوظيفة الشاغرة مسألة جوازية في يد الإدارة²، بمعنى أن الإدارة تملك سلطة استثنائية في ترقية الموظف أو عدم ترقيته أي لها السلطة التقديرية في ذلك، بشرط أن لا يكون في الأمر تعسف أو تجاوز لحد السلطة³، حيث يُلاحظ أن سلطة الإدارة في ترقية الموظف، هي تطبيق عملي للمبادئ السلمية التي يجب أن تقوم عليها الترقية، فالترقية ليست حقا مطلقا للموظف، وبالتالي لا يجوز للموظف أن يطلب الترقية أو يتخلى عنها متى شاء، وذلك لكون تقدير ترقية الموظف يتم من قبل الإدارة التي ينتمي إليها ومن رؤسائه الإداريين، حيث يتوقف تقديرها على عدة اعتبارات تشمل وجود وظيفة شاغرة وتوفر الكفاءة في الموظف.⁴

فنشوء الحق في الترقية مرتبط بسلطة الإدارة التقديرية في إصدار قرار الترقية، والتي يختلف مداها باختلاف الأساس الذي تقوم عليه الترقية، إذ تكون سلطتها أوسع في الترقية بالإختيار عن سلطتها عند الترقية بالأقدمية، لأنها تقوم على أساس تفضيل الأكفأ بين الموظفين لشغل الوظائف العليا، وكما تعد أيضا مكافأة للموظف على جهده وإخلاصه في العمل.⁵

إذن فالترقية لا تعد حقا ثابتا للموظف ولو استوفى شروطها - ماعدا الترقية الإلزامية أي الترقية بالأقدمية-، وحقه ينحصر في أن تلتزم الإدارة حدود القانون وهي تستعمل سلطة الترقية فلا تترقي إلا من استوفى الشروط القانونية، بغض النظر عن الأسلوب المتبع في الترقية سواء

1- الطماوي سليمان، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص 173.

2- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 19.

3- فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 229.

4- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 19.

5- القاضي وليد سعود، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2012، ص 137.

كان بالأقدمية أو بالإختيار، وأن الحق في الترقية ينشأ بعد صدور قرار الجهة المختصة بالترقية، أي نشوء الحق يتزامن مع صدور قرار الترقية وليس قبله أو بعده، أما حق الموظف في الترقية بالأقدمية بعده حقا تلقائيا وثابتا، فهو مرهون بما يقرره القانون بهذا الشأن، والقاعدة القانونية هي التي تنشئ الحق في هذه الحالة، لأن الأقدمية كما اتضح سابقا لا تنشئ الحق في الترقية إلا بعد صدور قرار جهة الإدارة، وفي إطار الضوابط التشريعية المقررة لهذا الحق.¹

وقد خص المشرع الجزائري الفصل الأول من الباب الثاني من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية لضمانات وحقوق الموظف، حيث نص صراحة على أن الترقية هي حق للموظف العام خلال حياته المهنية²، لكن بالرغم من أنها متصلة بصفة طبيعية بفكرة المسار المهني، إلا أنه لا يمكن اعتبارها حقا تخضع ممارسته لميكانيزمات آلية محضة، فهي تتوقف إما على السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة المختصة في هذا المجال، وإما على إجراءات إنتقائية نسبية الإلتزام تجاه نفس الإدارة.³

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من الترقية.

في هذا الفرع نحاول عرض بعض أهم النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المتعلقة بترقية الموظف العام في الوظيفة العمومية لنرى مدى موقف المشرع الجزائري منها:

المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات الذي خصص الفصل الأول من الباب الرابع للترقية وحصرها في المواد من 54 إلى 60.⁴

كما نص على الترقية في القانون رقم 78-12 المؤرخ في أوت 1978 بأنها: "تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في

1- خالد حمّاد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 59.

2- أنظر المادة 38 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 183.

4- أنظر المواد من 54 إلى 60 من المرسوم رقم 59-85، مرجع سابق.

السلك ذاته أو بتغيير السلك".¹

إضافة إلى هذه النصوص فقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث جاء في المادة 38 منه أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".² كما تناول المشرع الترقية في نص المادتين 106 و 107 مبينا أنواع الترقية، أي الترقية في الدرجة وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 106: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة...."، والترقية في الرتبة وفقا لما نصت عليه المادة 107: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني....".³

الملاحظ على هذه النصوص أن المشرع الجزائري كان أكثر وضوحا ودقة في تعريفه للترقية في الرتبة والترقية في الدرجة، وذلك لتسهيل تطبيق مختلف هذه النصوص.⁴ بالرجوع إلى القوانين الأساسية نجد أن المشرع نص على الترقية في مختلف النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة، فمثلا بالنسبة للموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية وانطلاقا من المرسوم التنفيذي 11-122 المتعلق بهذه الفئة؛ نجد أن هذا الأخير قد خصص فيه الفرع الأول من الفصل الثالث للتوظيف والترقية، حيث نصت المادة 09 منه على أنه: ".... يرقى الموظفون الذين يحكمهم القانون الأساسي الخاص حسب الشروط والنسب المنصوص عليها في هذا المرسوم....".⁵

1- أنظر المادة 117 من الأمر رقم 78-12، مرجع سابق.

2- المادة 38 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

3- المادتين 106 و 107، من نفس الأمر.

4- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 22.

5- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 11-122، المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 المؤرخ في 20 مارس 2011.

كما نص المرسوم 08-130 المتعلق بالأستاذ الباحث على ترقية الموظف العام، وذلك من خلال نص المادة 18: "... يعفى من التبرص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة".¹

بالإضافة إلى المادة 19 والتي جاء فيها: "تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة.
- حسب المدين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين.
- حسب المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة المساعدين".²

إذا ما نظرنا في ما أسردنا من نصوص قانونية تشريعية وتنظيمية، المتعلقة بالترقية في الوظيفة العمومية؛ نجد أن المشرع الجزائري أولى لها أهمية بالغة وفصلها بتفاصيل واضحة، كل ذلك دال على أنها من أبرز القضايا المتعلقة بالوظيفة العمومية وأعقدها في الحياة المهنية للموظف.

1- المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130، المؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، المؤرخ في 04 ماي 2008.

2- المادة 19، من نفس المرسوم.

خلاصة الفصل:

بعدما أن أنهينا من الفصل الأول حري بنا أن نعطي حوصلة عامة عنه، بداية من إبرازنا لمفهوم ترقية الموظف العام في الوظيفة العمومية من خلال التعاريف المتعددة، التعريف اللغوي ثم الفقهي فالتشريعي، ثم عرجنا بعد ذلك إلى أهمية الترقية بالنسبة للموظف وكذا الإدارة العمومية، فضلا على استفادة المواطن منهما، كما حاولنا أيضا توضيح أنواع الترقية حيث بيننا تفاصيلها من ترقية في الدرجة وترقية في الرتبة وفق معايير ومبادئ تستند إليها قانونا، مما يجعلها أكثر ضبطا ووضوحا لمستحقيها.

كما حاولنا أيضا إبراز الدور الهام للترقية في تحفيز الموظف بتقديمه لواجبه الوظيفي على أحسن وجه، هذا بالإضافة لعلاقة الترقية بالمسار المهني، والتي من شأنها تؤدي بالموظف للمضي قدما إلى أعلى الهرم الوظيفي، كما تناولنا أيضا التكييف القانوني لحق الترقية وموقف المشرع منها.

فإجمالا مما سبق ذكره نجد أنه كلها عناصر تصب في الإطار المفاهيمي للترقية، غير أن هناك عمليات وآليات نصت عليها النصوص القانونية والتنظيمية، تقوم على شروط وإجراءات وتقييم أداء الموظف لا تتم الترقية إلا بها، وكما أن هناك موانع قانونية تحول دون قرارات الترقية، فلا تتم إجراءاتها كذلك إذا توفرت هذه الموانع، هذا ما سيأتي بيانه في الفصل الثاني تحت عنوان: ضوابط الترقية ونظام الرقابة عليها.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

ضوابط الترقية ونظام الرقابة عليها

تمهيد:

إن المتتبع لموقف المشرع الجزائري حول نظام الترقية في الوظيفة العامة، يجد بأنه كفل هذا الحق للموظف بنصوص قانونية وتنظيمية، تحفيزا له نتيجة أقدميته وكفاءته، ولكي يسعى للمزيد من العطاء والترقي في السلم الوظيفي، غير أنه لم يترك هذا الحق مطلقا، بل قيده بشروط وإجراءات يجب توافرها كي يستفيد الموظف من الترقية، وفق نظام تقييم مستمر يُمكن الإدارة من معرفة مدى مردوده وسلوكه، فإضافة إلى توافر الشروط والإجراءات لضبط نظام الترقية، كذلك حدد المشرع موانع تحول دون ترقية الموظف حال توافرها، سواء كانت بسبب الوضعية القانونية للموظف العمومي، أو بسبب الجهة الإدارية بقراراتها الإدارية.

إذن، ماهي هذه الشروط والإجراءات القانونية؟ وما طبيعة هذه الموانع؟ وهل هناك جهة رقابية للقرارات الإدارية؟.

هذا ما سنحاول الإجابة عنه بشيء من التفصيل في هذا الفصل.

المبحث الأول

عمليات ضبط نظام الترقية

توفر الترقية عدة مزايا يستفيد منها الموظف العمومي، وكما أنها تعكس أيضا بالإيجاب بالنسبة للإدارة العمومية، مثلما مر علينا في الفصل الأول، إلا أنه نجد المشرع الجزائري لم يتركها مطلقة، مما يمكن أن تعود بالسلب لكل الأطراف، من أجل ذلك أرسى لها شروطا وإجراءات تضبط حق التصرف فيها، إضافة إلى ذلك جعلها مرهونة بنظام تقييم الموظف العام مثلما سيأتي بيانه في المطلبين الآتيين.

المطلب الأول

شروط الترقية وإجراءاتها

تخضع ترقية الموظف العام إلى مجموعة من الشروط والإجراءات، لكي يتم ترقيته في الدرجة أو الرتبة، وفق ما نصت عليه النصوص القانونية والتنظيمية، وهو ما سنتحدث عنه بالتفصيل في هذين الفرعين:

الفرع الأول: شروط الترقية.

إن للترقية شروطا لا بد من توفرها لدى الموظف، حتى يتمكن من الاستفادة منها، سواء كان ذلك للترقية في الدرجة أو للترقية في الرتبة، وفق ما نظمها الأمر رقم 06-03 وكذا النصوص القانونية التنفيذية والتنظيمية للموظفة العمومية.

أولا: شروط الترقية في الدرجة.

إن شروط الترقية في الدرجة نصت عليها المادة 12 من المرسوم الرئاسي 14-266 المؤرخ في 2014/09/28 على ما يلي: "يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة، إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى...."¹، من خلال

1- المادة 12 من المرسوم رقم 14-266، مرجع سابق.

هذه المادة نجد أن الأقدمية شرط أساسي للترقية في الدرجة، وبالتالي يشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة، أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين (2) وستة (6) أشهر كحد أدنى، وثلاث (3) سنوات وستة (6) أشهر كحد أقصى، للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة. هذه السنوات موزعة على ثلاث وتائر وهي: المدة الدنيا، المدة الوسطى فالمدة القصوى، وتكون النسب كالاتي:

أربعة (4)، أربعة (4) وموظفين اثنين (2) من ضمن عشرة (10) موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة (4) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (4) موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين (2) على أساس المدة القصوى، حيث أنه في حالة ما إذا أقرت القوانين الأساسية الخاصة وتيرتين فقط للترقية في الدرجة، فإن النسب تكون بستة (6) وأربعة (4) من ضمن عشرة (10) موظفين، أي ترقية ستة (6) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (4) موظفين على أساس المدة القصوى، وهذا ما يؤكد نص الفقرة الثانية من المادة 12 من المرسوم 14-266 السالف الذكر، حيث نصت: "... وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة وأربعة من ضمن عشرة موظفين".¹

زيادة على شرط الأقدمية، عملية التنقيط السنوية التي يتحصل عليها الموظف من الإدارة المستخدمة. فإن الشروط المذكورة أعلاه هي شروط عامة تطبق في الظروف العادية، وهناك شروط أخرى لها شروط متعلقة بوضعية الموظف حيث:

يستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني تخفيضا في الأقدمية للإلتحاق بالمنصب الأعلى والترقية في الدرجات، وهذا تطبيقا للمرسوم رقم 95-28 المؤرخ في 12/01/1995، المتضمن منح امتيازات خاصة للمستخدمين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتندوف

1- المادة 12 من المرسوم رقم 14-266، المرجع السابق.

والبيزي.¹

وكما يستفيد الموظف المنتدب من الترقية في الدرجة من رتبته الأصلية بالمدة المتوسطة وهذا طبقاً لأحكام المادة 96 من المرسوم 85-59،² والتي تقابلها المادة 133 من الأمر 03-06 التي نصت على أن: "الإنداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، إلا أنه يبقى في هذا السلك من حقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو في الإدارة التي ينتمي إليها".³

نص المرسوم 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم بأن الموظفين الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص، أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات خصيصاً فيما يتعلق بالدورات القصيرة المدى من تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الإختيار، يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر، أما فيما يخص الدورات المتوسطة المدى، فتمنح درجة إضافية مع تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الإختيار، يساوي مدة الدورة دون أن تقل عن شهر.⁴

وكما منح المشرع للموظف السامي إمتيازاً يتمثل في ترقيته في الدرجة بطريقة آلية خارج الجدول الخاص بالترقية، حيث يترقى الموظف السامي بالمدة القصيرة المدى دون تنقيطه ويترقى في الدرجة في سلكه الأصلي وفي الوظيفة العليا الممارسة، يرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها، ويفرض عليه القانون إلتزامات مشددة فينتلقى مقابل ذلك ترقيته في الدرجة، أو في سلكه الأصلي أو في الوظيفة العليا الممارسة.⁵

1- راجع المرسوم التنفيذي رقم 95-28، المؤرخ في 12 جانفي 1995، المحدد للإمتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتندوف والبيزي الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، المؤرخ في 29 جانفي 1995.

2- راجع المادة 96 من المرسوم رقم 85-59، مرجع سابق.

3- المادة 133 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

4- أنظر المادة 27 من المرسوم رقم 96-92، مرجع سابق.

5- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 32.

ثانياً: شروط الترقية في الرتبة.

قد وضع المشرع للترقية في الرتبة إطاراً قانونياً وحدد المعايير والأساليب التي من خلالها تتم الترقية، بعيداً عن الممارسات السلبية والمتمثلة في المحاباة والمحسوبية وتقادياً لكل هذه الممارسات السلبية، وضع المشرع مجموعة من الشروط حسب كل حالة من الحالات الآتية:

1- شروط الترقية على أساس الشهادات:

لترقية الموظفين على أساس الشهادات يشترط عليهم الحصول على شهادة، أو مؤهلات في إطار حياتهم المهنية التي تسمح لهم بالإلتحاق برتبة أعلى من رتبتهم الأصلية، وهذا في إطار المنشور رقم 19 المؤرخ في 2008/05/10، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، والذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين تحصلوا على شهادة بعد توظيفهم الأولي بالإلتحاق برتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها، ومهما كانت طبيعة المسابقة المشروطة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فبإمكان هؤلاء الموظفين الإلتحاق مباشرة على أساس الشهادة لرتبة أعلى، في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.¹

2- شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

من أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي، أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى، وتحديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والإحتياجات الأولية، بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والنقدية ومخصصات الميزانية لهذا الغرض، ولتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم. هذا المرسوم منح امتيازات للموظفين الذين

1- بشيري ابراهيم، مرجع سابق، ص 60-61.

تابعوا تكويننا متخصصا، وتتمثل هذه الإمتيازات في التوظيف المباشر في رتبة أو الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة¹، يمكن أن يدوم هذا التكوين ستة (06) أشهر أو سنة كاملة كأقصى مدة، وكمدة متوسطة ثلاثة (03) أشهر أو تفوق عنها، وكمدة قصيرة المدى عندما تقل عن ثلاثة (03) أشهر.²

3- شروط الترقية عن طريق امتحان مهني:

تخصص هذه الترقية لفئة الموظفين والعمال المهنيين المثبتين في رتبهم الأصلية، والذين يثبتون خمس (05) سنوات من المدة الفعلية بهذه الصفة، مثل الترقية لرتبة مستشار، شرط تأخر المناصب المطلوبة شغلها، طبقا للفقرة 02 من المادة 26 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280، المؤرخ في 02/11/2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية³ وهذا النوع من الترقية يخضع لشروط وإجراءات سير وتنظيم امتحان التوظيف الخارجي في حدود المناصب الشاغرة.⁴

4- شروط الترقية عن طريق الإختيار:

يأتي على رأس هذه الشروط شرط الأقدمية، ويعني هذا الشرط أن الإستفادة من الترقية الإختيارية مشروط باستيفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف، وبما

1- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43 المؤرخ في 28 جويلية 2020.

2- المادة 17، من نفس المرسوم.

3- المادة 26 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280، المؤرخ في 02/11/2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، المؤرخ في 09/11/2016.

4- طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية: 2018-2019، ص 18.

أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يفصل بشكل نهائي فيما يتعلق بشرط الأقدمية فقد ترك مهمة تحديد الأقدمية المطلوبة للقوانين الأساسية الخاصة، ومن بينها المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02/11/2016 والذي حدد الأقدمية الواجب توافرها، قصد الاستفادة من الترقية الإختيارية حسب الرتبة، وتقدر الأقدمية في الرتبة بعشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية.¹

أما العنصر الثاني الذي يكمل عنصر الأقدمية، هو وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود عشرة بالمائة (10%) بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. إضافة إلى هذين المعيارين، هناك معايير أخرى تؤخذ بعين الاعتبار من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء وهي: شغل منصب عالي، دراسات أو أشغال بحث منجز من طرف المعني، المميزات والمؤهلات المهنية، روح المبادرة، اللياقة البدنية، الانضباط، الوضعية الإجتماعية...²

الفرع الثاني: إجراءات الترقية.

إن الترقية تؤدي إلى الانتقال إلى درجة أعلى أو رتبة أعلى مباشرة، وتؤدي إلى تعديل في المركز القانوني للموظف، لما يترتب عليه من زيادة في المسؤوليات والإمكانيات والمكافآت من حيث الجانب المعنوي والمادي والحفاظ على الإستقرار العائلي، وتتم هذه الإجراءات وفق مراحل منصوص عليها في التنظيم المعمول به، وفق ما سنتناوله من خلال العنصرين الآتيين:

أولاً: إجراءات الترقية في الدرجة.

إن الترقية في الدرجة تتم بقوة القانون، حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03، أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية، لاسيما الفقرة الثانية منها التي

1- أنظر المادة 04 من المرسوم رقم 16-280، مرجع سابق.

2- شعبي أمينة، مرجع سابق، ص 79.

تنص على التنزيل¹، وعليه تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين، وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم، لمنحهم نقطة مرقمة يرفق بها التقرير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف، وطريقة أداءه لواجباته الوظيفية.

حيث يطلع الموظف على النقطة المرقمة فقط، ويمضي على بطاقة التنظيم، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي على بطاقة التنقيط، أما فيما يتعلق بالتقدير العام فيقدم إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، ترفق الإدارة المستخدمة بطاقة التنقيط بإجراء مستخرج أو قرار ترقية الموظف في الرتبة، أو قرار منحه أقدمية الجنوب أو قرار الإحالة على الإستيداع إن وجد، وترتب حسب الأسلاك والرتب، وداخل كل رتبة يتم ترتيبهم حسب الدرجات المشغولة ويحدد عدد كل درجة لوحدها، وترتب حسب النقاط المحصل ثم يتم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية، ويقوم رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء باستدعاء الأعضاء ويحدد جدول أعمال اللجنة واليوم الذي تجتمع فيه.²

حيث تعمل اللجنة المتساوية الأعضاء على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء، بعد ذلك يتم المصادقة على محضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه وعند الإنتهاء من هذه العملية يتم استخراج نسخ قرارات الترقية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين. أما الموظفون الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، والموظفون الذين يشغلون مناصب نوعية تتم ترقية في الدرجة في رتبته الأصلية على المدة الدنيا بقرار أو مقرر فردي.³ دون

1- أنظر المادة 163 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

2- طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، السنة الجامعية: 2016-2017. ص 30.

3- المرجع نفسه، ص 30-31.

التسجيل في جدول الترقية، كما يسمح للموظفين المنتدبين سواء لشغل وظائف عليا في الدولة أو مناصب عليا بترقيتهم في الدرجة، في رتبهم الأصلية على أساس المدة الدنيا، وهذا بقرار أو مقرر خارج جدول الترقية يتم إعداده من طرف الإدارة الأصلية للمعني.¹

والموظف الموجود في عطلة مرضية طويلة المدى، تتم ترقيته في الرتبة على أساس المدة المتوسطة، وهذا بقرار أو مقرر فردي خارج جدول الترقية.

ويتم منح درجة إضافية إلى الموظف الذي تابع تكوينا متخصصا بعد انتهاء فترة التكوين وإعادة إدماجه إلى منصب عمله بقرار أو مقرر فردي، وتكون الاستفادة من الترقية من تاريخ إدماجه، وبعد حصول الموظف على الترقية في الدرجة، يعاد تصنيفه في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية، وتترجم إلى قيمة مالية تضاف إلى راتبه نتيجة عنها، ويحتفظ بباقي الأقدمية وتؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة.²

ثانيا: إجراءات الترقية في الرتبة.

بعد استيفاء الموظف لجميع الشروط المتعلقة بالترقية، يمكن القول بأنه أصبح مستحقا للترقية المتاحة إليها، سواء بالترقية إلى درجة أعلى أو رتبة أعلى للتوظيفة الشاغرة، لكن ذلك لا يعني انتقاله بصورة تلقائية إلى وظيفته الجديدة، وإنما لابد من صدور قرار من الجهة المختصة وفقا للإجراءات التي حددها المشرع. فللحديث عن إجراءات الترقية في الرتبة، سوف نتطرق إلى تفاصيلها حسب الأنماط التي حددها المشرع في المادة 107 من الأمر رقم 06-03.³

1- إجراءات الترقية على أساس الشهادة:

تتم بناءً على طلب الموظف مرفوقا بالشهادة والمؤهلات المتحصل عليها قيد العمل إلى

1- بودهان موسى، قانون الوظيف العمومي، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 167.

2- طالب علي محمد، باعبو محمد، مرجع سابق، ص 31.

3- المادة 107 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

الإدارة، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية،¹ وتكون بموجب قرار فردي إبتداءً من تاريخ التوقيع عليه، مع الإحتفاظ بتعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.²

2- إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

بعد انتهاء دورة التكوين المتخصص، تقوم الإدارة المعنية والمعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين، بإعداد محضر يُمضى عليه من طرف مدير المعهد والمسؤول عن الإدارة المعنية وعلى إثر هذا المحضر يتم ترقية الموظفين الناجحين في التكوين إلى رتبة أعلى، وهذا ابتداءً من تاريخ إمضاء المحضر، ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الإحتفاظ بالخبرة المهنية التي تحصلوا عليها في رتبهم الأصلية.³

3- إجراءات الترقية عن طريق امتحان مهني:

تتم بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وتحديد نسب المناصب المالية الشاغرة، ويجب استعمالها إجبارياً خلال السنة المالية الجارية، حسب ما تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة لمختلف طرق التوظيف.

كما يجب أن تفتح المؤسسة أو الإدارة المعنية الإمتحانات المهنية بقرار أو مقرر في أجل عشرة 10 أيام، ابتداءً من تاريخ التوقيع عليه، حيث ترسل نسخة منه إلى مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهذا من أجل ضمان مراقبة مشروعية العملية ومدى مطابقتها للتنظيم المعمول به.⁴

ينبغي أن يتم إشهار الإمتحان المهني على شكل ملصقات بجدول النشر الموجود داخل

1- طبي مفتاح، مرجع سابق، ص 22.

2- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 35.

3- شعبي أمينة، مرجع سابق، ص 84.

4- بلقاسم تسعديت، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية: 2014-2015، ص 40.

الإدارة، عن طريق مذكرة إعلامية مرفوقة بقرار أو مقرر فتح الإمتحانات المهنية. يمكن للمتشحين المرفوضة ملفاتهم تقديم طعن في أجل عشرة 10 أيام، قبل تاريخ إجراء الإمتحان المهني أمام لجنة الطعن، تقوم هذه اللجنة بدراسة الطعون للبث في صحة الطعون من عدمها، وتتخذ الإجراءات اللازمة قبل حلول موعد إجراء الإمتحان المهني. وبعد إجراء الإمتحانات المهنية يتم إعلام المترشحين الناجحين نهائياً، بواسطة برقية مباشرة بعد الإمضاء على محاضر الإعلان عن النتائج، عن طريق الإلصاق على مستوى مركز الإمتحان.¹

4- إجراءات الترقية على أساس الإختيار:

- أ- تتم عملية الترقية الإختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود عشرة 10% من المناصب الشاغرة.
- ب- تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية، أي يثبتون أقدمية في الرتبة والتي تقدر بعشر (10) سنوات، ثم تنتظر في ملفات المعنيين من أجل استخراج قرارات أو مقررات التعيين، منح أقدمية الجنوب، الإحالة على الاستيداع، بطاقات التنقيط السنوية، خلال الخمس سنوات الأخيرة.
- ج- وبعد جمع كل ملفات المترشحين تقوم الإدارة المعنية بدراسة دقيقة وشاملة، على إثرها يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم وفقها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية، وإشهارها عن طريق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة والسلك في مواقع العمل المناسبة.
- د- يمكن دراسة الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين في قائمة التأهيل من طرف المصلحة المختصة في هذا المجال.
- هـ- يجب إعداد قوائم تقديم المترشحين حسب الأسلاك والرتب، وفق ترتيب حسب درجة الإستحقاق، مع الأخذ بعين الإعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية، وخلال هذه الفترة

1- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 25.

يتم استدعاء اللجنة المتساوية الأعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الإجتماع.¹

و- تصدر قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الأقدمية، تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء، ويتم بهذا الصدد إعداد محضر من طرف كاتب اللجنة، يمضى عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة، والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات المتضمنة ترقية الموظفين في رتبة أعلى، وبعد إمضاء المحضر من طرف أعضاء اللجنة يصدر قرار أو مقرر المصادقة على محضر اللجنة، ويمضى من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين وعلى إثر هذه العملية يقوم المسير بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعني، والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداءً من الأول من الشهر الذي اجتمعت فيه اللجنة أو الشهر الموالي حسب الحالة.²

المطلب الثاني

نظام تقييم أداء الموظف العام

يساهم نظام تقييم أداء الموظف العام في إعطاء المعلومات عن مدى فاعليته ومردوده في أداء مهامه، وكذا سلوكه وعلاقاته مع غيره، مما يسهل على الإدارة تطبيق سياساتها وقراراتها في شؤونها الوظيفية المختلفة، فمن ضمن شؤونها المختلفة نجد قرارات الترقية التي تصدرها في حق الموظفين، كيف ذلك؟ هذا ما سنبينه في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: عمليتا التنقيط والتقدير العام.

التقييم في الوظيفة العمومية يُعرف بأنه نظام يهدف إلى تقدير المؤهلات المهنية للموظف في وظيفته، ومدى إلتزامه بالواجبات الملقاة على عاتقه، مثلما حددتها المادة 99 من الأمر رقم

1- بشيري ابراهيم، مرجع سابق، ص 71.

2- المرجع نفسه.

03-06، بكل البيانات التي قد تتعلق بطموحات الموظف العمومي الحالية والمستقبلية، من حيث المناصب التي يحبذ شغلها أو الإرتقاء إليها، بناء على مؤهلاته ومخطط مساره الوظيفي.¹

أولاً: عملية التنقيط.

تضمنت التعليمات رقم 05 المؤرخة في 03/07/1968 المتعلقة بنظام التنقيط وقرار الترقية مجموعة عشرة (10) معايير، يتم من خلالها قياس الوضعية المهنية للموظف، بناءً على مستوى السلك الذي ينتمي إليه، وطبيعة الأعمال التابعة لمهامه، ومستوى المسؤولية المرتبطة بوظيفته، وتتمثل هذه المعايير في:

- القدرات البدنية.
- المواظبة.
- الإستعداد للخدمة.
- إتقان العمل.
- السرعة في التنفيذ.
- المعارف المهنية.
- روح المبادرة.
- قدرة التنظيم.
- قدرة الإشراف.
- قدرة الرقابة.²

وتوصي نفس التعليمات رقم 05 المؤرخة في 03/07/1968 باتباع ستة (06) معايير من بين العشرة (10)، تختلف حسب طبيعة القطاع، ولإدارة المختصة السلطة التقديرية في اختيار هذه المعايير، التي يمكنها أن تضيف معيارين آخرين تستلزم تدخلهما في عملية التقييم

1- المادة 99 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

2- أنظر التعليمات رقم 05 المؤرخة في 03 جويلية 1968، المتعلقة بنظام التنقيط وقرار الترقية.

ورغم قابلية هذه المعايير للتكيف مع مختلف المتغيرات التي قد تؤثر بطبيعة الحال على مضمون التنقيط، بل وحتى على طريقتها؛ فإن نجاعتها تبقى مقيدة بعدة عوامل يرجع بعضها إلى أهميتها العددية ثمانية (08).¹

كما أنها تشكو من عدة نقائص نذكر منها:

- عدم الدقة والقابلية والتقييم الموضوعي.
- عجزها على كشف الميزات الشخصية والإنسانية والفكرية للموظف.
- انعدام مقياس موضوعي يعتمد على تقييم دقيق للمؤهلات المميزة لكل منصب والأهداف المسطرة لشاغله، وللمصلحة التي ينتمي إليها، حتى يتمكن المقيّم من تجديد الفارق الموجود بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة.²

وما يزيد نظام التنقيط تعقيدا وضعفا، كونه موكول لمقيمين إداريين غالبا ما يقعون في فخ المزايدة والهروب من المسؤولية، الذي يجعلهم يمنحون علامات ليس لها أية صلة بالغيابات التي وضع من أجلها النظام، وقد يؤدي هذا الأمر غالبا إلى ترقية الموظفين حسب وتيرة واحدة، لا يمكن الفرز إثرها بين الموظف الكفاء وغيره، ويتجرد نظام التنقيط بهذا النحو من كل الأسباب التي هي مصدر وجوده.³

ثانيا: التقدير العام.

إضافة إلى العلامة التي يتحصل عليها الموظف سنويا، والتي تكون محل تبليغ شخصي له، يضاف التقدير العام الذي يتسم بطابع السرية، والذي يرمي إلى تسليط الضوء على عدة جوانب من حياته المهنية، نذكر منها على الخصوص:

- النقائص المهنية التي يتصف بها الموظف.

1- التعلّمة رقم 05، المرجع السابق.

2- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 188.

3- المرجع نفسه.

- مقارنة النتائج المحققة مع السنوات الفارطة.
 - الأعمال المميزة التي يكون قد قام بها.
 - مدى قدرته على ممارسة مسؤوليات جديدة، واستحقاقه للإرتقاء إلى وظائف جديدة.
 - مدى حرصه على تحسين قدراته المهنية من خلال التكوين المتواصل.¹
- رغم أن التقدير العام أكثر موضوعية وتعبيراً على الخصائص الشخصية والمهنية، إلا أنه لا يخلو من انتقادات كل من الإدارة والموظف المعني، وغالبا ما تنصب انتقادات هذا وتلك على ما يلي:
- عدم تبليغ التقدير العام للمعني به مما يضيف عليه طابع العمل الأحادي، الذي لا يتضمن أي تبرير حضوري ولا أي حق في المطالبة بذلك، مثلما هو الوضع عليه بالنسبة للعلامة في غالب الوظائف العمومية.
 - كون التقدير العام لا يكون غالبا إلا نتيجة انطباعات شخصية، يستخلصها المقيّم من مواقف الموظف وسلوكاته، وهي انطباعات ذاتية لا تستند في كثير من الأحيان إلى نظام اتصال مستمر بين مختلف مستويات السلم الإداري.²
- ومن الممكن تلخيص الإتجاهات العصرية في ميدان التقييم فيما يلي:
- إضافة طابع الإستمرارية على التقييم، عوض طابعه السنوي الذي يجعل منه عملية تلقائية مناسبة وسطحية.
 - وضع جداول للتقييم، تتكيف مع طبيعة المهام والأعمال المرتبطة بها، وكذا مستوى المسؤوليات الذي يتميز به.

1- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 188.

2- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 47.

- إدراج نظام التقييم في عداد أولويات سياسة الإصلاح الإداري، حتى يتأتى تحسينه بصفة مستمرة واستدراك نقائصه في الوقت الملائم، وعلى ضوء التجربة الميدانية التي قد تختلف من قطاع إلى آخر.¹

الفرع الثاني: إجراءات التقييم.

لكل عمل في التنظيم طريقة محددة لأدائه، ينبغي أن يتمسك بها جميع الأفراد، حيث أن هذه الطرق يعبر عنها في شكل قواعد وإجراءات مكتوبة ومحددة، تطبق بصفة ثابتة ومنتظمة ففي إجراءات التقييم ثلاث عناصر تبدو أساسية لإدراك خصوصيات عملية التقييم نوردتها فيما يلي:

أولاً: جدول التنقيط.

يتراوح جدول التنقيط من 0 إلى 10 حسبما نصت عليه المادة 84 من القانون الأساسي النموذجي رقم 59-85، إلا أنه من الناحية العملية مازالت معظم القطاعات الإدارية تعمل بسلم التنقيط الناتج عن تطبيق المرسوم رقم 66-145، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بإعطاء النقطة وطرق الترقية، الذي يقترن بالمعالم الآتية لتحديد أداء الموظف:

- العلامة التي تعلقو 18: ممتاز.
- العلامة بين 16 و 18: جيد جداً.
- العلامة بين 13 و 16: جيد.
- العلامة بين 10 و 13: متوسط.
- العلامة التي تقل عن 10: رديء.²

1- بلقاسم تسعديت، المرجع السابق، ص 48.

2 - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 209.

ثانياً: صلاحيات التنقيط.

تنص المادة 101 من الأمر رقم 03-06 على أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تمارس صلاحية التنقيط وذلك بناءً على اقتراح الرئيس السلمي للموظف¹، ومن البديهي أنه بالإمكان اعتماد طرق أكثر موضوعية وإنصاف لتقييم الموظفين، كالحوار التقييمي وإنشاء مجموعات متخصصة في تقييم الأداء، والإستئناس بآراء المساعدين والزملاء وغيرها من الأدوات، التي أثبتت نجاعتها في مختلف الأنظمة وتساعد على إزالة الحواجز التي تباعد بين الإدارة وأعوانها.²

ثالثاً: الضمانات المحيطة بعملية التنقيط.

- إلزام الإدارة بتبليغ استمارة التنقيط للموظف المعني بها، قصد التوقيع عليها وإن اقتضى الأمر تضمينها كل ملاحظة يرتئئها ضرورة للدفاع عن حقوقه، طبقاً لنص المادة 85 من القانون الأساسي النموذجي رقم 85-59، والمادة 102 من الأمر رقم 03-06.
- الطعن أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، إذا اعتبر الموظف العلامة التي تحصل عليها مجحفة، أو حتى أمام القاضي عند الحاجة (عند مخالفة الإجراءات القانونية).
- تمكين اللجنة المتساوية الأعضاء بعد استلامها لاستمارة التنقيط من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة، وكذا تحويل نفس اللجنة حق إجراء كل تصحيح تراه ضرورياً، للحد من الفوارق التقييمية التي قد تنتج عن تعددية المنقطين وتنوع تعاملهم مع المعايير المعتمدة.

1- المادة 101 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

2- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 51.

المبحث الثاني

موانع الترقية ونظام الرقابة عليها

من المعلوم بالقانون أن الموظف العام متى توفرت فيه الشروط القانونية للترقية، أصدرت في حقه السلطة المختصة بسلطتها التقديرية القرار الذي يعطي له الصفة القانونية للترقية، إلا أن هذه الأخيرة ورغم امتلاكها لهذه السلطة، قد تصطدم بمانع يحول دونها ودون إصدار قرار الترقية، وبالتالي لا يجوز لها إصدار القرار مع وجود المانع، وإلا كان باطلاً غير محدد للأثر القانوني، فللمزيد من التفصيل نحاول توضيح ذلك في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول

الموانع القانونية للترقية

قد يقترف الموظف العمومي في خضم مساره الوظيفي بعضاً من السلوك الغير القانونية أو بعضاً من الأخطاء المهنية، مما يعرضه إلى عقوبات تأديبية قانونية من طرف السلطة المخولة لذلك، فمن جملة تلك العقوبات يتعرض إلى المنع من حقه في الترقية، وفق ما سيأتي بيانه في الحالات التالية:

الفرع الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي.

يعد النظام التأديبي وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام، مخالفاً بذلك الواجبات المنصوص عليها قانوناً إذ يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه المهني، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية¹، مثلما بينته المادة 160 من الأمر رقم 06-03، وكما يتوقف

1- زايد أحمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي، البيض، العدد الأول ديسمبر 2013، ص 81.

تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامه الخطأ، والظروف المحيطة به ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة عن سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة، أو بالمستفيدين من المرفق العام، كما هو مبين في الفصل السابع من الأمر رقم 03-06¹.

أولاً: الإحالة إلى المحاكمة.

إن إحالة الموظف إلى المحاكمة يعتبر مانعا يحول دون إمكان ترقيته، فالإحالة إلى المحاكمة هي إجراء وقائي، يتم بصدور قرار الإحالة من الجهة التي أصدرت قرار التعيين،² فيحال الموظف إلى المحاكمة حسب الخطأ الجسيم الذي ارتكبه، هذا ما أكده المشرع في النصوص القانونية التي ترى أن إحالة الموظف إلى المحاكمة تعتبر مانعا يحول دون ترقيته وبالتالي يكون ضروريا حتى تنتهي المحاكمة، وترتبط على هذا فإن الموظف إذا كان في مرحلة التحقيق ولم يتعدها بعد، فإن ترقيته خلال هذه المرحلة تكون جائزة، لأن مدلول الإحالة لا يمكن أن يسع ليشمل التحقيق، وذلك لأسباب متعددة منها أن الإحالة إلى المحاكمة ليست إلا صورة من صور التصرف في التحقيق الذي قد ينتهي إما بالحفظ أو بتوقيع جزاء إداري.³

ثانياً: توقيع بعض العقوبات.

المشرع الجزائري صنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف إلى أربع درجات، حيث تضمنت كل من الدرجة الثانية والثالثة عقوبة التوقيف عن العمل⁴، وهذا ما تضمنته المادة 163 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية⁵، كما

1- أنظر المادة 160 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

2- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 61.

3- شعبي أمينة، مرجع سابق، ص 92.

4- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 50.

5- راجع المادة 163 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

بينت هذه المادة الجزاءات التي تتعلق بالترقية والتي سنوجزها فيما يلي:

1- التوقيف عن الوظيفة:

هو إجراء أساسي مؤقت، الهدف منه إقصاء الموظف من الخدمة لمدة محددة، في انتظار إحالة ملفه التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ويتم هذا الإجراء من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين¹، وذلك بموجب مقرر يبلغ للموظف المعني عن طريق الرئيس السلمي، وتتم عملية التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالإستلام. ومن الآثار القانونية التي تترتب على التوقف الإحتياطي هي الحرمان من الترقية، أي تأخير ترقية الموظف المعاقب إلى الدرجة التالية عند استحقاقه لها، وذلك حسب المدة المقررة في قرار التأديب، على أن لا تقل أو تزيد عن المدة المحددة في القانون، حيث يترتب على توقيع هذا الجزاء تأجيل ترقية الموظف الموقوف.²

2- الشطب من قائمة التأهيل:

الشطب من قائمة التأهيل، أو ما يسمى بعقوبة الشطب من جدول الترقية، وهي عقوبة من الدرجة الثانية بحسب الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية، يقصد بها شطب الموظف العام من الجدول الخاص بالترقيات، وبالتالي حرمانه من الترقية، وتحدد مدة هذا الحرمان بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول نافذاً، ويحرم هذا الشطب الموظف المعاقب من حقوقه المستقبلية في الترقية بالإختيار، دون غيرها من الترقيات بالأقدمية أو المسابقة، شريطة أن يكون حرمان الموظف من الترقية حرماناً مؤقتاً لمدة عام على الأكثر، وبشرط أن يكون الموظف المعني بها قد تم قيد اسمه في قائمة المترشحين للترقية.³

1- دهمة مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني السياسي، جامعة غرداية، المجلد الرابع، العدد الأول، 2020، ص 35.

2- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 51.

3- المرجع نفسه، ص 53.

3- التنزيل من درجة إلى درجتين:

ويقصد به خفض درجة الموظف المعاقب إلى درجة أسفل من الدرجة التي كان يشغلها مباشرة، وهذا الجزاء له أثر على مركزه الوظيفي من حيث الإختصاص، وفرض الترقية والعلاوات الدورية، حيث أنه يحتفظ له براتبه الذي كان يتقاضاه عند توقيع الجزاء، ولإمكانية تطبيق هذا الجزاء؛ لا بد أن يكون الموظف المعاقب يشغل الدرجة ما فوق الأولى في سلم الوظائف، لأنه يستحيل توقيع هذا النوع من الجزاء، إذا لم تتوافر في الموظف بعد المدة التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى.¹

4- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

لم يسبق للمشرع تناولها، فهي تعد بمثابة سقوط حر للموظف لما بناه خلال مدة من الزمن، وارتقاؤه من درجات تجعل منه بين لحظة وأخرى في أسفلها، وهي ضربة قوية تصيب الموظف ماديا ومعنويا بحجم هذه العقوبة وقوتها، فإن الأخطاء التي توارثها ليست من الهين. وعليه فهي عقوبة رادعة مانعة.²

الفرع الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية.

إذا كان الأصل في الواجبات الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، إلا أنه خروجاً عن القاعدة العامة، تتوقف العلاقة الوظيفية مؤقتاً لسبب من الأسباب التي حددها القانون³، مما يجب أن تكون تحت عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

أولاً: وضعية خارج الإطار.

عرف المشرع الجزائري هذه الوضعية في المادة 140 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي نصت على: "وضعية خارج الإطار هي الحالة

1- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 30.

2- المرجع نفسه.

3- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 145.

التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الإنتداب....¹، والملاحظ أن هذه الوضعية لم يسبق تكريسها من قبل في القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية ومن أهم الآثار المترتبة على إقرار هذه الوظيفة²، ما نصت عليه الفقرة 3 من المادة 141 من الأمر رقم 03-06 حيث جاء فيها: "لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من ترقية في الدرجات".³

ثانيا: وضعية الإحالة على الإستيداع.

تعد هذه الوضعية كذلك من الوضعيات التي تحول دون ترقية الموظف، فقد عرفت المادة 145 من الأمر رقم 03-06 على أنها: ".... إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد...."⁴ وتمنح وضعية الإحالة على الإستيداع للموظف سواء كانت بقوة القانون، أو بطلب من الموظف، وفق الحالات المنصوصة عليها في المواد من 146 إلى 149 من نفس الأمر لمدة محددة، ويعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالة الإستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 152 من نفس الأمر، وبهذا الإجراء يرفع المنع الذي كان مقررا قبل انتهاء فترة الإستيداع، ليستفيد الموظف بجميع حقوقه، ومنها حقه في الترقية من جديد.⁵

1- أنظر المادة 140 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

2- قويدري سليمان، غادة موسى، مرجع سابق، ص 41.

3- راجع المادة 141 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

4- المادة 145، المرجع نفسه.

5- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 68-69.

المطلب الثاني

الرقابة على قرارات الترقية

رغم كون الإدارة العمومية صاحبة الإختصاص في إصدار قرارات الترقية، إلا أنها قد تقع في أخطاء مما يجعل تلك القرارات معيبة، من أجل ذلك أسس المشرع الجزائري نظاما يمتثل في الرقابة الإدارية وكذا الرقابة القضائية، للحد من هذه الأخطاء وإنصاف ذويها من حقوقهم وهو ما سنتطرق إليه في هذين الفرعين:

الفرع الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية.

الرقابة الإدارية هي الرقابة التي تباشرها الإدارة بنفسها فهي بذلك رقابة ذاتية، تمارسها على القرارات الإدارية، وذلك في حالة إذا تقدم المتضرر من القرار، ملتمسا من الإدارة إعادة النظر في قرارها والعدول عنه، سواء بتعديله أو إلغائه أو سحبه، غير أن الإدارة العامة بصفتها مصدرة للقرار، لا تتمتع بالحرية المطلقة بحكم أنها تخضع للرقابة من قبل أجهزة أخرى أعلى منها.¹

أولا: رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي.

توجد على مستوى كل ولاية مفتشية الوظيف العمومي، موضوعة تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية، يضطلع هذا الأخير بالمهام المخولة له في مجال عمل الهياكل المركزية، والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة، ومن أبرز السمات التي تتميز بها مفتشية الوظيفة العامة، أنها عبارة عن جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم، وقد تغير نمط هذه الرقابة بمرور الزمن لكونها كانت رقابة سابقة فأصبحت الآن رقابة لاحقة.²

1- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 59.

2- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 40.

1- الرقابة السابقة:

- تمارس مصالح مفتشيات الوظيفة العمومية الرقابة السابقة في شكل تأشيرة مسبقة تتمثل في:
- التأكد من مراقبة تسيير المستخدمين التي لا تشرف عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية.
 - متابعة تطور أعداد هؤلاء المستخدمين والمشاركة في تحضير عمليات جرد الإحصائيات في الإدارات العامة.
 - إبلاغ بصفة دورية السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، عن شروط تطبيق التنظيم الذي يحكم مستخدمي قطاع الوظيفة العمومية في الدولة.¹

2- الرقابة اللاحقة:

- الرقابة اللاحقة تهدف إلى التخفيف من حدة المركزية في تسيير مستخدمي الوظيفة العامة وذلك بوضع آليات لضمان التحكم في عدد مستخدمي الإدارات، وإنشاء مهام التدقيق تابعة لمصالح الوظيفة العامة، لتقييم فعالية المصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية، وتحمل المسيرين المسؤولية التامة على جميع وثائق تسيير المستخدمين.²
- من خلال المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم 66-145، المتعلق بتحرير القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، تنص المادة 06 منه: "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...."³.

1- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 72.

2- أجلي حادة، مرجع سابق، ص 91.

3- المادة 06 من المرسوم رقم 95-166، المؤرخ في 29 أبريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، المؤرخ في 09 ماي 1995.

نفهم من خلال نص المادة أن المشرع استبعد الرقابة السابقة واستبدالها بنظام الرقابة اللاحقة، حيث استحدث آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية سميت بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية¹، وقد كرس المشرع هذا النظام -الرقابة البعدية- لمصالح الوظيف العمومي سواء فيما يخص تنفيذ مخطط التسيير أو فيما يتعلق بالرقابة على قانونية التصرفات القانونية التي تصدرها الإدارة في هذا الإطار.

وبهذه الصفة منح المشرع المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة القيام بأي تحقيق في الوثائق، أو في عين المكان بصفة مباغثة أو بعد تبليغ، 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.²

ثانيا: الرقابة بناءً على تظلم.

بما أن القرار الإداري هو إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة، بما لديها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا، وكان الباعث إليه ابتغاء مصلحة عامة، فإن هذا القرار قد يشوبه عيب في أحد أركانه يؤدي على إلحاق ضرر بالمخاطب بالقرار، ففي هذه الحالة يمكن لذي المصلحة أن يتظلم من هذا القرار طالبا من الجهة الإدارية التي أصدرته أو الجهة الإدارية التي علوها إلغاءه أو تعديله أو سحبه.³ وقد أجاز المشرع بموجب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية، للشخص المتضرر من القرار الإداري تقديم تظلم للجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المحدد قانونا.⁴ فيكون التظلم خلال أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي، نسخة من القرار الإداري الفردي

1- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 65.

2- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 62-63.

3- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 43.

4- أنظر المادة 830 من قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، المؤرخ في 23 أفريل 2008.

أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو الشخصي.

نخلص في الأخير إلى أن الرقابة الإدارية مهما كان نوعها، فإنها لا تنصب على مشروعية العمل فقط، بل على ملاءمته أيضا لظروف المكان والزمان، فهي رقابة شاملة والأصل عدم خضوعها لشكليات وإجراءات ما لم يقض القانون بخلاف ذلك¹، كما تتميز بالسرعة وبساطة الإجراءات، بما يمكن من تحقيق غايتها في آجال معقولة.

غير أنه ما يعاب عليها أنها رقابة غير حيادية وغير موضوعية، لأنها مصدرية القرار المطعون فيه وحكما في نفس الوقت، باعتبارها تفصل في التظلم والشكوى المرفوعة إليها.²

الفرع الثاني: الرقابة القضائية.

تعد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة من أهم وأكثر صور الرقابة فعالية، حيث تستند سلطة الرقابة للقضاء لما يتميز به من استقلال وحياد عن السلطة التنفيذية، ولأن القضاء الإداري قادر على حماية مبدأ المشروعية، إذ أن الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على أعمال الإدارة، هي رقابة مشروعية كأصل عام، حيث يقوم بفحص القرار الإداري من حيث مطابقته أو عدم مطابقته للقواعد القانونية، دون أن تمتد هذه الرقابة إلى بحث مدى ملاءمته حيث أن هذا من صلاحيات الإدارة.³

أولا: 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 عنه، حينها يقوم القاضي الإداري برقابة مدى مشروعية القرارات التي تصدرها الإدارة، عن طريق رفع دعاوى إلغاء ضد هذه القرارات من طرف المعنيين، ومن بين هذه القرارات قرار ترقية الموظف حيث

1- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 35.

2- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 65.

3- خالد حمّاد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 111.

أنه قد تصدر الإدارة قرار ترقية موظف غير مشروع في أحد أركانه.¹

1- شروط الطعن في قرار الترقية:

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

أ- الشروط العامة:

✓ شروط متعلقة بالطاعن:

نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون...."². يفهم من نص المادة أنه يجب توفر شرطين أساسيين وهما:

- الصفة:

يقصد بها أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء، بالإضافة إلى أن يكون هو من يباشر الحق في الدعوى.

- المصلحة:

وهي المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء، أما المصلحة في دعوى الإلغاء هي وسيلة لحماية مبدأ مشروعية وسيادة القانون.³

✓ شروط متعلقة بالعريضة:

طبقا للمادة 815 و 816 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ترفع الدعوى الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة من طرف الموظف المعني بقرار الترقية، بعريضة مكتوبة تودع

1- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 66.

2- المادة 13 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

3- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 48.

بأمانة الضبط وموقعة من محامي.¹

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

- الجهة القضائية المختصة التي ترفع أمامها الدعوى، إسم ولقب المدعي وموطنه، إسم ولقب وموطن المدعى عليه، عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، كما يجب أن تكون العريضة موقعة من طرف محامي.²
- تقيد العريضة بسجل خاص لدى أمانة الضبط للجهة القضائية المختصة، ويرفع مع عريضة افتتاح الدعوى القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء ما لم يوجد مانع مبرر.³

✓ شرط الإختصاص القضائي:

بما أن قرار الترقية صادر من طرف الإدارة اتجاه الموظف، فإن الجهة القضائية المختصة هي المحكمة الإدارية كدرجة أولى للتقاضي، طبقاً لأحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، التي تنص على: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرفاً فيها"⁴، وبما أن الأحكام التي تصدرها المحكمة الإدارية بشأن قرار الترقية لا تعتبر أحكاماً نهائية، بل هي أحكام ابتدائية قابلة للإشتماق أمام مجلس الدولة، لذا يعتبر هذا الأخير الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري الجزائري، فهو يختص بالرقابة على مختلف القرارات المعروضة عليه بما فيها قرار الترقية، بناءً على دعوى ترفع من ذوي الصفة والمصلحة كدرجة ثانية أخيرة، للفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية.⁵

1- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 276.

2- راجع المادتين 815 و 816 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

3- راجع المادة 823، من نفس القانون.

4- المادة 800، من نفس القانون.

5- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 49.

ب- الشروط الخاصة:**✓ آجال رفع دعوى الإلغاء:**

بالرجوع إلى نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 نجد أن المشرع قد حدد أجالاً لرفع الدعوى، والتي حددها بمدة أربعة 04 أشهر ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار الفردي¹، وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وفي حالة ما إذا اختار المعني رفع تظلم مسبق قبل اللجوء إلى القضاء، فميعاد رفع هذا التظلم هو ذات المدة أي أربعة 04 أشهر من تاريخ تبليغ القرار، وبعد سكوت الإدارة عن الرد لمدة شهرين من رفع التظلم بمثابة رفض ضمني يكون للمعني بعد ذلك رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء في آجال شهرين من تاريخ انقضاء مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد فإن آجال الشهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني ببرد الإدارة، وتكمن الحكمة من فرض آجال محددة لرفع الدعوى، هو ضمان استقرار المراكز القانونية التي تترتب عن القرارات الإدارية، وبالتالي تفادي المشاكل التي ستنتج عن غياب الحماية القانونية لهذه المراكز.²

✓ محل الطعن بالإلغاء:

المشرع الجزائري اشترط إرفاق العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري، تحت طائلة عدم قبول القرار الإداري المطعون فيه، ما لم يوجد مانع مبرر.³

2- أسباب دعوى الإلغاء:

عند قبول الطعن شكلاً من طرف القاضي الإداري بتوافر الشروط الواجبة لقبوله، يتعين البحث عن مدى تأسيس الطعن من الناحية الموضوعية، حيث لا يتم ذلك إلا بالتطرق إلى أوجه الإلغاء، مما يتعين على القاضي البحث عن مدى توافر أركان القرار ليفحص مدى

1- المادة 829 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

2- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 78.

3- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 72.

مشروعيته، وعليه فإن أوجه الإلغاء تنصب على العيوب التي تشوب قرار الترقية، من عدم المشروعية الداخلية وعدم المشروعية الخارجية.¹

أ- عدم المشروعية الداخلية:

✓ عيب السبب:

هو العنصر القانوني أو الواقعي الذي يحدو بالإدارة إلى إصداره، فهو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين هو محل القرار، وعليه فعدم وجود سبب صحيح يببر صدور القرار يجعل هذا الأخير معيبا بعيب السبب.²

✓ عيب المحل:

ينطوي هذا العيب على جميع العيوب التي تشوب القرارات الإدارية، وتجعلها باطلة لكونها مخالفة الإختصاص المحدد بالقانون، أو مخالفة الإجراءات الشكلية المقررة، أو إساءة استعمال السلطة، فتعد في جميع الأحوال بأنها مخالفة للقانون.³

✓ عيب الإنحراف بالسلطة:

يتصل عيب الإنحراف بالسلطة إلى الغاية التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها عند استعمالها لسلطتها التقديرية، ويتحقق عيب الإنحراف بالسلطة في حالة ما إذا حادت الإدارة عن الهدف الذي ابتغاه القانون من إصدار قرار الترقى، لذلك يعتبر هذا العيب من أدق العيوب، لأنه يختص برقابة البواعث الخفية والدوافع المستورة التي حملت رجل الإدارة على التصرف، مما يجعل مهمة القضاء في إجراء هذه الرقابة مهمة شاقة وحساسة.⁴

1- دبابي فتيحة، خيرة سارة، المرجع السابق، ص 73.

2- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 80.

3- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 51.

4- بلقاسم تسعديت، مرجع سابق، ص 80.

ب- عدم المشروعية الخارجية:

✓ عيب عدم الإختصاص:

المشرع قد حدد الإطار القانوني الواسع لممارسة الإدارة الإختصاص، فإن الخروج على ذلك يتجاوز حدودها الزمنية أو المكانية أو الموضوعية، ولهذا فإن القاضي له صلاحية إلغاء القرار كون الإدارة خرجت عن الإطار القانوني المحدد لها.¹

✓ عيب الشكل والإجراءات:

يكن عيب الشكل والإجراءات في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القوانين، واللوائح المنظمة لإصدار القرارات الإدارية، سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد بصورة كلية أو بمخالفتها جزئياً.²

ثانياً: دعوى التعويض.

تعرف دعوى التعويض بأنها تلك التي يرفعها أحد الأشخاص ضد الإدارة، لاعتدائها على مركزه النظامي الشخصي مطالباً القضاء، ليس فحسب ببحث مشروعية العمل الإداري، وإنما أيضاً بأن يحكم له بفعل شيء أو بالامتناع عن فعل شيء، أو بالتعويض عما أصابه من أضرار من جراء العمل الإداري الغير المشروع.³ كقرار الترقية الذي ينتج عنه أثر قانوني وهو ترقية موظف من درجة إلى درجة أعلى.

ففي هذه الحالة يستطيع الموظف المعني بقرار الترقية أن يطلب التعويض، إذا اعترى قراره أحد العيوب التي سبقت دراستها في دعوى الإلغاء، كعيب السبب والمحل وعيب انحراف في السلطة، أو عيب عدم الإختصاص وعيب الشكل والإجراءات.⁴

1- بلقاسم تسعديت، المرجع السابق، ص 78.

2- المرجع نفسه، ص 79.

3- خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري (قضاء الإلغاء- قضاء التعويض، دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، 2009، ص 255.

4- دبابي فتيحة، خيرة سارة، مرجع سابق، ص 78.

كما أن دعوى التعويض تكون متزامنة مع دعوى الإلغاء، ذلك لأنه يستطيع المدعي أن يرفع دعوى الإلغاء يطالب فيها بإلغاء القرار الإداري، كما يطالب بأن يُدفع له تعويض عن الضرر الذي تعرض له نتيجة الضرر الذي أصابه جراء القرار المطعون فيه.

ولكي تقوم دعوى التعويض بسبب ضرر لحق بالموظف العام، يجب أن يتوفر في قرار الترقية ركن الخطأ وركن الضرر، والعلاقة السببية بين خطأ الإدارة والضرر¹، لأنه إذا انعدمت إحدى هذه الأركان تسقط دعوى التعويض، لأنه كل ركن له علاقة بالركن الآخر فحتى يعرض الموظف المتضرر من خطأ الإدارة في قرار الترقية، يجب أن تتوفر في الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية شروط وهي:

1- يجب أن يستند رافع الدعوى على حق تم الإعتداء عليه، وأن يكون هذا الحق قد تم الإضرار به نتيجة تصرف الإدارة، وبالتالي فإن المصلحة في دعوى التعويض يشترط أن تقوم على أساس حق شخصي للموظف انتهكته الإدارة.

2- أن يؤثر القرار الإداري الغير المشروع على المركز القانوني للطاعن، كان يعدل بالحقوق أو الإلتزامات ويؤثر عليها بالزيادة أو النقصان كالقرار الصادر بترقية الموظف.

3- أن تتوافر أركان المسؤولية التقصيرية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما².

أما بخصوص رفع دعوى التعويض تكون أمام مجلس الدولة، حسب المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادة 09 من قانون مجلس الدولة³.

إلا أنه قد أوردت المادة 804 استثناءات عن القاعدة، تتمثل في أن الدعاوى ترفع وجوبا أمام المحاكم الإدارية، في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة، أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة

1- دبابي فتيحة، خيرة سارة، المرجع السابق، ص 79.

2- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 54.

3- أنظر المادة 901 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

اختصاصها مكان التعيين.¹

وبالنسبة إلى إجراءات رفع دعوى التعويض، فهي لا تختلف عن إجراءات رفع دعوى

الإلغاء التي أوجب القانون اتباعها.²

1- أنظر المادة 804 من قانون رقم 08-09، المرجع السابق.

2- بريك خديجة، مرجع سابق، ص 55.

خلاصة الفصل:

من خلال ما مر علينا في هذا الفصل، نخلص بأننا قمنا بدراسة العمليات التي تقوم بضبط نظام الترقية، والمتمثلة في الشروط والإجراءات التي يجب توافرها لكي تتم الترقية، كما بينا أيضا أهمية نظام تقييم أداء الموظف العام، والذي من شأنه يعطي الصورة الانعكاسية لمردوده ونشاطه بشكل عام، إذ من خلاله يكتسب الموظف التنقيط والتقدير العام من قبل السلطة المباشرة له، وبالتالي يساهمان بشكل كبير في ترقيته.

كما خلصنا أيضا إلى إبراز الموانع القانونية التي تحول بين الموظف وترقيته، رغم توفره لعنصري الأقدمية والكفاءة وذلك وفق ما حدده المشرع، ولو أنها موانع مؤقتة ليست بموانع نهائية، هذا بالإضافة إلى تطرقنا إلى الرقابة الإدارية رغم ما يعاب عليها بأنها رقابة ذاتية بحكم أنها تشكل خصما وحكما في نفس الوقت، وفي الأخير تطرقنا إلى الرقابة القضائية لقرارات الترقية، والتي من شأنها يمكن أن تحد من تعسف الإدارة في إصدار قرارات الترقية.

خاتمة

بعد وقوفنا على دراسة نظام الترقية في الوظيفة العامة، خلصنا إلى أن مفهوم الترقية هو انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى في السلم الإداري، مما تعود عليه بامتيازات مادية وترقية إجتماعية أعلى، وكما تحقق من ناحية أخرى المصلحة الإدارية في شغل المناصب الشاغرة بأعوان ذوي خبرات وتكوينات وكفاءات، فضلا على تلبية حاجات الجمهور من خدمات ذات نوعية في المرافق العامة.

فالمشرع الجزائري أولى أهمية وقدرًا معتبرا للترقية، إذ فصل ذلك عبر نصوص تشريعية وتنظيمية مختلفة، كالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وكذا المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، كل ذلك إسهاما منه لتطوير وتعزيز هذا الحق المهم للموظف في مساره المهني، إذ قسم الترقية بين نوعين وهما الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، وفق مبدأ المساواة بين كل الموظفين الذين تقدموا للترشح للترقية مراعيًا الجمع بين معياري الأقدمية والكفاءة معا، وهو ما يجعل هذا الإجراء يحسب عليه - المشرع الجزائري - كنقطة إيجابية في جمعه بينهما.

ولكي يستفيد الموظف من حقه المشروع في الترقية الذي كفله له المشرع وأدرجه ضمن الحقوق والضمانات التي تخص مساره المهني، وجب عليه أن تتوفر فيه بعض الضوابط التي تضمنتها النصوص التشريعية والتنظيمية المتمثلة في شروط وإجراءات الترقية، وأن يحصل على تقييم ورأي السلطة المختصة في إصدار قرار الترقية المتمثلة في اللجنة المتساوية الأعضاء، هذا في حالة ما لم تتعارض هذه الضوابط مع إحدى الموانع التي تحول بينه وبين الترقية، كالموانع المتعلقة بالنظام التأديبي أو الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية التي حددها المشرع على سبيل الحصر، إلا أنه لا يمكن للإدارة من تلقاء نفسها أن تمنع الموظف من حق الترقية، فالمشرع أوجد هياكل وهيئات خول لها تنظيم شؤون الموظفين ومراقبة مشروعية القرارات الصادرة في حقهم، والمتعلقة بكامل مسارهم المهني، كقرار الترقية الذي هو محور

دراستنا، كل ذلك حماية للموظف من تعسف الإدارة في حقه، وكما عزز ذلك أيضا بنظام أكثر ضمانا له وهو رقابة القضاء الإداري.

فبناء على ما تمت دراسته خلال هذا البحث، توصلنا في الأخير إلى جملة من النتائج والتوصيات نردها على النحو التالي:

أولاً: النتائج.

- إن تطبيق نظام الترقية في الوظيفة العامة على أسس مدروسة ومعايير نزيهة يُعد ركيزة مهمة في تطوير المجال الإداري بصفة عامة، مما يرجع بالنفع للموظف والإدارة والجمهور على حد سواء.
- أخذُ المشرع الجزائري بمعار الكفاءة مكملا لمعيار الأقدمية في تطبيق نظام الترقية لَمِنَ المزايا التي تحسب له، إذ كان موفقا من غبن الكفاءات النشطة في الإدارة العمومية.
- تنوع نمط الترقية في التشريع الجزائري على النمطين، الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة يعد مكسبا للموظف العمومي، إذ يعطي له الفرصة للاستفادة من هذا النمط أو ذاك.
- حصول الموظف العمومي على حق الترقية ليس بشكل تلقائي، فهو مرهون بتوفر جملة من الشروط، قد حددها المشرع ليظفر بها.
- إن قرار الترقية قد لا يكون محل التنفيذ من قبل السلطة المختصة، رغم توفر الموظف للشروط المؤهلة؛ ويرجع ذلك لوجود مانع قانوني يحول دونه ودون الترقية.
- المشرع الجزائري عزز نظام الرقابة الإدارية بالنظام القضاء الإداري، وهو ما يعطي الأمل للموظف بالحصول على حقوقه حال ما قامت الإدارة بتعسف تجاهه، لكون هذه الأخيرة هي مصدرة للقرار وهي الخصم في نفس الوقت.

ثانياً: التوصيات.

- حرص الإدارة على وضع الموظف الحاصل على الترقية عن طريق الشهادة أو التكوين المتخصص في وظيفة مناسبة وموافقة للدرجة العلمية المحصل عليها، وذلك للاستفادة من دراسته وتكوينه، والحد من ترقية الموظف دون أن يقدم أي إضافة في ظل بقاءه في منصبه بروتينه المعتاد.

- نقترح على المشرع أن يوجد معايير أكثر موضوعية في الترقية الإختيارية بدل استيفاء الموظف المدة القانونية المتمثلة في عشر سنوات، والتي نراها طويلة المدى باعتبار وجود طاقات فاعلة وموهوبة في الإدارة تستحق الترقية والتشجيع أكثر نظير جهودها المبذولة.

- اعتماد طرق مكملة للسلطة المباشرة في تقييم الموظف كالحوار التقييمي أو الإستعانة بزملاء الموظف، كل ذلك إنصافاً له من أن يتعرض للتعسف من المسؤول المباشر، وهو ما يكون هذا الأخير غالباً في أرض الواقع يمد نقاطاً ثابتة لكل الموظفين باختلاف رتبهم ومستوياتهم، رغم وجود الفوارق الواضحة في أداءاتهم ومهاراتهم والتزاماتهم الوظيفية.

- على الإدارة الإهتمام أكثر بتكوين الموظفين المراد ترفيتهم وذلك بتكثيف الدورات والتربصات ليحملوا مشعل المسؤولية ويسيروا دواليب الإدارة بكل علم وتمكن ودراية.

قائمة

المصادر والمراجع

✓ قائمة المصادر:

أولاً: الدستور.

1- قانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخ في 07 مارس 2016.

ثانياً: القوانين.

1- قانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 724، المؤرخ في 08 أوت 1978.

2- قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، المؤرخ في 23 أبريل 2008.

ثالثاً: الأوامر.

1- أمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 542، المؤرخ في 08 جوان 1966.

2- أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المؤرخ في 16 جويلية 2006.

رابعاً: النصوص التنظيمية.

أ- مرسوم رئاسي:

1- المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 58، المؤرخ في 01 أكتوبر 2014.

ب- مراسيم تنفيذية:

1- مرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40، المؤرخ في 24 مارس 1985.

2- المرسوم التنفيذي رقم 95-28، المؤرخ في 12 جانفي 1995، المحدد للإمتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين

- بولايات أدرار وتامنغست وتندوف واليزي الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04 المؤرخ في 29 جانفي 1995.
- 3- المرسوم رقم 95-166، المؤرخ في 29 أفريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم 66-145، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، المؤرخ في 09 ماي 1995.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، المؤرخ في 06 مارس 1996.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 99-07 المؤرخ في 14 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25، المؤرخ في 15 أفريل 1999.
- 6- المرسوم التنفيذي 08-130، المؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، المؤرخ في 04 ماي 2008.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 11-122، المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، المؤرخ في 20 مارس 2011.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 16-280، المؤرخ في 02/11/2016، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، المؤرخ في 09/11/2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، المؤرخ في 28 جويلية 2020.

خامسا: تعليمات.

- 1- التعليمات رقم 05، المؤرخة في 03 جويلية 1968، المتعلقة بنظام التتقيط وقرار الترقية.

✓ قائمة المراجع:

أولاً: الكتب المتخصصة.

- 1- الشيخ عصمت عبد الله، الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
- 2- القاضي وليد سعود، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن 2012.

ثانياً: الكتب العامة.

- 1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 2- الطماوي سليمان، مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.
- 3- بودهان موسى، قانون الوظيف العمومي، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 4- خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري (قضاء الإلغاء- قضاء التعويض، دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، 2009.
- 5- زعيبي مراد، دراسات في تسيير الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
- 6- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية للطباعة والنشر الإسكندرية، مصر، 2000.
- 7- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2002.
- 8- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 9- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015.
- 10- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991.
- 11- محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء، مصر، 2006.
- 12- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري (تنظيم الإدارة-نشاط الإدارة-وسائل الإدارة)، ج1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2000.
- 13- مهنا محمد فؤاد، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التنظيم، دار المعارف القاهرة، 1967.

14- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

ثالثا: البحوث الجامعية.

أ- أطروحة دكتوراه:

1- عمار عوابدي، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها في الإدارة العامة الحديثة، رسالة دكتوراه دولة جامعة الجزائر، 1981.

ب- رسائل ماجستير:

1- بوزورين فيروز، دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رسالة ماجستير، كلية علوم الإقتصاد وعلوم التسيير، قسم اقتصاد وتسيير، جامعة فرحات عباس سطيف السنة الجامعية: 2009-2010.

2- خالد حمّاد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام دراسة مقارنة بين الأردن والكويت رسالة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، السنة الدراسية: 2011-2012.

3- ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية: 2010-2011.

ج - مذكرات ماستر:

1- أجبلي حادة، آيت عيسى سوريا، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، السنة الجامعية: 2015-2016.

2- بريك خديجة، الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية: 2019-2020.

3- بشيري ابراهيم، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية: 2015-2017.

4- بلقاسم تسعديت، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية: 2014-2015.

- 5- دبابي فتيحة، خيرة سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 08 ماي، قالمة، السنة الجامعية: 2016-2017.
- 6- شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة خميس مليانة، السنة الجامعية: 2013-2014.
- 7- طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، السنة الجامعية: 2016-2017.
- 8- طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية: 2018-2019.
- 9- قويدري سليمان، غادة موسى، ترقية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية: 2016-2017.
- 10- مولاي إبراهيم عبد الحكيم، نظام ترقية الموظف العام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية: 2012-2013.

رابعاً: المجلات.

- 1- دهما مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني السياسي، جامعة غرداية المجلد الرابع، العدد الأول، 2020.
- 2- زايد أحمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيض، العدد الأول، ديسمبر 2013.
- 3- عبد الرحمان علي إبراهيم غنيم، الموظف العام والموظف الدولي دراسة مقارنة، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة أكاديمية شرطة دبي، العدد 27، 2018.

خامساً: المحاضرات.

- 1- بن رمضان عبد الكريم، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية على ضوء الأمر رقم 06-03 محين مع المرسوم التنفيذي رقم 20-373، مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة الجامعية: 2021-2022.

الفهرس

الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

الصفحة	العنوان: النظام القانوني لترقية الموظف العام
01	المقدمة
06	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للترقية في الوظيفة العامة
08	المبحث الأول: ماهية ترقية الموظف العام
08	المطلب الأول: مفهوم الترقية
08	الفرع الأول: تعريف الترقية
08	أولاً: التعريف اللغوي
09	ثانياً: التعريف الاصطلاحي
09	ثالثاً: التعريف الفقهي
10	رابعاً: التعريف التشريعي
12	الفرع الثاني: أهمية الترقية
13	أولاً: أهمية الترقية بالنسبة للجهاز الإداري
13	ثانياً: أهمية الترقية بالنسبة للموظف العام
14	ثالثاً: أهمية الترقية بالنسبة للمواطنين المتعاملين مع الإدارة العمومية
15	المطلب الثاني: أنماط الترقية ومعاييرها
15	الفرع الأول: أنماط الترقية
15	أولاً: الترقية في الدرجة
18	ثانياً: الترقية في الرتبة
24	الفرع الثاني: معايير الترقية
24	أولاً: الأقدمية كمعيار للترقية
25	ثانياً: الكفاءة كمعيار للترقية
27	ثالثاً: الترقية بالأقدمية والكفاءة معا

28	المبحث الثاني: أسس الترقية وتكييفها القانوني
28	المطلب الأول: مبادئ الترقية وعلاقتها بالمسار المهني
29	الفرع الأول: مبادئ الترقية
29	أولاً: مبدأ المساواة
31	ثانياً: مبدأ تكافؤ الفرص
31	الفرع الثاني: علاقة الترقية بالمسار المهني
32	أولاً: الحافز المادي
33	ثانياً: الحافز المعنوي
35	المطلب الثاني: التكيف القانوني للترقية وموقف المشرع الجزائري منها
35	الفرع الأول: التكيف القانوني للترقية
37	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من الترقية
40	خلاصة الفصل
41	الفصل الثاني ضوابط الترقية ونظام الرقابة عليها
43	المبحث الأول: عمليات ضبط نظام الترقية
43	المطلب الأول: شروط الترقية وإجراءاتها
43	الفرع الأول: شروط الترقية
43	أولاً: شروط الترقية في الدرجة
46	ثانياً: شروط الترقية في الرتبة
48	الفرع الثاني: إجراءات الترقية
48	أولاً: إجراءات الترقية في الدرجة
50	ثانياً: إجراءات الترقية في الرتبة
53	المطلب الثاني: نظام تقييم أداء الموظف العام
53	الفرع الأول: عمليتا التقييط والتقدير العام
54	أولاً: عملية التقييط
55	ثانياً: التقدير العام

57	الفرع الثاني: إجراءات التقييم
57	أولاً: جدول التنقيط
58	ثانياً: صلاحيات التنقيط
58	ثالثاً: الضمانات المحيطة بعملية التنقيط
59	المبحث الثاني: موانع الترقية ونظام الرقابة عليها
59	المطلب الأول: الموانع القانونية للترقية
59	الفرع الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي
60	أولاً: الإحالة إلى المحاكمة
60	ثانياً: توقيع العقوبات التأديبية
62	الفرع الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية
62	أولاً: وضعية خارج الإطار
63	ثانياً: وضعية الإحالة على الإستيداع
64	المطلب الثاني: الرقابة على قرارات الترقية
64	الفرع الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية
64	أولاً: رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي
66	ثانياً: الرقابة بناءً على تظلم
67	الفرع الثاني: الرقابة القضائية
67	أولاً: دعوى إلغاء قرار الترقية
72	ثانياً: دعوى التعويض
75	خلاصة الفصل
76	خاتمة
80	قائمة المصادر والمراجع
86	الفهرس
90	ملخص

ملخص

ينصبُّ موضوع هذه المذكرة حول ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، إذ يعد من أهم المواضيع التي تطرح وتتداول في مجال الوظيفة العامة، لما لها من تأثير تحفيزي للموظف العمومي من خلال مزاياه المادية والمعنوية، وكذا المردود الإيجابي لخدمات الإدارة العمومية وبالتالي إشباع حاجات العامة من الجمهور على أحسن وجه.

فالترقية حق مشروع كفله المشرع لكل موظف يسعى جاهدا للحصول عليه، فهو مرهون بأقدميته في الوظيفة، وبكفاءاته وقدراته من خلال الدراسة والتكوين، فمتى توفرت فيه هذه العناصر والتزم بالشروط القانونية للترقية، كان على السلطة المختصة في الإدارة العمومية إصدار قرار الترقية في حقه، هذا ما لم يتعارض مع إحدى الموانع القانونية للترقية.

وللموظف حق التظلم في حقه من الترقية إن هو تعرض لتعسف من الجهة الإدارية، كما له الحق أيضا متابعة ذلك في القضاء الإداري إن لم يحصل عليه مباشرة من الجهة الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الترقية، الوظيفة العامة.

Abstract:

This thesis considers the job promotion of the public sector employees in the Algerian legal system. This topic is among the most important ones in the public employment sector as it impacts positively the employee through its material and non-material incentives along with the positive yield of the services of the public administration, which will lead to meeting the needs of people for better administration services.

Job promotion is the employee's right as long as he strives to obtain it. It is a return for his seniority, competence and ability through training. Once those elements are met as well as complying with the regulations of job promotion, the concerned authority should issue his promotion decision provided that no legal objection is raised.

The employee has the right to grievance should he is deprived of that right. Furthermore, he could sue the concerned authority at the administrative court system for depriving him of one of his rights.

Keywords: public employee, promotion, public employment.