وزارة التعليـــم العـالـــي والبحـــث العلمـــي

جـامعـــــــة الدكتـــــــــور يحـــــي فـــارس

كليـــــة الحقـــــــــــوق والعلوم السياسيـة

الترقية على أساس الشهادة بين الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 280/16

مذكـــرة لنيـــل شهـــادة المـــاستـر فـي الحقـــوق

تخصـــــص : دولـــــة ومـؤسســـات

مـــن إعـــداد الطلبة :

ـ واكـــد علاء الدين

ـ حمزة محمد لمين

تحت إشراف الأستاذة :

ـــ أوراك حورية

السنة الدراسية : 2020/2019

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

" وَمَا تَوْفِيقِي إِلاَّ بِاللّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ "

سورة هود الآية 88

شكر و تقدير

أولا نحمد الله عز وجل على نعمه و فضله و نشكره على توفيقه و تسهيله لنا لإنجاز هذا العمل المتواضع .

لا بد لنا و نحن نخطوا خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة شكر وعرفان لكل أستاذتنا في الكلية لما قدموه لنا طيلة السنوات التي قضيناها بالكلية ، و أخص بالذكر أستاذتنا المشرفة أوراك حورية .

التي لم تبخل علينا و لو بالقليل بتوجيهاتها و نصائحها القيمة التي بفضلها تم إنهاء هذه المذكرة في صورتها النهائية، فجزاها الله خير الجزاء و ألبسها لباس الصحة و العافية و رزقها الخير الوفير في حياتها .

كما نتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة اعضاء اللجنة المناقشة الذين وافقوا على مناقشة مذكرتنا .

نتقدم بالشكر ايضا لكل عمال و اساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الدكتور يحي فارس المدية .

كما نتقدم بالشكر و العرفان لكل من ساعدنا في إنجاز و إعداد هذا العمل من قريب أو بعيد راجين من المولى عز وجل أن يجازيهم خير الجزاء .

نشكر كل من علمنا حرفا فصرنا له عبدا ، أساتذتنا الكرام من الطور الابتدائي إلى ما بعد التخرج .

و شكـرا

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل إعملوا فسيرى الله أعمالكم و رسوله و المؤمنون)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك فأحمدك حمدا مباركا طيبا على إتمامي لهذا العمل المتواضع .

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ونصح الأمة سيدنا محمد ﷺ .

إلى من حملتني وهنا على وهن ، إلى من أرضعتني الحب و الحنان ، إلى رمز الحب و بلسم الشفاء إلى ملاكي في الحياة و سر الوجود و إلى من كان دعائها سر نجاحي ،إلى القلب الناصع "أمي الحبيبة " الزكية الطاهرة .

إلى من كلّت أنامله ليقدم لي لحظة سعادة ،إلى كل من سعى و شقى لأنعم بالراحة و الهناء و الذي لم يبخل علي بشيء و أماط الشوك عن دربي إلى من تجرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب " والدي العزيز" .

إلى أرواح أجدادي الطاهرة أسكنهم الله فسيح جناته .

إلى من هم السند في حياتي ومن شاركوني الأفراح و النجاحات ، إلى من هم القوة في الشدة إلى أغلى الإخوة و الأخوات " أحلام ، عز الدين ، ريهام هبة الرحمان" ، و بالأخص الكتكوتة وصغيرة بيتنا "ملاك".

إلى الإخوة الذين لم تلدهم أمي "حمزة ، نوح ، إبراهيم ،منير"، و ما أكثرهم .

إلى صديقي الذي قاسمني البحث " حمزة محمد لمين ".

إلى جميع أفراد عائلتي و أقربائي من قريب وبعيد دون نسيان أي أحد ، خالاتي وعماتي، إلى عائلة واكد و عائلة زايدي .

إلى كل من علمني حرفا فصرت له عبدا إلى جميع أساتذتي من الطور الإبتدائي إلى ما بعد التخرج و أخص بالذكر الدكتورة أوراك حورية ، التي أشرفت على مذكرتي.

إلى جميع اصدقائي و من كانوا برفقتي أثناء مسيرتي الدراسية و أثناء حياتي ككل ، و إلى من مروا بحياتي يوما و كانوا بها احلى ذكرى .

إلى من مد لي يد المساعدة ولو بالقليل لاسيما أخي" محمد واكد".

و إلى كل من سقط من قلمي سهوا.

واكد علاء الدين

الاهداء

الى روح ابي الطاهرة تغمده الله فسيح جناته.

الى من كللها الله بالحنان و جعل الجنة تحت اقدامها ، الى من علمتني العطاء بدون انتظار،الى من حملتني في رحمها وهنا على وهن، الى من علمتني و غرست في قلبي القيم و الاخلاق،الى التي لا يطال أي شخص حبها في قلبي،امي اطال الله عمرها و حفظها.

الى من قاسموني العطف و الحنان ، اخوتي الاحباء: فيروز، حياة ، محمد الحبيب، كريمة ، وداد.

الى زوجتي التي قاسمتني الحياة و جعلها الله شريكة دربي.

الى من ارى التفاؤل في اعينهم ، و السعادة في ضحكاتهم، الى شعلة الذكاء و النور، الى الوجوه المفعمة بالبراءة و المحبة اولادي: مليك صلاح الدين، عبدالله حبيب ريان،محمد عبد الغاني.

الى احبائي الغوالي ابناء اخوتي : منال، احمد مهدي، رياض وسيم، و فاتن فيروز الصغيرة.

الى استاذتي الكريمة المشرفة اوراك حورية .

الى واكد علاء الدين ، زميلي في هذا العمل.

الى كل اساتذتي الذين علموني حرفا من الطور الابتدائي الى الجامعي.

الى كل زملائي و زميلاتي.

الى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهودي .

حمزة محمد لمين

قائمة المختصرات

ج . ر : الجريدة الرسمية

د . س : دون سنة نشر

ط : طبعة

مقدمة :

تعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري فهي أداة و مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة ، ومعبرة في آن واحد عن العلاقة بين الإدارة و موظفيها ، وحسب المفهوم الحديث تعتبر الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة ومعيار تقدمها و المقياس الحقيقي لمدى تطورها و ذلك نظرا للأهمية التي تحوزها كونها تعد وجه من أوجه التوجه السياسي و الإقتصادي للدول المعاصرة سواء كانت رأسمالية أو اشتراكية ، لذلك فهي تحظى باهتمام كبير يتجلى في حرص هذه الدول على وضع أنظمة قانونية شاملة و متكاملة لتنظيم شؤون التوظيف وكذا الموظفين في مختلف مرافقها الإدارية العامة خصوصا التي تنتهج النظام المغلق كالجزائر.

وعلى غرار باقي دول العالم نجد أن الوظيفة العمومية في الجزائر قد تطورت عمّا كانت عليه من قبل ، وهذا من خلال عدة تطورات و إصلاحات ، و أصبحت وظيفة عامة تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة و المتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في مختلف القوانين ، بعد أن كانت تمارس كسلطة عامة في مواجهة المواطنين ، و تباين هذا التطور سواءا من حيث مضمونها القانوني او محتواها البشري ، لتواكب بذلك حركية التجدد التي تكفلت بالنهوض بالمؤسسات الوطنية و بناء جهاز اداري قوي ترتكز عليه سياسة الدولة الإجتماعية و الإقتصادية في بناء المجتمع ، و ذلك بالإعتماد على العنصر البشري الذي يعتبر العقل المدبر الذي ينظم وظائفها ،فهي تحتاج إلى وحدة مشرفة و مسيّرة تتمثل في المصلحة ، هاته الوحدة الفاعلة و التي لا تتوقف عن الحركة طيلة ساعات العمل ، تحتاج إلى عون يكون سند لها لتحقيق المطلوب و المنتظر منها .

وقد اصطلح على تسمية هذا العون بالموظف ، فالدولة لا تساوي إلا ما يساويه موظفوها ،فهم العنصر لتطورها و العنصر لتخلفها و بالتالي فالموظف هو المحرك الأساسي لسياسات الدولة في تحقيق مجالاتها المختلفة ، كما يقوم بتنفيذ قوانينها من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العام ،فهو بذلك مرآة الدولة ، إذا صلح الموظف صلحت شؤون الدولة و إذا فسد فسدت هي الأخرى ، لذلك تحرص على انتقاء الأفضل لشغل الرتب التي تتناسب ومؤهلاته و قدراته ، من أجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

وعلى غرار ما نصت عليه تشريعات الدول عامة على حق تولي كافة المواطنين للوظائف العامة ، نجد أن المشرع الجزائري بدوره قد أولى الموظف عناية كبيرة من خلال ما تضمنته النصوص التشريعية و التنظيمية من واجبات وحقوق للموظف في حياته المهنية .

حيث بمجرد اكتساب شخص ما لصفة موظف و تعيينه في الوظيفة العامة تقع على عاتقه واجبات جمّة يكون ملتزما بها طوال مدة خدمته في الإدارة المستخدمة ، مقابل تمتعه بجملة من الحقوق طيلة مساره المهني تكون ثابتة قانونا له ، فالدولة تسعى دائما إلى التطور و التقدم مع الأخذ بعين الإعتبار وضعية موظفيها خلال مسارهم المهني و إعطائهم تحفيزات ومنح لمردودية أكثر، تتمثل أساسا في ترقيتهم من درجة إلى درجة أعلى منها أو من رتبة إلى رتبة أعلى منها وهي من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مسيرته المهنية من يوم تعيينه إلى غاية انتهاء علاقته بالإدارة .

إذن من جملة الحقوق التي يتمتع بها الموظف ، الحق في الترقية على أساس الشهادة الذي يدخل ضمن الحق في الترقية المرتبط بفكرة المسار المهني ، لذا نجد أنا لها من الأهمية الكبيرة ما يجعلها من الإجراءات الإدارية المؤثرة في حياة الموظف و الإدارة على حد سواء، فهي فرصة له من أجل الالتحاق و شغله لرتبة أخرى ذات مستوى أعلى و مسؤولية و سلطة أكبر إضافة إلى حصوله على مزايا مادية و زيادة في المرتب .

ونظرا للدور الذي تلعبه الترقية على أساس الشهادة في تحفيز الموظفين ورفع إنتاجهم الوظيفي ، من خلال ما تحققه من مزايا مادية و معنوية تصب كلها في خدمة المرفق العام ككل ،و الرفع من الروح المعنوية للموظف بشكل خاص ، كفل المشرع الجزائري هذا الحق في مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية ،على غرار الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،وكذا المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 ، وهذا لمعالجة الغموض ورفع اللبس عن إجراءات و كيفيات تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة التي يغفل عنها الكثير من الموظفين و الأعوان العموميين ، وكذا تبيان مختلف الشروط اللازم توافرها في الموظف للإستفادة من هذا الحق المكفول قانونا .

أهمية الموضوع

تعتبر الترقية بصفة عامة و الترقية على أساس الشهادة من أهم المواضيع التي تندرج ضمن الوظيفة العامة ، كونها تسمح للموظفين بتقلد المناصب العليا عن طريق غرس روح التنافس بينهم ، مما يجعلهم يسعون و يصبون إلى تحسين مستواهم و اكتساب المؤهلات و الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني، و ذلك يعود بالفائدة على الإدارة و الرفع من مستواها إلى الأعلى ، كما لها من الأهمية ما يجعلها حافزا للموظفين من أجل الزيادة في الراتب ومن ثمة تحسين مستواهم المعيشي و مركزهم الإجتماعي و الإقتصادي .

أسباب إختيار الموضوع :

لعل من بين أبرز الأسباب التي أدت بنا و دفعتنا إلى إختيار هذا الموضوع كونه يعد من المواضيع الغير متداولة بين الباحثين و يعتبر موضوعا جديدا ومن أهم المواضيع التي تجمع بين الإدارة و الموظف ، وكذا من أجل تبيان أهم نقاط الإختلاف و التشابه من حيث ما جاء به الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 16-280 وهذا من أجل محاولة معرفة التكييف الأصح لنظام الترقية خصوصا الترقية على أساس الشهادة و معرفة موقف المشرع الجزائري و رأي الفقه تجاهه و المبادئ التي تحكمه وتنظمه و تكفل حماية الموظف .

الدراسات السابقة

إن موضوع الترقية على أساس الشهادة لم يتم التطرق إليه من قبل في شكل بحث أو مذكرة منفردة و إنما كان يدرج ضمن عناوين أحد المذكرات التي تعالج موضوع ترقية الموظف بشكل عام على الرغم من أهمية هذا الموضوع في الحياة المهنية للموظف ، حيث نجد ان الباحثين تطرقوا إلى موضوع الترقية عموما بالتفصيل ولم يتطرقوا بتاتا لموضوع الترقية على أساس الشهادة بين الأمر06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280 خصوصا ، لذا قمنا بالاعتماد في دراستنا على بعض الدراسات التي كانت عبارة عن ركائز إعتمدنا عليها في إيجاد بعض المعلومات التي ننطلق منها في إعداد موضوعنا لذا كانت معظم أجزاء موضوعنا معتمدة على القوانين و النصوص التنظيمية وكذا المراسيم و المناشير و التعليمات الوزارية .

ومن بين أهم هذه الدراسات التي إعتمدنا عليها :

كتاب الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري للدكتور عمار بوضياف ، ومذكرة بعنوان أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية رسالة ماجستير ،للطالبة سلوى تشيتات ،تخصص تسييرالمنظمات،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير،جامعة احمد بوقرة،بومرداس ، وكذا مذكرة نظام الترقية في التشريع الجزائري، لاستكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية و الادارية، للطالبتين دايبي فتيحة و خيري سارة، ، تخصص قانون عام، (منازعات ادارية)، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم القانونية و الادارية ، جامعة 08 ماي 1945، 2017-2016،قالمة، الجزائر.

الهدف من الدراسة

يكمن الهدف من هذه الدراسة في رفع اللبس و الغموض الذي كان كثيرا ما يتساءل حوله الموظفون و الأعوان العموميون عن الإجراءات و الكيفيات التي تتم من خلالها عملية الترقية على أساس الشهادة ، إضافة إلى التعريف ولو بشكل بسيط بنظام الترقية ككل و الترقية على أساس الشهادة بشكل خاص، وتحديد المعايير و المبادئ المعتمدة من قبل المشرع الجزائري من أجل ضمان إعطاء كل ذي حق حقه ،كما أنها تعد مرجعا لكل المهتمين والدارسين والطلبة .

صعوبات الدراسة

من أهم الصعوبات التي صادفتنا في إنجاز هذه الدراسة هي :

- صعوبة الحصول على المعلومات ،نظرا لعدم التمكن من التنقل و كذا غلق الكليات و المكتبات .
- حداثة الموضوع وعدم وجود دراسات سابقة له .
- الوضع الراهن الذي تمر به البلاد نظرا لإجتياح فيروس كورونا عافانا الله و إياكم لكامل ربوع الوطن و العالم بأكلمه .
- ضيق الوقت بالنظر إلى حجم الموضوع و اهميته .

إن المشرع الجزائري يعطي أهمية بالغة للحياة المهنية و الإجتماعية للموظفين لذا يحرص على تحسينها و تطويرها و يدرك جيدا أن الموظف هو الساعد القوي للإدارة و رجلها الذي يسهر على تحقيق أهداف وجودها ،و الذي كلما كان مستواه الدراسي أحسن كلما قدم أكثر وبهذا و تداركا لهذه الأهمية نجده خص عملية الترقية على أساس الشهادة بنصين اثنين وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية :

كيف نظم المشرع الجزائري عملية الترقية على أساس الشهادة في كل من الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 16-280 ؟

منهج الدراسة

لمعالجة إشكالية بحثنا اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لتسليط الضوء على هذا الموضوع ، من خلال آليات التحليل ،بتحليل مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بموضوع البحث ، وكذا محاولتنا لوصف الموضوع من أجل إبراز أثره على الإدارة و الموظف و كشف العلاقة التي تربطهم من خلال عملية الترقية على أساس الشهادة، اضافة الى تو ظيفنا للمنهج المقارن و هذا لدراسة اوجه التشابه و الاختلاف بين النصين السالفي الذكر.

خطة البحث

و للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم بحثنا هذا إلى فصلين :

الفصل الأول : تحت عنوان الإطار المفاهيمي للترقية ، و الذي تم تقسيمه إلى مبحثين حيث خصصنا المبحث الأول لمفهوم الترقية أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه لمبادئ الترقية و معاييرها .

أما الفصل الثاني : فقد جاء تحت عنوان العلاقة بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280 حيث قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول أوجه التشابه بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280 ، أما المبحث الثاني فخصصناه لأوجه الإختلاف بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280 .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للترقية

تعتبر الوظيفة العمومية الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة ومعيار تقدمها و المقياس الحقيقي لمدى تطورها ، حيث تعتبر الموظف المرآة العاكسة للدولة و الشغل الذي يشغل المركز القانوني الذي يؤهله لأداء وظيفة معينة في نطاق تنفيذ تلك السياسة ، و الممثل الحقيقي للدولة فالدولة لا تساوي ، إلا ما يساويه موظفوها و هي المسؤولة عن إعداد المخططات و البرامج و رسم بيان السياسة العامة ، و ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة ، وهذا لتحقيق التقدم و الرقي و التنمية ، وقد عرفت الوظيفة العمومية عدة تطورات و خاصة في فرنسا سنة 1897 أين تم التخلي عن فكرة عقد الوظيفة و أصبحت العلاقة القائمة بين الموظفين و الإدارة العامة علاقة قانونية تنظيمية و منها يستمد الموظف حقوقه وواجباته لأداء وظيفة معينة ، و معلوم أنه كلما إتسع تدخل الدولة كلما زادت إحتياجات الموظفين العمومين بإعتبارهم يد الدولة في تسيير المرافق العمومية بحكم السلطات التي يمارسونها .

وقد مرت الوظيفة العمومية في فرنسا بعدة مراحل كان أولها بصدور أول نظام للوظيفة العامة إمتد تطبيقه إلى الجزائر ، مع وجود بعض الإستثناءات و إستمر العمل به إلى غاية صدور القانون 1959 ،و هو النظام الجديد للوظيفة العمومية ، وقد أمتدت طبيعيا إلي الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 1960/08/02 .

و إستمر العمل به بعد الإستقلال ما عدا ما تعارض مع السيادة الوطنية و بعد الإستقلال بدأت الدولة الجزائرية بإدخال إصلاحات على قانون الوظيفة العمومية، و كان أول قانون سنة 1966 و هو الأمر 133/66 بتاريخ 1966/06/02 ([1]) ، وفي بداية الثمانينات بدأت تصدر التشريعات لمحاولة وضع إنسجام في الرؤية بين القوانين التي تحكم عالم الشغل و بين ميدان الوظيف العمومي وهذا ما ظهر في المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ([2]) الذي بقي ساري المفعول إلى غاية صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ([3])، فالموظف هو المحرك الأساسي لسياسات الدولة في تحقيق مجالاتها المختلفة لكنه يحتاج إلى تحفيزات معنوية و مادية لكي تتحقق تلك المجالات و يستمر

(1) الأمر رقم 66 -133 (ملغى)، المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر، العدد 26 الصادرة بتاريخ 14 صفر 1985 .

(2) المرسوم التنفيذي رقم 85 -59 (ملغى)، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، ج ر، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

(3) الامر 06 -03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

في تنفيذ السياسة بإستمرار و دوام، وهذا ما تطلب من الدولة وضع نظام قانوني يضبط الترقية و يؤسس لها أسس و أهداف ومعايير و أنماط ، لكي يرقى إلى مستوى أفضل و يحقق طموحات الموظفين العمومين بفضل الإجتهادات .

و تختلف فكرة الترقية وفقا لطبيعة النظام الذي تتبناه الدولة لشغل الوظائف الأعلى الشاغرة ، فالترقية وفقا للنظريات الخاصة بعلم النفس الإداري ترتبط بتوفر الحافز النفسي و الدافع لإشباع حاجات الموظف في تحقيق ذاته ، و الذي يحقق له درجة عالية من الإطمئنان و الإستقرار النفسي ، و يؤثر في روحه المعنوية و يزيد في إرتباطه و حبه لعمله ، و بما أننا في دراستنا سنتناول معالجة عملية الترقية إرتاينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين : المبحث الأول :نتناول فيه مفهوم الترقية اما المبحث الثاني : فنخصصه لمبادئ الترقية و معاييرها.

المبحث الأول : مفهوم الترقية

تعتبر الترقية من أبرز طموحات الموظف خلال مساه المهني كونه يحقق بها طموحاته و أهدافه المشروعة التي كان يصبو إليها ، كما تشكل دافعا قويا و حافزا كبيرا لدفع الموظف للإجتهاد في عمله و المثابرة عليه و بذل مجهود أكبر([1])، إذن فالترقية تعد من أكبر ركائز الوظيفة العمومية، ومن أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيف العمومي([2]).

المطلب الأول : تعريف الترقية و أهميتها

تعتبر الترقية المسألة الأكثر أهمية بالنسبة للموظفين في كافة الإدارات و ذلك لما لها من أهمية كبرى سواء بالنسبة للموظف أو للإدارة التي يمارس نشاطها فيها ، كونها تؤدي إلى زيادة راتب الموظف و التحسين من وضعه الوظيفي في غالب الأحيان كما من شأنها أن تمكن الإدارة من إختيار أفضل الموظفين و أكفأهم لشغل الوظيفة المرقى لها .

الفرع الأول : تعريف الترقية

عادة ما ترتبط الترقية بتقييم أداء الموظف أثناء مساره المهني ، و هو تقييم دوري و مستمر يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة ، حيث غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجة أو

([1])عبد القادر بلمبروك ،نظام الترقية في الوظيفة العمومية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014 ،ص 04 .

([2]) سعد نواف العنزي ،النظام القانوني للموظف العام،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ،مصر ،2007 ، ص 70

الرتبة أو إلى منح إمتيازات مرتبطة بالمردودية، وقد ورد بشأن الترقية عدة تعاريف منها اللغوي ، الإصطلاحي ، الفقهي ، التشريعي ، و القضائي ، و التي سوف نتطرق إليها كما يلي :

أولا : التعريف اللغوي : رقى في اللغة بمعنى صعد و إرتفع وهي إسم الفعل رقى، يرقي ، ترقية ، كما أنها تفيد معنى العلو و الإرتقاء أي الإنتقال من حال إلى حال ، و ترقية العامل أو الموظف هو الإنتقال من درجة وظيفية إلى درجة أعلى في السلم الإداري([1])، كما قد يمس هذا الرفع من عدة جوانب كالجانب الإجتماعي بترقية شخص ليكون من الأعيان في المدينة ، وايضا الجانب الإقتصادي كإرتقاء شخص لدرجة الأثرياء .

ثانيا : التعريف الإصطلاحي : يقصد بالترقية إصطلاحا حق الموظف في الإرتفاع في السلم الوظيفي و الإرتقاء من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة و المسؤولية ([2])، وقد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال ، و درجة المسؤولية في مجال السلطة ، فحياة الموظف المهنية تبدأ بادنى درجات السلم الوظيفي ثم يعلو مركزه و يزداد دخله([3])، فالترقية تعتبر جزء من ثقافة المجتمعات .

ثالثا : التعريف الفقهي : تعددت الأبحاث و الدراسات و بذلك تعددت التعريفات الفقهية للترقية و إختلفت بإختلاف التخصصات و الإتجاهات العلمية ، و يمكن إيجاز بعضها كما يلي : " الترقية تعني أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من الدرجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية([4])، و يترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية و المعنوية للعامل و زيادة في إختصاصاته الوظيفية " ، وذهب إتجاه آخر إلى تعريفها بأنها " الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف خلال مساره المهني ، فيصعد بها الموظف بإستيفاء شروط معينة من درجة وظيفية دنيا إلى درجة وظيفية عليا وهكذا إلى غاية إنتهاء خدمته "([5]).

([1]) ابراهيم بدر شهاب الخالدي ،معجم الادارة ،دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 ،ص 122 .

(2) محمد جمال مطلق الذنيبات ،الوجيز في القانون الاداري ، دار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ،2003، ص 224 .

(3) امينة شعيبي ،نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة ،مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص إدارة أعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية نجامعة خميس مليانة ،الجزائر ،2014 ، ص 51 .

(4) سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري (دراسة مقارنة) ،دار الفكر العربي ،القاهرة ، مصر ،1985 ، ص 496 .

(5) محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الاداري (تنظيم الادارة ـ نشاط الادارة ـ وسائل الادارة) ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، مصر ، 2000 ، ص ، 464 .

و لما كانت الترقية من أهم أعمدة الوظيفة العمومية وعليها يتوقف حسن سير عمل المؤسسات والإدارات العمومية ، فقد أحاطها المشرع الجزائري بأهمية كبيرة وهذا قصد تشجيع الموظفين على بذل الجهد والرفع من مستوى أدائهم ، فقد جاء تعريفه لها في المادة 107 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للموظيفة العمومية .

لذا نجد أن معظم الفقهاء إتفقوا و إستقروا على أن الترقية تؤدي إلى الزيادة في الأجر ، ونقل الموظف من درجة إلى درجة أعلى بقرار من السلطة المختصة .

رابعا : التعريف التشريعي : أحاط المشرع الترقية بأهمية كبيرة قصد تشجيع الموظفين على بذل الجهد و الرفع من مستوى أدائهم وهذا ما تضمنته النصوص القانونية ، فقد عرفها المشرع الجزائري في المادة 54/ فقرة 1و2 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية عملا بالمادة رقم 117 من القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 ،المتضمن القانون الأساسي للعمل :"بان الترقية تتمثل في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي و تترجم بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغير السلك ....."([1]) .

أما المادة 106 من الأمر06-03 فقد ميزت بين الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة ، وفي هذا الصدد نجد أن المادة 107 من الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، عرفت الترقية في الرتبة بانها : " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ....." ([2])

كما نصت المادة 38 من نفس الأمر على :" للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة من خلال حياته المهنية " .

و الخلاصة من خلال هذه النصوص أن المشرع إعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف يكون إما في الرتبة أو الدرجة مصحوبة عادة بزيادة في الراتب .

(1) المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 85 -59 (ملغى)، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، ج ر، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

(2) المادة 107 ،الامر 06 -03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

خامسا : التعريف القضائي : إستقر القضاء الإداري الجزائري على ان الترقية هي تقلد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتي ولم يترتب علي ذلك زيادة في الراتب ([1]).

الفرع الثاني : أهمية الترقية

للترقية أهمية كبيرة سواء للموظف أو الإدارة التي يمارس نشاطه فيها ، كونها تؤدي إلى الزيادة في المرتب بالنسبة للموظف كما أنها تمنح للإدارة أفضلية إختيار أحسن الموظفين و أكفاهم لشغل الوظيفة المرقى إليها ، فهي من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء و تحفيز الموظف على بذل المجهود من اجل إنجاز المهام و أداء عمله و تحمل المسؤوليات المنوط بها .

إذن فالترقية لها أهمية بالغة و كبيرة في الحياة المهنية للموظف من ناحية الزيادة في الراتب الشهري و الكفاءات و العلاوات ومن ثمة تحقيق مصلحة الموظف المادية و المعنوية ، و تحقيق مكانة أفضل داخل المجتمع و ضمان الإستقرار و الأمن الوظيفي و إكتساب الخبرة المهنية في العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى تحقيق النفع للإدارة عن طريق ضمان سير المرفق العمومية بإنتظام ، وكذا تغطية إحتياجات الإدارة العمومية من الطاقات البشرية من حيث النوع و الكم ([2])، ويمكن تلخيص جملة من النقاط تبرز أهمية الترقية والتي تتمثل في :

أ-الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء و تحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام و المسؤوليات المنوط به.

ب- ترفع من مستوى الرضا عند الموظف و من ثمة الزيادة في ولائهم لمؤسستهم، و يمكن للبرمجة الواضحة و الجيدة للترقية من التوصل إلى مستوى عال من الرضا بين الموظفين من الجوانب التالية:

- الرضا عن الوظيفة .
- الرضا عن الراتب .
- الرضا عن فرص النمو و الإرتقاء الوظيفي.
- الرضا على أسلوب الإشراف و القيادة .
- الرضا عن مجموعة العمل .

([1]) سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، ص 496 .

([2]) محمد احمد عبد النبي ، ادارة الموارد البشرية ،زمزم ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص 148 .

- الرضا عن النواحي الإجتماعية .

ج-الترقية هي مصدر من مصادر إختيار الموظفين لشغل الوظائف العمومية ، فهي تساهم في تغطية إحتياجات الإدارة العمومية من الطاقات البشرية من حيث النوع و الكم ([1]).

المطلب الثاني : أنواع الترقية و اهدافها

ترتبط الترقية عموما بتقييم أداء الموظف أثناء مساره المهني أي متابعة الرئيس لمرؤوسه بصفة دورية في قيامه بمهام وظيفية و تصرفاته و سلوكه ، إذ تعتبر بمثابة تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلات الموظف المهنية التي غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات و الترقية في الرتب حسب ما جاء في الأمر 06-03 على ضوء المواد 98 ، 106 وكذا المادة 107 منه وهذا من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الترقية ([2]) .

الفرع الأول : انواع الترقية

نميز في الوظيفة العمومية نوعين من الترقية هما الترقية في الرتب و الترقية في الدرجات، وهو ما سنحاول أن نوجزه فيما يلي :

أولا: الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية إنتقال الموظف من وظيفته بمستوي معين و نظام قانوني وكذا حقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى أي تقدم الموظف في مسيرته المهنية، موافقا بذلك تقدمه في السلم الوظيفي و بالتالي تزداد الإرتباطات و المسؤوليات بالنسبة للموظف([3]).

حيث نجد أن المشرع الجزائري قد نظر للترقية في الرتبة على ضوء المادة 107 من الأمر 06-03 التي تنص على : " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وهذا حسب الكيفيات الآتية :

([1]) محمد احمد عبد النبي ، المرجع السابق،ص 148 .

([2]) انظر المادة 107 ، الأمر 06 / 03 ، المرجع السابق .

([3]) هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ،ط الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص 181 .

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة .
- بعد تكوين متخصص .
- عن طريق إمتحان 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 " ([1]).

نخلص من خلال نص المادة السالفة الذكر إلى أن الترقية في الرتبة تتم بموجب قرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطاتها التقديرية ، بعد التأكد من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة و يكون ذلك بالنظر إلى عدة معايير كالكفاءة و المواظبة ، غير أنه يجب على الإدارة الإبتعاد عن كل الأساليب و الممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية كالمحاباة و الجهوية وما إلى ذلك([2]) .ومن أجل تفادي و تجنب هذه الأساليب و تعسف السلطة في إستعمال سلطتها تجاه الموظفين نجد أن المشرع قد حدد عدة شروط في الموظف بغية الإستفادة من الترقية في الرتبة، حيث تتم الترقية في الرتبة وفق أربع طرق تتمثل في :

ا/- الترقية على أساس الشهادة

تخص هذه الترقية الموظفين الذين أحرزوا المؤهلات و الشهادات التي تسمح لهم بحق الأولوية للإلتحاق مباشرة بسلك أو رتبة أعلى ، يطابق تأهيلهم في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الداخلي .

فنجد أن المشرع الجزائري ميز في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية بين فئتين من المستفيدين من الترقية :

- تضم الفئة الأولى كل من الموظفين الذين يثبتون حصولهم على المؤهلات و الشهادات المطلوبة في حدود الوظائف أو المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديدة، و تتعلق هذه الفئة في الحقيقة

([1]) المادة 107 ، الأمر 06 / 03 ، المرجع السابق .

[2] سلوى تشيتات ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائري ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة احمد بوقرة ، بومرداس الجزائر ،2010 ،ص 100 .

بالمترشحين للتوظيف و ذلك بتوفر شرطين اساسين هما ([1]) :

يجب ان يكونوا من بين المترشحين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات او الادارات العمومية المعنية، كما ينبغي ان يكونوا من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الاخرى غير التي سبق ذكرها و هذا وفقا للمادة 34 الفقرة 05 من نفس القانون السابق الذكر.

- اما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين يقطع النظر عن كونهم يملكون المؤهلات و الشهادات الا انهم يطمحون في الالتحاق بسلك اعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون اليه ([2]).

ب/- الترقية عن طريق التكوين المتخصص

يعتبر التكوين وسيلة رئيسية في المسار المهني للموظفين ، حيث تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة ، و ذلك من خلال نص المادة 107 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي نجدها قد نصت علي الترقية بعد التكوين المتخصص ([3]).

و الهدف أو الغاية من خلال النص على هذا النوع من الترقية هو رغبة المشرع في تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين و إثرائها وتعميقها و ظبطها ، مع تجديد معلومات الموظفين بالتكيف و الوظيفة الجديدة ([4]) .

ومن بين المراسيم التي أستحدثت خصيصا لتنظيم هذا النوع من الترقية نجد أن المشرع أصدر المرسوم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ،و الذي من أهم مميزاته أنه منح إمتيازات للموظفين الذين يتابعون تكوينا متخصصا ، من بينها الترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك أو هذه الرتبة ([5]).

([1]) هاشمي خرفي ، المرجع السابق،ص 194 .

([2]) سلوى تشيتات ، المرجع السابق ، ص 100 .

([3]) أنظر المادة 107 فقرة 02 ، الامر 06 / 03 ، المرجع السابق .

([4]) المادة 27 ،نفس المرجع .

(5) أنظر المادة 03 ،المرسوم التنفيذي رقم 96 -92 ،المؤرخ في 03 مارس 1996 ، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ،ج ر ،العدد 16 ، الصادرة بتاريخ ، 08 مارس 1996 .

كما أن التكوين أثناء الخدمة يسمح للموظف بالإستفادة من الأقدمية للتقدم للمسابقات المهنية كما تسمح لهم بالتسجيل في قوائم التأهيل للمناصب العليا و تحديث المعلومات و كذا التمرن على تقنيات الطرق و التعليمات الإدارية .

غير أنه في الوقت الحالي و الوضعية التي نحن عليها، نجدها تتميز بـغياب تطبيق واضح يتمثل في تحضير الإمتحانات و المسابقات المهنية ولا يوجد تناسق بين التكوين و الإحتياجات وهذا لغياب التقييم ([1]).

*** شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص**

-إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد لسنوات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و المصادقة عليها .

- إعتماد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية و المصادقة عليه .

- إعداد قرار أو مقرر فتح التكوين متخصص للإلتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية .

- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية من تقديم ترشيحاتهم .

- إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في دورة تكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة .

ج- الترقية عن طريق المسابقات و الإمتحانات المهنية :

من أجل تحديد القواعد المشتركة التي تطبق في مجال المسابقة و الإمتحانات و الإختبارات المهنية و إجراءاتها و سيرها للإلتحاق بمجموع أسلاك الموظفين و رتبهم في المؤسسات و الإدرات العمومية ، نجد أن المشرع و الجزائري قد أصدر المرسوم التنفيذي رقم 95-293 و المتعلق بكيفيات تنظيم

(1) عز الدين عبده ،عمليات تدريب الموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص ادارة ومالية ، كلية الحقوق ، الجزائر ،د س ،ص 101 .

المسابقات و الإمتحانات و الإختبارية المهنية في المؤسسات العمومية و الإدارات ، وهذا على ضوء المادة 107من الأمر 06-03([1]).

في حين نجد أن المديرية العامة للوظيفة العمومية لم تبق مكتوفة الأيدي و إنما أصدرت بهذا الشأن التعليمة الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18أكتوبر 2004 المعدلة و المتممة ([2])، من اجل تحديد كيفيات إجراء و تنظيم المسابقات ، الإمتحانات و الإختبارات المهنية المنظمة من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية ، بمعنى أنه لا بد للإدارة بالتنسيق مع مصالح الوظيفة العمومية و الجهات المخولة للتصريح بترقية الموظف وهذا بعد تنظيمها لإمتحان مهني بعد إستيفائه لكافة الشروط([3]).

*** شروط الترقية عن طريق المسابقات و الإمتحانات المهنية**

تخضع لنفس شروط سير و تنظيم إمتحانات التوظيف الخارجي ، لكن يجب في هذا النوع من الترقية عدم تجاوز النسب المنصوص عليها في القوانين الخاصة من عدد المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف ، وكذلك شرط الأقدمية حسب القوانين الخاصة، كذلك تسمح هذه الصيغة للموظف بالترقية بوتيرة أسرع من الترقية على اساس الإختيار ، وهذا النوع يحفز على بذل جهد و التنافس بين الموظفين.

د/- الترقية عن طريق الإختيار

هذا النوع من الترقية يمنح الإدارة فرصة لتحفيز بعض مواظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة محدودة من قبل التنظيم ، كما يعطي السلطة التقديرية في إختيار الموظف الجدير بالترقية ، وهذا ما نصت عليه المادة 107 من الامر 03/06 في فقرتها الخامسة ([4]).

من الوهلة الأولى يمكن ملاحظة أن المشرع لم يضع معايير محددة وواضحة لإختيار الموظف الأجدر بالترقية بل أعطى السلطة التقديرية في يد الإدارة وهذا ما عجل بظهور بعض الإختلالات و إنعدام النزاهة و هظم لحقوق بعض الموظفين بالرغم من أنهم الأولى بهذه الترقية .

---

(1) انظر المادة الأولى ، المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 (ملغى)،المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والادارات العمومية ،ج ر ، عدد 57 ،الصادرة بتاريخ 04 اكتوبر 1995 .

(2) التعليمة الوزارية المشتركة رقم 08 ، المؤرخة في 18 اكتوبر 2004 ، المعدلة والمتممة ،المتعلقة بكيفيات تنظيم واجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية .

(3) عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر ،2015 ،ص 116 .

(4) انظر المادة 107 الفقرة 05 ، الامر 06 / 03 ، المرجع السابق .

إلى أن المشرع لم يغفل نهائيا عن هذا الأمر و إنما قيد الإدارة في ذلك بحيث ميز بعض الموظفين عن بعضهم الأخر واعطى الاولوية للذين تتوفر فيهم صفة: المجاهد ، أرملة أو إبن شهيد و الذين يستوفون شروط الأقدمية و التأهيل وهذا على ضوء التعليمة الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008 ([1]).

*** شروط الترقية عن طريق الإختيار**

1- الأقدمية في السلك ، بمعنى إستيفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة ، و بما أن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يفصل بشكل نهائي فيما يتعلق بشرط الأقدمية فقد ترك مهمة تحديدها للقوانين الخاصة ومن بينها المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 5 ديسمبر1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 90-229 المؤرخ في 25 جويلية 1990، و المرسوم التنفيذي 91-79 المؤرخ في 23 مارس 1991، و المرسوم رقم08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ([2])،و التي حددت الأقدمية الواجب توفرها قصد الإستفادة من الترقية الإختيارية حسب الرتبة و تقدر الأقدمية بـــ 10 سنوات من الخدمة الفعلية .

2- وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة ، حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود 10% بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

.ثانيا : الترقية في الدرجات

عرفت من طرف المشرع الجزائري على أنها تتمثل في صعود الموظف من الدرجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة ، و تتم بصفة مستمرة و ذلك حسب كيفيات تحدد عن طريق التنظيم([3])، ولا يترتب عليها إلا أثر مادي يتم من خلاله تثمين مرتب الموظف دون تغيير واجباته أو مسؤولياته الوظيفية ، ومنه فالترقية في الدرجة هي ترقية بالمعنى الحقيقي مصحوبة بزيادة في الراتب ، و بما أن الترقية تؤثر إيجابا في زيادة الراتب فإن المشرع الجزائري قد اصدر في هذا السياق المرسوم الرئاسي رقم 07-

(1) المنشور رقم 01 ، المؤرخ في 03 جانفي 2009 ،المتعلق بترقية الموظفين في اطار التعليمة الوزارية المشتركة ،المؤرخة في 29 أفريل 2008 .

(2) المرسوم التنفيذي 89-224 (ملغى)المؤرخ في 5 ديسمبر1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية، المعدل والمتمم ، المرسوم رقم08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ، ج . ر ، العدد 03 ، الصادرة في 20 يناير 2008 .

([3]) المادة 106 ، الامر 03/06 ، المرجع السابق .

304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع راتبهم المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ([1])، حيث تطرق إلى الترقية في الدرجات في الفصل الثاني تحت عنوان (**الخبرة المهنية) .**

و بالرجوع إلى المادة 09 منه نجد أن المشرع الجزائري ربط الترقية في الدرجات بالخبرة المهنية (الأقدمية) كشرط أساسي ، حيث نصت المادة 09 على أنه " يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي إكتسبها الموظف في الترقية بالدرجة " ، أما المادة 10 منه بينت "أن الترقية في الدرجة هي الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى منها بصفة مباشرة و مستمرة في حدود 12 درجة لمدة تتراوح بين 30 و 42 سنة " بعد أن كانت في المرسوم السابق في حدود 10 درجات ([2]).

كما نصت المادة 11 من نفس المرسوم على :" تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد دنيا و متوسطة و قصوى , طبقا للجدول الآتي :

جدول رقم (01) يوضح وتائر الترقية في الدرجة في الوظيفة العمومية في الجزائر

الترقية في الرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من الدرجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	03 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع 12 درجة	30سنة	36 سنة	42 سنة

من خلال هذا الجدول أعلاه نستنتج أنه بعد تعيين الموظف و تنصيبه في وظيفته يبدأ العد التصاعدي لحساب الأقدمية ، فمتى توفرت فيه الشروط القانونية من أجل الترقية في الدرجة أي ببلوغه المدة المذكورة في الجدول أعلاه ، مع الرأي المطابق بالموافقة للمدير أو المكلف بالتنقيط يرتقي في الدرجة بصفة آلية و تكون الترقية آلية بعد وصول المدة القصوى ([3]).

1/- ضمانات الترقية في الدرجات

(1) المرسوم الرئاسي رقم 07 / 304 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2004 ، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، ج ر ،العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 ، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 14 / 266 ن المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ، ج ر ، العدد 58 ،الصادرة بتاريخ 01 /10/ 2014 .

([2]) المادة 10 ، نفس المرجع .

([3]) أنظر المادة 11 ، المرسوم الرئاسي 07 - 304 ، المرجع السابق .

يترجم تعويض الخبرة بزيادة إستدلالية تبعا لوتيرة الترقية ، و يشترط على الموظفين من أجل الإنتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيه الأقدمية المطلوبة و التي تتراوح بين سنتين و ستة أشهر كحد أدنى ، وثلاثة سنوات و ستة أشهر كحد أقصى ، و حسب المادة 12 من المرسوم 07-304 تحسب النسب تبعا للوتائر المنصوص عليها في المادة 11 كالتالي و ذلك بين 10 موظفين :

- 04 أفراد بالنسبة للمدة الدنيا .
- 04 أفراد بالنسبة للمدة المتوسطة .
- فردين (02) بالنسبة للمدة القصوى .

كما نشير إلى أنه في حالة ما إذا كان للقوانين الأساسية الخاصة وتيرتين للترقية في الدرجة تحدد على التوالي ، ستة و أربعة موظفين ضمن عشر موظفين ، أي ترقية ستة موظفين على أساس المدة الدنيا و أربعة على أساس المدة القصوى ، وهذا ما تأكده نفس المادة السابقة ، و تكون الترقية من درجة إلى أخرى بالمدة القصوى حقا مكتسبا ، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم " يتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى ..." .

كما يستفيد الموظف الذي يشتغل منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا وهذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم 07-304 " يستفيد الموظف الذي يشغل منصب عال أو وظيفة في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا ، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه ".

و يمكن للموظف المنتدب أن يستفيد طيلة مدة إنتدابه من حقه في الترقية في الدرجة في وثيقة أصلية على أساس المدة المتوسطة ، وهذا ما أشارت إليه المادة 133 من الأمر 06-03 حيث نصت " الإنتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات " .

كما يحتفظ الموظف الموجود في وضعية الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية في الدرجات وهذا حسب المادة 02/154 من الأمر 06-03 و التي جاء فيها "... يحتفظ الموظف في هذه الوضعية في الترقية في الدرجات و التقاعد...." .

وبالنسبة للموظفين الذين تابعو دورات تكوينية بغرض تحسين المستوى أو تحديد المعلومات فتفتح لهم درجة إضافية أثناء ترقيتهم في الدرجة ، وهذا طبقا لما جاء به المرسوم رقم 96-92 المؤرخ في 30 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم أو تحديد معلوماتهم .

2/- شروط الترقية في الدرجات

- الأقدمية المطلوبة وفقا لما نصت عليه المادة 11 من المرسوم الرئاسي 07-304 السالف الذكر .
- الحصول على التنقيط و تقدير من السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين .
- التسجيل في جدول الترقية .
- يجب أن تكون الترقية من الدرجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة لأن القانون منع القفز على الدرجات وذلك حسب المادة 10 من المرسوم07-304 .

3/- إجراءات الترقية في الدرجة

تمر عملية ترقية الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وفقا لمرحل و إجراءات يتمثل اهمها في :

- تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التقييم السنوي لجميع الموظفين و إرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين لمنحهم نقطة مرقمة مرفقة بتقدير عام ، يبين القيمة المهنية لكل موظف و طريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته ، وقد نظم المشرع الجزائري عملية تقييم الموظف ضمن الفصل الرابع من الباب الرابع تحت عنوان " تقييم الموظف " من الأمر 06-03، حيث حدد أهداف هذا التقييم في المواد 97-98 منه .
- يطلع الموظف على النقطة المرقمة فقط و يوقع بطاقة التنقيط كما يمكنه أن يتقدم بشانها بتظلم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .
- بعد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الإدارة المستخدمة ، ترفق آخر مستخرج أو قرار ترقية الموظف في الرتبة ، و ترتب هذه البطاقات حسب الأسلاك و الرتب ، وداخل كل رتبة يتم ترتيبهم حسب الدرجات المشغولة ، وتحدد كل درجة لوحدها ثم بعد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الإدارة المستخدمة ، يتم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية .
- يقوم رئيس اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بإستدعاء الأعضاء و تحديد جدول الأعمال وكذا التاريخ الذي تجتمع فيه .
- تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء بدراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية .
- بعد حصول الموظف على الترقية في الدرجة الجديدة يعاد تصنيفه وفقا للرقم الإستدلالي للدرجات التي يقابلها ، و يحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عن ترقيته في رتبته الجديدة

وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 15 من المرسوم الرئاسي 07-304 و التي جاء فيها :" يعاد تصنيف الموظف الذي رقي إلى رتبة أعلى في الدرجة المرافقة للرقم الإستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية و يحتفظ بباقي الأقدمية و يؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة " .

الفرع الثاني: أهداف الترقية

يحمل نظام الترقية في طياته أهدافا أساسية في المسار المهني للموظف , فأهمية الترقية على مستوى الإدارات العمومية حقيقة مؤكدة وضرورة ملحة لذلك تتجلى أهداف الترقية فيما يلي([1]):

- إدراك حاجات الموظف لتطلعاته نحو التقدم و الرقي .
- تحقيق رغبات الموظف للوصول إلى اعلى الدرجات في السلم الإداري و الإستفادة من المنح و الإمتيازات .
- ضمان بقاء الموظف في خدمته وخدمة الإدارة العمومية و خصوصا الأكفاء منهم .
- تهدف الترقية إلى تحقيق فكرة الصالح العام بإنتظام من جهة ، وتحقيق مصلحة الموظف المادية و المعنوية من جهة أخرى([2]).
- تهدف الترقية إلى تحفيز الموظفين و تشجيعهم على العمل ذي الكفاءة و الأداء الجيد، وخلق روح التنافس و التفاعل و زرع الأمل في نفوسهم للتقدم في مستويات السلم التنظيمي، و تولي مسؤوليات أكثر أهمية و أعلى شأنا وهذا يؤدي بدوره إلى بعث روح التنافس و المثابرة بين القوى العاملة و ذوي الطاقات الكامنة لتوظيف قدراتهم و مؤهلاتهم في تحقيق أهدافهم ومن ثم تحقيق ذواتهم و طموحاتهم .
- تقلل الترقية من معدلات الدوران وترك العمل، حيث تضمن الإستقرار و الأستمرار مع التقليل من جهود و تكاليف الإعلان عن الوظائف الشاغرة و إجراء المقابلات و بقية الإجراءات اللازمة لإستقبال و تدريب الموظفين الجدد ([3]).

(1) نبيل حسين النجار ومدحت مصطفى راغب ،ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ،الشركة العربية للنشر ، القاهرة ،1992 ، ص503.

([2]) محمد مسعود بورعدة ، ،الرضى الوظيفي لأستاذ التربية البدنية ، مذكرة ماجستير في علم التربية البدنية ،كلية العلوم الاجتماعية ،علم النشاط البدني والتربوي ، الجزائر ، 2001/ 2002 ، ص 28 .

([3]) محمد احمد عبد النبي ، المرجع السابق ، ص 148 .

- إن وجود سياسة ترقية واضحة جدا وبعيدة عن المحسوبية و التحيز يؤدي إلى إفساح فرص الترقية و التقدم أمام الموظفين و زيادة إخلاصهم وشعورهم بالإنتماء إلى الإدارة العمومية .

إذن فالترقية تحتل مكانة بارزة بالنسبة لكل موظف و الإدارة العمومية لما تحققه من أهداف و رغبات و غايات تؤثر إيجابا في نشاط الإدارة العمومية .

المبحث الثاني : مبادئ الترقية و معاييرها

تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز و تطور قابليات الموظفين للإرتقاء في المناصب العليا دون اللجوء إلى ملئ المناصب الشاغرة من الخارج ، ومن المعروف أن المناصب العليا قليلة العدد حصرا مع المستويات الإدارية الوظيفية الأخرى فعادة ما بزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد المناصب الشاغرة، لذلك لابد من إستخدام معايير مناسبة من أجل إختيار الموظف الأجدر بذلك المنصب الشاغر بعيدا عن كل السلطات التقديرية و الأراء الشخصية([1])، في حين أنه لابد للإدارة العامة من أن تتبع المبادئ التي تحكم عملية ترقية الموظف ، وهذا جل ما سنتعرض إليه في هذا المبحث على ضوء مطلبين كما يلي :

المطلب الأول : مبادئ الترقية

أصبح من المسلمات في الوقت الحاضر أن ممارسة الإدارة العامة لأي من المسائل و العمليات التي تعني الموظف لا يكون إلا إذا سادت مبادئ تحكم هاته العمليات، فعلى غرار عملية الترقية الوظيفية التي نجد أنه يحكمها مبدآن أساسيان لا بد من الإلتزام بهما في ترقية الموظف ([2])، و هما مبدأ المساواة و مبدأ تكافؤ الفرص .

الفرع الأول : مبدأ المساواة

قبل الحديث عن مبدأ المساواة كمبدأ من المبادئ التي تحكم عملية الترقية , سوف نحاول التطرق إلى مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية بإعتباره مبدأ دستوريا ، وذلك من خلال النص عليه في دستور 1996 المعدل بأنه " يتساوي جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية

([1]) سلوى تشيتات ، المرجع السابق ، ص 88 .

([2]) بلعيفة عبد العالي ،الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية (مقاربة نقدية سوسيو قانونية) ،مجلة العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف ، الجزائر ،العدد 23 ،ديسمبر 2016 ،ص 67 .

شروط أخرى غير التي يحددها القانون "([1])، و في المقابل نص عليه الأمر 06-03 بأن : " التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية "([2])، فالمشرع في هذه النصوص حث على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بصفة عامة .

كذلك نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العمومية لعام 1948 الفقرة 2 من المادة 21 على أن: " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في الوظائف العامة في البلاد ..." .

كذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 25منه على أنه: " لكل مواطن دون وجه تمييز أن تتاح له ، على قدم المساواة عموما مع سواه ، فرصة تقلد الوظائف في بلده ".

وقد أضحى مبدأ المساواة وسيلة لتقرير الحماية المتماثلة للمواطنين ويستطيع المشرع بماله من سلطة تقديرية أن يضع شروطا تتحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون، ولذلك فإن الديمقراطيات الحديثة تجد في إقرارهذا المبدأ ضمانا أساسيا من ضمانات الحريات الفردية .

ومبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مظهر من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات العامة ، وهو يرجع من ناحية أصله التاريخي إلى الثورة الفرنسية ، إذ اشارت المادة السادسة من اعلان حقوق المواطن لعام 1789 على أن جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة، ولا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب .

و بإعتبار أن الترقية هي حق من حقوق الموظف في إطار الوظيفة العمومية([3])، فلا يمكن أن نتصور أن عملية الترقية تتم بعيدا عن مبدأ المساواة ، بحيث إعتبر المشرع أن الترقية , هي عملية تعيين جديد للموظف في رتبة أعلى .

إذن إنطلاقا من النصوص السالفة الذكر نخلص إلى أن عملية الترقية تتم وفقا لمبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين المؤهلين للترقية و ذلك 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 ،

([1]) المادة 63 ،القانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 ،ج ر ،العدد 14 ،الصادرة بتاريخ 04 مارس 2016 .

([2]) انظر المادة 74 ، الأمر 03/06 ،المرجع السابق .

([3]) المادة 38 ، الأمر 03/06 ،المرجع السابق .

بحيث لا يمكن تجاوز موظف لحساب موظف آخر يتساويان في شروط الترقية للوظيفة الأعلى ، و بغض النظر عن الأسلوب المتبع في منح الترقية سواء كان بالأقدمية أو بالإختياراو بالاسلوبين معا ([1])، تلتزم الإدارة بإتباع ما يقرره القانون تحت طائلة المسؤولية .

يجدر القول أن المجتمع يمارس يوميا ومنذ القدم عملية التمييز و المقارنة بين الناس حسب نشاط كل منهم ومدى كفاءته في أداء عمله ، فمن الطبيعي أن تهتم الإدارة إنطلاقا من تحقيق مبدأ المساواة بمعرفة مستوى أداء موظفيها و بالتالي مكافأة الموظف المجتهد بأن تتيح له فرص الترقية ، و بالمقابل حرمان الموظف ضعيف الأداء من الترقية للوظيفة الأعلى ، حرصا على تحقيق الهدف المنشود من الوظيفة العامة .

و بهذا المعنى فإن المساواة في الترقية لا تتحقق بصفة مطلقة ([2])، و الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف لأن تحقيقها مرتبط إرتباطا و ثيقا بمدى إلتزام الموظف بواجبات الوظيفة الموكلة إليه .

غير أنه هناك تمييز إيجابي كإستثناء عن مبدأ المساواة يمنح كإمتياز لفئة من الموظفين عن غيرها ([3])، حيث منح المشرع من خلال إصداره المرسوم التنفيذي 99-07 للمجاهدين و أرامل الشهداء و أبناء الشهداء العاملون ، حق الإستفادة من الترقية خاصة بإضافة صنفين في السلم الإداري وكذا الإعفاء من المسابقات المهنية داخل المؤسسات التي يعملون بها , عندما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة ([4]).

الفرع الثاني: مبدأ تكافو الفرص

يقصد بتكافؤ الفرص القيم المتعادلة أو المتطابقة ، و يسمى في المنطق ، قانون إبدال القيم المتكافئة ، بمقتضاه يمكن في القيمتين المتكافئتين إحلال أية قيمة كل منهما محل الأخرى دون ان ينشأ عن ذلك أي تغيير ، ومن هنا يمكن تعريف تكافؤ الفرص في ميدان التوظيف و الترقية بأنه: "عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على وظائف الشاغرة أو الترقية دون قيود أو شروط إلا تلك التي نص عليها القانون و القائمة على الأهلية و الجدارة "، فمهومه يرتبط ارتباطا مباشرا بمفهوم

([1]) محمد يوسف احمد السباح ،مدى الالتزام بمعايير ترقية مداراء مكاتب البريد واثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة ،رسالة ماجستير ،تخصص ادارة اعمال ،كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية غزة ،فلسطين ،2008 ،ص 38 .

([2]) محمد يوسف احمد السابح ، المرجع السابق ، ص 38 -39 .

([3]) قدور لزهاري ،مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية ،مذكرة ماستر ،تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، الجزائر ، 2014 ، ص 29 .

([4]) المادة 39 ،المرسوم التنفيذي رقم 07/99 ،المؤرخ في 15 افريل 1999 ، المتعلق بالمجاهد والشهيد ،ج ر ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 14 افريل 1999.

المساواة القانونية بين جميع الموظفين حيث جاء في تعريف اخر يقضي بانه :"تتاح امام المترشحين للترقية فرص متكافئة و متساوية بغض النظر عن اعتبارات الجنس و المعتقد و الانتماء السياسي او الطائفي او العنصر" ([1]) .

حيث نجد ان المشرع ونظرا لاعتبار مبدأ تكافؤ الفرص من بين المبادئ الاساسية التي تحكم عملية الترقية قد وضع شروطا لابد من توافرها ،لصحته وهي كالآتي :

أولا /- تماثل فرص التأهيل : إذا كانت فرص التأهيل مماثلة لجميع المواطنين بمنحهم نفس الإمكانيات التي تؤهلهم ، مع التطبيق الفعلي لما أقره المشرع من مساواة بداية من المساواة في التعليم و مجانيته في جميع المراحل ، إلى غاية المساواة في الإستفادة من المؤهل ، و التوظيف و الترقية القائمين على الجدارة و الإستحقاق .

كما يجب على الإدارات العمومية فتح دورات تكوين و تأهيل لفائدة عمالها , وكذا السماح لهم بمتابعة تكوينات لتحسين المستوى حيث نجد أن المشرع في قانون الوظيف العمومي 06-03 اوجب على الإدارة تأهيل عمالها في المواد 104 و 105 ،كما أقر المشرع في نفس أمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 208 فقرة 01 فترة غياب قانونية للموظف لمتابعة تكوين أو دراسة لتحسين مستواه مع شرط موافقة الإدارة ([2]).

ثانيا/- تطبيق طرق التوظيف و الترقية المشروعة :إذا طبقت طرق الترقية كما نص عليها المشرع الجزائري قلبا و قالبا ، بين جميع الموظفين المترشحين الذين تتوفر فيهم المؤهلات القانونية المطلوبة عن طريق الترقية بكل أشكالها مع اعطاء الاولوية للمخزون الداخلي ، و قد تناول المشرع هذه الشروط و الطرق في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المواد 74 و75 و المواد 106 و 107 على التوالي .

ثالثا/- عدم وضع شروط غير الشروط المشرعة للترقية : إذا لم توضع شروط خارجة عن متطلبات الترقية كوضع شروط تمييز بين المواطنين الجزائريين خاصة من حيث المولد ، العرق ، الجنس ، الرأي ، أو النشاط النقابي، و قد تناولها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 27 و 28 منه .

([1]) محمد يوسف احمد السباح ، المرجع السابق،ص 39 .

([2]) أنظر المادة 208 الفقرة 01 ، الامر 06 / 03 ، المرجع السابق .

رابعا /- الإعلان عن الترقية : حيث يجب أن يتم الإعلان عن الترقية وفتح المناصب من أجل أن يتقدم كل من يتوفر فيه المؤهل المطلوب للترقية ([1]).

المطلب الثاني : معايير الترقية

عادة ما يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف المتاحة وهذا ما يشكل عائقا أمام القائمين على نظم الوظيفة العمومية لوضع معايير علمية و سليمة للترقية ([2]), لذلك نجد أن الوظيفة العمومية على غرار تعريفها للترقية قد وضعت و بينت معاييرها و المتمثلة في الترقية بالأقدمية ،و الترقية بالكفاءة ،و الترقية بالأقدمية و الكفاءة معا .

الفرع الأول :معيار الترقية بالأقدمية

إن المقصود بالأقدمية مدة الخدمة التي يقضيها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة و الفترة التي قضاها في خدمة الإدارة بصفة عامة فهي تقوم على حساب سنين الخدمة وهي من أسهل الطرق التي يفضلها العاملون كونها لا تعتمد على تقديرات شخصية عند قيام الإدارة بترقية موظفيها .

حيث تعتمد الترقية وفق هذا المعيار على طول مدة الخدمة ، أي أن هناك علاقة وثيقة بين طول المدة و بين كفاءة الموظف، أي كلما كانت مدة خدمته زادت بذلك كفاءته و خبرته([3])، ولعل لهذا المعيار مزايا وعيوب سنذكرها كالآتي :

أولا : مزايا نظام الترقية بالإقدمية

- من خلال هذا المعيار تقل أو تنعدم المنازعات الداخلية و الخلافات الخاصة بالترقية بين الإدارة و الموظفين ، و ترتفع لدى الموظف الروح المعنوية ، و يزداد نشاطا لأداء مهامه و وظيفته و بالتالي تحقيق الإستغلال الأمثل للكفاءة و الموظفين كما يمكن الإستفادة من قدراتهم و خبراتهم بحكم معرفتهم بظروف العمل ([4]).

([1]) بلعيفة عبد العالي ، المرجع السابق ، ص 68 .

([2]) محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريعات الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1984 ، ص 70 .

([3]) نور الدين شنوفي ،انظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية ،المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ، الجزائر ، 2011 ، ص 91 .

([4]) احمد ماهر ، الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية ، مصر ، 1999 ، ص 147 .

- كما أن هذا النظام يسمح بتحقيق العدالة بمعناها الواسع و ذلك بعدم التمييز بين الموظفين و التحيز لفئة دون الأخرى ، فهو يقوم على الموضوعية بإستخدامه لمعيار موضوعي وعادل يتساوى فيه جميع العمال و القيام بترتيبهم كما يلائم المهنة و الوظائف التي تستلزم مهارات و كفاءات عالية المستوى .

ثانيا: عيوب نظام الترقية بالأقدمية

تتمثل عيوب نظام الترقية بالأقدمية في:

- يتجاهل هذا المعيار الإستعدادات الشخصية و تفاوت الأفراد و طاقاتهم و تقدمهم العلمي خلال الوظيفة .
- يقتل روح الإبتكار لدى الموظف لأنه مطمئن على ترقيته([1]).
- إزدياد الأعباء الخاصة بإعادة تدريب الموظفين القدامى على الوظائف الجديدة الأمر الذي قد يزيد من تكلفة سياسة الترقية بالأقديمة .
- حرمان الإدارة من الإستفادة من ذوي الكفاءات و القدرات المتوفرة لديها، و التي لا تستحق الترقية لعدم توفرها على الأقدمية المطلوبة قانونا([2]).
- يعد الأخذ بمعيار الأقدمية أمرا منتقدا فيمكن أن يكون الموظف الأحدث أكثر جدارة و أكثر كفاءة من الموظف الأقدم منه ([3]).

الفرع الثاني : معيار الترقية بالكفاءة

يعتمد نظام الترقية وفقا لهذا المعيار على عنصر جوهري وهو الكفاءة ، فهي مجموعة من العناصر و الصفات الذاتية في الشخص ، هاته الأخيرة التي تقاس عادة من خلال الكفاءة الوظيفية و السلوك الإداري للموظف ، أي من حيث النزاهة و مواظبته و سلامة قرارته ، وما يتميز به هذا المعيار عن سابقه هو أنه يحث الموظفين على مضاعفة إنتاجهم و تحسين و رفع مستواهم([4])، و بذلك

([1]) سامي جمال الدين ، أصول القانون الاداري ،تنظيم السلطلة الادارية والمحلية ،التنظيم القانوني للوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ، مصر ،1996 ، ص 219 .

([2]) فوزي حبش ، الوظيفة العمومية وادارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ،بيروت، لبنان ،1991 ، 229 .

([3]) محد باهي ابو يونس، الامتياز على اساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الاداري الاسلامي ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، مصر، 1999، ص 266.

([4]) فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 225.

فهو يفتح المجال أمام الموظفين ليتنافسوا في أداء وظائفهم حتي يحققوا الكفاءة اللازمة التـي تؤهلهـم للترقيـة علـى أساس الكفـاءة ، وعلـى غرار المعيـار السابـق الذكـر فـإن لهـذا المعيـار عيـوب و مـزايا يقوم عليها حيث تتمثل هذه الأخيرة في :

أولا :مزايا نظام الترقية بالكفاءة

- إن نظام الترقية بالكفاءة يحفز الموظفين و يخلق جوا من المنافسة بينهم وهذا الجو ينعكس أثره إيجابا على الإدارة , فهذا المعيار يعطي للرؤساء الإداريين سلطة تقديرية واسعة و مطلقة في إختيار الأجدر بالترقية .
- إن معيار الترقية بالكفاءة يكشف عن مدى خبرة الموظف في مجال عمله لأن الإختيار يكون على أساس موضوعي بعيد عن الأهواء الشخصية و الإعتبارات الأخرى , فهذا المعيار يعتبر مكافأة للموظف الملتزم بواجباته الوظيفية([1]) .

ثانيا: عيوب نظام الترقية بالكفاءة :تتمثل هذه العيوب في :

- يتطلب هذا المعيار وقتا أطول لوضع الأسس و المؤشرات لإجراء الإختبارات.
- تتم الترقية على أساس هذا المعيار بناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بالواجبات و المسؤوليات، لكن الموظف يكون غير قادر على القيام بهذه الواجبات و المسؤوليات في الوظيفة الأعلى التي يرقى إليها كما كان عليه الحال في وظيفته السابقة .
- يفتح هذا المعيار الباب أمام الإعتبارات الشخصية، و التي لا مناص عن وجودها في عملية التقييم ([2]).

الفرع الثالث : معيار الترقية بالأقدمية و الكفاءة معا

يعتمد هذا المعيار على المزج بين أسلوبي الترقية على أساس الأقدمية و الترقية على أساس الكفاءة بهدف الإستفادة من مزايا كل منهما و تجنب عيوب التطبيق المطلق ، وهذا ما إعتمده المشرع الجزائري على ضوء العديد من المواد على غرار المادة 34 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على :" تتم الترقية من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في

([1]) محمد احمد عبدالله محمد، الوظيفة العامة، دار الكتب و الوثائق القومية، مصر، 2015،ص 116.

([2]) سامي جمال الدين، التنظيم الاداري للوظيفة العمومية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، 1990، ص 120.

المرتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية و النقط المرقمة و التقدير العام "([1])، و ذلك لعدم إمكانية الإعتماد على معيار الترقية بالأقدمية و ذلك لقصوره من جهة ، ومن جهة أخرى عدم إمكانية إعتماده على معيار الترقية بالكفاءة لوحده لما فيه من إعطاء سلطات واسعة للرئيس الإداري .

حيث نجد ان هذا المعيار قام بدمج مزايا كل من المعيارين كما يلي:

- تحقيق العدل و المساواة بين الموظفين دون اعتبارات شخصية .

- يساعد الادارة في اختيار الموظفين ذوي الكفائة و الخبرة .

- يقوم بترقية الموظف الذي له مهارة و كفاءة كبيرة([2]).

([1]) المادة 34 ، الامر 133/66 (ملغى)، المرجع السابق.

([2]) ابراهيم بن حمد العبود و منصور عبد العزيز المعشوق، تقويم مدى موضوعية اسس و اساليب الترقية في الخدمة المدنية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 1998، ص206.

خلاصة الفصل الأول

تمحور الفصل الأول من هذه الدراسة حول الاطار المفاهيمي للترقية بصفة عامة ، حيث قمنا بالتطرق إلى مفهوم الترقية و ذلك من خلال أهميتها و تعريفها و كذا أنواعها و أهدافها وهذا في المبحث الأول، في حين خصصنا المبحث الثاني لمبادئ الترقية و معاييرها و توصلنا إلى أن الترقية تعتبر من أبرز طموحات الموظف خلال مساره المهني و الوظيفي، وهذا بغية تحقيق أهدافه المشروعة في الوظيفة العمومية ، كما انها تشكل حافزا كبيرا لدفع الموظف للإجتهاد و المثابرة في العمل و تقديم أفضل ما يملكه من إمكانيات.

ضف إلى ذلك فمن المعروف أن الترقية تلعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف العام بصفة عامة كونها تؤدي إلى زيادة راتبه و تحسين وضعه الوظيفي هذا من جهة ،و من جهة أخرى كونها تساهم بصفة خاصة بالنسبة للإدارة و ذلك بجلب ذوي الكفاءات و القدرات العالية، ومنه تحسين سير المرفق العام و تحقيق الصالح العام .

أحاط المشرع الجزائري عملية الترقية بمجموعة من المعايير و المبادئ و ألزم الإدارة و الموظف العام بالخضوع لها و السير على أثرها .

الفصل الثاني :العلاقة بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280

تعتبر الترقية على أساس الشهادة أحد أنماط الترقية الداخلية و تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك من خلال الإنتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة خلال مسارهم المهني([1]) .

لذا فلا بد لعملية الترقية على أساس الشهادة من إجراءات و شروط تضبطها وهذا إعتمادا على أوامر و مراسيم و قوانين آقرها المشرع الجزائري للتكفل بانشغالات الموظفين والأعوان العموميين والرد على تساؤلاتهم ، فيما يتعلق بالترقية عموما و الترقية على أساس الشهادة خصوصا .

ومن بين أبرز ما جاء به المشرع الجزائري نجد الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وكذا المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم 04/08 ،المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، و هما محور دراستنا في هذا الفصل و ذلك بمحاولة إبراز أهم أوجه التشابه و أهم أوجه الإختلاف بينها ، كما سنحاول أن نبين مدى إلمامهما و ضبطهما للترقية على أساس الشهادة ، وهذا من خلال مبحثين نخصص المبحث الاول لاوجه التشابه بين النصين ، اما المبحث الثاني فنخصصه لاوجه الاختلاف بينهما .

المبحث الأول : أوجه التشابه بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم16-280

تجتهد الدول لضمان التنمية و البناء و لتحقيق التطور و الحفاظ على إستقرار مؤسساتها في تنظيم الوظيفة العامة و تطويرها و تحسينها و إيجاد النصوص و التشريعات اللازمة لمواجهة المستجدات و التكيف معها ، وصولا إلى تطوير الموظف بإعتباره أهم عناصر الإدارة العامة ، فالموظف هو الحلقة الرئيسية في عمل الإدارة ، وهو مسير المرفق العام و المنفذ للخطط و الحريص على تحقيق الأهداف المسطرة ، وهو الواجهة و الصورة الحية عن الإدارة و الدولة أمام مواطنيها .

ولكي يقوم هذا الموظف بعمله على أكمل وجه و يجتهد في ذلك لابد من أمور تحفزه على ذلك على غرار الترقية بكل أنواعها و أصنافها .

و الجزائر و حماية لحقوق موظفيها عكفت على مسايرة المستجدات الداخلية و الخارجية بواسطة ترسانة من القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية و تحيينها مع كل تطور يشهده المجتمع فقامت بإصدار عدة قوانين لتنظيم الوظيفة العمومية بدءا بالأمر133/66 المؤرخ 02-06-1966 المتضمن القانون

([1]) المادة 107، من الامر 03/06، المرجع السابق.

الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وصولا إلى الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

و إنصبت التساؤلات حول أهم الإجراءات و الطرق أو الكيفيات التي يتم من خلالها تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة، فعدد كبير من الموظفين إن لم نقل أغلبهم يجهلون الإجراءات التنظيمية و الإدارية التي تتم من خلالها عملية الترقية كما يجهلون النصوص الواجبة التطبيق و النصوص القانونية المنظمة لها ، ولعلنا سنجد أن كل من الأمر 06-03 و المرسوم التنفيدي رقم 16-280 هما المنهج و القوانين المنظمة لعملية الترقية([1]) .

و نظرا لأهمية هذا الموضوع ولما له من قيمة في الجزائر وخاصة بعد ما يقوم به الموظف من تكوين و حصوله على شهادات عليا تؤهله إلى منصب أسمى من منصبه الذي يشغله ، سنحاول أن نعالج في المطلب الأول أوجه التشابه من حيث الإطار القانوني بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيدي رقم 16-280 ،اما المطلب الثاني فنخصصه لأوجه التشابه بين النصين من حيث إجراءات الترقية على اساس الشهادة.

المطلب الأول : أوجه التشابه من حيث الإطار القانوني

يقصد بالإطار القانوني أن كل من الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 16-280 نصان قانونيان يختلفان في الدرجة و يختلفان من حيث ظروف صدروهما و هيكلتهما ، كذلك أنهما نصان يؤطران عملية الترقية على أساس الشهادة و هذا إستكمالا لما جاء في القوانين و المراسيم التي سبقتهم لذا سنتطرق إلى نشأة كل منهما على حدى .

الفرع الأول : الإطار القانوني للأمر 06-03

بما أن الأمر 06-03 ألقى على عاتقه ضرورة إحتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية و أصبح الركيزة الأساسية التي يقوم عليها النظام العام للوظيفة العمومية , فنشأته من نشأة الوظيفة العمومية.

لذا سنتطرق إلى نشأة الوظيفة العمومية ، وهذا من خلال مرحلتين المرحلة الأولى و هي مرحلة الإصلاح و التنظيم و تبدأ من 1966 إلى غاية مرحلة التغيير السياسي في الجزائر ، و المرحلة الثانية مرحلة التجديد و المطالبة بالتغيير أي المرحلة التي تلي صدور المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية إلى غاية صدور الأمر 06-03 .

([1]) رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، مطويات حول الوظيفة العمومية ،(الترقية على اساس الشهادة)، الجزائر، ديسمبر 2018.

ولقد تناولنا هاتين المرحلتين بالتحديد لأن جل القوانين المستحدثة والمنتهجة هي قوانين وطنية خالصة، أي أن كل ما سبقهما من تشريعات تتعلق بتشريعات نظام الوظيفة المستمد من القوانين الفرنسية الإستعمارية ، و التي بقيت الدولة تعمل بمقتضى أحكامها إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية ،حيث ظهرت الحاجة الملحة إلى تنظيم الوظيفة العامة ، بحيث نتج عنه صدور المرسوم رقم 62-503 المؤرخ في 19 جويلية ،1962 المحدد لتدابير الدخول للوظيفة العامة وتم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية بمقتضي صدور القانون رقم 17/62 المؤرخ في 31 ديسمبر1962 ، و المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية([1]) .

إن أول نظام للوظيفة العمومية عرفته الجزائر كان بموجب القانون الفرنسي الصادر في 19 نوفمبر 1946 ، و هو أول نظام جامع للوظيفة العمومية و لم يتح للجزائريين فرصة الإلتحاق بها ، و إستمر العمل بهذا القانون إلى غاية سنة 1956، حيث وضعت بعض النصوص الأساسية التي أعطت للجزائريين فرصة الدخول في مجال الوظيفة العمومية .

وفي 04 فيفري 1959 صدر نظام جديد للوظيفة العمومية في فرنسا، و طبعا و تطبيقا للتبعية الإستعمارية إمتد تطبيقه في الجزائر المستعمرة([2]) .

و في هذا الإطار يمكن الإشارة إلي بعض النصوص التنظيمية الصادرة في هذا المجال([3]) :

- الأمر رقم 01/62 المؤرخ في 1962/07/06 المتعلق بإدماج بعض المواطنين في مناصبهم .
- المرسوم رقم 509/62 المؤرخ في 1962/07/17 الذي يحدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الإلتحاق بالوظيفة العمومية .

وعلى الرغم من إصدار العديد من النصوص التنظيمية و القانونية في مجال الوظيفة العمومية خلال الفترة التي تلت الإستقلال مباشرة إلى أن الإدارة الجزائرية لم تتمكن من معالجة مشكل التوظيف ، و لجأت للتوظيف العشوائي و الغير مدروس، و ذلك راجع لضعف مستوى التكوين لدى الموظفين الجزائريين ، وكذا عدد المناصب الكبيرة التي كان يشغلها الإطارات الفرنسية حيث كان يبلغ عدد الموظفين الأجانب من الأوروبين غداة الإستقلال حوالي 300000 موظف، منهم 15000 موظف يشغل منصبا ساميا ، و 100000 موظفا يشغل منصب متوسط .

([1]) محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية،ديوان المطبوعات،الطبعة الثانية ،1989، ص 145.

([2]) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التقدم و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص116.

([3]) المرجع نفسه، ص 117.

أولا :المرحلة الأولى : مرحلة الإصلاح و التنظيم

و هي المرحلة ما بين صدور الأمر133/66 إلى غاية مرحلة التغيير السياسي في الجزائر حيث أن صدور الأمر 66-133 بتاريخ 1966/06/02 الذي دخل حيز التنفيذ في 01 جانفي ([1])1967، شهد مراجعة لأهم المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية المركزية و أهمها :

- إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية أي أن التوظيف يكون حرا يمكن لأي شخص أن يتقدم لشغل أي وظيفة تطابق مؤهلاته العلمية و الأكاديمية، و أن لا يتم جبر الأشخاص على ممارسة وظائف دون إرادتهم .
- مساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية، و قد تناولته المادة 74 من الأمر 06-03 حيث نصت على :" يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية "، كما يعد هذا المبدأ مبدأ دستوريا تناولته معظم دساتير الجزائر .
- حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة اللجان الإستشارية الإدارية و التقنية ، و ذلك بواسطة ممثلين عنه يختارهم بنفسه ليكونوا نواب عنه، و مراقبين لصحة الإجراءات القانونية المتخدة في حقه و لصالحه .

جاء إصلاح 1966 ليأخذ بعين الإعتبار وضعية أكثر من مئة ألف عون الموجودة في حالة القيام بالخدمة في تلك الفترة ، و أعطى تصورا لما ينبغي أن تكون عليه الوظيفة العمومية مستقبلا وهذا إعتمادا على مبادئ أساسية من أهمها ([2]):

- إلتزام الوظيفة العمومية تجاه السلطة السياسية ، و هو المبدأ الذي أملته ضرورة إنصهار الوظيفة العمومية في بوتقة المشاركة في بناء المجتمع مثلها في ذلك مثل الجماعات العمومية الأخرى، و ذلك ما نصت عليه المادة 20 من قانون الوظيفة العمومية رقم 133/66([3]) .

و تجدر الإشارة إلى:

- أن الأمر66-133 قد تميز بالشمولية من حيث المضمون ومن حيث النطاق و المرونة كونه تبنى توجها مستقبليا ، حيث تبنى نظام المسار المهني ، ولقد شمل تطبيقه كل المنظمات و

([1]) الامر 133/66 (ملغى)، المؤرخ في 03 نوفمبر 1966، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

([2]) سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 121.

([3]) انظر المادة 20 ، من الامر 133/66، المرجع السابق.

الإدارات العمومية بما فيها المنظمات ذات الطابع التجاري و الصناعي، في حين نجده إستثنى من تطبيقه ،القضاة ، أفراد الجيش، و رجال الدين ، وحدد طرق التوظيف وقسمها إلى ما يلي:

أ/- المسابقة عن طريق الإختبارات .

ب/- المسابقة عن طريق الشهادات([1]).

بعد مرور أكثر من 10 سنوات من صدور و تطبيق الأمر 66-133 ، ظهرت حدود تطبيق أحكامه و قصرها ، و ذلك نتيجة لعدة عوامل و معطيات و تطورات خاصة منها الأجتماعية و الإقتصادية ، فوجدت الإدارة العمومية نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساسا في النمو المتزايد للحرف و المهن التي تتطلب التخصصات الجديدة و المختلفة في الإدارة العمومية، و تتطلب وضع تدابير و أسس قانونية صارمة لها ، و المعمول بها في الإدارة العمومية وفي مختلف الأنظمة الوظيفية .

تلك العوامل و المعطيات أدت في بادئ الأمر إلى ظهور القانون رقم 78-12 المورخ في05 أوت 1978([2]) ، و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، جاء هذا القانون كمحاولة لتوحيد النظامين أي نظام الموظفين و نظام العمال حيث جمع بينهما ،فهو يهدف إلى تحديد حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه ، وجاء هذا القانون لمعالجة النقائص التي عرفتها التشريعات السابقة و التغيرات السياسية و الإجتماعية ، كما أنه لم يفرق في التسمية رغم إختلاف طبيعة النشاط و أعطى لكل من العامل و الموظف تسمية واحدة وهي تسمية العامل ، حيث جاء في مادته الأولى التي نصت على: " يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة كغيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"([3]) .

ثانيا : مرحلة التجديد و المطالبة بالتغيير

وتبدأ من تاريخ صدور المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية إلى غاية 15 جويلية 2006 و هو تاريخ صدور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

([1]) المادة 26، من الامر 133/66، المرجع السابق.

([2]) القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 اوت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، ج ر، العدد 32، الصادرة في 06 اوت 1978، ص 724.

([3]) المرجع نفسه ، ص 724.

حيث أنه لم تصدر الأحكام التنظيمية المنظمة للقواعد التي تطبق على المؤسسات و الإدارات العمومية إلا في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الذي نص في المادة 5 منه على ما يلي :

" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة "، أي أن المشرع إستبدل كلمة العون والعامل بالموظف على غرار ما كان متداولا في الأمر 66-133 .

نجد أن المشرع الجزائري و على ضوء المرسوم 85-59 لم يستعمل عبارة الموظف إلا بعد تثبيت العامل في منصبه ([1])و التثبيت هو إجراء يلي التعيين ، و هو ما كان يعرف في ظل الأمر66-133، بمصطلح الترسيم وهي المدة التي كانت محدودة بسنة كاملة ، أما في المرسوم 85-59 لا تتجاوز 09 (تسعة) أشهر بالنسبة لمناصب المسؤولية ،و 06 (ستة)أشهر بالنسبة لباقي المناصب الأخرى , و أحيانا قد تصل لشهر واحد بالنسبة لمنصب التنفيذ([2]) .

و الجدير بالملاحظة أن الترسيم في المرسوم 85-59 لا يعني الترقية في الدرجات كما كان عليه الوضع في السابق، و إنما هو إستحقاق العامل لتولي وظيفة عمومية و دخوله في علاقة تنظيمية ، حيث أن الإنتقال في الدرجة على ضوء الأمر 66-133 كان بمجرد الترسيم و بذلك الزيادة في الرقم الإستدلالي و كذا الزيادة في المرتب ، غير أنه و في ظل المرسوم 85-59 أصبح الإنتقال إلى الدرجة الأولي يتم بعد مرور03 (ثلاث) سنوات من التعيين مرورا بالتثبيت([3]) .

و مواصلة لعملية الإصلاحات قامت السلطات بدءا من سنة 1990 بالمبادرة بإقتراح أكثر من مشروع قانون أساسي عام للوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني , لكن قطاع الوظيف العمومي ظل يسبح في إطار غير منظم يعاني أساسا من فراغ قانوني , مما أثر كثيرا على العلاقة بين الإدارة و أعوانها وعلى مصداقية الدولة عموما .

لهذا الغرض حاولت السلطات العمومية إدخال بعض الإصلاحات التنظيمية الطفيفة على مختلف أنظمة الوظيفة العمومية ، وهذا إبتداء من عام 1995 و نذكر منها : إصلاح نظام المراقبة المسبقة

([1]) محمد حامل الجمل ، الموظف العام فقها و قضاءا، النظرية العامة للموظف العام، الجزء الاول، الطبعة 02،دار النهضة العربية، القاهرة ، 1969 ، ص 45.

([2]) المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 جانفي 1982، المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.

([3]) المرسوم الرئاسي 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، ج ر ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

المعروف في مجال تسيير المستخدمين بمراقبة المشروعية و إستبداله بنظام المراقبة اللاحقة للموارد البشرية بواسطة مخططات تسيير الموارد البشرية([1]) .

فالإصلاحات المباشرة ترتكز على أسس و محاور واضحة، كون إصلاح الدولة في نظر السلطات العمومية ليست مجرد إصلاح إداري بل أنه أكثر من ذلك إذ أن الأمر يتعلق بمسار تحويل يعبر عن تصور جديد للدولة و مهامها و دورها في المجتمع ، وعن نوعية جديدة من العلاقات مع المواطن تقوم خاصة على مبدأ اللامركزية وعدم التركيز الإداري ، لذلك وفي هذا الشأن تم إنشاء و تنصيب لجنة وطنية لإصلاح هياكل و مؤسسات الدولة في نهاية عام 2000 ([2]).

و بعد مخاض عسير و لكل هذه الأسباب و الدوافع صدر الأمر 06-03 الذي ألقى على عاتقه ضرورة إحتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية.

وكذا مواجهة الرهانات المستقبلية حيث أن هذا الأمر يتميز ببعض المرونة كمحاولة تكييفه مع الأوضاع السائدة ، أو يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية التي عددتها المادة 02 من الأمر 06-03 بالتفصيل([3]) ، ولقد عرف هذا الأمر تفصيلا معتبرا في نطاق سريانه وذلك دون أي تبرير قانوني حيث إستثنى من مجال تطبيقه بعض الأسلاك ، ويحدد تطبيق هذا القانون بقوانين خاصة تتعلق بمختلف أسلاك الموظفين كما أنه و نظرا لخصوصية بعض الأسلاك.

يمكن أن تتضمن القوانين الخاصة بها إستثناءا حول هذا الأمر في مجال الحقوق و الواجبات، وكذا معالجة الإختلالات الهيكلية في الإدارات العمومية بدءا من مجال تطبيقه مرورا بكيفيات التوظيف للكفاءات البشرية وصولا إلى إنهاء المسارات المهنية لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية ، ولقد تضمن هذا القانون 11 باب ضمت224 مادة وقسمت كما يلي :

- **الباب الأول :** أحكام عامة تضمن 04 فصول ، الفصل الأول (مجال التطبيق) ، وفي الفصل الثاني (العلاقات القانونية الأساسية) ، وفي الفصل الثالث (المناصب و الوظائف العليا للدولة) ، وفي الفصل الرابع (الأنظمة القانونية الأخري للعمل).

([1]) سعيد مقدم ، تعليق حول احكام المرسوم رقم 126/95، المؤرخ في 29 افريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 145/66، المؤرخ في 06 جوان 1966، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، العدد 34، الجزائر ، 1996.

([2]) و هي اللجنة المنصبة من قبل رئيس الجمهورية بتاريخ 25 نوفمبر 2000، بقصر الامم، نادي الصنوبر ، الجزائر، (المرسوم الرئاسي المنشئ لها)،و الرسالة المؤرخة في 22 نوفمبر 2000،و التوجيهات المنظمة في الخطاب الرئاسي ليوم 25 نوفمبر 2000.

([3]) المادة 02، من الامر 03/06، المرجع السابق.

- **الباب الثاني :**الضمانات و حقوق الموظف و واجباته و تضمن فصلين .
- **الباب الثالث :** الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العمومية تضمن 03 فصول.
- **الباب الرابع :**تنظيم المسار المهني و تضمن 7 فصول ، أما في الفصل السادس فقد تضمن الترقية في الدرجات و الرتب .
- **الباب الخامس :**تصنيف –الراتب.
- **الباب السادس :**الوضعيات القانونية الأساسية للموظف و حركات نقله تضمن 6 فصول .
- **الباب السابع :** النظام التأديبي و تضمن 3 فصول .
- **الباب الثامن :** المدة القانونية للعمل ، أيام الراحة القانونية و تضمن فصلين.
- **الباب التاسع :** العطل و الغيابات و تضمن فصلين .
- **الباب العاشر :** إنتهاء الخدمة .
- **الباب الحادي عشر :** أحكام إنتقالية ونهائية .

كما وجب الإشارة إلى أن الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية عرف نفس التقسيم في الأبواب كالتي تضمنها الأمر 03/06 .

الفرع الثاني : الإطار القانوني للمرسوم التنفيذي رقم 16-280

يعتبر المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية مرسوما حديث النشأة ، وذلك بصدوره أواخر سنة 2016([1])، ليعدل و يتتم المرسوم التنفيذي الوحيد الذي يسبقه وهو الذي يحمل رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير سنة 2008، حيث أضفى عليه القليل من التغيرات وهو ما سنتناوله بالشرح كالآتي :

أولا : المرسوم التنفيذي رقم 04/08

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 08-04 القانون الأساسي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، وهو أول مرسوم يعالج قضايا هذه الأسلاك و يوضح الأحكام المطبقة على الموظفين المنتمين إليها ، إضافة إلي تحديد قائمة الشعب المرتبطة بها وكذا شروط الإلتحاق

([1]) المرسوم التنفيذي رقم 280/16، المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشركة في المؤسسات و الادارات العمومية،ج ر، العدد66، الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2016.

لمختلف الرتب و مناصب الشغل المطابقة([1])، وهذا تطبيقا لأحكام المادتين 03 و 11 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية([2])، وقد تضمن هذا المرسوم 16 بابا كما يلي :

- **الباب الأول :** أحكام عامة و تضمن 4 فصول .
- **الباب الثاني :** الأحكام المطبقة على شعبة الإدارة العامة و تضمن 5 فصول.
- **الباب الثالث :** الأحكام المطبقة على المناصب العليا في شعبة الإدارة العامة و تضمن فرعين .
- **الباب الرابع :** الأحكام المطبقة على شعبة الترجمة ـ الترجمة الفورية ،و تضمن فصلا واحدا .
- **الباب الخامس :** الأحكام المطبقة على المناصب العليا لشعبة الترجمة ـ الترجمة الفورية، و تضمن فرعين .
- **الباب السادس :** الأحكام المطبقة على شعبة الإعلام الآلي وتضمن 4 فصول.
- **الباب السابع:**الأحكام المطبقة على المناصب العليا لشعبة الإعلام الآلي وتضمن فرعين .
- **الباب الثامن :** الأحكام المطبقة على شعبة الإحصائيات وتضمن 4 فصول .
- **الباب التاسع:**الأحكام المطبقة على المناصب العليا لشعبة الإحصائيات وتضمن فرعين .
- **الباب العاشر :** الأحكام المطبقة على شعبة الوثائق و المحفوظات وتضمن 3 فصول
- **الباب الحادي عشر :**الأحكام المطبقة على المناصب العليا لشعبة الوثائق و المحفوظات وتضمن فرعين .
- **الباب الثاني عشر:** الأحكام المطبقة على شعبة المخبر و الصيانة وتضمن 6 فصول.
- **الباب الثالث عشر :**الأحكام المطبقة على المناصب العليا لشعبة المخبر و الصيانة وتضمن فرعين .
- **الباب الرابع عشر:** الأحكام المطبقة على سلك المحللين الإقتصاديين وتضمن 3 فصول .
- **الباب الخامس عشر :**تصنيف الرتب و الزيادات الإستدلالية للمناصب العليا و تضمن فصلين .
- **الباب السدس عشر :** أحكام إنتقالية و ختامية و تضمن 05 مواد ([3]) .

([1]) المرسوم التنفيذي رقم 04/08، المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشركة في المؤسسات و الادارات العمومية، ج ر ، العدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008.

([2]) انظر المواد 03،11 من الامر 03/06، المرجع السابق.

([3]) المرسوم رقم 04/08، المرجع السابق.

ثانيا : قواعد المرسوم التنفيذي رقم 16 - 280

ان المرسوم التنفيذي رقم 16-280 جاء معدلا و متمما للمرسوم السابق08 -04 دون تضمنه للأبواب و الفصول ، في حين تضمن مواد معدلة لبعض المواد الواردة في المرسوم 08-04 ،و الذي تم بموجبه إحداث أسلاك و رتب جديدة ، تسمح بتوظيف حاملي شهادات الليسانس في التخصصات العلمية و التقنية وكذا حاملي شهادات الماستر في ميادين العلوم الإنسانية و الإجتماعية.

فعلى ضوء المنشور رقم 01 المؤرخ في05 جانفي 2017 الذي يتضمن كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16-280 نجد أن التغيرات الطارئة على المرسوم08-04 تمثل في([1]) :

- تم بموجب المرسوم النتفيدي رقم 16-280 إحداث أسلاك و رتب جديدة ، وكذا نجده قد تضمن أحكاما بفتح أفاق الترقية و التقدم في المسار المهني لموظفي بعض الأسلاك .

أ/- الأسلاك و الرتب المستحدثة في المرسوم التنفيدي رقم 16-280

تم بموجب المواد 13، 14 ، 86 ، 101، 118 مكرر ، 140 ، 150 مكرر ، 176 ، 188 ، 201 و 211 مكرر من المرسوم 280-16 إنشاء و إحداث الرتب في الشعب السابقة الذكر في الفقرة السابقة والتي جاءت على النحو التالي([2]) :

1- في شعبة الإدارة العامة تم إحداث سلك مساعدي المتصرفين ، وكذا رتبة متصرف محلل (سلك مساعدي المتصرفين توجد فيه رتبة وحيدة وهي رتبة مساعد متصرف).

2- في شعبة الترجمة –الترجمة الفورية ، تم إحداث رتبة المترجم- الترجمان المتخصص .

3- في شعبة الوثائق و المحفوظات تم إحداث رتبة مساعد وثائقي أمين محفوظات رئيسي (في سلك مساعدي الوثائقيين أمناء المحفوظات) ، وكذا رتبة وثائقي أمين محفوظات محلل (في سلك الوثائقيين أمناء المحفوظات) .

4- في شعبة الإعلام الآلي ، الإحصائيات و المخبر و الصيانة ، تم إحداث :- سلك مساعد مهندس في كل شعبة من هذه الشعب و يضم رتبتين :

* رتبة مساعد مهندس مستوي 1 * رتبة مساعد مهندس مستوي 2 ([3]).

([1]) المنشور رقم 01 المؤرخ في 05 جانفي 2017، المتضمن كيفيات تطبيق احكام المرسوم التنفيذي 280/16.

([2]) انظر المواد ،115،101،86،14،13 مكرر،150،140 مكرر،201،188،176 و 211 مكرر، من المرسوم رقم 280/16، المرجع السابق.

([3]) المنشور رقم 01، المرجع السابق ،ص 02.

ب/ شروط و كيفيات الإدماج في الرتب المستحدثة

حدد المرسوم 08-04 المعدل و المتمم على ضوء أحكام مواد مختلفة على إلزامية توافر أحد الشرطين عند تاريخ 09 نوفمبر 2016 بغية الإدماج في الرتب المستحدثة وهما :

الشرط الأول : حيازة الشهادة المحددة للإلتحاق بالرتب المستحدثة في إحدى التخصصات المنصوص عليها في المقرر رقم 13 المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 ، المحدد لقائمة الشهادات و المؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

الشرط الثاني : إثبات 10 (عشر) سنوات من الخدمة الفعلية في الرتبة الأدنى مباشرة ، وعلى هذا الأساس فإن إدماج الموظفين المعنيين يتم على نحو تم تحديده في المرسوم التنفيذي 16-280 وعلى الشكل و الترتيب وفقا للمناصب المحددة للأسلاك المشتركة ، و يمكن تقسيمها إلى 04 (أربع) شعب نذكرها كالاتي :

وهي شعبة الإدارة العامة ، شعبة الترجمة ـ الترجمة الفورية ، شعبة الوثائق و المحفوظات ، و اخيرا شعبة الإعلام الآلي الإحصائيات، و المخبر و الصيانة .

1/- في شعبة الإدارة العامة

يدمج في رتبة مساعد متصرف ، الموظفون المرسمون و المتربصون المنتمون إلى إحدي أسلاك شعبة الإدارة العامة الحاصلون على شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معادلة لها في إحدي التخصصات المطلوبة للإلتحاق برتبة متصرف ، وكذا الملحقون الرئيسيون للإدارة و المحاسبون الإداريون الرئيسيون وكتاب المديرية الرئيسيون الذين يثبتون 10(عشر) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

يدمج في رتبة محلل ، الموظفون المرسمون و المتربصون المنتمون إلى إحدى أسلاك شعبة الإدارة العامة بناء على طلبهم ، و المحللون الإقتصاديون المرسمون و المتربصون الحاصلون على شهادة الماستر في التخصصات التالية المطلوبة وكذا المتصرفون الذين يثبتون (عشر)10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ([1]).

([1]) المنشور رقم 01، المرجع السابق ، ص 03.

2- في شعبة الترجمة – الترجمة الفورية

يدمج في رتبة مترجم – ترجمان متخصص ، المترجمون – التراجمة المرسمون و المتربصون بها المتحصلون على شهادة الماستر في الترجمة و الترجمة الفورية أو شهادة معادلة لها وكذا المترجمون – التراجمة المتخصصون الذين يثبتون (عشر) 10 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

3- - في شعبة الوثائق و المحفوظات

يدمج في رتبة مساعد وثائقي أمين المحفوظات رئيسي ، الموظفون المرسمون و المتربصون المنتمون إلى إحدى أسلاك شعبة الوثائق و المحفوظات الحاصلون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في علم الإقتصاد المكتبات أو شهادة معادلة لها ، وكذا المساعدون الوثائقيون أمناء المحفوظات الذين يثبتون (عشر) 10 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

يدمج في رتبة وثائقي أمين محفوظات محلل ، الموظفون المرسمون و المتربصون المنتمون إلى إحدى أسلاك شعبة الوثائق و المحفوظات الحاصلون على شهادة ماستر في علم إقتصاد المكتبات اوشهادة معادلة لها ، وكذا الوثائقيون أمناء المحفوظات من يثبتون عشر (10) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

4- في شعبة الإعلام الآلي الإحصائيات و المخبر و الصيانة

يدمج في رتبة مساعد مهندس مستوى 1 الموظفون المرسمون و المتربصون المنتمون إلي إحدى أسلاك هذه الشعب الحائزون علي شهادات دراسة جامعية التطبيقية أو شهادة معادلة لها في التخصصات المطلوبة في الشعبة المعنية وكذا التقنيون السامون المنتمون إلى نفس الشعبة الذين يثبتون (عشر)10 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة([1]) .

- يدمج في رتبة مساعد مهندس مستوى 2 الموظفون المرسمون و المتربصون المنتمون إلى إحدى أسلاك هذه الشعب الحاصلون على شهادة الليسانس أو شهادة معادلة لها في التخصصات المطلوبة في الشعبة المعنية وكذا المهندسون التطبيقيون المنتمون إلى نفس الشعبة .

ت/- الحالات الخاصة : و تشمل مجموعة من الفئات تختلف عن المجموعة لإختلاف وضعيتهم القانونية و يمكن إدراجها في (ثلاث) 03 مجموعات .

1- فيما يخص الموظفين المتواجدين في وضعيات قانونية خاصة : وهذا بالنسبة للموظفين الموجودين في حالة إنتداب أو خدمة وطنية أو في عطلة مرضية طويلة الأمد ، أو في حالة

([1]) المنشور رقم 01، المرجع السابق ، ص 04.

العجز النسبي أو الإحالة على الإستيداع ، أو خارج الإطار فيتم إدماجهم وفق الشروط و الكيفيات المذكورة سابقا([1]) .

2- بالنسبة للموظفين الذين شرع في ترقيتهم إلى رتب أعلى و الذين يستوفون شروط الإدماج في إحدى الرتب المستحدثة : أي فيما يخص الموظفين الذين شرع في إجراءات ترقيتهم إلى رتبة أعلى عن طريق الإمتحان المهني و التسجيل على قوائم التأهيل ، أو على أساس الشهادة ، ولم تكتمل إجراءات ترقيتهم عند تاريخ 09 نوفمبر 2016 فإن إدماجهم يتم علي النحو التالي :

- إذا كانت رتبة الإدماج المستحدثة أعلى من رتبة الترقية ، يدمج الموظف في الرتبة المستحدثة بإعتبارها أكثر نفعا له ، و بالتالي تتوقف إجراءات ترقيته .
- إذا كانت رتبة الإدماج المستحدثة أدنى من رتبة الترقية يدمج الموظف في رتبة الإدماج المستحدثة و يرقى بعد ذلك إلى رتبة الترقية المقصودة بعد إستيفائه الشروط القانونية .

3- المتربصون : على ضوء المادة 47 من المرسوم 16-280 يتم إدماجهم بهذه الصفة في رتبة الإدماج و يكملوا مدة سنة في التربص([2]) ، في هذه الرتبة و يتم تقييمهم و ترسيمهم على إثر هذا التربص ، غير أنه و بالنسبة للمتربصين الذين إستوفوا شروط ترسيمهم في رتبتهم الأصلية ، أي بعد إتمام التربص قبل تاريخ 2016/11/09 ، إلى أن إجراءات ترسيمهم لم تستكمل لسبب ما ، أي يتعين إستكمال إجراءات ترسيمهم بصفة الموظفين ، في الرتب المقابلة إبتداء من تاريخ 09 نوفمبر 2016 .

المطلب الثاني : أوجه التشابه من حيث إجراءات الترقية على أساس الشهادة

لم يترك المشرع الجزائري الحرية للإدارة في عملية الترقية على أساس الشهادة ، بل أقر مجموعة من الضوابط و الإجراءات الواجب إتباعها لتجسيدها([3])، وهذا في ظل الأوامر و المراسيم المعمول بها و التي تتشابه من حيث إجراءات الترقية على أساس الشهادة إلى حد بعيد، على غرار الأمر 06-03 وكذا المرسوم التنفيدي رقم 16-280 ،لذا ونظرا لأهمية الإجراءات رغم قصرها في عملية الترقية على أساس الشهادة سنتناول إجراءاتها في فرعين ، الفرع الاول سنخصصه للأمر 06-03،

([1]) المنشور رقم 01، المرجع السابق ، ص 04.

([2]) انظر المادة 47، من المرسوم التنفيذي 280/16، المرجع السابق.

([3]) دياييي فتيحة ، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة من متطلبات استكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية و الادارية ، تخصص قانون عام، (منازعات ادارية)، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم القانونية و الادارية ، جامعة 08 ماي 1945، 2016-2017،قالمة، الجزائر، ص30.

والفرع الثاني للمرسوم التنفيدي رقم 16-280 ، وذلك بالدراسة التحليلية لمجموعة من الإجراءات الدقيقة التي يستوجب على الإدارة إتباعها و إحترامها خطوة بخطوة ، و ان الخروج عنها في أي مرحلة من مراحل إعدادها يجعل قرار الترقية باطلا وغير ساريا و ذلك بعد مروره على الرقابة البعدية من قبل الجهات الرقابية المعنية .

الفرع الأول : إجراءات الترقية على أساس الشهادة في ظل الأمر06-03

لعل ترقية الموظف العمومي إلى رتبة أعلى من التي كان يشغلها بعد تحصله على شهادة أو مؤهل يسمح له بالإستفادة من الترقية على أساس شهادة من إجراءات معينة ([1])، و لإتباع هذه الإجراءات لا بد من توفر مجموعة من الشروط سنتناولها في المطلب الأول من الفصل الثاني لهذه المذكرة([2]) .

ويجدر بنا الإشارة في هذا الصدد إلى الحالة التي يكون فيها عدد الموظفين المستوفين لكافة الشروط يفوق عدد المناصب المالية الشاغرة ، يتعين على الإدارة إستخدام سلطتها التقديرية أي إعتماد تاريخ الحصول على الشهادة أو أقدميتها كمعيار لترتيب الموظفين المعنيين .

إلا أنه وفي حالة إستمرار التساوي في الترتيب يتم الإعتماد على باقي المعايير الأخرى المحددة في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حسب الأولوية التالية :

- إبن شهيد، ذوي الإحتياجات الخاصة، المترشح الأكبر سنا، الوضعية العائلية للمترشح([3]) .

وبناءا على ذلك يمكن تلخيص الإجراءات المتبعة في هذا الشأن في هذه النقاط :

1- حصول الموظف على شهادة أو مؤهل في إطار حياته المهنية .

2- يقدم الموظف هذا المؤهل أو الشهادة أو نسخة منه مرفوقة بطلب الحصول على الترقية على أساس الشهادة إلى الإدارة([4]) .

([1]) شعيبي امينة ، المرجع السابق ، ص82.

([2]) تنص المادة 107 في فقرتها الاخيرة من الامر رقم 03/06 سالف الذكر على ما يلي : " تحدد القوانين الاساسية الخاصة كيفيات تطبيق احكام هذه المادة ".

([3]) هني رشيدة ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون الوظيفة العامة ، كلية الحقوق ، قسم الحقوق، جامعة سعيدة (مولاي الطاهر)، 2017- 2018، ص65.

([4]) طبي مفتاح ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعو محمد بوضياف ، المسيلة، الجزائر، 2018-2019، ص 22.

3- دراسة الطلب من الإدارة و التأكد من ملائمة الشهادة أو المؤهل المحصل عليه مع الرتبة المراد الترقية إليها ([1]).

4- في حدود المناصب المالية الشاغرة تصدر الإدارة قرار فردي لترقية الموظف العمومي على أساس الشهادة و يكون موقعا و مؤشرا من طرف المراقب المالي .

5- ترسل نسخة من مقررالترقية لمصالح الوظيفة العمومية في أجل(10)أيام من تاريخ توقيعه([2]).

6- إحتفاظ الموظف بنقاط الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية([3]) .

7- تبلغ المعني بنسخة من قرار الترقية و هو ما نصت عليه المادة 96 من الأمر06-03([4]).

و للإيضاح أكثر جاء المرسوم 16-280 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، وكذا المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة لتبيان و توضيح مجموعة من الإجراءات اللازم إتباعها لتجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة و هو ما سنتناوله في الفرع الموالي .

الفرع الثاني : إجراءات الترقية على أساس الشهادة في ظل المرسوم التنفيدي رقم 16-280

إن إعداد عملية الترقية على أساس الشهادة مرتبط بتطبيق مجموعة من الإجراءات التحضيرية ، و لكنها قد تواجه مجموعة من الصعوبات .

أولا : أهم الإجراءات الواجب توافرها و المنصوص عليها : و تتمحور هذه الإجراءات في المنصب المالي و إعداد قائمة التأهيل ، الإشهار و التقييم و جمع الطلبات ، و كذا تبليغ الموظف و مصالح الوظيفة العمومية إلى غاية المرحلة الأخيرة وهي الردود و الطعون .

1- **توفر المناصب الشاغرة الخاصة :** بدون منصب شاغر لا يمكن السعي إلى الترقية ، فلا بد من توفر منصب شاغر برتبة الترقية و تكون مدونة في المخطط السوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بعنوان السنة المالية التي تتم فيها الترقية، بحيث أنه و بغية

([1]) علي شيكوش السعيد، جعفر خولة، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي، تخصص قانون اداري،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، الجزائر، 2016-2017، ص29.

([2]) التعليمة رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995، المتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المؤرخ في 29 افريل 1995 المتعلق ببعض القرارات التشريعية او التنظيمية الخاصة بوضعيات الموظفين.

([3]) دياييي فتيحة ، خيري سارة ، المرجع السابق ، ص35.

([4]) انظر المادة 96، الامر 03/06، المرجع السابق.

تخصيص المنصب المالي ينبغي على الإدارة و أثناء دراسة مشروع و مخطط السنوي لتسير الموارد البشرية إعداد قائمة التأهيل معدة لهذا الغرض([1]).

2- **إعداد قائمة التأهيل المخصصة للترقية:** على الإدارة إعداد قائمة التأهيل المخصصة للترقية على أساس الشهادة ، ينبغي أن يكون وفقا لأحكام المنشور رقم04 و ذلك بإحترام الشروط المحددة في المنشور لاسيما فيما يخص النقاط من النقطة 01 إلى النقطة 06 منه ([2]).

وكذا إعتماد شرط أقدمية الشهادة و في حالة التساوي بين الموظفين إعتماد باقي المعايير المنصوص عليها في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2017 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية ([3]).

3- **المناصب المالية المحررة :** كما أنه و لنفس الغرض يمكن إستعمال و إستغلال المناصب المالية التي أصبحت شاغرة إثر تحررها خلال السنة المالية المعنية في أحد هذه الحالات المذكورة في التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في23 ديسمبر 2015 التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العلمية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد([4]) .

أ- الإشهار: وهي عملية إعلام الجميع بعملية الترقية ، و يكون عن طريق الإلصاق في أماكن العمل وعلى مستوى جميع المصالح الخارجية بالنسبة للمؤسسات و الإدارات العمومية ذات الإختصاص الإقليمي الذي يشمل جميع الولايات ،و ينبغي أن يكون الإشهار لمدة كافية بحيث تسمح بإعلام عدد أكبر من الموظفين المعنيين أما بالنسبة لفترة الإعلان فالمشرع لم يتناولها بالتحديد لكنه تركها لتقدير الإدارة .

ب- تقديم الطلب : تقديم الموظف الحاصل على أي شهادة أو مؤهل لطلب الحصول على الترقية على أساس الشهادة مرفقا بنسخة من الشهادة أو المؤهل، فالإدارة هي المؤهلة لتقييم الموظف الذي يثبت الأهلية و الإستحقاق فهي المكلفة بمتابعة مشوار الموظف المهني ، لكن المشرع لم يترك لها الحرية المطلقة بل قيدها بضوابط ، كما أن للجنة المتساوية الأعضاء دور في تسيير الحياة المهنية للموظف .

([1]) رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، المرجع السابق .

([2]) المنشور رقم 04، المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على اساس الشهادة.

([3]) المنشور رقم 07، المؤرخ في 28 افريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العامة، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

([4]) التعليمة الوزارية المشركة رقم 01، المؤرخة في 23 ديسمبر 2015، التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير الرامية الى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

ت- جمع الطلبات : تقوم الإدارة التابع لها الموظف المعني بالترقية على أساس الشهادة بتجميع الطلبات و دراستها و تسجيلها في قائمة التأهيل المذكورة سابقا وهذا على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين ، وهنا مديرية المستخدمين هيا المكلفة بجمع الطلبات و تسجيلها ، أما الدراسة فتتم مع اللجنة المتساوية الأعضاء لدراسة ملفات المترشحين للترقية .

ث- الدراسة و الرد : بعد المرور بكل المراحل السابقة تأتي مرحلة الدراسة و الرد على الطعون التي يحتمل أن يقوم بها الموظفون غير المسجلون على قائمة التأهيل من مصلحة المستخدمين و اللجنة المتساوية الأعضاء([1]) .

ج- تبليغ الموظف : تقوم الإدارة بعد إتمام العملية بتبليغ المعنيين بالردود الكتابية المخصصة لهذه الطعون ، و يكون التبليغ بنسخة من قرار الترقية .

ح- تبليغ مصالح الوظيفة العمومية : تبلغ الإدارة و ترسل نسخة من قرار ترقية الموظف إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل (عشرة) 10 أيام من تاريخ توقيعه ([2]).

وبهذا يمكن القول أن كل هذه الإجراءات المتعلقة بالترقية على أساس الشهادة على ضوء كل من الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280 اللذان رفعا اللبس و التساؤل المطروح من طرف الموظفين و الأعوان العموميين عن كيفية تجسيد عملية الترقية .

خ- عدم إلزامية الحصول على الرخصة : غير أنه يمكن التلميح لبعض الإضافات مثلا لتجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة بالنسبة لجميع ومختلف القطاعات التابعة للوظيفة العمومية لا تتطلب إستصدار رخصة من المصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

و تتم في إطار الأحكام و القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف القطاعات وكذا المنشور رقم 04 ، لكن يمكن اللجوء إلى هذه الجهة قصد الإستفسار حول معادلة الشهادات و المؤهلات المقدمة من طرف الموظفين المعنيين بالترقية غير المنصوص عليها في النصوص التنظيمية التي تحكمها و ذلك بعد التقرب من مفتشية الوظيفة العمومية للولاية بصفة أولية([3]) .

ثانيا :الصعوبات التي تواجه عملية الترقية على أساس الشهادة : قد تحدث و حدثت فعلا في الكثير من الحالات أن يتحصل موظفون على شهادات و مؤهلات خلال مسارهم المهني أي أنهم كانوا يزاولون

([1]) المنشور رقم 04، المرجع السابق.

([2]) التعليمة رقم 240، المرجع السابق.

([3]) رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، المرجع السابق .

الدراسة في المراكز المتخصصة و أثناء الساعات المخصصة للعمل و بدون علم إدارتهم ، وعدم مراقبتهم أو متابعتها لوجود هؤلاء الموظفين في مراكز عملهم أثناء الدوام ، و لكن في الأخير يتقدم الموظف بشهادة و يطلب من خلالها ترقية إلى منصب عال ، وهنا ظهرت مشكلة و هو رفض الإدارة طلب الترقية بحجة أن الموظف خالف القوانين و انه لم تكن لديه رخصة لمتابعة التكوين، وهنا كان لابد من تدخل المديرية العامة للوظيفة العمومية للفصل في هذا الجدل و ذلك نظرا للضرر الذي يمكن أن يلحق كل موظف إجتهد وسعى لتحسين مستواه التكويني إضافة لمستواه المادي ، فجاء رد المديرية العامة للوظيف العمومي بالمراسلة رقم3516 المؤرخة في 2018/03/19 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، موجهة لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غرداية ،فسرت الأمر بكون الموظفين المعنيين بالترقية قد أثبتوا الشهادات أو المؤهلات المطلوبة فإنهم يمكنهم الإستفادة من الترقية حيث جاء في محتوي المراسلة:

" تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه الواردة إلى مصالحي بتاريخ 18 فيفري 2018، بموافاتي بالإستفسار الوارد من بعض مسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية و المتعلقة بالموظفين الذين تحصلوا على شهادات تؤهلهم للترقية إلى رتب أعلى ، غير انهم لم يتحصلوا على ترخيص من طرف الإدارة المستخدمة قصد متابعة دراستهم طبقا للتنظيم الساري المفعول ردا علي ذلك يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه مدام المعنيون أثبتوا الشهادة المطلوبة ، فيمكنهم الإستفادة من الترقية في إطار أحكام المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة ... " ([1]).

كذلك المراسلة الموجهة للسيد المدير الجهوي للميزانية ,الجزائر المرقمة ب 309 الصادرة بتاريخ 2019/01/13 بخصوص وضعية السيدة فكرون وهيبة فكان لتأكيد نفس الرد بقبول الشهادة و الإستفادة من الترقية .

المبحث الثاني : أوجه الإختلاف بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280

لعل للترقية على أساس الشهادة الأهمية البالغة التي تجعلها محاطة بعديد النصوص و القوانين بغية معالجتها و ضبطها و إلزام الإدارة بإتباع شروط من أجل أن يستفيد منها الموظفون الذين أثبتوا حصولهم على شهادات إضافة إلى المؤهلات المطلوبة ، فالإستفادة من عملية الترقية تبقي مرهونة بتحقيق بعض الشروط ، هاته الأخيرة التي تتفاوت و تختلف من قانون لآخر ومن أمر لآخر على غرار

([1]) المراسلة رقم 3516، المؤرخة في 19 مارس 2018، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ما سنتناوله في هذا المبحث من اوجه إختلاف بين الأمر06-03 و المرسوم 16-280 ، هما بدورهما يختلفان من حيث مجال تطبيقهما لذا إرتئينا أن نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول أوجه الإختلاف من حيث الشروط ،اما المطلب الثاني فنخصصه لاوجه الاختلاف من حيث المجال .

المطلب الأول : أوجه الإختلاف بين النصين من حيث الشروط

لتجسيد الترقية على أساس الشهادة لابد من توفر و تحقق بعض الشروط سواء في ظل الأمر 06-03 او المرسوم التنفيدي رقم 16-280 فكليهما يصبوان لتحقيق هدف واحد وهو ترقية الموظف الأجدر و المستوفي للشروط .

الفرع الأول : الشروط العامة للترقية على أساس الشهادة في ظل الأمر06-03

يتم هذا النوع من الترقية بحصول الموظف على الشهادات خلال حياته المهنية و التي تسمح له بالإلتحاق برتبة أعلى من رتبته الأصلية مباشرة على أساس الشهادة في حدود المناصب المالية الشاغرة المخصصة لذلك وهذا بعد توافر الشروط التالية و المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ([1]):

1- **مطابقة الشهادة :**يجب التأكد من أن الشهادات و المؤهلات التي تحصل عليها الموظف المراد ترقيته إلى رتبة أعلى من رتبته الأصلية مباشرة ، بحيث تتناسب التخصصات في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف([2]) .

2- **وجود نص قانوني** : بمعنى أنه لا يمكن للإدارة اللجوء إلى هذه الطريقة الاإذا كان هناك نص قانوني ينص على هذا النمط من الترقية ، حيث تنص المادة 110 من الأمر 06-03 على انه: " تحدد النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية المنصوص عليها في المادة 107 أعلاه ، عن طريق القوانين الأساسية الخاصة " ، يفهم من هذه المادة أنه على الإدارة إحترام ما يعرف بالنسب في توزيع المناصب المالية .

3- **تاريخ الشهادة :** أنه يجب ألا تكون الشهادة التي تحصل عليها الموظف قبل تاريخ توظيفه كما أنه على الموظف تقديم الشهادات أو المؤهلات التي حصل عليها مع طلب الحصول على الترقية على أساس الشهادة للإدارة .

([1]) انظر المادة 107، الامر 03/06، المرجع السابق.

([2]) المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، المتعلق بالترقية على اساس الشهادة الى رتبة اعلى، ص 160.

4- **إدراج المنصب الخاص بالترقية في المخطط السنوي :** مهما كانت طبيعة المسابقة المشروطة للإلتحاق بالرتبة المعنية بإمكان الموظفين الذين تحصلوا على شهادات أو مؤهلات الإلتحاق مباشرة على أساس الشهادة لتربة أعلى في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، و هو الذي أحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 29 أفريل 1995 و يعتبر وسيلة جديدة لتنظيم تسيير الموارد البشرية ، وأداة تحليلية لنظام التسيير والسياسة المنتهجة في توفير الموارد البشرية ، ويرتكز أساسا على التسيير التوقعي ، وهو بمثابة برنامج عمل يعده المسير وفق الميزانية الممنوحة سنوياً ، ليجعل منه القاعدة المرجعية ، قصد تجسيد الأهداف المسطرة والتي تتمثل في الإستغلال العقلاني والأنجع للموارد البشرية والمالية وتحسين مردود القطاع بتطوير المنظومة التكوينية.

وهذا طبقا لأحكام المنشور 10 المؤرخ في 2014/06/08 المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية لسنة 2014 ([1])، وكذا المنشور رقم 1710 المؤرخ في 1996/11/05 المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى([2]) .

وقد نصت المادة 208 من الأمر 03-06 ،على أحقية الموظف في متابعة دراسته الجامعية و إحراز مؤهلات و شهادات تسمح له بالحصول و الإستفادة من الترقية علي أساس الشهادة .

تجدر الإشارة إلى أن هناك إختلاف جوهري بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 16-280 في الترقية على أساس الشهادة وهو أن الأمر 06-03 يتشرط الترقية من الرتبة إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة كحد أقصى ، أما المرسوم 16-280 فيسمح بالترقية مباشرة دون مراعاة للتدرج **فمثلا** يمكن ترقية عون حفظ بيانات إلى رتبة متصرف على الرغم من أنه رقي لرتبة تفوق رتبته الأصلية بعدة رتب ، و لكن بإستيفاء مجموعة من الشروط تحددها القوانين الخاصة .

الفرع الثاني : الشروط الخاصة بالترقية على أساس الشهادة وفق المرسوم16-280

و تتثمثل هذه الشروط في مجموعة الشروط الموضوعية و الشروط الشكلية .

أولا : الشروط الموضوعية للترقية على اساس الشهادة وفقا للمرسوم16-280

على غرار الشروط المتعلقة بالترقية على أساس الشهادة و التي تناولها الأمر 06-03 بالذكر نجد أن المرسوم التنفيذي 16-280 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

([1]) المنشور رقم 10، المؤرخ في 08 جوان 2014، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.

([2]) المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة اعلى.

المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية قد تناول شروط الترقية على أساس الشهادة، وخص بالذكر العديد من الفئات و الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة بهاته الشروط منها ما هو متشابه مع ما جاء في الأمر06-03 ومنها ما هو جديد.

لذا سنحاول تلخيص هذه الشروط و التي عالجها المنشور رقم 04 المؤرخ في 2017/11/30 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة و بينها ورتبها كالآتي([1]) :

1- تحديد النمط مسبقا : وفقا لما نصت عليه المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية على إمكانية ترقية الموظفين المنتمين إلى الرتب الثلاثة للأسلاك التي تخضع لهذا القانون الأساسي الخاص الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالرتب العليا التابعة لنفس السلك أو السلك الأعلى من نفس الشعبة إلى الرتب الموافقة لهذه المؤهلات و الشهادات حتى و إن كانت الترقية إلى رتب أعلى من رتبهم الأصلية ، و ذلك في حدود المناصب الشاغرة المطلوب شغلها([2])، كما أنه يجب أن يكون نمط التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة ، أو على أساس الإختبارات منصوص عليه في الأمر06-03، القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية .

2- الترسيم : يشترط أن أن يكون الموظف المعني بالترقية مرسما في رتبته الأصلية ، بمعنى أنه لا يستفيد من هذه الترقية موظف متربص .

3- أسبقية تاريخ التوظيف على تاريخ الحصول على المؤهل : يجب أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولة و النجاح) لاحقا لتاريخ توظيف المعني .

ويجدر التأكيد بهذا الشأن أنه يؤخذ بعين الإعتبار في عملية الترقية تاريخ أول تعيين للموظف في الوظيفة العمومية ، و ذلك بغض النظر عن الرتبة التي ينتمي إليها هذا الموظف أثناء الترقية فعلى سبيل المثال : فإن الموظف الذي ينتمي إلى رتبة ملحق للإدارة الذي تحصل على شهادة الليسانس في الحقوق وهو قيد الخدمة و تمت ترقيته بعد الحصول على هذه الشهادة إلى رتبة ملحق رئيسي للإدارة يمكن ترقيته مباشرة إلى رتبة متصرف وهي الرتبة التي توافق مستوى تأهيل شهادته (الليسانس) .

([1]) المنشور رقم 04، المرجع السابق.

([2]) انظر المادة، 46، من المرسوم التنفيذي رقم 280/16، المرجع السابق.

فالعبرة في مثل هذه النقطة أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة بعد التوظيف الأول بغض النظر عن ترقيته في الرتبة بصفة لاحقة ([1]).

4-التناسب بين الشهادة و التخصص: أن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة للإلتحاق برتبة الترقية([2]) .

اي أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي نتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف ، فعلى سبيل المثال فإنه لا يمكن ترقية موظف منتمي إلى رتبة تقني سام في الإعلام الآلي ، الذي تحصل وهو قيد الخدمة على شهادة الليسانس في الحقوق إلى رتبة متصرف و ذلك لإختلاف شعبة إنتماء رتبته الأصلية مع شعبة رتبة الترقية ، في حين يمكن ترقية موظف ينتمي إلى رتبة عون حفظ البيانات أو كاتب أو مساعد محاسب إداري تحصل وهو قيد الخدمة على شهادة ليسانس في الحقوق إلى رتبة متصرف ، و ذلك إعتبارا لكون الرتبة الأصلية لهذا الموظف وكذا رتبة الترقية ، تنتميان إلى نفس الشعبة وهي شعبة الإدارة العامة([3]) ، كما يجب أن يكون الموظف في رتبة الترقية متوقف على متابعة تكوين معين .

5- **توفر منصب مالي :**أن يتوفر منصب مالي شاغر خاص برتبة الترقية و يكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية للسنة المالية التي تتم فيها الترقية ([4])،و ذلك طبقا لأحكام التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر2015 ، التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلي تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد([5]) ، تدرج ضمن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المصادق عليه بعنوان السنة المالية المعتبرة .

ويجدر التذكير بهذ الخصوص إلى أنه و عملا بأحكام التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 السالفة الذكر ، بإمكان المؤسسات و الإدارات العمومية تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادة ، إضافة إلى عمليات الترقية على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل المقيدة في مخططاتها السنوية

([1]) المنشور رقم 04، المرجع السابق .

([2]) هني رشيدة ، المرجع السابق ، ص 64.

([3]) المرجع نفسه ، ص 65.

([4]) تنص المادة 111 /01، من الامر 03/06 سالف الذكر على :" تم تسيير المسار المهني للموظفين في اطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكرس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و المخططات السنوية او المتعددة السنوات للتكوين و تحسين المستوى".

([5]) التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01، المرجع السابق.

للتسيير للسنة المالية المعتبرة ، وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة أو المناصب المالية التي أصبحت شاغرة إثر تحريرها ، وفي الحالات المذكورة في هذه التعليمة .

يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية إعطاء الأولوية و الأفضلية لترقية الموظفين المعنيين بالترقية على أساس الشهادة و ذلك تثمينا للمجهودات المبذولة من طرفهم للحصول على شهادات أعلى و إلى إلزامية المطابقة لشهاداتهم و مؤهلاتهم وفق الشروط المذكورة سابقا ([1]).

ولعلنا يجب أن لا نغفل عن دور المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و كذا دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإعداد الجيد و الحفاظ على حقوق الموظفين و إحترام الأولوية القانونية و الوقوف ضد كل تعسف من الإدارة .

ثانيا : الشروط الشكلية للترقية على اساس الشهادة في ظل المرسوم التنفيذي16-280

حتي و إن كانت هذه الشروط الشكلية لا تخص تحديدا شروط الترقية على أساس الشهادة في المرسوم التنفيذي16-280 ، ولكن رأينا إدراجها و تناولناها في هذه الجزئية و ذلك لرفع اللبس الذي صار محور نقاش وجدل عند العديد من الموظفين ، الذين فهموا ان الترقية على أساس الشهادة وفقا للمرسوم التنفيذي 16-280 على أنها حق مكتسب لا يخضع لهذه الشروط ، و أن الإدارة ملزمة بالترقية و لو على حساب أنماط الترقية الأخرى ، و بهذا فإن لكل من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دورا فعالا في الترقية وهي من أهم الضمانات التي تحافظ على ترقية الموظفين .

المطلب الثاني : أوجه الإختلاف بين النصين من حيث المجال

وضع المشرع الجزائري قيودا و ضوابط و ألزم الإدارة بإتباع مجموعة من القوانين و المراسيم على غرار الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المتضمن القانون الأساسي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ومن خلال دراستنا لأوجه الإختلاف بينهما من حيث الشروط وجب علينا التطرق لمجال تطبيق كل منهما ومن هم الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام كل من الأمر06-03 و المرسوم التنفيذي16-280 إضافة للإستثناءات الواردة على أحكام كل منهما.

([1]) التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01، المرجع السابق

الفرع الأول : مجال تطبيق الأمر06-03

يحكم حاليا ميدان الوظيفة العمومية في الجزائر الأمر 06-03المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، حيث أن هذا الإطار التشريعي و القانوني صدر في شكل أمر في الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 و تمت الموافقة عليه بموجب القانون رقم 06-12 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006 الذي صدر في الجريدة الرسمية رقم 72 المؤرخة في15 نوفمبر 2006 .

وتعتبر أحكام هذا الامر نافذة من تاريخ صدوره كونه المرجعية الوحيدة و الأساسية و الرابط المشترك و الإطار الموحد في مجال الوظيفة العمومية ببلادنا([1]) .

ومن أجل معرفة و معالجة مسألة تطبيق الأمر 06-03 سنتناول بالشرح المبسط لأحكام المادة و الثالثة من الفصل الأول من الباب المعنون ب "مجال التطبيق"([2]).

أولا : مجال تطبيق الأمر 06-03 من حيث الأشخاص

تضن هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و الضمانات المقررة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة ، حيث جاءت المادة 02 من الأمر 06-03 منظمة ملجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية وكذا الإستثناءات الواردة عليه .

يطبق القانون 06-03 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو يعتبر أداة وحدة الوظيفة العمومية على جميع الموظفين الذين يمارسون نشاطاتهم أو مهامهم على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ([3]).

يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي .

([1]) رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية، سلسلة مطويات قانونية، الجزائر ، ديسمبر،2019.

([2]) انظر المادة 01-02، الامر 03/06، المرجع السابق.

([3]) رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ، المرجع السابق، ص 04.

و تتمثل الإدارات المركزية في الدولة لاسيما في الوزارات ، المديريات الولائية ، مفتشيات الوظيفة العمومية مصالح المراقبة المالية ...إلخ .

و تتمثل الجماعات الإقليمية لا سيما في البلديات و الولايات.

كما تتمثل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لا سيما في مراكز التكوين المهني و المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ، المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية و مؤسسات التربية و التعليم المتخصصة للأطفال المعوقين ...إلخ.

و تمتد إلى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي لا سيما في مركز تنمية الطاقات المتجددة ، مركز البحث في الإعلام العلمي و التقني...إلخ .

و هناك مؤسسات عمومية أخرى قد يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانيا : الإستثناءات الواردة على أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 06-03)

يستثنى من تطبيق أحكام الأمر 06-03 وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كل من القضاة و المستخدمون العسكريون ، و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان .

ولعل الحكمة في إستثناء القضاة وفقا لمفهوم المادة 02 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 ، الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاة وكذا مستخدمو كل من المجلس الشعبي الوطني و مجلس الأمة تتمثل في تطبيق المبدأ الدستوري المتمثل في مبدأ الفصل بين السلطات([1]) .

كما أن إستثناء المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني إنما جاء إعتبارا لخصوصية الدفاع الوطني و حساسية القطاع الذي يؤطره هذا الجهاز .

و نظمت المادة 03 من هذا الأمر06\03 كيفيات تطبيقه بموجب القوانين الأساسية الخاصة.

حيث تنص المادة 3 :" حدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم".

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الإتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك

([1]) المادة 02 من القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، الذي يتضمن القانون الاساسي للقضاة و كذا مستخذمو البرلمان.

الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام ".

يحدد تطبيق أحكام الأمر 06-03 بموجب قوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ في شكل مراسيم تنفيذية تهدف إلى تكييف قواعد القانون الأساسي العام مع خصوصية المهام المنوطة بمختلف القطاعات و الأسلاك و رتب الموظفين و الجعل من الإدارة العمومية قادرة على الإستجابة لتطلعات المواطنين وعليه فإن القوانين الأساسية الخاصة ينبغي أن تعيد تركيز مختلف أسلاك و رتب الموظفين حول مهامها الحقيقية المتعلقة بالمرفق العام وضمان ديمومته و إستمرارية و المساواة في الإستفادة من خدماته ([1]).

ومن أمثلة القوانين الأساسية الخاصة التي صدرت و التي بلغ عددها 57 قانون أساسي خاص و 3 مراسيم خاصة بأسلاك المستخدمين الشبيهين ، نذكر المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 280-16 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية و الذي سنتناوله بالدراسة حول مجال تطبيقه في الفرع الثاني .

الفرع الثاني : مجال تطبيق المرسوم التنفيذي 16-280

على غرار ما تناولناه في الفرع السابق حول مجال تطبيق الأمر 06-03 وكذا معرفة الإستثناءات الواردة عليه ، لابد من التطرق إلى دراسة و معرفة مجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 16-280 كونهما يعالجان موضوع دراستنا ألا وهو الترقية على أساس الشهادة .

يتعلق المرسوم 16-280 بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية و تطبيقا لأحكام المادتين 03 و 11 من الأمر 06-03 المؤرخ في15 جويلية 2006 ، يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية وتحديد قائمة الشعب المرتبطة بها وكذا شروط الإلتحاق بمختلف الرتب و مناصب الشغل المطابقة ([2]).

يطبق المرسوم التنفيذي 16-280 على كل الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك المشتركة و الذين يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح غير

([1]) رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

([2]) المادة 01، من المرسوم التنفيذي رقم 04/08، المرجع السابق.

الممركزة التي تتبعها أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يكون مستخدموها خاضعين لأحكام الأمر06-03وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وهذا حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم04/08([1]).

وحسب المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي 08-04 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 فإن الأسلاك التي تنتمي إلى الشعب الآتية هي التي يمكن القول أنها تعتبر أسلاكا مشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية وهي :الإدارة العامة ، الترجمة ـ الترجمة الفورية ، الإعلام الآلي ، الإحصائيات ، إضافة إلى الوثائق و المحفوظات ، شعبة المخبر و الصيانة (في طريق الزوال)([2]).

و قبل التطرق لمجال تطبيق المرسوم التنفيذي 16-280 يجب أن نعرف الأسلاك المشتركة في الإدارات العمومية فهي فئة من الموظفين تعمل في مختلف المؤسسات والادارات العمومية لها نفس السلك وخاضعة لنفس القانون الأساسي الصادر سنة 2008 مثل متصرف، ملحق ادارة، ملحق رئيسي ...الخ، وتشترك في نفس الأجور بينما بعضهم يستفيد بالاضافة الى أجرته من بعض المنح والعلاوات التي تأتي كل ستة أشهر حسب القطاع مثل قطاع الضرائب، مثلاً والأسلاك التقنية تختلف من إدارة إلى أخرى .

و للإيضاح أكثر فإن المرسوم التنفيذي رقم 16-280 يطبق أيضا على كل الأسلاك الآتية :

الإدارة العامة :تشمل الأسلاك التالية :- المتصرفين - مساعدي المتصرفين – ملحقي الإدارة – أعوان الإدارة – الكتاب – المحاسبين الإداريين – المناصب العليا في شعبة الإدارة العامة .

شعبة الترجمة – الترجمة الفورية : تضم الأسلاك التالية :- المترجمين – التراجمة – المناصب العليا في شعبة الترجمة –الترجمة الفورية ([3]).

شعبة الإعلام الآلي: تضم الأسلاك التالية :- المهندسين في الإعلام الآلي- مساعدي المهندسين في الإعلام الآلي- التقنيين في الإعلام الآلي – المعاونين التقنيين في الإعلام الآلي الأعوان التقنيين في الإعلام الآلي – المناصب العليا في شعبة الإعلام الآلي .

([1]) انظر المادة 02، المرسوم التنفيذي 04/08، المرجع السابق.

([2]) انظر المادة 03، المرجع نفسه

([3]) انظر المواد من 13 الى 100، المرجع نفسه.

شعبة الإحصائيات : تضم الأسلاك التالية :- المهندسين الأخصائيين - مساعدي المهندسين الأخصائين - التقنيين في الإحصائيات – معاونـيــن تـقنيين في الإحصائيات - أعوان تقنين في الإحصائيات - المناصب العليا في شعبة الإحصائيات .

شعبة الوثائق و المحفوظات : تضم الأسلاك التالية :- الوثائقيين أمناء المحفوظات - المساعدين الوثائقيين أمناء المحفوظات - الأعوان التقنيين في الوثائق و المحفوظات -المناصب العليا في شعبة الوثائق و المحفوظات .

شعبة المخبر و الصيانة : تضم الأسلاك التالية :- مهندسي المخبر و الصيانة - التقنيين في المخبر و الصيانة - المعاونين التقنين في المخبر و الصيانة - الأعوان التقنيين في المخبر و الصيانة - أعوان المخبر و الصيانة - مساعدي المهندسين في المخبر و الصيانة - المناصب العليا في شعبة المخبر و الصيانة ([1]).

([1]) انظر المواد من 101 الى 239، المرسوم التنفيذي 04/08، المرجع السابق .

ملخص الفصل الثاني :

يتضح لنا جليا ومن خلال دراستنا لهذا الفصل أن تجسيد عملية الترقية لا بد لها من توفر شروط في الموظف المراد ترقيته إلى رتبة أعلى من الرتبة التي كان فيها،على غرار حصوله على المؤهلات و الشهادات المطلوبة ،و إلى جانب هذه الشروط لابد من إتباع مجموعة من الإجراءات وهي التي الزم المشرع الجزائري الإدارة بإتباعها من خلال إقراره لمجموعة من القوانين و المراسيم على غرار الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و كذا المرسوم 16-280 المتضمن القانون الأساسي الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، اللذان ألما بكل ما يتعلق بالترقية على أساس الشهادة نظرا للعلاقة بينهما و اكمال أحدهما للأخر، و تطرقنا لأوجه التشابه و الإختلاف بينهما من أجل الخروج إلى أهم ما يتعلق بضوابط و إجراءات وكذا شروط الترقية على أساس الشهادة التي حصرها المشرع الجزائري و لخصها على ضوء المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر2017 .

خاتمة :

إن الإدارة الجيدة و الفعالة هي التي تعنى دائما بتطوير نفسها و هياكلها و موظفيها و ذلك بالمواظبة على عصرنة أدائها و منشأتها و التكيف مع كل المتغيرات التي تطرأ على مستوى الحياة الوظيفية و على مستوى الدولة من تكييف مع مقتضيات الصالح العام و الخدمة العمومية ، و ذلك بجعل كل عناصرها و مكوناتها مجندة لخدمة المرفق العام ، و توفير كل السبل المتاحة لجعل الحياة الوظيفية و المهنية ملائمة للعنصر البشري لديها من أجل التطور و تحسن مهامه و مهاراته و تطويرها .

و بما أن العنصر البشري يكمن في فئة الموظفين العموميين فالموظف هو عنصر له من الأهمية ما يجعله فعالا في البناء القانوني و الهيكلي و التنظيمي في الدولة ، لذا خصه المشرع بعناية و أولى له اهتماما خاصا معترفا له بالعديد من الحقوق طيلة مساره المهني من بينها الحق في الترقية .

إن الحق في الترقية له من الأهمية ما يجعله من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مساره المهني سواء بالنسبة له أو بالنسبة للإدارة العامة كونها تسعى إلي تحفيز الموظفين و تشجيعهم على العمل و تساهم بصفة مباشرة في تحقيق مصلحة الموظف المادية و المعنوية و زرع روح التنافس بين الموظفين من أجل التقدم في مستويات السلم الإداري و المنافسة على تولي مناصب أعلى من مناصبهم المشغولة، غير أنه لابد من الإعتماد على مبادئ كمبدأ المساواة و مراعاة المعايير التي يقوم عليها نظام ترقية الموظف كالأقدمية و الكفاءة أو كلاهما معا.

و نحن في دراستنا لموضوع الترقية على أساس الشهادة تناولنا في البداية دراسة شاملة للترقية، و ذلك بااتطرق إلى الإطار المفاهيمي لها بدراسة مفهوم الترقية ،أهميتها ، أهدافها ،مبادئها ، وكذا المعايير المعتمدة في ذلك، و إنتقلنا إلى دراسة مخصصة للترقية على أساس الشهادة ، و بالنظر إلى ما يمتاز به هذا النوع من الترقية نجد أن المشرع الجزائري نظمها بمختلف النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالوظيفة العمومية، على غرار الأمر06-03المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، و المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ،وهما اللذان أبانا على أوجه الإختلاف و أوجه التشابه فيما يتعلق بمعالجتها لموضوع الترقية على أساس الشهادة ، فالأمر06-03يعتبر قانونا مرجعيا ساري المفعول على كل من له صفة الموظف في حين أن المرسوم التنفيذي رقم 16-280 يقتصر على الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ،لذا فهو يعتبر جزء من الكل و جزء لا يتجزأ من الأمر 06-03، وهو الإختلاف الجوهري

بينهما الذي أضفى على عملية الترقية على أساس الشهادة العديد من الإجراءات و الشروط و من خلال ذلك توصلنا إلى جملة من النتائج و التوصيات و التي يمكن ذكرها كالآتي :

- **النتائج**
- ـ تعتبر الترقية من أهم حقوق الموظف التي يسعى لتحقيقها خلال مساره المهني و التي يترتب عليها زيادة في الصلاحيات و المسؤوليات وكذا زيادة في الراتب حسب الحالة ، اما الترقية في الرتبة أو الترقية في الدرجة .
- ـ إعترف المشـرع الجزائـري بحـق الموظف في الترقية و أحاطها بالعديد من القوانين و النصوص التنظيمية ووضع لهـا شـروط و إجراءات و مبادئ و ألزمها بإتباع معايير في ذلك .
- ـ من أجل ضمان إستفادة الموظف من الترقية بطريقة أو بأخرى أقر له المشرع أنواعا مختلفة من الترقية على غرار الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة .
- ـ خص المشرع الجزائري الترقية على أساس الشهادة بمجموعة من الأوامر و المراسيم كالأمر06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280 ، من أجل رفع اللبس و الغموض الذي كان يشغل تفكير الموظفين و الأعوان العمومين و أبان لهم الإجراءات و الكيفيات التي تتم من خلالها عملية الترقية على أساس الشهادة .
- ـ إن عملية الترقية على أساس الشهادة ينبغي أن تكون في إطار نفس القانون الأساسي الخاص .
- ـ تخص عملية الترقية على أساس الشهادة رتب الموظفين فقط وعليه فالأعوان الخاضعون لنظام التعاقد لا يستفيدون من هذا النمط من الترقية .
- ـ يعتبر تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة بالنسبة لكافة القطاعات التابعة للوظيفة العمومية امرا بديهيا و مسلما لا يستلزم استصدار رخصة من المصالح المركزية للوظيفة العمومية .
- ـ إن عملية الترقية على أساس الشهادة لا تخص الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات و المؤهلات بصفتهم مترشحين أحرارأو خارج دورات التكوين، وذلك بالنسبة للموظفين الذين تحصلوا على شهادات من مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين .
- ـ لا تتم عملية الترقية على أساس الشهادة بصفة آلية و إنما تكون جراء طلبات من الموظفين المعنيين وتخضع لشروط و إجراءات محددة عن طريق النظام المعمول به .
- ـ يمكن ترقية الموظفين الذين تحصلوا على شهادات و مؤهلات دون حصولهم على ترخيص بالدراسة من طرف إدارتهم المستخدمة وهذا من خلال المراسلة رقم 3516 المؤرخة في 2018/03/19 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

- ـ جاء المنشور رقم 04 المؤرخ في 2017/11/30 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة بمجموعة من الشروط لتجسيد عملية الترقية .
- ـ إعطاء الأولوية و الأفضلية لترقية المعنيين على أساس الشهادة إلى الرتبة المطابقة لشهاداتهم و مؤهلاتهم .
- **التوصيات :**
- ـ ضرورة تفعيل و تنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية و المقتصر على التأكد من إحترام مبدأ المساواة ، ليتعدى بذلك إلى الرقابة على نتائج العمل و مؤشرات الأداء و الفاعلية للأجهزة الإدارية .
- ـ الإهتمام كل الإهتمام بالموظفين المراد ترقيتهم و الحرص على مراقبتهم وهذا لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
- ـ نقترح الإعتماد على معيار الكفاءة و الأخذ به للترقية في الرتبة لأنه يعطي تنافسية كبيرة بين الموظفين في البحث عن الشهادات العليا .
- ـ إضافة إلى اللجنة المتساوية الأعضاء نقترح إضافة و إشراك لجان أخرى في عملية الترقية كالنقابات العمالية مثلا .
- ـ نقترح شرح كافة الإجراءات المتعلقة بالترقية بكل أنواعها لكافة الموظفين لرفع اللبس و الغموض خصوصا فيما يتعلق بالجديدة منها .
- ـ نقترح أيضا إلزامية الدراسة الأمينة للطعون المقدمة من طرف الموظفين غير المسجلين على قوائم التأهيل و الرد عليها و تبليغ المعنين بالردود الكتابية .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

الجزائر في 15 جانفي 2017

الرقم: 0[illegible]/ع ا/م و إ/2017

السيدات والسادة أعضاء الحكومة؛

السيدات والسادة الولاة؛

للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مؤسسات الوظيفة العمومية.

الموضوع: التعليمة رقم 01 المؤرخة في 05 جانفي 2017 التي تحدد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

المرجع: 01.

يشرفني أن أوافيكم بطيه، بنسخة من التعليمة المذكورة في المرجع أعلاه.

بهذا الصدد، أرجو منكم الإيعاز إلى مصالحكم المعنية السهر على تطبيق هذه التعليمة وتوزيعها على مختلف مسيري المؤسسات العمومية التابعة لقطاعاتكم.

تقبلوا، سيداتي سادتي أسمى عبارات التقدير والإحترام.

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

نور الدين بوطبال

- نسخة إلى السيد الوزير الأول على سبيل عرض الشيء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

03 جانفي 2017

السيدات والسادة أعضاء الحكومة،

السيدات والسادة الولاة،

للتبليغ إلى

السيدات والسادة رؤساء مختشيات الوظيفة العمومية.

الموضوع: كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

المرفقات: 2.

يهدف هذا المنشور إلى تحديد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، لاسيما الأحكام المتعلقة بالإدماج.

وقد جاء هذا المرسوم للتكفل بالتعديلات التي أقرها 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 الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، والذي صنف شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معادلة لها (المتحصل عليها على أساس شهادة البكالوريا ومتابعة تكوينا عاليا مدته ثلاث (03) سنوات في الصنف 11 بدلا من الصنف 10، وأعاد تصنيف شهادة الليسانس في الصنف 12 بدلا من الصنف 11.

كما تم بموجب هذا المرسوم احداث أسلاك ورتب جديدة، تسمح بتوظيف حاملي شهادة الليسانس في التخصصات العلمية والتقنية وكذا حاملي شهادة الماستر في ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIE[illegible]T POPULAIRE

وزارة المالية
المديرية العامة
للميزانية

MINISTERE DES FINANCES
DIRECTION GENERALE
DU BUDGET

رقم م ع م/م ث م ر م ن/م ف أ ت
0001531

الجزائر، في 15 MARS 2015

إلى السادة
المدراء الجهويون للميزانية

الموضوع: ف اي الترقية على أساس الشهادة.
المرجع: الإرسال رقم 348 / و أ المؤرخ في 25 ديسمبر 2014.

نظرا للعديد من المراسلات التي تتلقاها مصالحي من طرف مسؤولي الإدارات والمؤسسات العمومية والمتعلقة بطلبات ترخيص لترقية الموظفين على أساس الشهادة بعد حصولهم، وهم قيد الخدمة، على شهادات ومؤهلات تؤهلهم للالتحاق برتب أعلى، حيث يوضحون أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تقوم بمنح تراخيص مسبقة للمعنيين للترقية إلى رتب أعلى بعد حصولهم وهم قيد الخدمة على الشهادة أو المؤهل الموافق للالتحاق بذات الرتب.

بهذا الصدد، يشرفني أن أعلمكم أنه ابتداء من تاريخ هذه المذكرة، فإن الترقية على أساس الشهادة من هذا النوع تتم بعد حصول المعنيين على الترخيص المسبق لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، شريطة توفر مناصب مالية مفتوحة موافقة لرتب الترقية، وكذا توفر الاعتمادات المالية الضرورية للتكفل بهذه العمليات.

المدير العام للميزانية

شريف بلقاسم

للتبليغ إلى السادة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

رقم: 04 /م ع و ع/ 17

30 نوفمبر 2017

السيدات والسادة الأمناء العامون للوزارات

السيدات والسادة الولاة

للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع : ف/ي الترقية على أساس الشهادة.

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

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

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

وفي هذا الإطار، فقد اعتبرت المادة 107 سالفة الذكر، الترقية على أساس الشهادة، بالنسبة للموظفين الذين تحصلوا، خلال مسارهم المهني، على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، كإحدى كيفيات الترقية إلى الرتبة الأعلى، وذلك تثمينا لمجهودات المعنيين وتشجيعا لهم للسعي إلى الرفع المستمر لمستوى تأهيلهم، مما يضمن تحسين نوعية أدائهم وبالتالي أداء إدارتهم.

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

وتنبغي الإشارة في هذا السياق، إلى أن هذا المبدأ قد تمت ترجمته عمليا، في المرسوم التنفيذي رقم 16- 280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016، المعدل والمتمم، للمرسوم التنفيذي رقم 08- 04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، إذ نصت المادة 46 منه، على إمكانية ترقية الموظفين المنتمين إلى الرتب التابعة للأسلاك التي تخضع لهذا القانون الأساسي الخاص، الذين تحصلوا، خلال مسارهم المهني، على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالرتب العليا التابعة لنفس السلك أو لسلك أعلى، من نفس الشعبة، إلى الرتب الموافقة لهذه المؤهلات والشهادات، وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة المطلوب شغلها.

وعلى هذا الأساس، وضمانا للتطبيق المنسجم لهذا المبدأ، على كافة فئات الموظفين، مهما كان القانون الأساسي الخاص الذي يحكمها، ينبغي التأكيد أن تجسيد إجراء الترقية سالفة الذكر، يبقى، في كل الحالات، متوقف على توفر الشروط التالية:

1- أن يكون نمط التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة، أوعلى أساس الاختبارات، منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية؛

2- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولة أو النجاح)، لاحقا لتاريخ توظيف المعني؛

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

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

4- أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف. فعلى سبيل المثال، فإنه لا يمكن ترقية الموظف المنتمي إلى رتبة تقني سام في الإعلام الآلي، الذي تحصل، وهو قيد الخدمة، على شهادة الليسانس في الحقوق، إلى رتبة متصرف، وذلك لاختلاف شعبة انتماء رتبته الأصلية، مع شعبة رتبة الترقية، في حين، يمكن ترقية موظف ينتمي إلى رتبة عون حفظ البيانات أو كاتب أو مساعد محاسب إداري، تحصل، وهو قيد الخدمة، على شهادة الليسانس في الحقوق، إلى رتبة متصرف، وذلك اعتبارا لكون الرتبة الأصلية لهذا الموظف، وكذا رتبة الترقية، تنتميان إلى نفس الشعبة " شعبة الإدارة العامة"؛

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

6- أن يتوفر منصب مالي شاغر، خاص برتبة الترقية، ويكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، للسنة المالية التي تتم فيها الترقية؛ وذلك طبقا لأحكام التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015، التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

ويجدر التذكير بهذا الخصوص، إلى أنه، وعملا بأحكام التعليمة الوزارية المشتركة سالفة الذكر، بإمكان المؤسسات والإدارات العمومية تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادة، إضافة إلى عمليات الترقية على سبيل الإختيار، عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل، المقيدة في مخططاتها السنوية للتسيير، للسنة المالية المعتبرة، وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة أو المناصب المالية التي اصبحت شاغرة، إثر تحريرها، في الحالات المذكورة في هذه التعليمة.

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

مع الإشارة إلى أنه يتعين على الإدارة المسيرة ، في الحالة التي يكون فيها عدد الموظفين المذكورين أعلاه، يفوق عدد المناصب المالية الشاغرة، اعتماد أولا، تاريخ الحصول على الشهادة ، أي أقدمية الشهادة، كمعيار لترتيب الموظفين المعنيين، ثم، في حالة استمرار التساوي في الترتيب، باقي المعايير الأخرى المحددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

وينبغي التذكير في الأخير، انه يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين، التقيد الصارم بالشروط المذكورة أعلاه لترقية الموظفين على أساس الشهادة، وتبليغ مصالحي المركزية أو المحلية، حسب الحالة، وفي الآجال القانونية، بنسخ من قرارات أو مقررات الترقية لإخضاعها لإجراءات الرقابة اللاحقة.

اعتبارا للأهمية التي تكتسيها هذه العملية، أكون ممتنا لكم للتعليمات التي تسدونها إلى مصالحكم المسيرة لضمان النشر الواسع لهذا المنشور، على كافة المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاعكم، والعمل على التطبيق السليم لمضمونه، وإخطاري بكل صعوبة قد تعترض ذلك.

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

ب. بوشمال

الوزير الأول

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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأوّل

المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: ط م/ ت أ م ع و إ/ م ت ق أ و ع ا م/ 2018. الجزائر في 19 مارس 2018

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غرداية

الصادر في 1 - أفريل 2018
الرقم: 1276

الموضوع : ف/ي استفسار.

المرجـــع : مراسلتكم رقم 05 المؤرخة في 28 جانفي 2018.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، والواردة إلى مصالحي بتاريخ 18 فيفري 2018، بمواقاتي بالاستفسار الوارد من بعض مسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية والمتعلق بالموظفين الذين تحصلوا على شهادات تؤهلهم للترقية إلى رتب أعلى، غير أنهم لم يتحصلوا على ترخيص من طرف الإدارة المستخدمة قصد متابعة دراستهم طبقا للتنظيم ساري المفعول.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه مادام المعنيون أثبتوا الشهادة المطلوبة، فيمكنهم الإستفادة من الترقية في إطار أحكام المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة .

مع الإشارة إلى أن مزاولة الدراسة والتغيب أثناء ساعات العمل يستلزم الترخيص المسبق للإدارة المسيرة، و أن مخالفة ذلك يعتبر إخلالا بالواجبات القانونية الأساسية للموظف، وكان على الإدارة المستخدمة التفطّن لذلك في حينه واتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد لذلك.

تقبلوا، السيد رئيس المفتشية ، فائق عبارات الاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية
ع. لعويسي

نسخة للإعلام إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية

10 ماي 2008

الرقم 19 ك خ/م ع و/2008

السيـــــدة و الســـــادة رؤســـــاء
مفتشيـــــات الوظيفـــــة العموميـــة

الموضوع : الترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى .

يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه في إطار ترقية الموظفين ، نص الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 107 – المطة الأولى – على أن الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة ، يتم ترقيتهم على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة .

ينبغي التأكيد على أن الشهادات و المؤهلات يجب أن تتناسب و التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف.

و مهما يكن من الأمر ، فإن كيفيات تطبيق هذا الإجراء يتم تحديدها ، كما هو منصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة 107 المذكورة أعلاه ، بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين .

لذلك، و على ضوء ما سبق ذكره، تلغى أحكام المنشور رقم 1710/م ع و ع المؤرخ في 5 نوفمبر 1996 المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لأحكام هذا المنشور .

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة أو الإدارة العمومية

قـــــــرار أو مقـــــــرر
الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

-و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

-و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

-و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في .....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء ؛

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.. المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،

- وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب..... (لقب الاسم واللقب) في رتبة ...انطلاقا من..... ؛

-وبناءا على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني(ة) إبتداءا من.....(عند الاقتضاء) ؛

-وبناءا على مستخرج القرار رقم..... المؤرخ.....في.... المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة..... الرقم الاستدلالي..... للصنف..... انطلاقا من.....

-وبناءا على الشهادة رقم.....المؤرخة في .....المسلمة للمعني من طرف.....، (تحديد اختصاص الشهادة).

-وباقتراح من .....،

يقـــــــرر

المادة الأولى : يرقى .....(لقب الاسم واللقب) ورسمه في سلك.....رتبة..... ابتداء من تاريخ تعيينه الذي لا يكون سابقا عن تاريخ الإمضاء على هذا القرار أو المقرر.

المـــــادة 2 : يعاد ترتيب المعني(ة) عند نفس التاريخ في الصنف.....الدرجة.....الرقم الاستدلالي.....

المـــــادة 3 : يكلف .....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـــ.....في.....

أولا - النصوص القانونية

أ- الدستور

1- التعديل الدستوري لسنة 2016 ، القانون رقم 10/16 المؤرخ في 06 مارس 2016،ج .ر العدد 14 ،المؤرخة 07 مارس 2016 .

ب- القوانين والأوامر

1- القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، الذي يتضمن القانون الاساسي للقضاة و كذا مستخذمو البرلمان.
2- الامر 133/66، المؤرخ في 03 نوفمبر 1966، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية
3- القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 اوت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، ج ر، العدد 32، الصادرة في 06 اوت 1978 .

ج - المراسيم

1- الأمر رقم 66 -133 ، المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر، العدد 26 الصادرة بتاريخ 14 صفر 1985 .
2- المرسوم التنفيذي رقم 85 -59 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، ج ر، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .
3- الامر 06 -03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .
4- المرسوم التنفيذي رقم 96 -92 ،المؤرخ في 03 مارس 1996 ، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ،ج ر ،العدد 16 ، الصادرة بتاريخ ، 08 مارس 1996 .
5- المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 ،المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والادارات العمومية ،ج ر ، العدد 57 ،الصادرة بتاريخ 04 اكتوبر 1995 .
6- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2004 ، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، ج ر ،العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 ، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 14 - 266 ن المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ، ج ر ، عدد 58 ،الصادرة بتاريخ 01 -10 - 2014 .
7- المرسوم التنفيذي رقم 07/99 ،المؤرخ في 15 افريل 1999 ، المتعلق بالمجاهد والشهيد ،ج ر ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 14 افريل 1999 .

8- المرسوم التنفيذي رفق 280/16، المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشركة في المؤسسات و الادارات العمومية،ج ر، العدد66، الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2016.

9- المرسوم رقم 04/08، المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشركة في المؤسسات و الادارات العمومية، ج ر ، العدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008.

10- المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 جانفي 1982، المتعلق يالعلاقات الفردية للعمل.

11- المرسوم الرئاسي 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، ج ر ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

د - التعليمات والمراسلات

1- التعليمة رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995، المتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المؤرخ في 29 افريل 1995ن المتعلق ببعض القرارات التشريعية او التنظيمية الخاصة بوضعيات الموظفين.

2- التعليمة الوزارية المشتركة رقم 08 ، المؤرخة في 18 اكتوبر 2004 ، المعدلة والمتممة ،المتعلقة بكيفيات تنظيم واجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية .

3- المنشور رقم 04، المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على اساس الشهادة.

4- المنشور رقم 07، المؤرخ في 28 افريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العامة، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

5- التعليمة الوزارية المشركة رقم 01، المؤرخة في 23 ديسمبر 2015، التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير الرامية الى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

6- المراسلة رقم 3516، المؤرخة في 19 مارس 2018، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

7- المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، المتعلق بالترقية على اساس الشهادة الى رتبة اعلى،

8- المنشور رقم 10، المؤرخ في 08 جوان 2014، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.

9- المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة اعلى . المنشور رقم 01 ، المؤرخ في 03 جلنفي 2009 ،المتعلق بترقية الموظفين في اطار التعليمة الوزارية المشتركة ،المؤرخة في 29 أفريل 2008 .

10- المنشور رقم 01 المؤرخ في 05 جلنقي 2017، المتضمن كيفيات تطبيق احكام المرسوم التنقيذي 280/16 .

ثانيا – الكتـــــب

1- سعد نواف العنزي ،النظام القانوني للموظف العام ،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ،مصر ،2007 .

2- ابراهيم بدر شهاب الخالدي ،معجم الادارة ،دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن،2011.

3- محمد جمال مطلق الذنيبات ،الوجيز في القانون الاداري ، دار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ،2003.

4- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري (دراسة مقارنة) ،دار الفكر العربي نالقاهرة ، مصر ،1985.

5- محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الاداري (تنظيم الادارة ـ نشاط الادارة ـ وسائل الادارة) ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، مصر ، 2000 .

6- محمد احمد عبد النبي ، ادارة الموارد البشرية ،زمزم ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن ، 2009 .

7- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ،ط الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، تالجزائر ، 2013 .

8- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر،2015.

9- نبيل حسين النجار ومدحت مصطفى راغب ،ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ،الشركة العربية للنشر ، القاهرة ،1992.

10- احمد ماهر ، الموارد البشرية ، الدار الجامعية الاسكندرية ن مصر ، 1999 .

11- سامي جمال الدين ، أصول القانون الاداري ،تنظيم السلطلة الادارية والمحلية ،التنظيم القانوني للوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ، مصر ،1996 .

12- فوزي حبش ، الوظيفة العمومية وادارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ،بيروت لبنان ،1991 .

13- محد باهي ابو يونس، الامتياز على اساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الاداري الاسلامي ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، مصر، 1999.

14- محمد احمد عبدالله محمد، الوظيفة العامة، دار الكتب و الوثائق القومية، مصر، 2015.

15- سامي جمال الدين، التنظيم الاداري للوظيفة العمومية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، 1990.

16- ابراهيم بن حمد العبود و منصور عبد العزيز المعشوق، تقويم مدى موضوعية اسس و اساليب الترقية في الخدمة المدنية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 1998 .

17- محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية،ديوان المطبوعات،الطبعة الثانية ،1989 .

18- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التقدم و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
19- محمد حامل الجمل ، الموظف العام فقها و قضاءا، المظرية العامة للموظف العام، الجزء الاول، الطبعة 02،دار النهضة العربية، القاهرة ، 1969.
20- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريعات الجزائرية ن ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1984 .

ثالثا – المطبوعات والإصدارات

1- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، مطويات حول الوظيفة العمومية ،(الترقية على اساس الشهادة)، الجزائر، ديسمبر 2018.

2- نور الدين شنوفي ،انظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية ،المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ، الجزائر ، 2011 .

رابعا - المقالات العلمية

1- العيفة عبد العالي ،الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية (مقاربة نقدية سوسيو قانونية) ،مجلة العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف ، الجزائر ،العدد 23 ،ديسمبر 2016 .

2- سعيد مقدم ، تعليق حول احكام المرسوم رقم 126/95، المؤرخ في 29 افريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 145/66، المؤرخ في 06 جوان 1966، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، العدد 34، الجزائر ، 1996.

خامسا - المذكرات والأطروحات الجامعية

أ- رسائل الماجستير

1- سلوى تشيتات ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائري ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة احمد بوقرة ، بومرداس الجزائر ،2010.
2- عز الدين عبده ،عمليات تدريب الموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص ادارة ومالية ، كلية الحقوق .

3- محمد مسعود بورعدة ، ،الرضى الوظيفي لأستاذ التربية البدنية ، مذكرة ماجستير في علم التربية البدنية ،كلية العلوم الاجتماعية ،علم النشاط البدني والتربوي ، الجزائر ، 2001/ 2002 .

4- محمد يوسف احمد السباح ،مدى الالتزام بمعايير ترقية مداراء مكاتب البريد واثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة ،رسالة ماجستير ،تخصص ادارة اعمال ،كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية غزة ،فلسطين ،2008 .

ج - مذكرات الماستر

1- دياييبي فتيحة ، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة من متطلبات استكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية و الادارية ، تخصص قانون عام، (منازعات ادارية)، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم القانونية و الادارية ، جامعة 08 ماي 1945، 2016-2017،قالمة، الجزائر.

2- هني رشيدة ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون الوظيفة العامة ، كلية الحقوق ، قسم الحقوق، جامعة سعيدة (مولاي الطاهر)، 2017- 2018.

3- طبي مفتاح ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعو محمد بوضياف ، المسيلة، الجزائر، 2018-2019.

4- علي شيكوش السعيد، جعفر خولة، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي، تخصص قانون اداري،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، الجزائر، 2016-2017.

5- عبد القادر بلمبروك ،نظام الترقية في الوظيفة العمومية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014 .

6- امينة شعيبي ،نظام الترقية في قانون بالوظيفة العامة ،مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص إدارة أعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية نجامعة خميس مليانة ،الجزائر ،2014 .

7- قدور لزهاري ،مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية ،مذكرة ماستر ،تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، الجزائر ، 2014 .

العنـــوان	الصفحة
مقدمة	01
الفصل الأول :الإطار المفاهيمي للترقية	06
المبحث الأول :مفهوم الترقية	07
المطلب الأول : تعريف الترقية وأهميتها	07
الفرع الأول : تعريف الترقية	07
الفرع الثاني :أهمية الترقية	10
المطلب الثاني : أنواع الترقية وأهدافها	11
الفرع الأول : أنواع الترقية	11
أولا : الترقية في الرتبة	11
ثانيا : الترقية في الدرجات	17
الفرع الثاني :أهداف الترقية	20
المبحث الثاني : مبادئ الترقية ومعاييرها	21
المطلب الأول : مبادئ الترقية	22
الفرع الأول : مبدأ المساواة	22
الفرع الثاني : مبدأ تكافؤ الفرص	24
المطلب الثاني: معايير الترقية	26
الفرع الأول : معيار الترقية بالأقدمية	26
أولا : مزايا نظام الترقية بالأقدمية	26
ثانيا : عيوب الترقية بنظام الأقدمية	27
الفرع الثاني : معيار الترقية بالكفاءة	27
أولا : مزايا نظام الترقية بالكفاءة	28
ثانيا : عيوب نظام الترقية بالكفاءة	28
الفرع الثالث : معيار الترقية بالأقدمية وبالكفاءة معا	28
الفصل الثاني : العلاقة بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280	31
المبحث الأول : أوجه التشابه بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم16-280	31
المطلب الأول : أوجه التشابه من حيث الاطار القانوني	32
الفرع الأول : الاطار القانوني للامر 03/06	32
أولا : مرحلة الاصلاح والتنظيم	34
ثانيا :مرحلة التجديد والمطالبة بالتغيير	35
الفرع الثاني : الاطار القانوني للمرسوم التنفيذي رقم 16-280	38
أولا : المرسوم التنفيذي رقم 04/08	38
ثانيا : قواعد المرسوم التنفيدي رقم 16 - 280	40
المطلب الثاني : أوجه التشابه من حيث إجراءات الترقية على أساس الشهادة	43
الفرع الأول : إجراءات الترقية على أساس الشهادة في ظل الأمر06-03	44
الفرع الثاني : إجراءات الترقية على أساس الشهادة في ظل المرسوم التنفيدي رقم 16-280	45
المبحث الثاني : أوجه الإختلاف بين الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 16-280	48
المطلب الأول : أوجه الإختلاف بين النصين من حيث الشروط	49
الفرع الأول : الشروط العامة للترقية على أساس الشهادة في ظل الأمر06-03	49
الفرع الثاني : الشروط الخاصة بالترقية على أساس الشهادة وفق المرسوم16-280	50
أولا : الشروط الموضوعية للترقية على اساس الشهادة وفقا للمرسوم16-280	50

ثانيا : الشروط الشكلية للترقية على اساس الشهادة في ظل المرسوم التنفيذي16-280	53
المطلب الثاني : أوجه الإختلاف بين النصين من حيث المجال	53
الفرع الأول : الفرع الأول : مجال تطبيق الأمر06-03	54
أولا : مجال التطبيق الأمر 06-03 من حيث الأشخاص	54
ثانيا : الإستثناءات الواردةعلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(الأمر06-03)	55
الفرع الثاني : مجال تطبيق المرسوم التنفيذي 16-280	56
خاتمة	60
الملاحق	63
قائمة المراجع	73
الفهرس	78