



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور خنشلة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات  
في التدرج

قسم الحقوق

عنوان المذكرة

## نظام الترقية في الوظيفة العمومية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة:

\* بن عشي أمال

إعداد الطالبتين:

- كرازي نسرين
- العايش لبنى

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الرتبة العلمية	الصفة
بوخيرة حسين	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
بن عشي أمال	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
عوايجية وافية	أستاذ محاضر -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024.

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ  
الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ  
أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي  
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ }

# شكر و عرفان

نحمد الله عز وجل على النعمة التي منى بها علينا فهو العلي القدير ،

الواجب يقضي بإسناد الفضل لأهله والجميل لذويه ، لذا نتوجه بالشكر

والتقدير إلى الأستاذة الفاضلة " بن محيي أمال " التي قبلت الإشراف على

هذا العمل ، وعلى حسن تقديم النصائح والتوجيهات لإتمامه، كما نشكر أعضاء

اللجنة الموقرة لقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل وعلى الملاحظات القيمة التي

سيقدمونها لإثرائه ،

و نتوجه بالشكر الموصول إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

بجامعة عباس لغرور خنشلة الذين رافقونا طيلة المواسم السابقة ولم يبخلوا علينا

بمعلوماتهم أدامهم الله شمعة تنير درب طلاب العلم .

# إهداء

أهدي تخرجي هذا :

إلى من كانت دعواتها سر توفيقتي، وإبتسامتها نور في الظلمات.

إلى من علمني الصبر وزرع في نفسي قوة الإرادة إلى أمي الحبيبة ونبع الحنان  
وأجمل نعم الله علي.

إلى من علمني أن العطاء لا حدود له إلى أبي الغالي رجل قلبي الأول وسبب  
فخري واعتزازي

إلى رفيق دربي وشريك حياتي، إلى زوجي الذي كان دعمه وتشجيعه وقود  
مسيرتي.

إلى من شاركني الحلم وتحمل معي ضغوط الأيام أختي الحبيبة " حنان "  
إلى النسب الذي أفتخر به، إلى إخوتي الأعزاء ، سفيان و لؤي، إلى كتكوتة  
قلبي ألاء الرحمان.

إلى كل الذين بذلو كل جهد وعطاء، لكي أمل إلى هذه اللحظة أساتذتي  
الكرام، ولاسيما أستاذتي " بن عشي أمال "  
إلى كل الزملاء والزميلات.

لبني العايش

# إهداء

أهدي تخرجي إلى نفسي الطموحة التي لم تخذلني أبدا...  
إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمت أ تفر عينها في يوم كهذا...  
أمي الغالية

إلى من بذل الغالي والنفيس إلى قوتي واعتزازي وفخري...  
ابي الغالي

إلى قرة عيني إخوتي نسيمة، حسان، نصر الدين، بشرى، زياد، هدى،  
منال، هديل وإلى زوجة أخي فيروز  
وإلى زوج أخي محمد الذي لطالما كان بمثابة أخ لي  
وإلى أبناء الغالية أخي سيليا، صهيب، منسة، معتصم بالله، زين العابدين  
وإلى أبناء إخوتي ساجد لله، ريتاج، أويس.  
و إلى كل من كان عوناً و سنداً لي في هذا الطريق صديقاتي ميساء، ميساء  
خولة، دعاء ، آية، هويام، إلهام، ياسمين، رانيا وإلى زميلتي في المذكرة لبنى.  
ها أنا اليوم أكملت وأتممت مسيرتي بفضلته تعالى  
قلت أنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها  
فالحمد لله شكراً وحبا وامتنانا على البدء و الختام  
وأخر دعواتهم أن الحمد لله رب العالمين

كرازي نسرین

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية من الوسائل الأساسية التي تمكن الدولة من ممارسة سلطتها ، وهي تلعب دورًا مهمًا من الناحية السياسية والإدارية داخل مؤسسات الدولة خاصة في الدول النامية التي أصبحت مطالبة أكثر من أي وقت مضى بمواكبة التغيرات والتطورات الحديثة وقد عرفت الوظيفة العمومية تطورًا كبيرًا، حيث لم تعد تقتصر على ممارسة السلطة على المواطنين، بل أصبحت تعد خدمة عمومية تهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق المصلحة العامة . وهي تقوم على أساس تكليف شخص تتوفر فيه شروط محددة قانونا بمجموعة من المهام والواجبات، يُطلق عليه اسم "الموظف العام"، مقابل تمتعه بحقوق معينة تتناسب مع ما يقدمه من خدمات للإدارة وللمجتمع.

ويؤدي الموظف العام دورًا أساسيا في تنفيذ قوانين الدولة وضمان حسن سير المرافق العامة، ولهذا فهو يعتبر مرآة الدولة. فإذا قام بمهامه بإخلاص وكفاءة انعكس ذلك إيجابًا على أداء الدولة، وإذا فشل في أداء دوره، فإن ذلك يؤدي إلى خلل في الإدارة، كما حرص المشرع الجزائري، على غرار العديد من الأنظمة القانونية المقارنة على إيلاء الموظف العام مكانة خاصة داخل المنظومة القانونية، لما يؤديه من دور محوري في سير المرفق العام. وقد انعكست هذه العناية بوضوح في التشريعات والتنظيمات التي رسمت إطارًا دقيقًا لحقوقه وواجباته.

فمنذ لحظة تعيينه، يُحمّل الموظف العام جملة من الالتزامات القانونية والأخلاقية التي تلازمه طوال فترة خدمته، وفي المقابل تضمن له الإدارة جملة من الحقوق التي تكفل له الاستقرار المهني والتحفيز الوظيفي. ويُعد حق الترقية من أهم هذه الحقوق، إذ يمثل أداة جوهرية لتقدير الكفاءة وتطوير المسار المهني للموظف من بداية مسيرته إلى غاية انتهاء علاقته بالإدارة.

ومن هذا المنطلق تبرز أهمية الترقية، باعتبارها حافزا ماديا ومعنويا ينعكس على زيادة الأجر أو الراتب، وتعد الترقية من أهم المحطات التي يمر بها الفرد خلال مسيرته

المهنية، حيث يسعى الموظف طوال مشواره الوظيفي إلى نيلها بمختلف الوسائل، سواء من خلال الخضوع لفترات تكوينية أو تدريبية عامة أو متخصصة.

وعليه فإن المشرع الجزائري يسعى للحفاظ على استقرار مؤسسات الدولة من خلال تنظيم الوظيفة العامة وتطويرها وتحسينها، عبر سن النصوص والتشريعات الكفيلة لمواجهة المستجدات والتكيف معها وصولاً إلى تحسين أداء الموظف العمومي بإعتباره العنصر الأهم في الإدارة العامة.

وقد عمل المشرع على تطوير نظام الوظيفة العمومية الذي يعد المحرك الأساسي لسياسة الدولة، والعصب الحقيقي لتحقيق التنمية وأهدافها، لذا فقد حرص على تطوير تشريعاته بما يتماشى مع المستجدات الداخلية والخارجية، ومواكبة كل تطور يشهده المجتمع الجزائري.

سوف نحاول من خلال دراستنا هذه الوقوف على الأساس القانوني لترقية الموظف العام في إطار الامر الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

### أهمية موضوع الدراسة:

يكتسي موضوع ترقية الموظف العمومي أهمية بالغة من خلال :

#### 1 الأهمية العلمية :

تكتسي هذه الدراسة أهمية خاصة من خلال توضيح الإطار القانوني المنظم للترقية في الوظيفة العمومية الجزائرية، بما يضمن العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص بين الموظفين، وبالنظر إلى مآثره هذه المسألة من إشكالات عملية في التطبيق، فإن هذه الدراسة تعد محاولة لفهم أنواع الترقية وشروطها وضوابطها، بما ينعكس إيجاباً على تسيير الموارد البشرية في القطاع العام.

## 2 - الأهمية العملية :

الأهمية العملية لترقية الموظف العمومي تعد محورية في تسيير الموارد البشرية داخل الإدارة العمومية، ويتجلى ذلك من خلال :

- تحفيز الموظفين على بذل جهد أكبر في العمل فالترقية تعد أحد المحفزات الأساسية للموظف العام، لما لها من دور فعال في رفع معنويات الموظف وتحفيزه على تحسين أدائه وتقديم خدمات ذات جودة أعلى.

- الترقية لاتعد مجرد مكافأة مادية أو إنتقال إلى منصب أعلى، بل هي آلية هادفة تسعى الإدارة من خلالها الى تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المرفق العام، عبر تشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم والاستثمار في قدراتهم.

- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال اعتماد معايير موضوعية مثل الاقدمية، الكفاءة، نتائج التقييم .. الأمر الذي من شأنه تجسيد مبدأ العدالة و الانصاف بين الموظفين داخل السلك الإداري.

### أهداف البحث:

سنحاول من خلال هذه الدراسة الوصول الى مجموعة من الاهداف و التي تتمثل في :

- التعرف على نظام الترقية في الوظيف العمومي و تحديد أنواعها
- توضيح اجراءات الترقية والمراحل التي تمر بها .
- كما تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على نظام الرقابة على قرارات الترقية.

### أسباب اختيار البحث:

هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية لاختيار موضوع الدراسة ومن بينها:

#### أولاً: الأسباب الموضوعية.

تعد الترقية من أهم الحقوق المهنية للموظف، إذ تمثل وسيلة لتحفيزه ورفع مردوديته، كما تساهم في استقرار المسار المهني وتشجيع الكفاءات داخل الوظيفة العمومية وقد لاحظنا أن الترقية كثيراً ماتواجه عراقيل قانونية أو إدارية تؤدي الى حرمان بعض الموظفين منها رغم

استيفائهم للشروط، وهو ما يطرح إشكاليات تحتاج إلى دراسة معمقة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما أن الموضوع لا يزال يحتاج إلى إثراء من الناحية القانونية خاصة من حيث الموانع والرقابة عليها، وهو ما شجعنا على التطرق إليه.

### ثانيا: الأسباب الذاتية

جاء اختيارنا لموضوع ترقية الموظف العمومي نتيجة عدة دوافع ذاتية و شخصية لعل ابرزها:

- اهتمامنا الشخصي بمجال الوظيفة العمومية، وبحثنا الدائم في الحقوق والضمانات الممنوحة للموظف، في مساره المهني، لذلك نجد في هذا الموضوع فرصة لربط الجانب النظري بالواقع العملي.

- الاهتمام بمجال تسيير الموارد البشرية في القطاع العام و الرغبة في فهم اليات التحفيز و التقدير داخل الادارة العمومية

### اشكالية الدراسة :

تعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء و تحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر تمكنه من تحقيق مكانة افضل وتضمن له الاستقرار و الأمن الوظيفيين الى جانب استمرار الخبرة المهنية ،بناء على هذه المعطيات يمكن طرح الاشكالية على النحو التالي : كيف يساهم نظام الترقية في تطوير المسار المهني للموظف العمومي ،وما مدى قدرتها على تحسين الأداء؟

ويندرج تحت هذه الاشكالية أسئلة فرعية تتمثل في :

➤ مالمقصود بترقية الموظف العام في التشريع الجزائري و ما أنواعها وما هي المعايير

المعتمدة في كل نوع؟

➤ ماهي إجراءات ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري؟

➤ هل يملك الموظف العمومي الحق في الطعن في حالة عدم استفادته من الترقية؟

منهج البحث:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي بأداة تحليل معتمدين على النصوص التشريعية والإجتهادات الفقهية، حيث حاولنا وصف موضوع الترقية لإبراز أهميته في الإدارة العمومية وأيضا حاولنا وصف النظام القانوني لترقية في الوظيفة العمومية وتحليل نصوصه، لاسيما ماورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 والمراسيم التنفيذية ذات الصلة.

الدراسات السابقة:

يعتبر موضوع نظام الترقية في الوظيفة العمومية من أهم المواضيع في المسار المهني للموظف، ومن الدراسات السابقة التي لها علاقة وطيدة بالموضوع رسالة ماجستير:

- بوعكاز، يسرى. تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01،

وقد قسمت الباحثة دراستها الى فصلين

الفصل الأول : تطور مبادئ وشروط التوظيف

الفصل الثاني : تطور طرق وكيفيات

حيث هناك اوجه تشابه واختلاف و هي على النحو التالي

اوجه التشابه

كلا الدراستين تتناولان نظام الوظيفة العمومية في الجزائر

تعتمد الدراستان على الامر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

كلا الموضوعين يهتمان بالجوانب القانونية و الادارية المتعلقة بمسار الموظف العمومي

اوجه الاختلاف

دراسة يسرى بوعكاز ركزت على مرحلة التوظيف. اي كيفيات دخول الوظيفة العمومية

اما دراستنا فتركز على مرحلة مابعد التوظيف و خاصة نظام الترقية و العراقيل التي قد

تواجه الموظف وكذا الرقابة على ذلك

دراستنا تعالج موضوع موانع الترقية و الرقابة القانونية و الادارية و القضائية عليها وهي

زاوية لم تفصل فيها دراسة بوعكاز .

صعوبات البحث:

لا يكاد أي بحث أو دراسة أن تخلو من الصعوبات التي تواجه الباحث اثناء تناوله موضوع معين، ومن بين الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر مايلي:

نقص المراجع المتعلقة بموضوع الترقية على مستوى نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري عدا النصوص القانونية وبعض الكتب القديمة وكذلك عدم إمكانية الإعتماد على المراجع الأجنبية نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا.

تقسيمات البحث:

لكي نتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا في دراسة الموضوع على التقسيم التالي:

الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي لترقية الموظف العمومي، حيث يتكون من مبحثين المبحث الأول يتناول ماهية ترقية الموظف العمومي وتطرقنا في المبحث الثاني إلى شروط الترقية و اهم إجراءاتها.

أما الفصل الثاني يتناول موضوع موانع الترقية و الرقابة على قراراتها في التشريع الجزائري، حيث خصصنا المبحث الأول منه لدراسة موانع ترقية الموظف العمومي، والمبحث الثاني لدراسة الرقابة على قرار الترقية في التشريع الجزائري.

و أنهينا دراسة موضوعنا هذا بخاتمة عرضنا فيها أهم النتائج و أهم الاقتراحات التي توصلنا إليها، و على ذلك سيتم معالجة هذا الموضوع وفقا لهذه الخطة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لترقية

الموظف العمومي.

تطرقنا في هذا الفصل إلى الترقية الوظيفية في ضوء التشريع الجزائري، حيث تعد الترقية أبرز أمنيات الموظف خلال مسيرته الوظيفية، وذلك لتحقيق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة، بحيث يستفيد بمجموعة من الحقوق وفي مقابل ذلك يترتب على مجموعة من الواجبات، لذلك تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف، فالترقية عبارة عن قرارات إدارية يترقبها الموظفون ويتلقونها بفرحة غامرة لأنها هدفهم وغايتهم للوصول إلى وظيفة أكبر، وينتج عن ذلك زيادة سلطتهم، وبهذا يتحقق الإستقرار والأمن الوظيفي وإستمرار الخبرة المهنية لدى الموظفين وللترقية أهمية كبيرة فهي تساهم في تحسين الأوضاع المهنية من زيادة في المراتب والمداخيل، حيث تعتبر حافزا ماديا تجعل الفرد يثابر في عمله ، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا فليقتنه.» ولأن الترقية تخضع لآطار قانوني محدد يضمن الشفافية والعدالة في التطبيق، كان من الضروري التطرق إلى النظام القانوني الذي ينظم هذه العملية داخل الوظيفة العمومية، إذ لا يمكن فهم آليات الترقية وضمان فعاليتها من دون الوقوف على النصوص القانونية التي تضبطها، والمعايير التي تعتمد عليها، وعليه يأتي هذا الفصل ليلسط الضوء على الأحكام القانونية المنظمة للترقية مبينا أنواعها، وشروطها والإجراءات المتبعة في ذلك، وبما أننا في دراستنا هذه سنحاول معالجة عملية الترقية في الوظيفة العمومية داخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، إرتأينا إلى أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين حيث خصصنا المبحث الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للترقية والمبحث الثاني: شروط الترقية وإجراءاتها وأهم أهدافها.

### المبحث الأول: ماهية الترقية

تعتبر الترقية من العمليات الأساسية في المسار المهني للموظف، حيث تعكس تطوره داخل المؤسسة نتيجة الجهود المبذولة والكفاءة التي يظهرها في أداء مهامه، وهي لا تقتصر فقط على الانتقال من رتبة إلى أخرى أعلى، بل تشمل أيضا تحسينا في الوظيفة المهنية سواء من حيث الأجر أو المسؤوليات أو المكانة الوظيفية، وتعد الترقية وسيلة فعالة لتحفيز الموظفين على الأداء الجيد وتحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة وحقوق العاملين، وتعتمد الترقية على مجموعة من المعايير القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى ضمان العدالة في إختيار الموظفين المستحقين لها، كما تمثل أحد الركائز الأساسية التي تعتمدها لتطوير كفاءتها الداخلية وضمان إستمرارية الأداء المهني الفعال وتساعد في تثبيت مبدأ الجدار وتكافئ الفرص داخل المؤسسات وتعمل على خلق جو تسوده الثقة والانتماء المهني، إنطلاقا من هذه الأهمية، يهدف هذا المبحث تلى تأطير مفهوم الترقية وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول من خلال عرض تعاريفها المختلفة من تعريف لغوي، إصطلاحا، فقهي، قضائي، تشريعي وبيان أهميتها وأنواعها بالاضافة إلى التطرق للتكييف القانوني للترقية وموقف المشرع الجزائري منها في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: مفهوم الترقية وأنواعها

تعتبر الترقية من أحد أهم الوسائل والآليات التي تستخدمها المؤسسات لتحفيز وتشجيع موظفيها من أجل ضمان إستمرارية الأداء الفعال داخل بيئة العمل، إذ لا تقتصر الترقية على تحسين الوظعية المالية والإجتماعية للموظف فقط بل تبنى أيضا مدى خبرة الموظفين وتفانيهم وكفائتهم في أداء عملهم وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهد والعمل من أجل تحقيق الإستقرار داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

وقد اختلفت المفاهيم حول الترقية كما تعددت أنواعها وفقا لمعايير محددة تختلف من قطاع إلى آخر، ونظرا لأهمية الكبيرة التي يتمتع بها مفهوم الترقية في دراستنا، سنخصص

<sup>1</sup> - القاضي وليد، سعود. ترقية الموظف العام: دراسة مقارنة، ط1، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص82.

هذا المطلب لتقديم مختلف التعريفات المتعلقة بها، مع توضيح أهميتها ثم سنتناول أبرز أنواعها.

**الفرع الأول: تعريف الترقية وأهميتها:**

**أولاً: تعريف الترقية**

تعددت التعريفات المتعلقة بالترقية، ويتسلط الضوء على تعريفها من جوانب متعددة، بما في ذلك المعنى اللغوي والإصطلاحي، بالإضافة إلى تعريفها من منظور الفقه والقانون والقضاء.

**أ- التعريف اللغوي:**

الترقية لغة تعني الصعود والإرتقاء، أي الانتقال إلى مستوى أعلى، وتختلف درجة متقدمة من التقدم والتطور.

**ب- التعريف الفقهي:**

تعددت تعريفات الفقهاء لمفهوم الترقية، حيث اختلفت تفسيراتهم وفق للمنظور الذي إعتدوه فبينما ركز البعض الجانب القانوني بإعتبارها حقا وظيفيا يرتبط بشروط ومعايير محددة، وتناولها آخرون من زاوية إدارية بوصفها أداة لتحفيز الموظفين من أجل تحسين الأداء المهني داخل المؤسسات، ولذا سنتطرق إلى أحد التعريفات الفقهية التي تناولت تعريف الترقية.

وفي هذا الصدد يرى الدكتور سعيد مقدم أن الترقية تتصل إتصالا وثيقا بتقييم أداء الموظف أثناء خدمته المهنية، حيث يتم هذا التقييم بشكل دوري ودائم من أجل تحديد كفاءته المهنية بناء على أسس ومعايير محددة، ويترتب عن هذا التقديم في كثير من الحالات إلى الترقية في الدرجة أو الرتبة أو إلى إصدار إمتيازات تتعلق بمستوى المردودية وتحسين الأداء الوظيفي، مما يؤثر في تعزيز الكفاءة داخل المؤسسة<sup>1</sup>، ويرى جانب من

<sup>1</sup> - أقوجيل، نبيلة. "خصوصية نظام الترقية في الأمر 03-06"، مجلة الإجتهد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، م. 13، ع.1، الجزائر، 2021، ص 412.

الفقه القانوني أنها تقليد الهيئة الإدارية المسؤولة للموظف العام وظيفته أقصى في الصعيد التنظيمي الإداري من وظيفته الحالية مما ينجم عليها تعزيز وتحسين وضعه الوظيفي والمالي.<sup>1</sup>

كما عرفها الدكتور سليمان الطماوي بأنها إرتقاء الموظف في السلم الرياسي وتوسيع نطاق صلاحياته ومسؤولياته، ويقصد بها كذلك توسيع وزيادة أجر الموظف الذي تمت ترقيته.<sup>2</sup>

وفقا للفقهاء الجزائري عبد الغني بادي ، تم تعريف الترقية على أنها قرار تم صدره من السلطة المختصة بمقتضاه تبين قرار نقل الموظف من درجة أقل إلى درجة أقصى، بمعنى أن الترقية تحدث تغيير في المكانة القانونية للموظف الذي تمت ترقيته لذلك تتغير واجباته وتصبح أكثر خطورة وأهمية، علاوة على ذلك يرتقي وتتحسن وضعيته المالية.<sup>3</sup>

بتحليل مختلف المفاهيم المذكورة أعلاه نلخص إلى القول أن معظم الفقهاء يجمعون على أن الترقية الوظيفية تعد إنتقالا للموظف العام من درجة أدنى إلى مرتبة أعلى وأسمى بأمر من الجهة المختصة بذلك، وتنجم عنها إنعكاسات معنوية تتجلى في تقوية روح الطموح لدى الموظف، مما يجعله أكثر مثابرة وسعيا للوصول إلى أرقى المراتب.<sup>4</sup>

### ج- التعريف القضائي:

كان للقضاء الإداري دور بارز ومهم في تقديم تعريفات شاملة لمفهوم الترقية، ومن ضمن هذه الإجتهاادات نجد حكم محكمة التمييز المصرية رقم 407/19666. " الترقية تعني إنتقال الموظف إلى درجة وظيفية أعلى من درجته السابقة، كما يتضمنه معناها ويدخل في

<sup>1</sup> - العنزي، خالد حماد محمد. النظام القانوني للترقية الموظف العام: دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012، ص 43.

<sup>2</sup> - القاضي وليد، سعود. المرجع السابق، ص 83.

<sup>3</sup> - بلعير، أسامة. آليات الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 2023، 2024، ص 10-11.

<sup>4</sup> - بلعير، أسامة. المرجع السابق، ص 11.

إطار مدلولها ترقية الموظف إلى رتبة أعلى تتناسب مع طبيعة مهامه بما يعكس تقدمه المهني في مدرج السلم الإداري.<sup>1</sup>

وكما يرى القضاء الإداري الجزائري " أن الترقية هي تولى الموظف درجة أعلى في الهيكل الإداري حتى ولم ينتج عن ذلك زيادة في الأجر."<sup>2</sup>

بعد دراسة وإستعراض مختلف التعريفات المتعلقة بالترقية سواء في القضاء المصري والجزائري، نلاحظ أنها جميعا تدور وتتفق على نفس المفهوم وهو إنتقال الموظف من منصب أدنى إلى منصب أعلى وأسمى.

### د- التعريف التشريعي:

تصدى المشرع الجزائري لتعريف الترقية في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادتين 107 و 106 حيث نصت المادة 106 على الترقية في الدرجة والتي جاء فيها بأن :

« تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم» وتنص المادة 107 من الأمر نفسه على مايلي « تتمثل الترقية في الرتب في تقديم الموظف في مساره المهني، وذلك بالإنتقال في رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة»<sup>3</sup>

كما تصدى المشرع الجزائري الترقية في المادة 38 من الأمر 06-03 سالف الذكر من الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان "ضمانات وحقوق الموظف وواجباته" والتي

<sup>1</sup> - بشيري، إبراهيم. نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2016، ص 16-17.

<sup>2</sup> - واكد، علاء الدين. محمد لمين، حمزة. الترقية على أساس الشهادة بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 16/280، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجزائر ، 2019، 2020، ص 10.

<sup>3</sup> - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 16 جويلية 2006، العدد 16.

جاء فيها مايلي « للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية»<sup>1</sup> ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري في المادتين 107 و 106 سألنا الذكر، كان أكثر تفصيلا ووضوحا في إعطاء تعريف للترقية سواء من ناحية الرتبة والدرجة مما أراح التعقيد عن النوعين اللذين سنتطرق لهما بالتفصيل في الفرع الثاني.

### ثانيا: اهداف الترقية

يحمل نظام الترقية في طياته اهداف سامية، واهمية كبرى تفرضها عدة أسس ومبررات نفسية وقانونية ومالية، ومن أهم هذه المبررات تحقيق فكرة الصالح العام وحسن سير المرفق العام بانتظام ، من ثم تحقيق مصلحة الموظف العام المادية والمعنوية، واخيرا تحقيق مصلحة الموظفين المتعاملين مع الجهاز الإداري.

#### أ. أهداف الترقية بالنسبة للجهاز الإداري.

يحتل الجهاز الإداري في المجتمعات المتقدمة مركزا هاما بجانب يكون في الصدارة، فهو بالغ الأهمية وهذا راجع لتحقيقه مختلف المزايا من بينها تحديد نشاط الإدارة.

بحيث أغلب دول العالم تداركت لوجود للتطور والإزدهار إلا من خلال إنشاء جهاز إداري، دائم التحديث لأن الجهاز الإداري دائم التحديث الدولة والمجتمع حتى ولو كانت إمكانيات هذه الدولة المادية متواضعة، فالإدارة الحاسمة مع الإمكانيات المتواضعة يمكن أن تكون في كثير من الأحيان أفضل من الإدارة السيئة مع إمكانيات مادية هائلة ومن هذا المنطق اهتمت الدولة الحديثة بالجهاز الإداري وخاصة العنصر البشري الذي يعد المحور الأساسي والمحرك لهذا الجهاز وتحقيق غاياته، فبدأت تفكر في نظام إداري يحقق المصلحة العامة، التي تتغير وتغير الأزمات والظروف وتطور مع الأفكار اضافة الى مصلحة

<sup>1</sup> - المادة 38، الأمر 06-03، المرجع السابق

الموظف ومن هذا وصلت إلى النظام القانوني للترقية.<sup>1</sup> وعليه وبناء على ماسلف يتضح أن للترقية اهداف كثيرة واهمية كبيرة من بينها:

1- إن نظام الترقية يعد من أهم الحوافز للتنمية الذاتية، ويثري الجهاز الإداري بما يحقق الصالح العام.

2- يساهم نظام الترقية في الحفاظ على الكفاءات والخبرات التي قامت الدولة بتأهيلها، ويضع تسربها إلى القطاع الخاص أو خارج البلاد بحثا عن حوافز أفضل كما يساعد على تلبية احتياجات الجهاز الإداري من الداخل، من خلال ترقية موظفين لديهم معرفة بطبيعة العمل، مما يقلل من تكاليف التدريب وتوظيف عناصر جديدة، ويشجع الموظفين على الاستمرار في وظائفهم وعدم تركها.

3- يهدف نظام الترقية إلى اعداد الكوادر القيادية من داخل الجهاز الإداري نفسه من خلال اختيار وترقية الموظفين القادرين على تحمل المسؤولية، ممن يمتلكون فهما عميقا لمشكلات الجهاز الإداري نفسه، من خلال إختيار وترقية الموظفين القادرين على تحمل المسؤوليات ، ممن يمتلكون فهما عميق لمشكلات الجهاز الإداري وتحدياتها، كما يساهم هذا النظام في جذب أفضل الكفاءات لشغل المناصب الحكومية، ويعد وسيلة طبيعية لإعداد القادة الإداريين من بين الموظفين الذين اثبتو إعفاءتهم.

ويعد التطبيق العادل والموضوعي لنظام الترقية ضروريا للوصول إلى مسؤولين إداريين مروا بجميع مراحل الوظيفة العامة، مما يجعلهم اكثر قدرة على فهم واقع العمل وتجاوز العقبات التي تواجه تطوير الجهاز الإداري، هذا بدوره يرسخ شعور الموظف

<sup>1</sup> - بلعربي، عبد الكريم. "نظام الترقية في الوظيفة العمومية" مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، ع.01، ديسمبر 2013، ص32.

بالمسؤولية تجاه المنصب الذي يشغله، ويعود بالنفع على أداء الجهاز من خلال الإستفادة من خبرات الرؤساء وفهمهم لإحتياجاتهم الوظيفية العامة والموظفين.<sup>1</sup>

4- إن الترقية تساهم في وضع الموظف المناسب بحسب كفاءاته ومؤهلاته العلمية وذلك لأن الترقية تقوم على التدرج الإداري للموظف بحيث تحدد في كل وظيفة درجة وفئة نتغير، بتغير اختصاصات كل موظف على أداء عمله والتزامه بتنفيذه.

5- تسعى الترقية في وضع الموظف المناسب في المكان المناسب، وفقا لكفاءاته ومؤهلاته العلمية وذلك لأنها تعتمد على مبدأ تدرج الإداري في الوظائف حيث تجدد لكل وظيفة درجة وفئة تختلف بحسب اختصاصات كل موظف بما يتوافق مع السلم الإداري المعتمد.

6 - الترقية أهميتها كونها حافزاً أساسياً يشجع على العمل وتؤمن للموظف الإستقرار والإطمئنان، حيث يساهم في استعاره بأهميته في العمل، لما تحمله من ثقته بنفسه وثقة الآخرين به.

#### ب - أهداف الترقية بالنسبة للموظف العمومي

نظام الترقية يعد أنه اساسي لتنمية القدرات والمعارف للموظف حيث يشرط التدرج في أداء المهام و إكتساب الخبرات وتحمل المسؤوليات لضمان الإستحقاق، وتقادياً للمحياة و تجاوز مبدأ العدالة، تعمل الإدارات على تنظيم دورات تدريبية تهدف الى تحديث وتعميق المعارف النظرية والتطبيقية، مما يساهم في رفع الكفاءة المهنية للموظف وتحسين أدائه وقد أعدت المادة 03 من الأمر 06/03 المتعلق بالوظيفة العمومية على حق الموظف في التكوين و تحسين مستواه والترفيه خلال مساره المهني.

يعد حصول الموظف العمومي على ترقية هو وسيلة مشروعة لتحقيق المكاسب المادية للموظف مما يتوقعه من زيادة في الدخل، وهذا يساعده على تحسين مستواه المعيشي.

<sup>1</sup>- بلعربي، عبد الكريم. مرجع سابق، ص33.

يعتبر الأداء الوظيفي من المؤشرات الأساسية لنجاح الموظف في عمله ويقاس بمدى التزامه بتنفيذ المهام و المسؤولية التي توكل إليه من قبل الجهة التي يعمل بها.

ومن أبرز مظاهر تحسين الأداء الوظيفي نجد مايلي:

- **الجودة في الأداء:** أصبح مفهوم جودة الخدمات مرتبطا بشكل وثيق بالجودة المتوقعة و الجودة المدركة، حيث تتشكل هاتان الأخيرتان الأساس الذي يبني عليه تقييم مستوى الخدمة، في الجودة تعتبر عن مجموعة الخصائص والموصفات التي يفترض توفرها في الخدمة لتلبية توقعات العملاء وتحقيق القيمة المرجوة.

- **الأداء و فعالتيته:** يتطلب تعزيز جودة وكفاءة خدمات القطاع العام في العالم العربي، وضمان سهولة الوصول إليها، أن تعتمد للمؤسسات الحكومية على حلول مبتكرة تتماشى مع الظروف المحلية وتواجه التحديات التي تعترض الخدمات العامة، وقد تبين أن من بين المتطلبات الأساسية لتحقيق هذا الهدف هو الإهتمام برضا الموظفين المسؤولين عن تقديم الخدمات للموظفين و ذلك من خلال تحسين انظمة الترقيات، خاصة في ظل الوضعية الكارثية التي تعاني منها بعض القطاعات.

كما أن الأداء الحكومي الفعال يقوم على إدارة الموارد المادية و البشرية بكفاءة، بما يتضمن تحقيق الأهداف والتطلعات المنشودة للمواطنين ويعزز الثقة في القطاع العام.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أنواع الترقية

يرتبط مفهوم الترقية في الغالب، بتقييم أداء كل موظف خلال مسيرته المهنية، وهو تقييم دائم ومنتابح يسع إلى تقديم كفاءاته المهنية بناءً على مناهج ملائمة، عادة ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب أو إلى منح إمتيازات تتعلق بالمردودية وتحسين الأداء، كما يتضمن أيضا منح الأوسمة التشريفية والمكافآت<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - الأمر 06/03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، المادة 04.

<sup>2</sup> - مقدم، سعيد. الوظيفة العمومية بين التطور والتحول: من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 245.

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادتين 106 و 107 إذ أعطى تعريف لكل من الترقية في الدرجة والرتبة و فرق بينهما.<sup>1</sup>

### أولاً: الترقية في الدرجات:

تعتبر الدرجة الصلاحية الممنوحة لمستخدميها للقيام بوظيفة من الوظائف الموجهة لهم، ويفهم من ذلك بأنه يوجد تصنيف شخصي لكل موظف عام، كل سلك إداري أو تقني والمتمثل في الدرجة والذي ينتج عليه تفاوت في المرتب و الإمتيازات<sup>2</sup>، أما الترقية بالدرجة تعني ترقية الموظف العام إلى درجة أعلى من الدرجة التي كان يحملها ضمن إطار الفئة الواحدة.<sup>3</sup>

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 106 من الأمر 03-06 سالف الذكر، على أنه « تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم»<sup>4</sup>.

و إستناداً إلى نص المادة يتضح بأن الترقية في الدرجة هي، صعود الموظف من درجة إلى درجة أسمى مباشرة من ذات الرتبة بعد توفر مقاييس الأقدمية المطلوبة في السن المعينة، اعتماداً على تنقيط الهيئة الخاصة بالتعيين، لذلك فالترقية في الدرجة ما هي إلا تطور آلي في درجات الرتبة الواحدة مع رفع الراتب بمعنى، أن الموظف يستمر بالقيام بالأعمال والمهام التي كان يقوم بها قبل الترقية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 106-107، الأمر 03-06- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - بوعزة، دليلة. الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019، 2020، ص 15.

<sup>3</sup> - العنزي، خالد حماد محمد. المرجع السابق، ص 45.

<sup>4</sup> - المادة 38، الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>5</sup> - المسعود، صياح. المرجع السابق، ص 96.

كما نص المشرع الجزائري على الترقية وذلك في الأمر رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع من تحت عنوان "التنقيط والترقية"، فقد نصت المادة 34 من الفصل الثاني على مايلي: « تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام»<sup>1</sup>

كما تضمن المرسوم الرئاسي رقم 23-54 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304، حيث بين في نص المادة 10 منه على أن « الترقية في الدرجة هي الانتقال من درجة الى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة»<sup>2</sup> ولكون الترقية في الدرجات تعتمد فقط على التقدم في الأقدمية<sup>3</sup>. والمادة 11 تحدد وتوضح الأقدمية المطلوبة للترقية.

وقد نصت على مايلي: «تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه»<sup>4</sup>

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر

<sup>1</sup> - الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، العدد 45.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 23-54. المحدد الشبكة الإستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المؤرخ في 16 جانفي 2023، ج ر الصادرة في 17 جانفي 2023، العدد 61، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج ر صادرة في 30 سبتمبر 2007، العدد 61.

<sup>3</sup> - دبابي، فتيحة. خيرري، سارة. نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، جامعة 08 ماي 1945، 2016، 2017، ص 11.

<sup>4</sup> - المادة 11، المرسوم رقم 23-54- المحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة
------------------	--------	--------	--------

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الموظف، فور تعيينه وتنصيبه في منصبه، يبدأ بإحتساب الأقدمية اللازمة للترقية في الدرجة وتمنح هذه الترقية عند إستيفائه للشروط القانونية، لا سيما بلوغ مدد الخدمة المحددة، فإذا تميز الموظف بالكفاءة المهنية المطلوبة، وأدى مهامه الوظيفية على نحو مرض، فإنه يرقى وفق المدة الدينا التي لا تقل عن سنتين وستة أشهر، أما في حال إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية فلا يحرم من الترقية في الدرجة، لكنها تمنح له وفق المدة المتوسطة أو البطيئة أي بين ثلاث سنوات وستة أشهر، بحسب أدائه وسلوكه المهني.<sup>1</sup> كما يبين المشرع أنه يحق للموظف الإستفادة من الترقية في الدرجة وفقاً لأحكام المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 23-54 سالف الذكر والي ينص على مايلي: «يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذ توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعاً حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة موظفين.»

وفي الفقرة الثانية من نفس المادة نجد أن القانون الأساسي الخاص قد كرس وتيرتين للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة وأربعة ضمن عشرة موظفين.<sup>2</sup> بالإعتماد على الأحكام القانونية المذكورة، يتضح أن الترقية في الدرجة على أنها الإنتقال من درجة إلى درجة أخرى تليها مباشرة ضمن نفس الرتبة أو ضمن السلك، وذلك شريطة توفر شرط جوهري يتمثل في إستيفاء الأقدمية المحددة قانوناً في السنة المرجعية المعنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - دبابي، فنتيجة. خيري، سارة. المرجع السابق، ص 11.

<sup>2</sup> - المادة 12، المرسوم رقم 23-54 - المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

<sup>3</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. النظام القانوني للترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، الجزائر، 2022، 2023، ص 11.

ثانيا: الترقية في الرتبة.

الترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية تعين إنتقال الموظف من منصبه الحالي الذي يخضع لمستوى ونظام قانوني وحقوق وواجبات محددة إلى منصب آخر أعلى رتبة أي إرتقاء الموظف في حياته المهنية الذي يتناسب مع إرتقائه في السلم الوظيفي، ويكون ذلك وفق لرتبة معينة تتسم بزيادة في الواجبات والمسؤوليات وأيضا بحقوق وتعويضات مادية أعلى تتوافق مع نطاق هذه المسؤوليات.<sup>1</sup>

وتمنح الترقية في الرتبة وفقا لأحكام المادة 38 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على مايلي: « للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.»<sup>2</sup>

إستنادا إلى مبدأ المسار المهني الذي يعد أحد الأسس التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية المغلق، فإن الموظف يمنح حق الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل إن هذه الترقية تعتبر حقا قانونيا يضمن له التقدم الوظيفي.<sup>3</sup>

كما قام المشرع الجزائري بتنظيم الترقية في الرتبة وذلك بموجب أحكام المادة 107 من الأمر 03-06 وقد نصت على مايلي: « تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإننتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية»:

على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على --  
الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

بعد تكوين متخصص.

<sup>1</sup> دندن، جمال الدين. "النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الجزائر 1، م.6، ع.1، ص 2132.

<sup>2</sup> المادة 38، الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> دبابي، فتيحة. خيري، سارة. المرجع السابق، ص 12.

- 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.<sup>1</sup>

كما يصاحب هذا النوع من الترقية إتساع في مهام الموظف ومسؤولياته، مما يتيح له تقلد مناصب عليا، بالإضافة إلى إستفادته من العلاوات والمنح المقررة بمقتضى هذا الإرتقاء.<sup>2</sup> إذا فالترقية في الرتبة تعتمد على قرار إداري تصدره الإدارة المختصة من سلطتها التقديرية، بعد التحقق من الأسباب التي تتيح إنتقال الموظف إلى الرتبة الأعلى وتقوم هذه العملية على معايير موضوعية رئيسية، منها الكفاءة والمواظبة ضمن إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية المصلحة العامة، مع إستبعاد ممارسات المحاباة والجهوية والربح غير المشروع، وذلك لتفادي التعسف في إستعمال السلطة ضد الموظفين، إشتراط المشرع الجزائري توفر الأقدمية والكفاءة لدى الموظف الراغب في الترقية.<sup>3</sup> وعليه فإن الترقية تتم وفق أربع آليات رئيسية وهي:

#### أ / الترقية على أساس الشهادة:

يقصد بهذا النمط من الترقية الموظفون الذين تمكنوا من الحصول على شهادات ومؤهلات معتمدة خلال مشوارهم المهني، والتي تخول لهم أحقية الترشح لمنصب أعلى سواء ضمن نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.<sup>4</sup> وقد نصت المادة 107 من الأمر 03-06 في فقرتها الثانية حيث أقرت أن هذا الصنف من الترقية يطبق وفق هذه الكيفية، «على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.»<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 107، الأمر 03-06 - المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - بن قمجة، زهرة. زحوفي، نور الدين. "السياسات المتبعة في إدارة نظم التكوين، الترقية والتحفيز في الهيئات العمومية، حالة الجزائر"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، دراسات إقتصادية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 23(1)، ص 139.

<sup>3</sup> - دبابي، فتيحة. خيرى، سارة. المرجع السابق، ص 13-14.

<sup>4</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. المرجع السابق، ص 16.

<sup>5</sup> - المادة 107، الأمر 03-06 - المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما نص في هذا الأمر على تمكين الموظف من الإستفادة من حقه في متابعة دراسته الجامعية، مما يتيح له فرصة الحصول على شهادات ومؤهلات تخوله تولي مناصب أعلى.<sup>1</sup>

وقد نص الأمر 03-06 على هذه الإجراءات في المادة 208 والتي تنص على مايلي: «يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية: لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربعة (4) ساعات في الأسبوع، تتماشى مع ضرورات المصلحة.»<sup>2</sup>

كما أقرت المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 10-298 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات، حيث جاء فيها: «يرقى على أساس الشهادة بصفة مفتش الخزينة المحاسبة والتأمينات، مراقبو الخزينة المحاسبة والتأمينات المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معادلة لها في أحد التخصصات المذكورة في المادة 6 أعلاه<sup>3</sup>، وتنص المادة 6 على مايلي: «يتم التوظيف والترقية في سلك مفتشي الخزينة والمحاسبة والتأمينات من بين المترشحين الحائزين شهادات ومؤهلات في أحد التخصصات الآتية:

- علوم المالية والمحاسبة.
- العلوم الإقتصادية.
- العلوم القانونية والإدارية.
- العلوم التجارية.
- علوم التسيير.

<sup>1</sup>- بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. المرجع السابق، ص 16.

<sup>2</sup>- المادة 208، الأمر 03-06- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup>- المرسوم التنفيذي 10-298 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 5 ديسمبر 2010، العدد 74.

- التخطيط والإحصائيات.<sup>1</sup>

فالترقية على أساس الشهادة أو المؤهل المطلوب المتحصل عليه تعد من إحدى آليات التحفيزية الهادفة إلى تشجيع الموظفين على التكوين المستمر والإرتقاء بمستواهم المهني، غير أن الإستفادة من هذه الترقية تظل مشروطة بتوفر منصب مالي شاغر وبالنسب التي يحددها القانون الأساسي الخاص بمختلف أنواع الترقية مما يعني أن الموظف لا يستفيد منها بمجرد حصوله على الشهادة أو المؤهل.<sup>2</sup>

ب- الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

يعد التكوين حقا معترفا به للموظف خلال مساره المهني، إذ يشكل أحد الآليات الأساسية لتحسين المستوى وتجديد المعارف، وينظر إليه كعملية تربوية هادفة تسعى إلى الرفع من كفاءة الأفراد عبر تطوير قدراتهم أو تنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم وإتجاهاتهم، بما يؤهلهم لتولي أدوار محددة أو مناصب معينة داخل الهيئات الإدارية التي ينتمون إليها، ومن هذا المنطلق يساهم التكوين في تحسين مستوى الأداء سواء على صعيد الفرد أو على مستوى المؤسسة ككل<sup>3</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر رقم 03-06 في بندها الثاني على الترقية بعد التكوين المتخصص.<sup>4</sup>

كما تنص المادة 104 من نفس الأمر على مايلي: « يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصدي ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 6، المرسوم 10-298- المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبية والتأمينات.

<sup>2</sup> - أقوجيل، نبيلة، المرجع السابق، ص 416-417.

<sup>3</sup> - هني، رشيدة. "موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية"، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة، د، مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، م. 3، ع. 2، 2019، ص 150.

<sup>4</sup> - المادة 38، الأمر رقم 03-06-المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>5</sup> - المادة 104، الأمر 03-06-المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تتضمن النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، وذلك من خلال نص المادة 107 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على الترقية بعد التكوين المتخصص.<sup>1</sup> ومن أجل تجسيد الترقية المبنية على التكوين، تسعى الإدارة أو المؤسسة العمومية إلى إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات، في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف، وذلك في إطار رؤية إستراتيجية تأخذ بعين الاعتبار أهداف المؤسسة وإحتياجاتها الفعلية، ويتم إعداد هذا المخطط إستنادا إلى تطور المؤهلات الإدارية والتقنية، وفقا للإمكانيات المالية المخصصة لهذا الغرض، وفي هذا السياق تلعب مصالح الوظيفة العمومية دورا أساسيا في عملية تخطيط برامج التكوين وتنسيقها، من خلال ضبط قائمة المؤسسات والمعاهد المؤهلة لتنفيذ هذه البرامج، وتحديد المناصب المستهدفة بالتكوين مع إِبْلاء أهمية خاصة للتكوين المتخصص، وذلك بما ينسجم مع مقتضيات المخطط السنوي المعتمد وأولويات الإدارة المعنية.<sup>2</sup>

ويهدف هذا التكوين إلى تمكين الموظف من إكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المستهدفة، مما يسمح له بأداء وظيفته بكفاءة وفعالية، كما يعد هذا التكوين شرطا أساسيا للإلتحاق بالوظيفة العمومية، لِمَالِه من دور محوري في ضمان التأهيل المهني والتطابق مع متطلبات المنصب العمومي<sup>3</sup>، بإعتبار ان الموظف لا يمكنه الإلتحاق بالوظيفة العمومية مالم تتوفر فيه الشروط المطاوعة، حسب المادة 75 من الأمر 03-06 والتي تنص على مايلي: « لا يمكن ان يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.

<sup>1</sup> المادة 107، الأمر 03-06- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> دبابي، فتيحة. خيري، سارة. المرجع السابق، ص 15.

<sup>3</sup> ماضي، نبيلة. النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، شعبة الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالم، الجزائر، 2022، 2023، ص 108.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا يحمل شهادة سوابق قضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شرط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها.<sup>1</sup>

### ج- الترقية عن طريق الإمتحان المهني:

يعتبر الإمتحان المهني إحدا الرسائل المعتمدة في مسار الترقية الوظيفية، حيث يمثل من بنى الأساليب التي تركز على معيار الكفاءة في إستناد المناصب، ويتيح هذا الإمتحان للموظفين ذوي الكفاءة المهنية فرصة الإرتقاء إلى رتب أعلى داخل السلم الوظيفي بما ينسجم مع مؤهلاتهم وخبراتهم<sup>2</sup>، والمقصود من هذه الترقية تمكين الموظف المستوفى للشروط القانونية من الإرتقاء إلى رتبة أعلى، وذلك بعد اجتيازه لمسابقة مهنية تهدف إلى قياس مدى كفاءته وصلاحيته لتولي المهام المرتبطة بالدرجة الجديدة، وتلتقي الترقية عن طريق الإمتحان المهني مع الترقية بالإختيار في كون كليهما تستندان إلى مبدأ إنتقاء الأصلح والأكثر كفاءة للترقية.<sup>3</sup>

وبالنظر إلى أهمية هذا النوع من الترقية، فقد أولى له المشرع الجزائري عناية خاصة من حيث تنظيمه وضمان سيره السليم، وهذا ما ورد في البند الثالث من المادة 107 من الأمر 06-03.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 75، الأمر 06-03-المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - دندن، جمال الدين. المرجع السابق، ص 2133.

<sup>3</sup> - تومي، صبرين. زايدي، سمية. نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2021، 2022، ص 16.

<sup>4</sup> - المادة 107، الأمر 06-03-المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تتم الترقية عن طريق الإمتحان المهني، وفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي 12-194 الصادر في 25 أفريل المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها<sup>1</sup>، وتطبيقا له صدرت التعليمات رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره والخاصة بتحديد ميفية تنظيم الإمتحانات والفحوص المهنية<sup>2</sup>، ومن بين الشروط الواجب توافرها في الموظفين المعنيين بالترقية عن طريق الإمتحان المهني، ضرورة إثبات الأقدمية في الرتبة، أو الأقدمية في الرتبة مقرونة بتكوين قانوني مخصص، وذلك حتى يتمكنوا من الإستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد إجتيان إمتحان مهني بنجاح<sup>3</sup>، وتتيح الترقية عن طريق الإمتحان المهني للموظفين الذين تتوفر لديهم أقدمية محددة في رتبة أو سلك معين الترقية إلى رتبة أعلى، وذلك وفقا للمرسوم رقم 12-194 المشار إليه سابقا، وتعتبر مسألة النجاح في الإمتحان مرتبطة بنسبة المناصب الشاغرة المخصصة للترقية، حيث يجب أخذ هذه النسبة بعين الإعتبار عند تحديد فرص الترقية، بعد إجتيان الإمتحان بنجاح، يخضع الموظف لدورة تكوين تكميلي قبل تعيينه الرتبة الجديدة<sup>4</sup>، إذا فالإمتحان المهني يعد من أفضل وأحسن طرق الترقية، لكونه يوفر الفرصة للموظفين الذين لم يتمكنوا

**المطلب الثاني: التكييف القانوني لترقية الموظف العمومي.**

أكد المشرع الجزائري على أن الترقية الوظيفية هي عبارة عن حق وهذا ما تضمنه الأمر رقم 06\_03، غير أن الفقهاء اختلفوا في تكييف الطبيعة القانونية للترقية، فيما أن كانت حق أو واجب لذلك سوف نتطرق في هذا المطلب إلى فرعين:

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المؤرخ في 25 أفريل 2012، ج ر، الصادرة بتاريخ 3 ماي 2012، العدد 26.

<sup>2</sup> - بوعكاز، يسرى. تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، 2015-2016، ص 77.

<sup>3</sup> - دندن، جمال الدين. المرجع السابق، ص 2133.

<sup>4</sup> - ماضي، نبيلة، المرجع السابق، ص 103.

- الفرع الأول: موقف الفقه من التكييف القانوني لترقية الموظف العمومي.
- الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من التكييف القانوني لترقية الموظف العمومي.

### الفرع لأول: موقف الفقه من التكييف القانوني لترقية الموظف العمومي.

تتطلب الوظيفة العامة من الموظف أداء واجباته مقابل حصوله على حقوق مادية ومعنوية، ومن هذا المنطلق فإن العلاقة بين الطرفين تقوم على التبادل، فإذا كان الموظف يتقاضى راتبا شهريا، فهذا يقابله واجب أداء لعمل المطلوب منه، وبالتالي لا يمكن تصور أن يتقاضى أي موظف راتبا دون أن يقوم بالعمل المنوط به، إذ يعد هذا الواجب مقابلا لما يؤديه من مهام، وليس منحة من الإدارة ومن هنا يطرح تساؤل: هل يمكن اعتبار الترقية حقا مكتسبا للموظف؟ وهل هي نتيجة لحق به أم مجرد إمتياز تمنحه الإدارة حسب تقديرها؟<sup>1</sup>

وفقا لما إستقر عليه الجهرية التي يتمتع بها الموظف العام، وإعتبروها من أبرز الحقوق نظرا لما تحققه من تحفيز مهني وإستقرار وظيفي، إلى جانب مساهمتها في تطوير المسار المهني للموظف داخل السلك الإداري.<sup>2</sup>

ويعتبر إلتزام الموظف بأداء واجباته الوظيفية عنصرا أساسيا في تحسين أداء الوظيفة العامة مما يضمن إستمرارية عمل المواقف العامة بانتظام وفعالية، وينطبق نفس المنطق على حقوق الموظف العام، إذ أن الغاية من منح هذه الحقوق التي تتضمن في جوهرها معنى الواجب، فهي دعم حسن أداء الوظيفة العامة وضمان سير المرافق العامة، وبالتالي فإن كل حق يمنح للموظف يقابله واجب يتعين عليه الإلتزام به.<sup>3</sup>

فإذا كانت الترقية تعد حقا للموظف العام، فإن هذا الحق يقابله واجب على الإدارة، بإعتبارها طرفا في العلاقة التنظيمية التي تربطها بالموظف داخل الدولة، ويترتب على ذلك

<sup>1</sup> - القاضي. وليد، سعود المرجع السابق، ص 96.

<sup>2</sup> - العنزي، خالد حماد محمد. المرجع السابق ص 55.

<sup>3</sup> - دبابي، فتيحة. خيري سارة، المرجع السابق، ص 18.

إلتزام الإدارة بترقية الموظف من إستوفت الشروط القانونية والشخصية المطلوبة، والتي يحددها القانون أو تملئها المصلحة العامة للوظيفة، كما تعد الترقية حق يعود بالنفع على الإدارة من خلال ما تحققه من ضمان لحسن سير المرفق العام، وفي المقابل تصبح الترقية واجبا على الموظف نفسه، يتجلى في عدم إمتناعه عنها أو التنازل عنها، لما توفرت شروطها وتم إختياره من طرف الإدارة<sup>1</sup>.

غير أن هذا التكيف سرعان ما يتراجع عند التعمق في تحليل طبيعة الترقية، إذ يتبين أنها لا تتسجم مع المفهوم القانوني للحق، والذي يعرف على أنه سلطة قانونية تمنح للفرد بهدف تحقيق مصلحة مشروعة، وتحوله إما ممارسة عمل معين أو مطالبة الغير بأدائه<sup>2</sup>، كما يلاحظ أن بعض الفقهاء ذهبوا إلى أبعد من مجرد إعتبار الترقية حق للموظف، إذا إعتبروها من أبرز الحقوق الوظيفية التي يطمح إليها الموظف العام ضمن مساره المهني، ويعود ذلك إلى ما تحققه الترقية من إستجابة لطموحات الموظف ورغبته في التقدم داخل السلم الإداري، من خلال تقلد مناصب أعلى تتسم بمهام ومسؤوليات أوسع داخل العموم لإداري<sup>3</sup>، كما يرى ويؤكد الدكتور الطماوي ويقول «أن تلتزم الإدارة حدود القانون، وهي تستعمل سلطة الترقية، فلا ترقى إلا من استوفى الشروط القانونية<sup>4</sup>، كما يرى بعض الباحثين أن الترقية حق للموظف العام، لما توفره من مزايا مادية كالزيادة في الأجر، وفي حال غياب ذلك فإنها تظل ذات قيمة معنوية تعزز مكانة الموظف وتقديره داخل المؤسسة<sup>5</sup>، كما أنه لا يعد وجود منصب شاغر مخصص للترفيه موجبا قانونيا يلزم الإدارة بترقية الموظف العام المؤهل، إذ أن مسألة شغل ذلك المنصب تخضع للسلطة التقديرية للإدارة، ويقصد بذلك أن

<sup>1</sup> - القاضي. وليد، سعود المرجع السابق ص 96.

<sup>2</sup> - العنزي. خالد حماد محمد، المرجع السابق، ص 55.

<sup>3</sup> - القاضي، وليد، سعود . المرجع، نفسه ص 96-97.

<sup>4</sup> - العنزي، خالد حماد محمد، المرجع نفسه، ص 55.

<sup>5</sup> - العنزي، خالد حماد محمد. المرجع نفسه، ص 55.

للإدارة حرية إتخاذ قرار الترقية من عدمه وفق ما تراه ملائما للمصلحة العامة، شريطة أن لا يشوب هذا القرار أي شكل من أشكال التعسف أو الإنحراف في استعمال السلطة<sup>1</sup>.

حيث يلاحظ أن السلطة التقديرية للإدارة في مجال الترقية الموظف في تجسيد عملي للمبادئ الإدارية السليمة التي ينبغي أن تبنى عليها الترقية، إذ لا تعتبر عنه الأخيرة حقا مطلقا للموظف يمكنه المطالبة به أو التنازل عنه بإرداته المنفردة فهي ليست حقا مطلقا له، بل تخضع الترقية لجملة من الشروط والإعتبارات، من أبرزها وجود منصب أعلى شاغر، وتوفير شرط الكفاءة في الموظف المعني وتقدر هذه العناصر من قبل الجهة الإدارية المختصة، وفقا للهيكل التنظيمي للمؤسسة من رؤساء الموظف المطلوب ترقيته، فالترقية إذن ليست حقا مكتسبا للموظف<sup>2</sup>، وقد خصص المشرع الجزائري الفصل الأول من الباب الثاني من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية لضمانات وحقوق الموظف حيث نصت المادة 38 على مايلي: « للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية<sup>3</sup> ». فالمشرع الجزائري إعتبر الترقية بأنها حق للموظف العام خلال حياته المهنية ولمعرفة التكيف القانوني بدقة ووضوح سوف نتطرق إلى نظامي الوظيفة العمومية والمتمثلان في النظام المغلق والنظام المفتوح.

### أولاً: النظام المغلق

يعتبر النظام المغلق أن الترقية حق من حقوق الموظف حيث يكفل هذا النظام الحفاظ على حقوق وإمميزات الموظفين، ويؤمن لهم الحماية من الأخطاء المحتملة في الوظيفة العمومية، ومع ذلك لا يربط الموظف في هذا النظام بوظيفته محددة، إذ تملك الإدارة صلاحية نقله إلى وظائف أخرى أو ترقيته إلى منصب أعلى من الذي يشغله<sup>4</sup>، ومن أبرز

<sup>1</sup> - دبابي. فتيحة، خيري، سارة، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> - القاضي. وليد، سعود، المرجع السابق ص 98/97.

<sup>3</sup> - المادة 38 الأمر 03-06-المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> - حدراوي، إكرام. ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانوني إداري، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2020-2021، ص 25.

ما يميز النظام المغلق فهو تمتع الموظف العمومي بحماية قانونية قوية، يضمنها القانون الأساسي، خصوصا من خلال الترسيم في الرتبة، مما يوفر له إستقرارا وظيفيا ويستند هذا النظام إلى إلغاء الوظيفة التي يشغلها، كما يرسخ هذا النظام مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية والترقية فيها، مما يعزز لدى الموظفين شعور بالإنتماء إلى الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

ويتميز النظام أيضا بوجود السلك الوظيفي، وهو النظام التدريجي في الوظيفة العمومية، حيث يلتحق الموظف العمومي بهذا السلك منذ يوم تعيينه، ويتقدم فيه تدريجيا وفقا لقواعد الترقية، بشكل منتظم إلى أن يبلغ سن التقاعد.<sup>2</sup>

### ثانيا: النظام المفتوح

يعتبر هذا النظام الترقية للموظف العام بمثابة تعيين جديد في منصب أعلى وبشروط أفضل، ولا يعتبر الترقى حقا مكتسبا يمنح تلقائيا بمجرد قضاء مدة زمنية معينة في الوظيفة، بل يرتبط ذلك بمدى توفر الكفاءة والصلاحية لدى الموظف.<sup>3</sup>

وتعد العلاقة الوظيفية في ظل هذا النظام علاقة تقاعدية، تنشأ عنها آثار تقارب ما هو معمول به في القطاع الخاص حيث لا وجود لنظام تقليدي للترقية أو الأجر والوجبات ففي هذا السياق، تعرف الوظيفة توصف وصفا مجردا لمبحث بعد ذلك عن مدى توافر المؤهلات والخبرات اللازمة لشغلها واستغلالها بالشكل الأمثل وتؤخذ هذه المؤهلات بعين الاعتبار سواء عند التعيين لأول مرة أو عند الترقية.<sup>4</sup>

ونظام الوظيفة العامة المفتوح، عضو من الأنظمة له إيجابيات وسلبيات ومن إيجابياته:

<sup>1</sup> - فرحات، مولاي، لحسن. إدارة الكفاءات ودورها في عصريّة الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج الخضر. باتنة، الجزائر، 2012، 2011 ص 11.

<sup>2</sup> - تيشات، سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة للموظفين بإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة احمد بوقرة 2010، 2009، ص 20.

<sup>3</sup> - حدراوي، إكرام. المرجع السابق، ص 26.

<sup>4</sup> - دبابي. فتحة، خيرى. سارة، المرجع السابق، ص 20.

إنه نظام بسيط لا يلزم الإدارة بوضع نصوص تفصيلية خاصة بكل فئة من الموظفين، بل يعتمد على قواعد موحدة تراعي المساواة بين العاملين، في القطاعين العام والخاص، كما يتميز بالمرونة، إذ يتيح للإدارة الإستغناء عن الموظفين غير الضروريين، وتوظيف عناصر جديدة ذات كفاءة عالية، مما يساعد في تعزيز أداء الإدارة. أما عن سلبياته، فهو نظام مادي قائم على الإستغلال ويركز على التخصص الدقيق في الوظائف، ما يتطلب وجود مؤهلات علمية وتكوين أكاديمي متخصص، وهذا الشرط يصعب توفيره في الدول النامية التي تعاني من ضعف في أنظمة التعليم والتكوين المهني.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من ترقية الموظف العمومي

نستنتج موقف المشرع الجزائري تجاه الترقية من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة من بينها:

الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث جاءت المادة 38 منه: «أن الموظف له الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية»<sup>2</sup>، كما تطرق المشرع الجزائري للترقية في نص المادتين 107 أنواع الترقية ومن بينها الترقية في الدرجة وتنص المادة 106 على مايلي: «تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أخرى على المباشر»<sup>3</sup>

كما نجد المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي تناول في الفصل الأول من الباب الرابع للترقية وتضمنها في المواد من 54 إلى 60. كما نجد في القوانين أساسية أن المشرع نص على الترقية وذلك من خلال

<sup>1</sup> عقون، شراف. سياسيات تسير الموارد البشرية بالجماعات المحلية: دراسة حالة بولاية ميلة، مذكرة ماجستير، شعبة تسير الموارد البشرية، 2006-2007، ص 79.

<sup>2</sup> المادة 38، الأمر 03-06- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> المادة 106-107، الأمر 03-06- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 24 مارس 1985 العدد 13.

المرسوم التنفيذي رقم 11\_121 المتضمن لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية حيث نصت المادة 9 منه على أنه: «يرقى الموظفون الذين يحكمهم القانون الأساسي الخاص حسب الشروط والنسب المنصوص عليها في هذا المرسوم ..»<sup>1</sup> ويبين في المادة 25 من نفس المرسوم أن الترقية تكون على أساس الإمتحان أو على أساس الإختيار.<sup>2</sup>

كما نص المرسوم 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث وقد نصت المادة 18 من هذا المرسوم على مايلي: «يعفى من التبرص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلم أعلى مباشرة»<sup>3</sup>. كما جاءت في المادة 19 من المرسوم 08\_130 السالف الذكر مايلي: «تحديد وتأثر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يلي:

- حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة.
- بحسب المدين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين.
- حسب المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة المساعدين.<sup>4</sup>

### المبحث الثاني: شروط الترقية إجرائتها

نتعرض في هذا المبحث إلى الضوابط القانونية التي تحكم ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، استنادا إلى العلاقة التي تربط الموظف بإدارة والتي تبنى على الملف الإداري الذي نص عليه الأمر 06-03 بإضافة إلى أن الترقية في الرتبة أو الدرجة تؤدي

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي، رقم 08-130-المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، المؤرخ في 20 مارس 2011، الجريدة، العدد 17

<sup>2</sup> - المادة 25، المرسوم 08-130، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.

<sup>3</sup> - المرسوم، رقم 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، المؤرخ في 3 ماي 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 04 ماي 2008، العدد 23.

<sup>4</sup> - المادة 19، المرسوم 08\_130، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

الى الإنتقال الى رتبة أعلى أو درجة أعلى مباشرة وتؤدي الى تعديل في المركز القانوني للموظف لما يترتب عليه من زيادة في المسؤوليات والإمكانيات.<sup>1</sup>

تسعى الإدارة الى تحقيق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية والتنظيمية بما يعزز من جودة الخدمة العمومية ويرفع من مستوى رضا المواطن وتعد الترقية هي أهم الوسائل المعتمدة في ذلك.

### المطلب الأول: شروط ترقية الموظف العمومي

يخضع الموظف العام الى مجموعة من الشروط الترقية في الدرجة أو الرتبة وردت هذه الشروط في النصوص القانونية والتنظيمية وهذا ماستتناوله في هذا المطلب.

#### أولاً: شروط الترقية في الدرجة

نص المشروع الجزائري على الترقية في الدرجة في المادة 106 من الأمر 06-03 والتي جاء فيها " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى درجة اعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".<sup>2</sup>

ولترقية في الدرجة وضع المشرع الجزائري شروط وبينها في المادة 10 من المرسوم 07-304 والمتمثلة في أن: " لايستفيد الموظف من ترقيته في الدرجة، ( فإن النسب تحدد على)إلا إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا و المتوسطة والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة (10) موظفين.<sup>3</sup>

حيث أن الفقرة السابقة نتحدث في نظام الترقية للموظفين وفق ثلاث مدد زمنية: الدنيا، المتوسطة والقصوى ومن خلال تحليل النص، نستنتج مايلي:

<sup>1</sup> - القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص172.

<sup>2</sup> - المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006، عدد46.

<sup>3</sup> - المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 يحدد الشبكة الإستدلالية \* \* \* \* \* الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2007، عدد61. معدل بـ" المرسوم الرئاسي رقم 23-57 المؤرخ في 16 جانفي 2023. " الجريدة الرسمية، 2023، العدد3.

- يتم ترقية أربعة موظفين على أساس المدة المتوسطة والمدة الدنيا.

- ويتم ترقية موظفين اثنين على أساس المدة القصوى.

لكن الملاحظة الأساسية في الفقرة هي أن المادة ( المذكورة في النص، لم تحدد شكل واضح ما إذا كانت هذه الترقيات تشمل سواء المدة الدنيا والمتوسطة فقط أو المدة المتوسطة والقصوى أو حتى المدة الدنيا والقصوى.

بالتالي يمكن القول إن الفقرة تشير إلى وجود غموض في المادة القانونية أو التنظيمية حول كيف توزع هذه الترقيات وفق المدة الثلاث.<sup>1</sup>

تنص المادة 13 من المرسوم السالف الذكر على أن الترقية في الدرجة يتم بقوة القانون بناء على المدة، وذلك عند بلوغ الأقدمية القصوى المحددة بثلاث (03) سنوات وستة (6) أشهر.

غير أن هذا الحكم يخضع لما ورد في احكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية، والتي تتضمن العقوبات التأديبية. حين توضح هذه المادة أن الإدارة لا تملك سلطة تأخير الترقية في الدرجة إذا بلغ الموظف الأقدمية القصوى إلا في حالات استثنائية تتعلق بوضعية الموظف التأديبية. ومن بين هذه الحالات:

- عقوبة الشطب من قائمة التأهيل.

- عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين.

أو التنزيل إلى رتبة أدنى.<sup>2</sup>

وبذلك فإن العقوبات التأديبية المذكورة تمنع الموظف من الإستقالة مباشرة من الترقية في الدرجة رغم استقائه شرط الأقدمية.

<sup>1</sup>- دبابي، فتيحة. المرجع السابق، ص31.

<sup>2</sup>- زكري، عمار. *حياد الإدارة في التشريع الجزائري*، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص95.

### ثانياً: شروط الترقية في الرتبة

يقصد الترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بإبنتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة مثال موظف في رتبة " عون إدارة" يمكن أن يترقى إلى " عون إدارة رئيسي" بعد إستفاء شروط الأقدمية والتنقيط حسب السلم الإداري.

بحيتم الترقية في الرتبة وفقاً لشروط ومعايير معينة يحددها القانون الأساسي الخاص بكل قطاع وهذا ماستتطرق له في نقاط.<sup>1</sup>

#### أ- شروط الترقية على أساس الشهادة

يشترط لترقية الموظفين على أساس الشهادة أن تكون الشهادات أو المؤهلات التي يتحصلون عليها موافقة مع التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمون إليه. يعني مضايقة الشهادة الجديدة لمجال النشاط أو التخصص المطلوب في الرتبة الأعلى.<sup>2</sup>

#### ب- شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص.

لكي تتم ترقية الموظف العام عن طريق التكوين المتخصص لأبد من توفر مجموعة من الشروط يجب التقيد بها وهي على النحو التالي:  
اعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعينة والمصادق عليها من طرف السلطة المختصة.

يتم إعداد القرار أو المقرر الخاص بفتح دورة تكوين متخصص للالتحاق بالرتب التي تم تخصيص مناصب لها ضمن نفس السنة المالية.

<sup>1</sup> - المادة 107، الأمر 03-06. المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - المادة 27 من المرسوم التنفيذي 96-92 يحدد تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم في مؤسسات العمومية، المؤرخ في 3 مارس 1996، الجريدة الرسمية الصادرة في 1996، عدد 16.

نشر اعلان اشهاري للعملية: يجري اعلان إشهاري حول فتح التكوين لتمكين الموظفين المستوفين للشروط القانونية من تقديم ترشحهم في الأجل المحددة.

تعيين الموظفين الناجحين: بعد انتهاء الدورة التكوينية المتخصصة يتم اعداد قرار تعيين الموظفين الناجحين في الرتب المعنية.<sup>1</sup>

### ج- شروط الترقية عن طريق الإمتحان

يشترط لترقية الموظف أن يختار الإمتحان الذي قد تتطلب القوانين والأنظمة في بعض الوظائف والموظفين نشروط فيهم مجموعة من الشروط لترقيتهم عن طريق الإمتحان المهني.

توفر شرط الأقدمية بحيث يجب أن يكون الموظف قد قضى مدة (05) سنوات من الخدمة الفعلية في الرتبة الحالية بحيث نحسب هذه الأقدمية من تاريخ الترسيم في الرتبة، مع استبعاد فترات الغياب غير مبررة أو المعتمدة قانونيا.

بحيث تجدر الإشارة الى أن شرط الأقدمية يهدف إلى ضمان اكتساب الموظف للخبرة والتجربة اللازمة لممارسة المهام الأعلى رتبة بكفاءة وفعالية.

يرقى ايضا الموظف وفق معيار الأقدمية بشرط أن تكون هناك درجة شاغرة في سلم الوظائف أو الدرجات أعلى من وظيفته أو درجته التي كان يشغلها، ويبرز هذا أن الموظف عندما قضى فترة زمنية معينة يكون قد اكتسب خبرة وكفاءة، يضاف إلى ذلك أن حجة اكتساب الموظف للخبرة المتميزة نتيجة الفترة الزمنية الطويلة التي قضاها في وظيفته المرقى منها، مما تجعله قادرا على أتعاب ومسؤوليات المنصب الأعلى الذي يرقى اليه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 108، الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - ضفافلية، سيف الدين. النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة تبسة، الجزائر، 2015، ص50.

### د- شروط الترقية عن طريق الاختيار

نص المرسوم التنفيذي رقم 07-304 المتعلق بالوظيفة العمومية على الترقية عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل وفق لشروط المحددة مثل الأقدمية، الكفاءة، تقرير التقييم وعدم وجوب عقوبات إدارية.<sup>1</sup>

حيث يتم أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، من الإستفادة الموظفين الذين يثون الأقدمية والمشرع الجزائري لم يحدد المقصود بهذه العبارة المطلوبة مع عدم جواز استفادة الموظف من الترقية على سبيل الإختيار مرتين متتاليتين.

### المطلب الثاني: إجراءات ترقية الموظف العمومي

تمر عملية الترقية بمجموعة من الإجراءات يجب اتباعها، تختلف هذه الإجراءات بإختلاف نوع الترقية سواءا تعلق الأمر بالترقية في الدرجة أو الرتبة.

### أولاً: إجراءات الترقية في الدرجة

يقصد بالترقية في الدرجة الإنتقال من درجة إلى درجة أخرى اعلى منها مباشرة وتكون بصفة مستمرة حسب ثلاث مدد، مدة دنبا تكون بعد اكتساب الموظف خبرة مهنية سنتين ونصف المدة المتوسطة تكون بعد ثلاث سنوات والمدة القصوى تكون بعد ثلاث سنوات ونصف وفي حالة وجود 10 اشخاص مع حسب 4.4.2، يعني يتم ترقية اربع موظفين حسب المدة الدنيا، اربع متوسطة و موظفين في القصوى.

يحق للموظف المرسم والمتحصل على الدرجة الأولى الحصول على النقطة السنوية مادام يخضع أثناء تأدية مهامه لأحكام الخدمة العمومية، بحيث تمارس صلاحية التنقيط من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعيين، وذلك بناء على اقتراح من المسؤول المباشر عن الموظف وفق السلم الإداري، بإعتباره الشخص الأجدر بتقديم الملاحظات والتقييم، كونه

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي 07-304، المتعلق بالوظيفة العمومية.

الأقرب لمتابعة أداء الموظف وفقا لأحكام المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59.<sup>1</sup> وقبل إجراء التنقيط يتم استشارة المسؤول المباشر عن الموظف وفقا، للسلم الإداري، بإعتباره الشخص الأجدر بتقديم الملاحظات والتقييم، كونه الأقرب لمتابعة أداء الموظف.

تعتبر النقطة السنوية أداة أساسية لإثبات القيمة المهنية للموظف وطريقة أدائه للخدمة حيث يرتب الموظفون في مجموعات وفق لنقاط التقييم الممنوحة من قبل السلطة المختصة وعلى أساس هذه النقاط والتقديرية يتم تحديد المدة التي يصنف فيها كل موظف ضمن إحدى الفئات الثلاث: دنيا، متوسطة أو قصوى، ويتولى رئيس المصلحة إعداد جدول تنقيط يرقم من 0 إلى 40، لكل موظف الحق وذلك وفق لما نصت عليه المادة من 0 إلى 40 للموظف المعنى حسب مانصت عليه المادة 84 من المرسوم 59/58.<sup>2</sup>

وأصبح في القانون الجديد التنقيط رقم 0 إلى 20 بحيث يتم تحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين لمنحهم نقطة مرقمة مرفقة بتقديم عام التي تبين لكل موظف قيمته المهنية وطريقة أداء واجباته.<sup>3</sup>

وبعدها يتم تبليغ الموظف بنقطة التقييم بحيث له صلاحية تقديم تظلم بشأنها بعد الإطلاع عليها إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها.<sup>4</sup>

يتم إرسال بطاقة التقييم التسوية إلى الإدارة المستخدمة مرفقة بأخر مستخرج او قرار ترقية في الرتبة، بإضافة الى قرار منحه أقدمية الجنوب أو قرار الإحالة على الإستيداع إن وجد، ترتب هذه البطاقات حسب الدرجات المشغولة مع تحديد عدد الموظفين في كل درجة

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية الجزائر، رقم 13، ص 85.

<sup>2</sup> - المادة 84 من المرسوم 59/58، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 97، مرجع نفسه.

<sup>4</sup> - المادة 97 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

على حدة، ثم ترتيبهم حسب النقاط المحصل عليها، بعد ذلك يتم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يتوقف عند تاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية.<sup>1</sup>

بعدها يتم عقد اجتماع فيه أعضاء لجنة الإدارية متساوية الأعضاء ويتزعمها رئيس هذه اللجنة ويحددون جدول الأعمال وتاريخ.

يرقى الموظف الى رتبة أعلى مع عدم فقدانه أقدمية السابقة حيث يحتفظ بها وتحسب ضمن أقدميته في الرتبة الجديدة، مما يؤثر إيجابا على مساره المهني، خاصة فيما يتعلق بالترقيات المستقبلية والزيادات في الرواتب.<sup>2</sup>

#### ثانيا: إجراءات الترقية في الرتبة

##### أ- إجراءات الترقية على أساس الشهادة:

تتم بناءا على طلب الموظف بحيث يكون مرفوق بالشهادة والمؤهلات المتحص عليها قيد العمل الى الإدارة، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية.<sup>3</sup>

بحيث يتم نشر القرار وتبليغ المعني به.

##### ب- إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

تقوم الإدارة بتنظيم تكوين مخصص بناءا على البرنامج والإحتياجات التي وظفتها للترقية، وتتم الترقية بقرار فردي للموظف المعين الذي تتوفر فيه شروط الترقية.<sup>4</sup> وتتمثل شروط الترقية في.

<sup>1</sup> - خيضر، عبد الوهاب. نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 18.

<sup>2</sup> - المادة 15 من الأمر 7-304، المتعلق بالوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - دمان، ذبيح عاشور. شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، احكام الأمر الرئاسي 06-03. الجزائر، 2006، ص 35.

<sup>4</sup> - دمان، ذبيح عاشور. نفس المرجع. ص 36.

- **الإنتماء الى السلك الذي يسمح بالترقية:** يجب أن يكون الموظف في رتبة تفتح لها إمكانية الترقية إلى رتبة أعلى.
- **الخبرة المهنية:** يشترط عموماً خدمة فعلية مدتها خمس (5) سنوات في الرتبة الحالية للإلتحاق بالتكويين المتخصص المؤهل للترقية.
- **النجاح في التكوين المتخصص:** يجب على الموظف اجتياز تكوينين متخصصين ينظم من طرف الإدارة أو المؤسسات المؤهلة لذلك ( مثل المدرسة الوطنية للإدارة أو المركز التكويني المعتمدة).
- **قرار الترقية:** تصدر الترقية بقرار إداري بعد نجاح الموظف في التكويني واستقائه باقي الشروط القانونية.<sup>1</sup>

#### د- إجراءات الترقية عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني:

تعلن الإدارة عن تنظيم مسابقة مهنية عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني، الفائدة الموظفين المرسميين الذين يستوفون شروط الأقدمية المطلوبة، وذلك بناء على طلبهم للمشاركة، وفي حدود المناصب الشاغرة والنسب المخصصة لهذه العملية، بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية.

وتنظم هذه المسابقة على مستوى الجامعات أو المراكز أو المعاهد المعتمدة والمؤهلة من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية، وعقب الإعلان عن النتائج، يتم تعيين الموظفين الناجحين بموجب قرارات فردية.<sup>2</sup>

ويشكل مفصل فإن الترقية عن طريق الإمتحان المهني تتم وفق هذه الإجراءات حسب المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 08-40 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 11 جانفي 2008، الجريدة الرسمية، المادة 107.

<sup>2</sup> - دمان، ذبيح عاشور. المرجع السابق، ص 40.

وتنص المادة 2 منه على أن يجب إدراج الإمتحانات والمسابقات والفحوص المهنية في المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية.<sup>1</sup>

**ملاحظة هامة:** يجدر الإشارة الى أن المناصب المالية سالفة الذكر يجب الإبقاء عليها لمدة 12 شهرا بعد إنتهاء السنة المالية المعينة، وذلك وفقا لمقتضبات المادة 05 من المرسوم رقم 194-12.<sup>2</sup>

يجب قبل فتح المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني أو الشروع في عملية الترقية الداخلية يتم تحديد المناصب المالية الشاغرة وتوزيعها بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين ويجب تبليغ هذا المقرر، حسب الحالة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وذلك داخل أجل عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

مع التوضيح بأنه لايمكن إجراء أي ترقية في غياب المناصب المالية الشاغرة المحددة سلفا، وفي حال حدوث ترقية دون توفر المناصب، بتغير القرار باطلا وعدم الأثر. بعد تحديد المناصب المالية وتوزيعها، يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، مع ضرورة توضيح السلك أو الرتبة التي فتحت من أجلها المسابقة أو الإمتحان أو الفحص المهني، وكذا نمط الترقية المعتمدة سواءا على أساس الشهادة أو الإختبار أو الإمتحان أو الفحص المهني).

إضافة إلى الشروط التي تتلائم مع ذلك.

ويتم اصدار القرار المتعلق بالمسابقة في أجل عشرة (10) أيام، على الهيئات المعنية بدء العمل خلال أجل اقصاه 07 أيام عمل من تاريخ الحصول على رأي المطابقة، بحيث يتم

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي 194-12 المتضمن كليات تنظيم المسابقات و الإمتحانات والفحوص المهنية، المؤرخ في 25 أفريل 2012، الجريدة الرسمية، المادة 02.

<sup>2</sup> - المادة 05 من القانون 12-194، المتضمن كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

بعدها تقديم طلب خطى للترشح من قبل الموظفين المعنيين الذي تتوفر فيهم الشروط ضمن الأجل المحددة قانونا.

بعد إنتهاء من دراسة الملفات، تقوم المؤسسة أو الإدارة بإبلاغ المرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، وذلك في أجل لا يقل عن عشرة أيام عمل قبل موعد اجراء الامتحان أو المسابقة.

تمنح مدة 5 أيام على الأقل لتقديم الطعون بخصوص المرشحين غير مقبوليين إبتداءا من تاريخ توقيعها.

من خلال دراستنا لهذا الفصل خلصنا إلى تطور نظام الترقية في الوظيفة العمومية، حيث قمنا بدراسة مفهوم الترقية وأهدافها وأيضاً أنواعها.

وتطرقنا كذلك إلى شروط وإجراءات الترقية بحيث توصلنا إلى أن الترقية بالنسبة للموظفين في حياتهم المهنية، بحيث يطمح كل موظف إلى تقلد أعلى المناصب في الوظيفة الإدارية وهذا ما يحقق له الإطمئنان والأمن والاستقرار العائلي ويحقق له الأهداف التي سطرها خلال حياته.

وبالرغم من توفر الموظف العام على الشروط القانونية للترقية، إلا أنه قد يرحم منها لأسباب تعود تحول دون ترقيته، فمن أجل ذلك وضع المشرع نظاماً لذلك للرقابة على هذا الحق لحماية الموظف العام من أي إنتهاك وبعيدا عن المحسوبين والجهوية والمحاباة وهذا ما سنتناوله في الفصل الثاني.

**الفصل الثاني:**  
**موانع الترقية والرقابة على**  
**قراراتها.**

تعد الترقية في الوظيفة العمومية من أهم الوسائل التي تضمن تحفيز الموظف وتطوير مساره المهني، كما ساهم في تحسين الأداء الإداري داخل المؤسسات العمومية. غير أن هذا الحق لا يمارس بشكل مطلق، بل يخضع لجملة من الشروط والضوابط القانونية التي تحكمه، ويقابله وجود موانع قانونية تحول دون الإستفادة بعض الموظفين من الترقية وذلك لإعتبارات تأديبية التنظيمية أو موضوعية. وفي هذا السياق أولى المشرع الجزائري أهميته خاصة لتحديد هذه الموانع ضمن مختلف النصوص القانونية والتنظيمية ومع ضمان اخضاع القرارات المتعلقة بالترقية والحرمان منها لرقابة قانونية وإدارية حماية للحقوق وضمانا للشفافية والنزاهة في تسيير الوظيفة العمومية. ومنه نتبع في هذا الفصل دراسة موانع الترقية في القانون الجزائري وتحليل أوجه الرقابة المقررة عليه

### المبحث الأول: موانع ترقية الموظف العمومي

إذا كان الأصل العام هو أن الترقية تعتبر نافذة ومنتجة لكافة الشروط وآثارها القانونية متى إستوفى الموظف شروطها، وصدر بها قرار من الجهة المختصة، فإن هناك إستثناء على هذا الأصل، وهو وجود مانع أو موانع لا تملك تلك السلطة، بحيث لا يجوز لها إصدار قرار ترقية الموظف الذي لديه مامع من الترقية، وهذه الموانع تختلف وهذا ما سندرسه في هذا المبحث.

### المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي .

الفرع الاول المسألة التأديبية أو الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية. المشرع المصري حرم الموظف المحال إلى المحاكم التأديبية أو المحاكمة الجنائية من الترقية، كما أن المشرع الأردني قد تناول هذا الأمر ودعى بطريقة أخرى، حيث رأى أن الموظف المحال إلى القضاء لا يجوز ترقيته، بحيث يتضح أن المشرع الأردني تبني موقف حازما في تنظيم المسار الوظيفي للموظف العام، حيث إشتراط السلوك الوظيفي السليم كأحد

عناصر الإستحقاق للترقية، وعليه فإن المحالة إلى المجلس التأديبي حتى وإن لم ينتهي بعقوبة تعد قرينة على وجود دخل في السلوك الوظيفي، وبالتالي تشكل مانعا قانونيا مؤقتا أو دائما من الترقية بحسب ما تحدده الأنظمة والتعليمات النافذة والقضاء يشكل كافة الدرجات المحاكم وأنواعها، لأن المشرع لم يقيد هذا اللفظ ويخصه لأنه مطلق والمطلق علي بحري على إطلاقه.<sup>1</sup>

ويعتبر الموظف محالا إلى القضاء من تاريخ إقامة الدعوى التأديبية عليه وإشترط بأن يتم تقديم طلب الإقامة هذه الدعوى وحدد الجهات التي تستطيع تقديم هذا الطلب<sup>2</sup> وهي:

- الجهة الإدارية.

- الجهاز المركزي للمحاسبات.

- النيابة الإدارية.

أما في فرنسا، لا يؤدي مجرد الإحالة إلى المحكمة التأديبية أو الجنائية إلى حرمان الموظف من الترقية بشكل تلقائي.

أما في فرنسا، لا يؤدي مجرد الإحالة إلى المحكمة التأديبية أو الجنائية إلى حرمان الموظف من الترقية بشكل تلقائي وإنما الأمر يترك لتقدير الإدارة مما يعني أن الإدارة تملك حرية تقييم الحالة وإتخاذ القرار المناسب بشأن الترقية حتى في ظل وجود إجراءات تأديبية أو جنائية، ضد الموظف.

### الفرع الثاني: توقيع بعض العقوبات

#### اولا التوقيف عن الوظيفة

يعد الوقوف عن العمل أحد الإجراءات التي يتخذها النظام لحماية المصلحة العامة وضمان سلامة التحقيقات، ويأخذ هذا الوقف أحد الشكلين: الأول أن يتم بقوة القانون دون

<sup>1</sup>- القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص 241.

<sup>2</sup>- القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص 243.

الحاجة إلى صدور حكم جنائي بحقه، حيث يترتب على هذه الحالات وقف الموظف تلقائياً عن ممارسة مهامه دون تدخل من الجهة الإدارية المختصة متى إقتضت مصلحة التحقيق ذلك، ويهدف إلى تجنب الإدارة والوظيفة أي تأثير سلبي قد ينجم عن إستمرار الموظف في أداء عمله أثناء فترة التحقيق، كما يضمن إجراء التحقيق في أجواء حيادية وهادئة.<sup>1</sup> وتحدد الجهة المختصة بإصدار هذا القرار وفقاً لما ينص عليه النظام أو القانون، وغالباً ماتكون الجهة التي تملك سلطة التعيين أو الإشراف على الموظف، بحيث منح المشرع الجزائري بموجب الأمر 06-03 وحسب المادة 173 منه للسلطة التي لها صلاحية التعيين حق توقيف الموظف مباشرة عن عمله في حالة واحدة وهي في إرتكابه لخطأ جسيم يؤدي به إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، بحيث في هذه الفترة يبقى يتقاضى نصف راتبه الرئيسي، والمنح العائلية.<sup>2</sup>

وتأكيداً لذلك نصت المادة 171 من الأمر 06-03 على أن «يمكن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البحث في القضية المطروحة، وهذه المادة تؤكد أنه يجب توقيف الموظف فوراً بمنعه من حق الترقية لكي يتم دفع له جميع مرتبات الموظف.<sup>3</sup> لكن منح سلطة التحقيق حق توقيف الموظف يجب ألا يكون مطلق، وأن يحاط بضمانات تكفل عدم إساءة إستعماله لا سيما من ناحيتين.

### 1- الجهة التي تملك إصدار قرار الإيقاف:

في مصر يناط إصدار قرار الإيقاف عن العمل بالسلطة الرئاسية العليا للموظف والتي تتمثل عادة في الوزير المختص أو من يفوضه عما يجوز لمدير النيابة العامة إصدار قرار في الحالات التي تدخل، يكمن إختصاصه أما في الأردن فإن صلاحية إصدار قرار

<sup>1</sup> - القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص 244.

<sup>2</sup> - المادة 173 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 171 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الإيقاف تختلف حسب الفئة الوظيفية، إذ يملك الوزير المختص صلاحية إيقاف الموظفين العاديين، بينما يشترط صدور قرار لإيقاف بحق موظف الفئة العليا من مجلس الوزراء، وذلك وفقا لأحكام المادة 158 من النظام المعمول به.<sup>1</sup>

### ب مدة الإيقاف عن الوظيفة:

يجب أن يحدد توقيف عن الوظيفة بمدة زمنية لأن مدة الوقف عن العمل إذا طالب أصبح عزلا أو نوع من العقوبة المقنعة مع أنه يرد على الموظف يفترض فيه البراءة. حيث حدد المشرع المصري مدة الوقف عن الوظيفة بمدة لا تزيد عن ثلاث أشهر، ولا يجوز تمديدها مهما كانت السلطة المختصة، وذلك لعدة إعتبارات منها مقتضيات المصلحة والعامه.

وبحسب المادة 174 الأمر 06-03، وفق الموظف فورا في حالة تعرضه للمتابعات الجزائية لا تسمح بقاءه في منصبه، فإن هناك أربع حالات لإيقاف الموظف العمومي وحرمانه من الترقية بعد التعرض للمتابعة الجزائية.<sup>2</sup>

### ج إيقاف فوري عن العمل:

يتم توقيف الموظف فورا إذا كان محامتابعات جزائية لا تسمح له بالإستمرار في ممارسة مهامه، خاصة إذا كانت تمس الكرامة والأمانة أو الشرف المهني.

### د عدم تسوية الوضعية الإدارية:

تظل الوضعية الإدارية للموظف غير مساواة إلى حين صدور حكم قضائي نهائي في القضية.

### - الحرمان من الترقية:

يمنع الموظف من الترقية فترة المتابعة، ولا يرفع.

<sup>1</sup>- القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص 245.

<sup>2</sup>- القاضي، وليد سعود. المرجع السابق، ص 246-247.

هذا المنع إلى بعد صدور حكم بالبراءة وتسوية الوضعية الإدارية.

### - رفع المانع بعد البراءة:

في حال صدور حكم نهائي بالبراءة يتم وضع المانع عن الترقية مباشرة بعد تسوية الوضعية الإدارية .

### هـ الآثار المترتبة عن الإيقاف في الوظيفة:

يبقى العامل والموظف بتقاضى نصف راتبه بعد توقيفه عن الوظيفة والتمتع بضمانات الإجتماعية والعائلية.

وفي حالة ظهرت براءة رب الأسرة في عمله فإنه ترد له جميع حقوق رواتبه التي لم يتقاضاها في حالة توقيفه، يعني يعوض إمكانية الرجوع للعمل: إذا تم تبرئة الموظف يعود إلى عمله وتعطى له مستحقاته المتوقعة.<sup>1</sup>

### ثالثا الشطب من قائمة الترقية

يفهم من الأثر القانوني المترتب على توقيع العقوبة التأديبية بحق الموظف شطبه من قائمة الترقية المعتمدة لتلك الهيئة، بما يؤدي إلى حرمانه من الترقية خلال مدة سريان تلك القائمة، والتي تمتد لهيئة ميلادية واحدة، وإذ كانت صلاحية قائمة الترقية محددة بمدة زمنية معينة، فإن أثر الشطب يقتصر على تلك المدة فقط دون أن يمتد تلقائيا إلى القوائم اللاحقة، وعليه فإنه لا يوجد ما يمنع قانونيا أو تنظيميا، من إعادة النظر في إدراج إسم الموظف ضمن قائمة الترقية للسنة التالية، متى ما رأت الجهة الإدارية المختصة توفر شروط الإستحقاق النظامي للترقية لديه، وعدم وجود مانع حال دوم ذلك في حينه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المواد 172-174 من الأمر 85-59، المتضمن قانون منضم لعلاقات العمل في الوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - المواد من 164 إلى 177 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

### رابعا الشطب من قائمة التأهيل:

يتم توقيع عقوبة الشطب من قائمة الترقية على الموظف كعقوبة من الدرجة الثانية والتي تطلب القانون ضرورة إستشارة اللجنة متساوية الأعضاء.

### ا شروط الشطب من قائمة التأهيل:

يترتب على الشطب من قائمة التأهيل حذف إسم الموظف من القائمة، مما يعني حرمانه من الترقية خلال مدة صلاحية هذه القائمة ويعتبر ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية لذلك وجب أن يكون ضمن شروط أهمها:

- إرتكاب جريمة تأديبي لا يجوز شطب الموظف من قائمة الترقية إلا إذا ثبت إرتكابه مخالفة تأديبية جسيمة تستوجب توقيع هذه العقوبة، ويشترط أن تكون هذه المخالفة على درجة من الجسامة تبرر إستبعاده من الترقية.

- إختصاص السلطة التأديبية يجب أن يصدر قرار الشطب من قائمة الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وذلك باعتبارها هي السلطة التأديبية المختصة قانونيا بتوقيع العقوبات التأديبية.

- تسبب القرار: يجب أن يكون قرار الشطب محلا، أي وضح فيه الأسباب التي دعت إلى إتخاذه.<sup>1</sup>

إستطلاع رأي اللجنة متساوية الأعضاء يشترط قبل توقيع عقوبة الشطب من قائمة الترقية أن تقوم السلطة التأديبية باستطلاع رأي اللجنة متساوية الأعضاء المختصة لحماية حقوق الموظف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - كاوجة، محمد الطاهر. الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 58.

<sup>2</sup> - المواد من 164 إلى 177 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

### خامسا التنزيل من درجة إلى درجتين:

يقصد بخفض الدرجة الوظيفية كجزاء تأديبي أن يتم نقل الموظف المعاقب إلى درجة أدنى مباشرة من الدرجة التي كان يشغلها قبل توقع الجزاء ويترتب على هذا الجزاء تأثير مباشر على المركز الوظيفي للموظف من حيث:

الإختصاصات والمسؤوليات الوظيفية.

الترقيات المستقبلية.

العلاوات الدورية.

ومع ذلك يحتفظ الموظف براتبه الذي كان يتقاضاه وقت توقيع الجزاء، ولا يخفض راتبه مع خفض الدرجة .

ويشترط لتطبيق هذا الجزاء أن يكون الموظف المعاقب يشغل درجة أعلى من الدرجة الأولى في سلم الدرجات الوظيفية، إذ لا يمكن تنفيذ هذا الجزاء إذ لم تتوفر درجة أدنى يمكن نقله إليها.<sup>1</sup>

### سادسا التنزيل إلى الرتبة السفلى:

لم يسبق للمشرع تناولها فهي تعد بمثابة سقوط حر للموظف لما بناه خلال مدة من الزمن، وإرتقائه من درجات تجعل منه بين لحظة وأخرى في أسفلها وهي ضريبة قوية تصيب الموظف ماديا ومعنويا بحجم هذه العقوبة وقوتها، فإن الأخطاء التي توازيها ليست من الهين، وعليه هي عقوبة رادكة.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف

يعد الأصل في العلاقة الوظيفية أن يؤدي الموظف العمومي مهامه بصفة مستمرة، مقابل تقاضيه للأجر الذي يحدده القانون مع تمتعه بحقوقه الأساسية كحق الترقية، غير أن

<sup>1</sup> - المواد من 178 إلى 185 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - كاجوة، محمد الطاهر. الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 58.

هذه القاعدة العامة قد تشهد إستثناءات يترتب عليها توقف مؤقت للعلاقة الوظيفية، وذلك نتيجة لوضعيات قانونية نص عليها المشرع تحت عنوان "وضعيات القانونية الأساسية للموظف".

إن الطبيعة القانونية والتنظيمية التي تضبط علاقة الموظف بالادارة تفترض ضرورة تطابق وضعيته مع الأحكام التي ينص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وفي هذا الإطار نصت المادة 86 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه يوضح كل عامل وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها في إحدى الحالات إما الخدمة الفعلية، الإنتداب الوضعية خارج الإطار، الإحالة على الإستيداع، الخدمة الوطنية.

كما وردت هذه الوضعيات ضمن المادة 127 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ضمن الباب السادس المتعلق بالحركات داخل الوظيفة العمومية.

وفي هذا المطلب سنتناول وضعيتان أساسيتان من الوضعيات القانونية التي تشكل إستثناء على مبدأ الإستمرارية في أداء المهام والمتمثلين في:

الفرع الأول: وضعية خارج الإطار.

الفرع الثاني: وضعية الإحالة على الإستيداع.

الفرع الأول: وضعية خارج الإطار

تعد وضعية خارج الإطار من الوضعيات القانونية الخاصة المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقد حددها المشرع الجزائري في المادة 140 من الأمر 06-03، باعتبارها حالة يمكن أن يوضع فيها الموظف بعد استفاد كل المدد القانونية المسموح بها في إطار الإنتداب، وذلك لشغل منصب خارج عن نطاق تطبيق هذا القانونوتخص هذه الوضعية حصريا الموظفين المنتمين إلى الفئة الأولى كما هو مبين في

المادة 8 من نفس النص القانوني، والتي تشمل عادة المناصب العليا في الدولة، ورغم أن إجراءات الإحالة على هذه الوضعية تشبه تلك الخاصة بالإنجاب من حيث صدورها بقرار إداري فردي، إلا أنها تختلف عنها من حيث الآثار، لاسيما من حيث المدة القصوى المحددة بخمس سنوات وعدم استفادة الموظف خلالها من الترقية في الدرجات مما يجعلها وضعية انتقالية ذات طابع استثنائي.<sup>1</sup>

وكما ذكرنا سابق فهذه أبرز شروط احالة الموظف على وضعية خارج الايطار .

**1- ان يكون الموظف منتميا للمجموعة (أ):** يشترط أن يكون الموظف منتميا الى المجموعة أو المجموعة ب حسب المادة 8 من الأمر 03-06.

نضم هذه المجموعتين الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل اللازم لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات، أو مايعادلها من مؤهلات، لهذا الشرط ورد في المادة 141 من الامر 03-06 والمادة 33 ( الفقرة الثانية) من المرسوم التنفيذي 20-373.

**2- استنفاد الحق في الانجاب الإداري:**

يجب أن يكون الموظف قد استنفذ فترات الإنجاب القانونية قبل أن يحال إلى وضعية خارج الإيطار .

لايمكن الانتقال مباشرة الى " خارج الإيطار " دون المرور أولا بوضعية الإنجاب.<sup>2</sup>

نص على الشرط المادة 140 من الأمر 03-06 والمادة 33 من المرسوم 20-373.

**3- أن يكون الإنجاب في الوظيفة:**

لايخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يشترط أن يكون العمل المنتدب في مؤسسات تملك الدولة كل أو جزء من رأسمالها.

<sup>1</sup>- بوضياف، عمار. المرجع سابق، ص 145.

<sup>2</sup>- المادة 141 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

### 4- تقديم طلب من الموظف:

الإحالة على وضعية خارج الإطار لا تكون بطريقة مباشرة يجب على الموظف تقديم طلب بذلك إلى إدارته الأصلية بحيث تقوم هي بدراسة الطلب ( الملف ) وبذلك تصدر قرار .

### الوضعية الثانية: وضعية الإحالة على الإستيداع

تعتبر الإحالة على الإستيداع هي وضعية تمنح فيها للموظف امكانية تعليق علاقته الوظيفية بحدارة الأصلية بناءا على اسباب مبررة ومؤسسه، دون أن تنقطع علاقته بها نهائيا. حيث عرفها المشرع الجزائري في نص المادة 43 من المرسوم التنفيذي 20-373 المتضمن الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام" تتمثل الإحالة على الإستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل: وتؤدي هذه الوضعية الى توقيف الراتب وحقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الإستيداع".<sup>1</sup>

### 1- الإحالة على الإستيداع بقوة القانون:

عملا بأحكام المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020، المحدد لكيفيات الإحالة على الإستيداع وكذا المادة 2020، المحدد لكيفيات الإحالة على الإستيداع بقوة القانون في الحالات التالية: عند غصابة احد أصول الموظف، أو زوجية، أو احد ابناءه المتكفل بهم بحادث، أو اعاقته أو مرض خطير يستوجب رعاية خاصة، لتمكين الموظفة المتزوجة من تربية الطفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات: لتمكين الموظف من الإلتحاق بزوجه الذي غير مكان إقامته بسبب مقتضيات المهنة، لممارسة مهام دائمة كعضو مسير في حزب سياسي معتمد: أو في الحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الأمر السالف الذكر والمتعلقة بتعيين زوج الموظف في تمثيله دبلوماسية

<sup>1</sup> - بوضياف، أحمد. الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، ب ن، الجزائر، 2010، ص150.

جزائرية بالخارج أو في هيئة أو مؤسسة دولية، أو تكليفه بمهمة تعاون مما يستوجب منح الموظف الإحالة على الإستيداع بقوة القانون.<sup>1</sup>

### 2- الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية أو بطلب من الموظف:

تنص المادة 148 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على إمكانية استفادة الموظف من الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية متابعة الدراسات أو إنجاز أعمال أو ابحاث وذلك بطلب منه وبعد قضائه سنتين من الخدمة الفعلية غير أن هذا الحق لا يمنح للموظف المتربص ولا للموظف المرسم الذي لم يستعمل المدة القانونية المحددة.<sup>2</sup>

وتحدد المدة الإحالة على الإستيداع ستة أشهر على الأقل قابلة للتجديد ضمن سقف زمني أقصاه سنتان خلال المسار المهني للموظف،<sup>3</sup> وتجدر الإشارة الى أن الموظف الموضوع في حالة استيداع يمنع عليه ممارسة أي نشاط ربحي مهما كانت طبيعته خلال هذه الفترة، والإعراض نفسه لعقوبات قانونية، كما خول القانون للإدارة صلاحية القيام بتحقيقات للتأكد من صحة المبررات المقدمة في طلب الإستيداع سواءا كانت الإحالة اختيارية أو بقوة القانون، ولا يتم تفعيل هذه الحالة إلا بموجب قرار إداري فردي تصدره السلطة المختصة.<sup>4</sup> وعليه فإن عندما يحال الموظف على الإستيداع بتوقف مؤقتا عن ممارسة نشاطه الوظيفي، وينتج عن ذلك توقف صريح لراتبه وكذا تعليق حقوقه المرتبطة بأقدمية والترقية في الدرجات واحتساب سنوات التقاعد طيلة مدة هذه الوضعية، ومع ذلك يحتفظ الموظف بكافة الحقوق المكتسبة في رتبته الأصلية إلى غاية تاريخ إحالته على الإستيداع ويشترط لإسترجاع هذه

<sup>1</sup> - بوضياف، أحمد. نفس المرجع، ص 177.

<sup>2</sup> - المادة 148 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 149 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> - قديري، مريم. الوضعيات القانونية والأساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013، ص 21.

الحقوق انقضاء مدة الإستيداع القانونية، اذ يعد إدماج الموظف تلقائيا في رتبته الأصلية بقية القانون حتى وان تجاوز عدد المناصب المالية المتاحة، مما يشكل ضمانه قانونية للموظف ضد القرارات التعسفية.<sup>1</sup>

وتعد هذه الحماية مماثلة لتلك المقررة في حالة الوظيفة العمومية طوال مدة خروجه المؤقت منها، مايعكس أحد اشكال صون الحقوق المهنية للموظف العمومي في مواجهة الإدارة

### المبحث الثاني: الرقابة على قرار الترقية في التشريع الجزائري

فرض المشرع الرقابة على التصرفات الإدارية على الرغم من أن الإدارة العامة هي صاحبة الاختصاص في اصدار القرارات الادارية، بما فيها قرار الترقية ( ترقية الموظف العام) وذلك لإمكانية ارتكاب أخطاء بقصد أو بغير قصد ولم يتوقف المشرع عن هذه الرقابة فقط بل حرص منه على تجسيد دولة الحق فرض أيضا نوعا من الرقابة اكثر أهمية وهي الرقابة القضائية.

وعليه نتناول الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري في المطلب 01 والرقابة القضائية على قرار الترقية في التشريع الجزائري في المطلب 02.

### المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري.

تعد الرقابة الإدارية من الآليات التي تعتمد عليها الإدارة لمتابعة وفحص أعمالها وتصرفاتها، حيث تمارس نوعا من الرقابة الذاتية على ماتصدره من أعمالها وتصرفاتها، حيث تمارس نوعا من الرقابة الذاتية على ماتصدره من قرارات، سواءا من حيث مشروعيتها أو مدى ملائمتها للواقع وتهدف هذه الرقابة الى تصحيح الأخطاء وتدارك الإنحرافات التي قد تشوب الأداء الإداري والإدارة تقوم الصورة بصورة تلقائية أو بناءا على تظلم من أصحاب الشأن أو من خلال تدخل جهة خارجية مختصة تتولى مهمة الرقابة على نشاط الإدارة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - حيانى، رشيد. دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2022، ص72.

<sup>2</sup> - حدراوي، إكرام. المرجع السابق، ص70.

### الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظائف العمومي على قرار الترقية

يتميز جهاز مفتشية الوظائف العمومي على أنه جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم ويوجد على مستوى كل ولاية وتبعاً للتغيير الزمني نمط هذه الرقابة حيث كانت رقابة سابقة والآن أصبحت رقابة لاحقة وهذا ما سنبينه:

#### أولاً: الرقابة السابقة

ويطلق عليها الرقابة الوقائية، حيث يهتم هذا النوع من الرقابة بالتحقق من توفر جميع المتطلبات والوسائل لإنجاز العمل قبل البدء في التنفيذ، هذا النوع من الرقابة يقلل من درجة الإنحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع، كما أنها تعمل على التنبأ بالمشاكل المتوقعة حدوثها والاستعداد لمواجهتها وإيجاد الحلول المناسبة لها، فالرقابة السابقة مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذاً وقابلاً للتنفيذ.<sup>1</sup>

فالقرار الإداري القاضي بالترقية لاغياً أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العامة، فالأمر بالصرف سواء كان وزيراً أو والياً أو رئيس مجلس شعبي بلدي أو مدير مؤسسة لا يستطيع توقيع قرار تعيين أو ترقية أو أي قرار آخر يمس المسار المهني للموظف العام، ما لم يؤشر هذا القرار مسبقاً من قبل جهاز مفتشية الوظيفة العمومية.

وعليه وحسب نص المادة 30 من الأمر 66-133، فإن القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف تخضع للرقابة السابقة وذلك بالتأشير عليها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - حجي، حدة . " رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، جامعة الجزائر 1، م.57، ع.2، 2020، ص138.

<sup>2</sup> - الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام، المؤرخ في 2 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 08 جوان 1966، العدد 46.

يساهم نظام الرقابة السابقة في تكريس مبدأ المشروعية وتعزيز أسس دولة القانون، إذ لا يمكن للقرار أن يدخل حيز التنفيذ ما لم يكن متسما بالمشروعية، غير أن هذا النظام ورغم إيجابيات لا يخلو من بعض النقائص المتمثلة في:<sup>1</sup>

يؤدي هذا النظام إلى تكريس البيروقراطية بمفهومها السلبي، خاصة في ظل التزايد الكبير للملفات الفردية المعروضة على مصالح الوظيفة العامة، على غرار ملفات التعيين، التثبيت، الترقية، والإنتداب، مما يتقل كاهل هذه المصالح ويؤثر على فعالية الأداء الإداري.<sup>2</sup>

كما يؤخذ على نظام الرقابة السابقة كونه يشكل تدخلا مباشرا من طرف جهة الرقابة في مسار إتخاذ القرار، الأمر الذي ينعكس سلبا على سرعة الإجراءات، ويؤدي في كثير من الأحيان إلى جمودها وتعطيل ديناميكية العمل الإداري.<sup>3</sup>

### ثانيا: الرقابة اللاحقة:

وهي الرقابة التي تمارس بعد الإنتهاء من تنفيذ النشاط وبعد إصدار القرار وتنفيذه، حيث يتم هذه الرقابة بنتائج التنفيذ ويتم تحديد الإختلافات عن الأداء المخطط بعد حدوثه، حيث تبقى الإدارة العامة الخاضعة لهذا النوع من الرقابة محتفظة بإستقلالها، كما أن قراراتها تكون غير مشروطة كما هو الأمر بالنسبة للرقابة السابقة.<sup>4</sup>

إن المشرع إستبعد الرقابة السابقة وإستبدلها بنظام الرقابة اللاحقة، حيث إستحدث آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية سميت بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، حيث جاءني نص المادة 06 من المرسوم 95-126: « تعفى من التأشيرة القبلية للسلطة

<sup>1</sup> - بوظياف، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط. 1، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2015، ص 62.

<sup>2</sup> - بوظياف، عمار. المرجع نفسه، ص 62.

<sup>3</sup> - بوظياف، عمار. المرجع نفسه، ص 62.

<sup>4</sup> - حجيمي، حدة. المرجع السابق، ص 139.

المكلفة بالوظيفة العمومية جميع القرارات الفردية، التي تتعلق بسير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة بما فيها قرار الترقية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الرقابة بناء على تظلم

يعد القرار الإداري تغييرا قانونيا صادرة عن إرادة الإدارة، بقصد إحداث مركز قانوني معين، من خلال إنشاء أو تعديل أو إنهاء مركز قانوني، وذلك في نطاق ما تملكه من سلطة بموجب القوانين واللوائح، وبشرط أن يكون القرار ممكنا من حيث الواقع ومشروعا من حيث القانون، وأن يكون الهدف منه تحقيق المصلحة العامة<sup>2</sup>، وقد يترتب عن هذا القرار أن يدفع بصاحب المصلحة إلى التظلم منه، متى تبنى له أنه غير مشروع أو أنه ألحق ضررا بمركزه القانوني، فيسعى إلى مطالبة إلى مطالبة الجهة التي أصدرته بإلغائه أو تعديله أو سحبه، أو التعويض عما نتج عنه من ضرر<sup>3</sup>.

وقد أجاز المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وتنص المادة على مايلي: «يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل<sup>4</sup>.

أي أنه بإمكان الموظف المتضرر من القرار الإداري أن يقوم بتقديم تظلم الإدارة يطلب منها المادة النظر في حكمها النهائي بهدف تعديله أو إلغائه.

ويعد التظلم الإداري وسيلة قانونية يبادر بها صاحب الشأن الذي لم يرضى القرار الذي علم به، حيث يعبر من خلالها عن إعتراضه على هذا القرار، إما بواسطة إعتراض كتابي أو شفوي، أو من خلال إستدعاء يقدم إلى السلطة الإدارية المصدرة للقرار، أو إلى رئيسه، أو

<sup>1</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة. مرجع سابق، ص 61، 62.

<sup>2</sup> - الأحمد، نجم. «التظلم الإداري»، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، م، 29، ع. 3، 2013، ص 26.

<sup>3</sup> - الأحمد، نجم. المرجع السابق، ص 09.

<sup>4</sup> - القانون رقم 22-13، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، المؤرخ في 12 يوليو 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 17 يوليو 2022، العدد 48، المعدل والمتمم للقانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 23 أبريل 2008، العدد 21.

إلى جهة أخرى يحددها القانون، من أجل إعادة النظر في القرار والمطالبة بسحبه أو إلغائه<sup>1</sup>، على أن يتم ذلك في أجل قدره أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري وهذا ما نصت عليه المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سالف الذكر<sup>2</sup>.

وعليه يجد المتظلم نفسه أما واحدة من الحالات الآتية: وهذا ما سنجدده في الفقرة 2 و 3 من المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

في حال إلتزمت الجهة الإدارية الصمت ولم تصدر قرارا صريحا بشأن التظلم خلال الأجل القانوني، يستفيد المتظلم من مهلة شهرين لتقديم طعنه القضائي وتحتسب هذه المهلة إبتداء من تاريخ تبليغ الرفض<sup>3</sup>.

لذلك فالتظلم الإداري يعد وسيلة فعالة تكرر قاعدة مهمة للإدارة، ويمكن إبراز أبرز تلك القواعد على النحو التالي:

يساهم التظلم الإداري في ترسيخ صورة نزاهة الإدارة العامة في وعي المتعاملين معها، إذ تتعزز ثقتهم بها كلما إلتزمت هذه الأخيرة في معالجة التظلمات بمبادئ الحياة، بعيدا عن أي تعصب أو تأثيرها الشخصي، كما أن فعالية هذه الآلية تجنب الإدارة اللجوء المتكرر إلى القضاء، وما قد يترتب عن ذلك من صدور أحكام بإلغاء أو بطلان قراراتها، الأمر الذي قد يعرضها لإحراج وظيفي وخسائر مالية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - السوليميين، صفا محمود. "الرقابة الإدارية على قرار ترقية الموظف العام في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013"، دراسات: علوم الشريعة والقانون، م. 43، ع. 2، 2016، ص 746.

<sup>2</sup> - المادة 829، القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup> - المادة 830، القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>4</sup> - الخليلي، محمد خليفة. التظلم الإداري دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية والإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009، ص 31.

وإلى جانب ذلك، يدفع التظلم الإداري الإدارة إلى إلغاء قراراتها أو سحبها أو تعديلها، وهو ما لا يمكن تحقيقه عن طريق الطعن القضائي الذي يقتصر في الأصل على رقابة المشروعية المتمثلة في إلغاء القرار الإداري المعيب.<sup>1</sup>

ونلخص في النهاية إلى أن الرقابة الإدارية، مهما اختلف نوعها، لا تقتصر على فحص مشروعية القرار الإداري فحسب، بل تمتد أيضا إلى تقدير مدى ملائمته للظروف المحيطة به زمانا ومكانا، ما يجعلها رقابة شاملة وهي في الأصل لا تخضع لشكليات أو إجراءات معينة مالم يقرر القانون خلاف ذلك، غير أن ما يؤخذ عليها هو إفتقارها للحياة الموضوعية، إذ تضطلع الإدارة بدور الخصم بإعتبارها مصدر القرار والحكم في آن واحد كونها هي الجهة التي تنظر في التظلم الموجه ضدها.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية

تعد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة من أبرز صور الوقاية وأكثرها فعالية، نظرا لما يتمتع به القضاء من إستقلالية وحياد عن السلطة التنفيذية وتكتسي هذه الرقابة أهمية خاصة في مجال حماية مبدأ المشروعية، بإعتبار أن الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على أعمال الإدارة هي في الأصل رقابة مشروعة كأصل عام، حيث يقوم بفحص القرار الإداري من حيث مطابقته أو عدم مطابقته للقواعد القانونية، دون أن تمتد هذه الرقابة إلى بحث مدى ملائمة القرار، لأن هذا الجانب يدخل ضمن الصلاحيات التقديرية المخولة للإدارة.<sup>3</sup>

ومن ثم تمثل الرقابة الشكل الأكمل والأكثر وفاء بين صور الرقابة على أعمال الإدارة، بإعتبارها الوسيلة الحقيقية والفعالة التي تمكن الأفراد من مواجهة تعسف السلطات العامة، فهي تعد الضمانة الأبرز التي تكفل حماية حقوق الأفراد، إذ تتيح لهم اللجوء إلى هيئة

<sup>1</sup> - الخيلي ، محمد خليفة. المرجع السابق، ص 32.

<sup>2</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة، المرجع السابق، ص 65.

<sup>3</sup> - الغنزي، خالد حماد محمد، المرجع السابق، ص 111.

مستقلة تتمتع بضمانات قوية، بهدف المطالبة بإلغاء أو تعديل أو التعويض عن كل إجراء إداري يتم إتخاذه بالمخالفة للقواعد القانونية المقررة<sup>1</sup>، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب.

### الفرع الأول : دعوى إلغاء قرار الترقية:

دعوى الإلغاء هي دعوى يرفعها أحد الأفراد أمام القضاء الإداري، يطلب من خلالها إلغاء قرار إداري صدر بالمخالفة لأحكام القانون، وما ترتب عنه من آثار ونتائج قانونية<sup>2</sup>. حينها يتولى القاضي الإداري رقابة مدى مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة، وذلك من خلال دعاوي الإلغاء التي يرفعها المعنيون، ومن بين هذه القرارات قرار ترقية الموظف، حيث قد يصدر هذا القرار بعبث في أحد أركانه، مما يفتح المجال للطعن فيه أمام القضاء الإداري<sup>3</sup>.

ويعد قرار الترقية من القرارات الإدارية الفردية التي تترتب عنها آثار قانونية مباشرة، من خلال إنشاء مركز قانوني جديد للموظف يتمثل في إرتقائه إلى درجة أعلى من تلك التي كان يشغلها سابقا، وبحكم طبيعته الشخصية، فإن الطعن في قرار الترقية لا يقبل إلا من قبل الموظف المعني به بإعتباره الطرف الوحيد الذي يثبت له مصلحة مباشرة وشخصية في رفع دعوى الإلغاء<sup>4</sup>.

### أولاً: شروط الطعن في قرار الترقية

لا تقبل الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف العام ضد الإدارة التي أصدرت قرار الترقية، إلا إذا توفرت جملة من الشروط العامة والشروط الخاصة للطعن في قرار الترقية، ويمكن تلخيص هذه الشروط فيما يلي:

<sup>1</sup> - أبو العثم، فهد عبد الكريم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص 133.

<sup>2</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. المرجع السابق، ص 50.

<sup>3</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة، المرجع السابق، ص 66.

<sup>4</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة، المرجع السابق، ص 66.

### 1- الشروط العامة:

عند رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية يجب توفر مجموعة من الشروط تتمثل

في:

#### شروط متعلقة بالطاعن:

الصفة والمصلحة طبقا لما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: « لا يجوز لأي شخص، التقاضي مالم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرى القانون...»<sup>1</sup>

ومن خلال النص أعلاه نفهم أنه لا يمكن لأي شخص أن يرفع دعوى أما القضاء تجاه قرار إداري مالم يتوفر فيه شرطان أساسيان وهما الصفة والمصلحة.

#### - الصفة:

الصفة في التقاضي تعين أن يكون المدعي في وضعية قانونية تحوله مباشرة الدعوى، أي أن يكون له مركز قانوني سليم يرتبط بالحق المدعي به، وأن يكون هو نفسه صاحب الحق أو من ينوب عنه قانونا، وفيما يتعلق بدعوى الطعن في قرار الترقية يجب أن تتوفر في الموظف المدعي صفة قانونية واضحة، بأن يكون معنيا شخصيا ومباشرا بالقرار المطعون.<sup>2</sup>

وعليه، فإن توفر شرط الصفة يعد من الشروط الشكلية الأساسية التي لا تقبل الدعوى بدونها.<sup>3</sup>

#### - المصلحة:

تطبيقا للقاعدة القانونية " لا دعوى بدون مصلحة"، فإن دعوى الإلغاء لا تكون مقبولة شكلا إلا إذا كان للطاعن مصلحة في رفعها، وتتميز المصلحة في دعوى الإلغاء بقدر من

<sup>1</sup> - المادة 13، القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل و المتمم.

<sup>2</sup> - بوعزة، دليلة، المرجع السابق، ص 76.

<sup>3</sup> - بوعزة، دليلة، المرجع السابق، ص 76.

المرونة والإتساع بالنظر إلى الطبيعة الموضوعية لهذه الدعوى، وذلك من أجل تحفيز الأفراد على الحماية والدفاع على دولة الحق والقانون<sup>1</sup>، ولا يتحقق شرط المصلحة إلا إذا كان القرار المطعون فيه يؤثر بشكل مباشر وفعلي على المراكز القانونية للطاعن، وهو الأمر الذي يحدده القاضي الإداري بناء على تقييمه للظروف الخاصة بالقضية وتأثير القرار على وضعية الطاعن القانونية<sup>2</sup>.

### ب- شروط متعلقة بالعريضة:

وفقا لما ورد في المادتين 815 و816 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ترفع الدعوى أمام المحكمة الادارية بعريضة ورقية او بالطريق الالكتروني التوقيع من قبل محامي لم يعد اجباري اما المحاكم الادارية يكون اجباري فقط امام المحكمة الادارية للاستئناف ومجلس الدولة المادة 900 مكرر 1)<sup>3</sup>.

كما يشترط لصحة عريضة إفتتاح الدعوى، وتحت طائلة البطلان أن تتضمن مجموعة من البيانات الأساسية التي نص عليها القانون وتتمثل هذه البيانات في تحديد الجهة القضائية المختصة التي ترفع أمامها الدعوى، وإسم ولقب وموطن المدعي، وإسم ولقب وموطن المدعي عليه، إلى جانب عرض موجز للوقائع، والطلبات المقدمة والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى<sup>4</sup>.

والمادة 823 على مايلي: «تقيد العريضة عند إيداعها بسجل خاص يمسك بأمانة ضبط المحكمة الإدارية.»<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - بعلي، محمد الصغير. المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، ص 57.

<sup>2</sup> - بعلي، محمد الصغير المرجع نفسه، ص 58.

<sup>3</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق، المرجع السابق، ص 51.

<sup>4</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة، المرجع السابق، ص 68.

<sup>5</sup> - المادة 823، القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

### 3- شرط الإختصاص القضائي:

بعد كل قرار إداري صادر عن جهة إدارية عامة بما في ذلك قرار ترقية الموظف العام ويمكن عرضه على القضاء من أجل فحص مشروعيته و مراقبته وقد يقضي ذلك إلى إلغاءه مع ترتيب الآثار القانونية المترتبة على هذا الإلغاء، وتشكل الرقابة القضائية أحد أبرز صور الرقابة على القرارات الإدارية لما لها من دور في تحقيق مبدأ المشروعية وحماية حقوق الموظفين، حيث يعد الموظف العام المتضرر من قرار الترقية الطرف المعني بالدفاع عن مصلحته، من خلال اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة بعد استيفائه للإجراءات القانونية المطلوبة.<sup>1</sup>

وتتمثل الجهات القضائية المختصة بمراقبة أعمال الإدارة في المحاكم الإدارية و محاكم الإدارية للإستئناف، وهو ما يتم. تناوله بشكل مفصل في مايلي:

#### أ المحاكم الإدارية:

باعتبار أن قرار الترقية يصدر عن الإدارة العامة ويوجه الى الموظف العام فان الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعون المتعلقة بهذا القرار هي المحكمة الإدارية.<sup>2</sup>

وإتخاذ الأحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على ان تختص المحكمة الإدارية بالفصل في الطعون بالبطلان في القرارات الإدارية النهائية الصادرة عن السلطات الإدارية و الهيئات العمومية الوطنية و المنصمات المهنية الوطنية ، وكذا الهيئات العمومية ذات الاختصاص الوطني أو المحلي.<sup>3</sup>

كما تختص المحاكم الإدارية كذلك بدعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

الهيئات العمومية الوطنية

<sup>1</sup> - بوعزة، دليلة. المرجع السابق، ص78.

<sup>2</sup> - بلعيور، أسامة، المرجع السابق، ص58.

<sup>3</sup> - المادة 800، القانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المنظمات المهنية الوطنية .

المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية.

دعاوى القضاء الكامل.

القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة<sup>1</sup>.

وتتمثل هذه الدعاوى ضمانات جوهرية لتكريس مبدأ المشروعية الإدارية، إذ تمكن جهة القضاء المختصة من بسط رقابتها على الإدارة العامة مصدرة القرار في حال ثبوت وجود خرق من طرف هذه الأخيرة، تفصل المحكمة الإدارية في النزاع بإلغاء القرار المطعون فيه، أو بإقرار مسؤولية الإدارة و التعويض عن الضرر الناتج عن التصرف غير المشروع، ويعد هذا من صميم الاختصاص النوعي، الذي يشكل شرطاً أساسياً لقبول الدعوى أمام هيئات القضاء الإداري.<sup>2</sup>

أما الاختصاص الإقليمي يتحدد وفقاً لما نصت عليه المادتان 37 و38 من قانون الإجراءات المدنية حيث نصت المواد يمكن ان تتضمن المسابقات والامتحانات المهنية مقابلة مع لجنة تقنية تحدد تشكيلتها و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم .

**ب المحكمة الإدارية للإستئناف**

**1 الاختصاص النوعي**

**المحكمة الإدارية للاستئناف كجهة استئناف:**

طبقاً للمادة 900 مكرر من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : تختص المحاكم الإدارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية. وتختص أيضاً بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة .

الاستئناف في الأوامر الصادرة في مادة الاستعجال .

<sup>1</sup> - المادة 801، القانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية.

<sup>2</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. المرجع السابق، ص53.

الأوامر الصادرة عن المحكمة الإدارية في مادة الاستعجال قابلة للطعن بالاستئناف أمام المحكمة الإدارية للاستئناف خلال خمسة عشر (15) يوما، من تاريخ التبليغ الرسمي أو التبليغ. ( المادة 937 من قانون الإجراءات لمدرنية والإدارية<sup>1</sup> ).

**المحكمة الإدارية للاستئناف وتكون الجزائر العاصمة كدرجة أولى للتقاضي :**

طبقا للمادة 900 مكرر تختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر العاصمة بالفصل كدرجة أولى في دعاوي إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية . يلاحظ أن المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة إضافة إلى اختصاصها كدرجة ثانية للتقاضي في المادة الإدارية، أوكل لها المشرع المنازعات التي كان يختص بالفصل فيها مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا.

وهذا يعتبر تطورا ايجابيا لتكريس مبدأ التقاضي على درجتين من خلال إلغاء الاختصاص الابتدائي والنهائي لمنازعات السلطات والهيئات المركزية، والتي كانت تشكل انتهاكا لمبدأ التقاضي على درجتين في المادة الإدارية وكانت محل انتقاد من الكثير من الباحثين ورجال القانون

**المحكمة الإدارية للاستئناف كمحكمة تنازع:**

نص 04 المادة من القانون رقم 22 13 والتي عدلت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فانه يؤول الفصل في تنازع الاختصاص بين محكمتين إداريتين تابعيتين لاختصاص نفس المحكمة الإدارية للاستئناف إلى رئيس هذه الأخيرة . أي عكس ما كان عليه الوضع قبل التعديل أين كان مجلس الدولة هو الذي يتولى الفصل في تنازع الاختصاص بين محكمتين إداريتين ، كما أن المشرع كان أكثر دقة وتحديدا حينما

<sup>1</sup> - غلابي، بوزيد. المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، م. 18، ع. 01، ص308، 2023.

نص على اختصاص رئيس المحكمة الإدارية للاستئناف في الفصل في التنازع عكس ما كان عليه الوضع سابقا أين كانت الصياغة تفيد اختصاص مجلس الدولة كهيئة وليس رئيس المجلس.<sup>1</sup>

### 2 الإختصاص الإقليمي

يُعد الاختصاص، سواء كان نوعياً أو إقليمياً، من النظام العام، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 900 مكرر 04 من القانون رقم 13-22، والتي أحالت صراحة إلى مقتضيات المادة 807 من نفس القانون. وتُفيد هذه الأخيرة «أن الدفع بعدم الاختصاص يمكن إثارته في أي مرحلة من مراحل الدعوى، سواء من طرف «أحد الخصوم أو تلقائياً من قبل الـ «ي، الذي يُلزم بإثارته حتى في حال لم يُثره أحد الأطراف، بالنظر إلى طبيعته الآمرة»<sup>2</sup>.

### 2- الشروط الخاصة:

تتمثل هذه الشروط في آجال رفع دعوى الإلغاء ومحل الطعن بالإلغاء.

#### 1) آجال رفع دعوى الإلغاء:

عملاً بمقتضيات المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن المشرع الجزائري قد عمل على توحيد آجال رفع دعوى الإلغاء، حيث أخضع هذه الأخيرة سواء كانت مرفوعة أمام المحكمة الإدارية أو أمام المحاكم الإدارية للاستئناف أول درجة لأحكام المواد، 829، 830، 831، المحال إليها.

وهو ما يدل على أن نفس القواعد المتعلقة بالآجال تسرى على دعوى الإلغاء، بغض النظر عن الجهة القضائية المختصة بنظرها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - غلابي، بوزيد. مرجع سابق، ص 309.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 309.

<sup>3</sup> - بودريوه، عبد الكريم. آجال رفع دعوى الإلغاء وفق القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، "المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، الجزائر، ع. 1، 2010، ص 17.

تنص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية والذي يسرى كذلك على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية للاستئناف كقاضي اول درجة، هو أربعة أشهر تبدأ من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشره، وبمعنى آخر يحق للمخاطب بالقرار الإداري أن يرفع دعوى الإلغاء مباشرة أمام المحكمة الإدارية خلال هذا الأجل الذي يحتسب من تاريخ تبليغه بالقرار، ودون إعتبار للشروط الشكلية الأخرى كوجود الصفة أو المصلحة أمام الجهة القضائية المختصة، وتعد الدعوى في هذه الحالة صحيحة ومقبولة من حيث الآجال، أما إذا رفعت الدعوى بعد إنقضاء أجل الأربعة أشهر، فإنها في غير حالات قطع الميعاد ترفض شكلا بسبب فوات الأوان.<sup>1</sup>

### (2) محل الطعن بالإلغاء:

تتميز دعوى الإلغاء عن غيرها من الدعاوي الإدارية من حيث محلها وموضوعها، إذ ينصب محل هذه الدعوى على فحص مدى تطابق القرار الإداري مع النصوص القانونية السارية المفعول في الدولة، أو مدى إحترامه لمبدأ المشروعية بإعتباره مبدأ عاما يشكل أساسا لكل عمل إداري.<sup>2</sup>

وأقر المشرع الجزائري صراحة قابلية الطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية وذلك من خلال مانص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ولم يكتفي بذلك بل ذهب إلى تقييد قبول دعوى الإلغاء بشرط جوهرى يتمثل في ضرورة إرفاق العريضة الإفتتاحية بنسخة من القرار الإداري المطعون فيه، تحت طائلة عدم القبول الشكلي للدعوى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بودريوه، عبد الكريم. المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> - قريمس، إسماعيل. محل دعوى الإلغاء (دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين)، شهادة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013، ص 4.

<sup>3</sup> - قريمس، إسماعيل. المرجع السابق، ص 4.

ثانيا: أسباب دعوى الإلغاء:

بعد أن يتأكد القاضي الإداري من توفر الشروط الشكلية اللازمة لقبول الطعن، يصبح ملزما بالخوض في الجوانب الموضوعية للدعوى، وذلك من خلال التحقيق من مدى جديتها وتأسيسها القانوني، ويتم ذلك من خلال دراسة أوجه الإلغاء باعتبارها السبيل الأساسي لتقييم مدى مشروعية القرار الإداري المطعون فيه، وفي هذا الإطار يقوم القاضي بالتحقيق من إستجماع القرار لأركانه القانونية وذلك بالوقوف على مدى مطابقته لقواعد المشروعية، وتتمثل أوجه الإلغاء في العيوب التي قد تصيب القرار سواء من حيث المشروعية الخارجية أو المشروعية الداخلية.<sup>1</sup>

أ- عدم المشروعية الداخلية:

وتتمثل في عيب السبب، عيب المحل، عيب الإنحراف بالسلطة.

**1) عيب السبب:**

يتمثل السبب في القرار الإداري في حالة واقعية أو قانونية تكون سابقة على صدوره، وتشكل الدافع الذي يحرك الإدارة المختصة لإتخاذ القرار، ويتضمن هذا الارتباط بين السبب والقرار موضوعيا على هذا الركن، بإعتباره يستند إلى معطيات خارجية تبرز التدخل الإداري وتبرز أن الإدارة لم تكن منفصلة عن الواقع أو عن الإطار القانوني الذي يفرض ذلك التصرف.<sup>2</sup>

يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه، نظرا لما يشوب سببه من عيوب، ويأخذ عيب السبب الذي يشكل وجها لإلغاء القرارات الإدارية العديدة من الصور قدمها القضاء والفقهاء على النحو التالي:

- إنعدام الوجود المادي للوقائع.

<sup>1</sup> - بوعزة، دليلة. المرجع السابق، ص 81.

<sup>2</sup> - بعلي، محمد الصغير. الوجيز في المنازعات الإدارية، عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2005، ص 159.

- الخطأ في التكيف القانوني.

- رقابة الملائمة<sup>1</sup>.

إذا كان الموظف المعني يمارس مهامه بشكل عادي ولم يكن محل إحالة على المجلس التأديبي، فإن من حقه اللجوء إلى القضاء الإداري ورفع دعوى إلغاء للطعن في القرار المتخذ ضده، وفي حال قام القاضي الإداري بفحص وقائع الدعوى وتبنى له أن الأساس القانوني الذي بني عليه القرار غير متحقق فعليا، فإن ذلك يببر إصدار حكم بإلغاء القرار المطعون فيه، وذلك لإنعدام السبب كأحد أوجه الإلغاء في القانون الإداري.<sup>2</sup> فعليه، فإن تسرب أحد العيوب على قرار الترقية يجعله قرارا غير مشروع، مما يفتح المجال أمام كل ذي مصلحة لرفع دعوى الإلغاء أمام القاضي الإداري، مستندا في ذلك إلى عدم مشروعية القرار، وفي هذه الحالة لا يكون أمام القاضي إلا تطبيق أحكام القانون والتحقق من مدى إحترام الإدارة للضوابط القانونية التي تحكم القرار المطعون فيه.<sup>3</sup>

### 2- عيب المحل:

يعد القرار معيبا في فجواه أو في محله، أي في موضوعه إذا ترتب عنه أثر قانوني غير جائز أو غير قابل للتحقيق، إذ يشترط في محل القرار، كما هو الحال في أي تصرف قانوني وتوافر شرطان أساسيان:

أولاً: أن يكون المحل ممكنا من الناحية القانونية أو الواقعية، فإذا أثبت إستحالته سواء قانونا أو واقعا، يعد المحل منعدما، ويلغى القرار بناء على ذلك من طرف القاضي، وثانياً: أن يكون المحل مشروعاً وممكن التحقيق في ظل الإطار القانوني القائم، فإذا ثبت عدم جوازه

<sup>1</sup> - عطاب، يونس. الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه، مجلة نوميروس الأكاديمية، جامعة أحمد دارية، أدرار، م. 4، ع. 1، 2023، ص 189، 190.

<sup>2</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق، المرجع السابق، ص 56.

<sup>3</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة. المرجع السابق، ص 74.

قانوناً، كما لو تعارض الأثر الناتج عن القرار مع القانون بمفهومه الواسع، فإن هذا القرار يعتبر مشوباً بعيب مخالفة القانون، مما يجعله قابلاً للإلغاء أمام القضاء الإداري.<sup>1</sup>

### 3- عيب الإنحراف بالسلطة:

يعد عيب الإنحراف بالسلطة أو ما يعرف بإساءة استعمال السلطة أحد أوجه عدم المشروعية التي تصيب القرار الإداري، وهو عيب يتعلق بالباعث أو الغاية من إصدار القرار لا بشكله أو إختصاص مصدره أو محله أو السبب الظاهر له، ويتحقق هذا العيب عندما تستخدم الإدارة سلطتها لغاية غير التي خولها لها القانون، فالأصل أن الإدارة تتخذ قراراتها لتحقيق المصلحة العامة التي تمثل الغاية من منحها السلطة التقديرية، فإذا إنحرفت عن هذه الغاية وإستهدفت مصلحة خاصة شخصية أو سياسية أو إنتقامية أو محاباة لشخص معين، فإن قرارها يكون مشوباً بهذا العيب مثال ذلك: أن تسقط الإدارة عقد إلتزام مع أحد المتعاقدين لا بسبب إخلاله بشروط العقد، وإنما لإفساح المجال أمام متعاقد آخر لإعتبارات شخصية في هذه الحالة تكون الإدارة قد إنحرفت بالسلطة عن غايتها القانونية، فيكون القرار قابلاً للإلغاء أمام القضاء الإداري.<sup>2</sup>

ويطلق على هذا العيب تسمية الإنحراف بالسلطة أو إساءة استعمال السلطة، وهو العيب الذي يصيب الغاية من القرار الإداري، أي النتيجة التي يسعى مصدر القرار إلى بلوغها من خلال إستعماله للسلطة الممنوحة له قانونياً، ويتميز هذا العيب بكونه من العيوب القصدية التي تمس الجانب النفسي في السلوك الإداري ويعني الخروج عن أغراض القانون وأهدافه مع التظاهر بإحترامه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. المرجع السابق، ص 56.

<sup>2</sup> - الهاشمي، رشا محمد جعفر. الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها: دراسة مقارنة. ط1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010، ص 176، 177.

<sup>3</sup> - الهاشمي، رشا محمد جعفر، المرجع نفسه، ص 177.

ويترتب عن العيب الذي يصيب ركن الغاية في القرار الإداري، والمتمثل في الإنحراف بالسلطة نتيجة قانونية تتمثل في بطلان القرار وإلغاءه، سواء تم ذلك عن طريق الإدارة في إطار رقابتها الذاتية، أو بموجب قرار قضائي يصدر عن الجهة المختصة، كما قد يقضى هذا العيب في بعض الحالات إلى توقيع العقوبات الملائمة بحق مصدر القرار، وذلك تنفيذًا لما تقتضيه المادة 22 من الدستور التي تنص على مايلي: « يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة».<sup>1</sup>

وتطبيقًا للمادة 5 من المرسوم رقم 88-131 التي تنص على مايلي: «يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة، تعويض وفقا للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية والمدنية والتأديبية التي يتعرض لها المتعسف».

ومما لاشك فيه أن رقابة القاضي الإداري على سلامة الغاية من القرار الإداري، والتحقق من مدى قيام عيب الإنحراف بالسلطة، تعد من المهام الدقيقة والمعقدة، وذلك بالنظر إلى الطبيعة الخفية لهذا العيب.<sup>2</sup>

### ب- عدم المشروعية الخارجية:

تكمن في عيب عدم الإختصاص وعيب الشكل والإجراءات.

#### 1- عيب عدم الإختصاص:

يمكن تعريف عدم الإختصاص كأحد العيوب التي تعتري القرار الإداري، بأنه عجز الجهة الإدارية عن القيام بعمل معين أو إتخاذ قرار محدد، يكون القانون قد خول سلطة إصداره لهيئة أو شخص إداري آخر، مما يشكل خرقا ومخالفة لقواعد الإختصاص في المجال الإداري.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- بعلي، محمد الصغير، المرجع السابق، ص 84.

<sup>2</sup>- بعلي، محمد الصغير، المرجع السابق، ص 84.

<sup>3</sup>- بعلي، محمد الصغير، المرجع السابق، ص 164.

و يتخذ عيب عدم الإختصاص صورتين عيب عدم الإختصاص الجسيم أو مايسمى أيضا بغصب السلطة، ويعتبر القرار المشوب بهذا العيب منعدا ولا يترتب أي أثر قانوني ويتحقق حالة صدور قرار من فرد أو شخص عادي لا علاقة له بالإدارة إلا أن هناك إستثناء أوجده مجلس الدولة الفرنسي، ويتعلق الأمر بنظرية الموظف الفعلي، حيث يعتبر القرار صحيح في هذه الحالة، وذلك على إعتبارين هما: فكرة الظاهر: وهذا في الظروف العادية، حماية لمصلحة الأفراد، وفكرة الضرورة: وهذا في الظروف الإستثنائية وغير العادية ضمانا لإستمرارية المرافق العامة، أما الصورة الثانية هي عدم الإختصاص البسيط، فهو الشكل الأكثر شيوعا ويكون داخل الإدارة ويتخذ صورة عيب عدم الإختصاص الموضوعي وعيب عدم الإختصاص المكاني وكذا الزماني<sup>1</sup>.

### 2- عيب الشكل والإجراءات:

لا يمكن الحديث عن وجود قواعد موحدة تنظم الإجراءات الواجب إتباعها في إصدار مختلف القرارات الإدارية، غير أن المشرع قد يتدخل في بعض الحالات ليفرض على الإدارة التقيد بأشكال وإجراءات معينة عند إصدار القرار، ويترتب عن مخالفة هذه القواعد الشكلية أو الإجرائية جزاء قانوني يتمثل غالبا في بطلان القرار الإداري<sup>2</sup>.

### عيب الشكل:

يعد الشكل الإطار الذي تفرغ فيه الإدارة إرادتها عند إصدار القرار الإداري، ويتخذ هذا الشكل مظاهر متعددة بحسب ما يفرضه القانون، فإذا نص المشرع على ضرورة أن

<sup>1</sup> - فارة، سماح. "الرقابة القضائية على أعمال السلطات الإدارية المستقلة في الجزائر". حوليات جامعة قلمة للعلوم

الإجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، ع. 20، ص 281، 282.

<sup>2</sup> - عطاب، يونس، المرجع السابق، ص 179.

يصدر القرار الإداري كتابة أو أن يكون معللا، فإن مخالفة الإدارة لهذه القواعد الشكلية يجعل القرار مشوبا بعيب في الشكل مما قد يؤدي إلى قابليته للإلغاء.<sup>1</sup>

ويتمثل عيب الشكل في عدم إحترام القواعد الإجرائية أو الشكلية التي نصت عليها القوانين والأنظمة المتعلقة بإصدار القرارات الإدارية، سواء تم ذلك عن طريق أعمال تلك القواعد كليا أو مخالفتها جزئيا، ويشمل ذلك مثلا إصدار القرار دون إستشارة الجهات الواجبة قانونيا، أو دون توقيع الجهة المختصة، أو دون إحترام الشكل الذي فرضه النص.<sup>2</sup>

لقد سلطنا الضوء على قرار الترقية بإعتباره أحد القرارات الإدارية الجوهرية في مجال الوظيفة العامة لما له من تأثير مباشر على المسار المهني للموظف، وبناء على ذلك يجب ان يهدر هذا القرار وفقا لأحكام القانون، كان يستوفى كافة أركان القرار الإداري، ومن بينها ركن الشكل، فإذا صدر قرار الترقية دون تسبيب كأن تقوم الإدارة بترقية موظف دون بيان الأسباب التي إستندت إليها في هذا الإختيار، فإن هذا القرار يكون معرض للبطلان بإعتباره مخالفا للقانون، وقد يترتب عليه إنتهاك لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، مما يؤدي إلى المساس بحقوق الموظفين الآخرين الذين يكونون أولى بالترقية.<sup>3</sup>

### عيب الإجراءات:

يقصد بإجراءات القرار الإداري مجموع الترتيبات والخطوات التي تلتزم بها الإدارة قبل إصدار القرار بشكل نهائي، وهي تمثل المرحلة التمهيديّة التي تسبق ولادة القرار في صورته التنفيذية، وتشكل جزءا جوهريا من العملية الإدارية لضمان مشروعية القرار وسلامته.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - خليفة، عبد العزيز، عبد النعيم. دعوى إلغاء القرار الإداري: الأسباب والشروط الإسكندرية: منشأة المعارف، 2008، ص 101.

<sup>2</sup> - خليفة، عبد العزيز، عبد المنعم، المرجع السابق، ص 101.

<sup>3</sup> - دبابي، فتيحة. خيري، سارة. المرجع السابق، ص 76، 77.

<sup>4</sup> - بعلي، محمد الصغير، المرجع السابق، ص 172.

كما تعتبر الإجراءات مجموعة من الخطوات التي تلتزم بها الإدارة قبل إصدار القرار الإداري، ضمانا لإحترام المشروعية وقد يشترط القانون أحيانا إتمام إجراء معين كما في حالة قرار الجزاء الذي يجب أن يسبقه تحقيق إداري مستوفى لمقوماته وضماناته، وإذا صدر القرار دون هذا التحقيق عد مخالفا لإجراءات ومشوبا بعيب شكلي يعرضه للإلغاء.<sup>1</sup>

وتتخذ الإجراءات الإدارية أشكالا متعددة، من أبرزها الإستشارة التي تعد من أهم مراحل إعداد القرار الإداري، وتظهر الإستشارة في صورتين رئيسيتين: الأولى الإستشارة الإختيارية بحيث يجوز للإدارة أن تستشير جهة معينة دون أن يكون هناك نص يلزمها بذلك، والثانية الإستشارة الإلزامية التي يفرض فيها على الإدارة بموجب نص قانوني، اللجوء إلى جهة مختصة لأخذ رأيها قبل إصدار القرار مع إحفاظ الإدارة بحرية الأخذ بالرأي أو مخالفته.<sup>2</sup>

ونستنتج في الأخير بأن قرار الترقية يعد من بين القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارة في إطار ممارستها للسلطة التقديرية، حيث تملك حق منح الترقية للموظف كذا يمكنها أن ترفضها لأسباب معينة تراها مناسبة، هذا ما يدفع الموظف إلى اللجوء إلى القضاء بإعتباره السبيل الوحيد لحماية حقوقه، ويمكن القول أن الطعن في قرار الترقية يكون مبررا في حال توافر أحد العيوب التي سبق الإشارة إليها، والتي من شأنها أن تجعل القرار غير مشروع الأمر الذي يفتح المجال أمام القاضي لممارسة رقابته، أما إذا كان القرار خاليا من تلك العيوب، فإن رقابة القاضي تصبح غير مجدية ويترتب على ذلك رفض الدعوى شكلا.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: دعوى التعويض

#### تعريف دعوى التعويض:

هي الوسيلة القانونية التي يلجأ من خلالها الفرد إلى القضاء للمطالبة، بحبر المكرر الذي لحق به نتيجة تصرف غير مشروع صدر عن جهة الإدارة، ويعد التعويض أداة لتحقيق

<sup>1</sup> - خليفة، عبد العزيز، عبد المنعم، المرجع السابق، ص 101.

<sup>2</sup> - بعلي، محمد الصغير، المرجع السابق، ص 172، 173.

<sup>3</sup> - بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. المرجع السابق، ص 60.

العدالة من خلال تحميل الجهة المسؤولة تبعات ما يترتب على أفعالها من أضرار وتستند هذه الدعوى إلى توافر ثلاثة أركان أساسية، هي الخطأ، الضرر، والعلاقة السببية بينهما، وعادة ما يجسد التعويض في شكل مبلغ مالي يمنح للمضرور مقابل ما أصابه من أذى مادي أو معنوي.

تعد دعوى التعويض ضماناً لاحقة لدعوى الإلغاء وإحدى الضمانات القضائية التي كلفها المشرع للموظف العام بهدف حماية حقوقه في مواجهة الإدارة، ما إذا صدرت قرارات إدارية خاطئة، سواء بشكل عام أو فيما يتعلق بقرارات الترقية على وجه الخصوص.

وفي حال أصبح القرار الإداري غير مشروع محصناً من السحب، سواء بسبب تراجع الإدارة عن إتخاذ إجراء السحب، و لإنقضاء المدة القانونية المقررة للطعن عليه بإلغاء، فإنه لا يعد مشروعاً من حيث المضمون رغم تحصنه الشكلي، ومع ذلك فإن تحيد القرار لا يعني إنتقاء كق الموظف في المطالبة بالتعويض، إذ يضل من الجائز رفع دعوى التعويض عن الأضرار التي ترتبها على ذلك القرار وذلك إستناداً إلى أن المدة المقررة لرفع دعوى التعويض أطول من المدة المقررة لرفع دعوى الإلغاء.<sup>1</sup>

### 2- خصائص دعوى التعويض:

تعد دعوى التعويض من الدعاوى القضائية الهامة التي تهدف إلى جبر الضرر ورد الحقوق لأصحابها، وتمتاز بعدة خصائص قانونية تميزها عن غيرها من الدعاوى.

فهي دعوى قضائية بطبيعتها، ترفع أمام القضاء المختص للمطالبة بتعويض عن ضرر ناتج عن فعل غير مشروع كما تتصف بكونها دعوى شخصية وذاتية، إذ لا يجوز رفعها إلا من الشخص المتضرر أو من ينوب عنه قانونياً وتصنف ضمن دعاوى القضاء الكامل، حيث يملك القاضي سلطة الفصل، في أساس النزاع وتحديد مقدار التعويض المناسب، وليست فقط دعوى رقابية شكلية وتعد أيضاً من قضاء الحقوق، لأنها تستهدف حماية الحق في التعويض

<sup>1</sup> - القاضي، وليد سعود. مرجع سابق، ص 354-355.

وإعادة التوازن إلى المركز القانوني المتضرر ويشترط لقبولها توافر أركان المسؤولية وهي: الخطأ، والضرر والعلاقة السببية كما أنها تخضع لأحكام التقادم الزمني وفق لما يحدده القانون.

### الدعاوى الذاتية أو الشخصية:

تعد دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية أو الشخصية، لأنها تنشأ وتتحرك بناء على حق أو مركز قانوني شخصي وخاص بالمدعي كما تهدف هذه الدعوى إلى تحقيق مصلحة ذاتية تتمثل في الحصول على مزايا أو منافع، سواء كانت مادية أو معنوية مست مراكزه القانونية أو حقوقه الشخصية.

### الدعاوى الإدارية دعوى قضائية:

يترتب عن الطبيعة والخاصية القضائية لدعوى التعويض الإدارية أنها تتميز وتختلف عن كل من فكرة القرار السابق وفكرة التظلم الإداري باعتبارهما الطعون والتنظّمات الإدارية ويترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض ثانيا أن تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا، وأمام الجهات القضائية المختصة.<sup>1</sup>

دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل:

تعد دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل، وذلك لما يتمتع به القاضي من سلطات واسعة في نظرها، نتجاوز مجرد فحص مشروعية القرار الإداري لما هو الحال في قضاء الإلغاء، فالقاضي في دعوى التعويض يملك سلطة التحقق من وجود الحق الشخصي للمدعي، وبيان مدى تضرره من الفعل الإداري، وتقدير حجم الضرر الواقع عليه ثم تحديد مقدار التعويض العادل والكامل اللازم بجير هذا الضرر، وصولا إلى الحكم بالزام الجهة الإدارية بالتعويض ضمن نطاق القضاء الكامل في النظام القضائي الإداري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عوابدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن

عنكون، الجزائر، ط 02، 2003، ص 567.

<sup>2</sup> - عوابدي، عمار. نفس المرجع، ص 569.

دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل:

دعوى التعويض: دعوى حقوقية شخصية مكتسبة:

الدعوى لاتتعلق شرعية القرار الإداري بحد ذاته، وإنما تطالب بتعويض مالي بسبب ضرر أصاب الشخص نتيجة فعل أو قرار إداري، ما يجعلها تتصل بالحقوق الشخصية (مثل حق الفرد في سلامته الجسدية).

القضاء المختلط هذا التقسيم لا يقتصر على التمييز التقليدي بين دعاوى الإلغاء ودعاوى التعويض، بل يرى ان بعض دعاوى الإدارية مثل دعوى التعويض، تعد منازعات في الحقوق، رغم أنها ترفع أمام القضاء الإداري لأنها تتعلق بمركز قانوني فردي مكتسب. تميز عن دعوى الإلغاء: دعوى الإلغاء تصنف كدعوى شرعية لأنها تهدف للطعن في القرار الإداري من حيث مشروعيته، بينما دعوى التعويض تهدف لحماية حق مكتسب تم الاضرار به وبالتالي فهي اقرب لقضاء الحقوق منها إلى قضاء الشرعية.

**شروط دعوى التعويض:**

تعد دعوى التعويض عن القرارات الإدارية الغير مشروعة من الدعاوى القضائية التي يشترط لقبولها تحقق أركان المسؤولية التقصيرية الثلاثة والمتمثلة في الخطأ، الضرر، والعلاقة السببية، وذلك عملا بمبادئ المسؤولية المدنية المنصوص عليها في القانون المدني لاسيما المادة 121 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أن " كل فعل كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سبب الضرر بالتعويض ويشترط أن يكون القرار الإداري المضمون فيه مشوبا بعيب من عيوب المشروعية كعيب في الإختصاص، أو الشكل، أو الإنحراف في استعمال السلطة، وأن يحدث هذا القرار ضررا مباشرا للموظف أو المعني بالقرار، سواء أكان الضرر ماديا أو معنويا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المادة 901 من القانون 22 13 ، المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في الجريدة الرسمية 1.

أما من حيث الإختصاص القضائي فإن المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية والادارية 22 / 13 تنص هي من تحيل الإختصاص في دعوى التعويض على ان دعاوى التعويض ترفع امام الجهة القضائية الإدارية المختصة إقليميا بحسب مكان التعيين او مكان وقوع الضرر و ذلك في المنازعات المتعلقة بالموظفين او الأعوان العموميين والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها .

بناء عليه فإن المدعي في دعوى التعويض ملزم بإثبات أن القرار الإداري محل الطعن قد الحق به الأضرار، ناتجاً عن خطأ الإدارة وفقاً لقواعد العامة في المسؤولية، مع مراعاة إجراءات الدعوى المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

### خاتمة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل، تبين أن الترقية في الوظيفة العمومية ليست حقًا مطلقًا، إذ تعترضها مجموعة من الموانع التي نص عليها المشرع بشكل صريح، مما قد يحول دون إستعادة الموظف من الترقية رغم إستيفائه لشروط الكفاءة والاستحقاق، ويهدف ذلك إلى تحقيق الإنضباط داخل الإدارة وضمان السير الحسن للمرفق العام.

كما لم يغفل المشرع أهمية الرقابة على قرارات الترقية، فخصها بأنواع مختلفة من الرقابة لضمان مشروعيتها وعدالتها، خاصة وأن السلطة التقديرية للإدارة في هذا المجال قد تؤدي الى تمييز بعض الموظفين على حساب آخرين.

ومن بين هذه الرقابات نجد:

الرقابة الإدارية الذاتية، التي تمارسها الجهات القضائية لضمان إحترام القانون وصون حقوق الموظف خصوصًا عند صدور قرار غير مشروع بالرفض أو الإلغاء دون مبرر. ويبرز من هلال ذلك الدور الأساسي للرقابة القضائية في تحقيق التوازن بين السلطة الإدارية و حقوق الموظفين، بما يضمن حماية المصلحة العامة دون الإخلال بمبدأ الإنصاف والعدالة.

الخاتمة

في ختام هذا العرض يتضح أن الترقية في الوظيفة العمومية تمثل إحدى الركائز الأساسية التي إعتد عليها المشرع الجزائري لتتمين الموارد البشرية وتحقيق مردودة أفضل داخل الإدارة العامة وقد جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بموجب الأمر 06-03 ليضع إطاراً قانونياً واضحاً ومفصلاً يحدد شروط وآليات الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة، مما يضمن نوعاً من الموضوعية والشفافية في المسار المهني للموظف العمومي دون أن ننسى أن موانع الترقية تشكل آلية ضرورية في الوظيف العمومي لضمان الإنضباط والعدالة داخل الإدارة العمومية، حيث تسهم في تعزيز معايير الكفاءة والنزاهة والالتزام بالواجبات المهنية، غير أن هذه الموانع يجب أن تطبق ضمن إطار من الشفافية والعدالة، مع إخضاعها لرقابة فعلية من قبل الجهات المختصة لضمان عدم إستخدامها بشكل تعسفي، لأن تطوير آليات الرقابة و التظلم يعد أمراً ضرورياً لضمان سيرورة مهنية قائمة على الجدارة والإستحقاق.

ووصلنا في الأخير إلى جملة من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها فيمايلي:

تلعب الترقية دوراً في غاية الأهمية في رفع مستوى الكفاءة الإدارية العامة لكونها من أهم الحوافز المادية و المعنوية للموظف.

إهتمام المشرع الجزائري بموضوع الترقية أهمية بالغة وذلك من خلال تبيان أنواعها وشروعها وإجراءاتها وأهدافها.

أن الترقية بالنسبة للموظف طموح مشروع، إلا أنها لا تشكل حقاً مكتسباً إذا لا تمنح إلا إبتداء من تاريخ صدورها بقرار صادر عن الجهة الإدارية المختصة.

مواجهة الموظف العام لبعض العوائق أو ماتسمى بموانع الترقية وهي موانع مؤقتة فالموظف لا يمنع من الترقية بشكل دائم.

أن الرقابة القضائية لقرارات الترقية والتي من شأنها ان تحد من تعسف الإدارة في

اصدار قرارات الترقية

### التوصيات:

- ضرورة العمل على تحديد أنسب المعايير لترقية الموظفين، بما يتادعم مع طبيعة الوظيفة المرقى إليها، لما لذلك من أثر إيجابي في تطوير الجهاز الإداري والإرتقاء بمستواه، وبالتالي الحد من مظاهر الفساد.

- مراجعة نظام تقسيم النقاط والمعايير المعتمد في الترقية، مع التركيز على إعتداد معايير موضوعية ومصنفة، وتصنيفها وفق أنواع الوظائف وطبيعتها لضمان العدالة والكفاءة.

- ضرورة تنظيم دورات تكوينية وتدريبية مستمرة للموظفين بهدف تطوير مستواهم العلمي و المعرفي بما يواكب التغيرات والتطورات الحديثة الأمر الذي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحفيز الأداء.

- توضيح إجراءات و آليات الترقية بشكل شفاف لجميع الموظفين، لضمان فهمهم الكامل للخطوات والمعايير المعتمدة، مما يعزز ثقتكم في النظام الإداري.

- التأكيد على مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص في الترقية، دون تمييز أو تحيز، لضمان الإنصاف و تشجيع الكفاءات الفعلية داخل المؤسسة.

قائمة المصادر

والمراجع

أ-القوانين العضوية

- القانون 12- 194، المتضمن كفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية.
- القانون رقم 22-13،المتضمن قانون الإجراءات المدنية، المؤرخ في 12 يوليو 2022،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 17 يوليو 2022،العدد 48،المعدل والمتمم للقانون رقم 08-09،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 23 أبريل 2008، العدد 21.

ب-القوانين العادية

- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006، عدد46.
- الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966،العدد 45.
- الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام، المؤرخ في 2 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 08 جوان 1966،العدد 46.
- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 16 جويلية 2006،العدد 16.

النصوص التنظيمية

أ- المراسيم الرئاسية

- المرسوم التنفيذي 08-130، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.
- المرسوم التنفيذي 10-298- المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات.
- المرسوم التنفيذي 10-298 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة المحاسبة والتأمينات، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 5 ديسمبر 2010، العدد 74.
- المرسوم التنفيذي 58/59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي 96-92 يحدد تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم في مؤسسات العمومية، المؤرخ في 3 مارس 1996، الجريدة الرسمية الصادرة في 1996، عدد 16.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المؤرخ في 25 أبريل 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 3 ماي 2012، العدد 26.
- المرسوم التنفيذي رقم 40-08 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 11 جانفي 2008، الجريدة الرسمية، المادة 107.
- المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 24 مارس 1985 العدد 13.

- المرسوم التنفيذي، رقم 08-130-المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، المؤرخ في 20 مارس 2011، الجريدة، العدد 17
- المرسوم التنفيذي 12-194 المتضمن كفاءات تنظيم المسابقات و الإمتحانات والفحوص المهنية، المؤرخ في 25 أفريل 2012، الجريدة الرسمية، المادة 02.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 يحدد الشبكة الإستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2007، عدد 61. معدل ب" المرسوم الرئاسي رقم 23-57 المؤرخ في 16 جانفي 2023. " الجريدة الرسمية، 2023، العدد 3.
- المرسوم الرئاسي رقم 23-54. المحدد الشبكة الإستدلالية المرتبات للموظفين ونظام دفع رواتبهم، المؤرخ في 16 جانفي 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 17 جانفي 2023، العدد 61، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية الصادرة في 30 سبتمبر 2007، العدد 61.
- المرسوم الرئاسي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية الجزائر، رقم 13.
- المرسوم، رقم 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، المؤرخ في 3 ماي 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 04 ماي 2008، العدد 23.

## ثانيا -المراجع

### 1-الكتب

- أبو العثم، فهد عبد الكريم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005.

- أحمد، أحمد نجم الدين. التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي: دراسة في القانون الإداري الدولي، ط-1، 2015.
- بعلي، محمد الصغير. الوجيه في المنازعات الإدارية، عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2005.
- بعلي، محمد الصغير. المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- بوضياف، أحمد. الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، ب ن، الجزائر، 2010.
- بوضياف، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط. 1، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2015.
- حياني، رشيد. دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2022.
- خليفة، عبد العزيز، عبد النعيم. دعوى إلغاء القرار الإداري: الأسباب والشروط الإسكندرية: منشأة المعارف، 2008.
- دمان، ذبيح عاشور. شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، احكام الأمر الرئاسي 03-06. الجزائر، 2006.
- عبد العالي، صبري جلبي أحمد. نظام الجدارة في توليه الوظائف العامة: دراسة مقارنة بين النظام الإداري الوضعي والإسلامي، طنطا: دار الجامعة الجديدة، 2008.
- عوابدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون، الجزائر، ط 02، 2003.
- القاضي وليد، سعود. ترقية الموظف العام: دراسة مقارنة، ط1، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012.
- مقدم، سعيد. الوظيفة العمومية بين التطور والتحول: من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

- الهاشمي، رشا محمد جعفر. الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على على المتعاقد معها: دراسة مقارنة. ط1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.

## 2-المقالات

- الأحمد، نجم. "التظلم الإداري"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، م، 29، ع. 3، 2013.
- أقوجيل، نبيلة. "خصوصية نظام الترقية في الأمر 06-03"، مجلة الإجتهد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، م. 13، ع.1، الجزائر، 2021.
- بلعربي، عبد الكريم. "نظام الترقية في الوظيفة العمومية"، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، العدد الأول، ديسمبر 2013.
- بن قمجة، زهرة. زحوفي، نور الدين. "السياسات المتبعة في إدارة نظم التكوين، الترقية والتحفيز في الهيئات العمومية، حالة الجزائر"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، دراسات إقتصادية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 23.
- بودريوه، عبد الكريم. "أجال رفع دعوى الإلغاء وفق القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، الجزائر، ع. 1، 2010.
- حجيمي، حدة. "رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية، جامعة الجزائر 1، م.57، ع.2، 2020.
- حمايتي، صباح. "نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائري"، مجلة صوت القانون، كلية الحقوق، جامعة محمدخيضر بسكرة، ع.24، 01نوفمبر 2022.

- دندن، جمال الدين. "النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الجزائر 1، م.6، ع.1.
- السوليميين، صفا محمود. "الرقابة الإدارية على قرار ترقية الموظف العام في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013"، دراسات: علوم الشريعة والقانون، م.43، ع.2، 2016.
- عطاب، يونس. "الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه"، مجلة نوميروس الأكاديمية، جامعة أحمد دارية، أدرار، م.4، ع.1، 2023.
- المسعود، صياح. "الترقية في الوظيفة العمومية"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، ع.1، 1، الجزائر، 2022.
- هني، رشيدة. "موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية"، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة، د، مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، م.3، ع.2، 2019.

### 3- الأطروحات والمذكرات

- بشيري، إبراهيم. نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2016.
- بلعور، أسامة. آليات الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 2023، 2024.
- بن حود، بوحفص. بقع، الصادق. النظام القانوني لترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، الجزائر، 2022، 2023.

- بوعزة، دليلة. *الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري*، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019، 2020.
- بوعكاز، يسرى. *تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر*، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، 2015-2016.
- تومي، صبرين. زايدي، سمية. *نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2021، 2022.
- تيشات، سلوى. *أثر التوظيف العمومي على كفاءة للموظفين بإدارات العمومية الجزائرية*، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، 2010، 2009.
- حدراوي، إكرام. *ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري*، مذكرة ماستر، تخصص قانوني إداري، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2020-2021.
- خيضر، عبد الوهاب. *نظام ترقية الموظف في الجزائر*، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014.
- الخيلي، محمد خليفة. *التظلم الإداري دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية والإمارات العربية المتحدة*، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.
- دبابي، فتيحة. خيرى، سارة. *نظام الترقية في التشريع الجزائري*، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، جامعة 08 ماي 1945، 2016، 2017.
- زكري، عمار. *حياد الإدارة في التشريع الجزائري*، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.

- ضفافية، سيف الدين. النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة تبسة، الجزائر، 2015.
- عقون، شراف. سياسيات تسير الموارد البشرية بالجماعات المحلية: دراسة حالة بولاية ميلة، مذكرة ماجستير، شعبة تسير الموارد البشرية، 2006-2007..
- العلمي، نورة، موانع الترقية والرقابة عليه في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر 2018, 2019, ص 96.
- العنزي، خالد حماد محمد. النظام القانوني للترقية الموظف العام: دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012.
- فرحات، مولاي، لحسن. إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج الخضر. باتنة، الجزائر، 2012، 2011.
- قديري، مريم. الوضعيات القانونية والاساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013.
- قريمس، إسماعيل. محل دعوى الإلغاء (دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين)، شهادة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013.
- كاوجة، محمد الطاهر. الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014.
- كاوجة، محمد الطاهر. الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014.

- ماضي، نبيلة. النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، شعبة الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالم، الجزائر، 2022، 2023.
- هني، رشيدة. نظام الترقية لي الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة سعيدة، د، مولاي طاهر، الجزائر، 2017-2018.
- واكد، علاء الدين. محمد لمين، حمزة. الترقية على أساس الشهادة بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 16/280، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الدكتور يحي فارس، الجزائر، 2019، 2020.

#### 4-محاضرات و ملتقيات

- فارة، سماح. الرقابة القضائية على أعمال السلطات الإدارية المستقلة في الجزائر. "حوليات جامعة قالم للعلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، ع. 20.

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	البسمة
	الشكر والعرفان
	الإهداء
	فهرس المختصرات
8-1	مقدمة.....
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لترقية الموظف العمومي.
8	المبحث الأول: ماهية الترقية .....
8	المطلب الأول: مفهوم الترقية وأنواعها .....
9	الفرع الأول: تعريف الترقية وأهميتها: .....
15	الفرع الثاني: أنواع الترقية .....
25	المطلب الثاني: التكيف القانوني لترقية الموظف العمومي.....
26	الفرع لأول: موقف الفقه من التكيف القانوني لترقية الموظف العمومي.....
30	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من ترقية الموظف العمومي.....
31	المبحث الثاني: شروط الترقية إجراءاتها .....
32	المطلب الأول: شروط ترقية الموظف العمومي .....
36	المطلب الثاني: إجراءات ترقية الموظف العمومي .....
42	خلاصة الفصل: .....
	الفصل الثاني: موانع الترقية والرقابة على قراراتها.
43	المبحث الأول: موانع ترقية الموظف العمومي .....
43	المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي. ....
43	الفرع الاول المسألة التأديبية أو الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية. ..
44	الفرع الثاني: توقيع بعض العقوبات .....
44	اولا التوقيف عن الوظيفة .....
49	المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.....
50	الفرع الأول: وضعية خارج الإطار .....

54.....	المبحث الثاني: الرقابة على قرار الترقية في التشريع الجزائري
54.....	المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري
55.....	الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية
57.....	الفرع الثاني: الرقابة بناء على تظلم
59.....	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية
60.....	الفرع الأول : دعوى إلغاء قرار الترقية:
74.....	الفرع الثاني: دعوى التعويض
79.....	خاتمة الفصل:
80.....	الخاتمة
82.....	قائمة المصادر والمراجع
	ملخص

## المخلص:

تمثل الترقية في الوظيفة العمومية إحدى الدعائم الأساسية لتسيير المسار المهني للموظف العام، كما تعد آلية تنظيمية محورية في تدبير الموارد البشرية داخل الإدارة العمومية تكتسي هذه الآلية أهمية بالغة من جهتين: فمن جهة الإدارة تساهم الترقية في إختيار العناصر الأكثر كفاءة مهنية، بما يضمن استمرارية المرفق العام و جودة خدماته ومن جهة الموظف تعد الترقية تجسيداً لاعتراف الإدارة بمجهوداته، كما تشكل حافزاً نحو المزيد من العطاء و التأهيل الذاتي غير أن الإستفادة من الترقية و إن كانت مرتبطة بتوفر شروط موضوعية و قانونية قد تعترضها مجموعة من الموانع القانونية أو الحالات التأديبية التي تقيد حق الموظف في الترقية ويلاحظ أن قرار الترقية يصدر عن الإدارة بصفة إنفرادية مما يجعله معرضاً في بعض الحالات التعسف أو الإنحراف في إستعمال السلطة لذلك أحاطة المشرع بمجلة من الضمانات الرقابية، سواءً من خلال الرقابة الادارية كماأقر للموظف العام حق الطعن في هذا القرار، سواء عن طريق التظلم الإداري أو اللجوء الى القضاء في حالة ما إذا شابه أي عيب من عيوب عدم المشروعية.

## Abstract:

Promotion in the civil service represents one of the fundamental pillars for managing the professional career path of public employees. It also serves as a key organizational mechanism in the management of human resources within the public administration. This mechanism holds significant importance from two perspectives:

From the administration's side, promotion contributes to selecting the most professionally competent individuals, thereby ensuring the continuity of public service and the quality of its offerings. From the employee's side, promotion represents a recognition by the administration of their efforts and serves as a motivation for further contribution and self-development.

However, despite being dependent on the fulfillment of objective and legal conditions, the right to promotion may face various legal obstacles or disciplinary cases that restrict the employee's eligibility. It is observed that the promotion decision is issued unilaterally by the administration, which, in some cases, may lead to abuse or misuse of authority.

Therefore, the legislator has surrounded this decision with a range of oversight guarantees, whether through administrative supervision or by granting the public employee the right to appeal the decision. This can be done through administrative grievance procedures or by resorting to the judiciary in cases where the decision suffers from any form of illegality.