



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور - خنشلة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات وشؤون الطلبة

قسم الحقوق

# آليات الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأساتذة

د. / كيحل سلسبيل

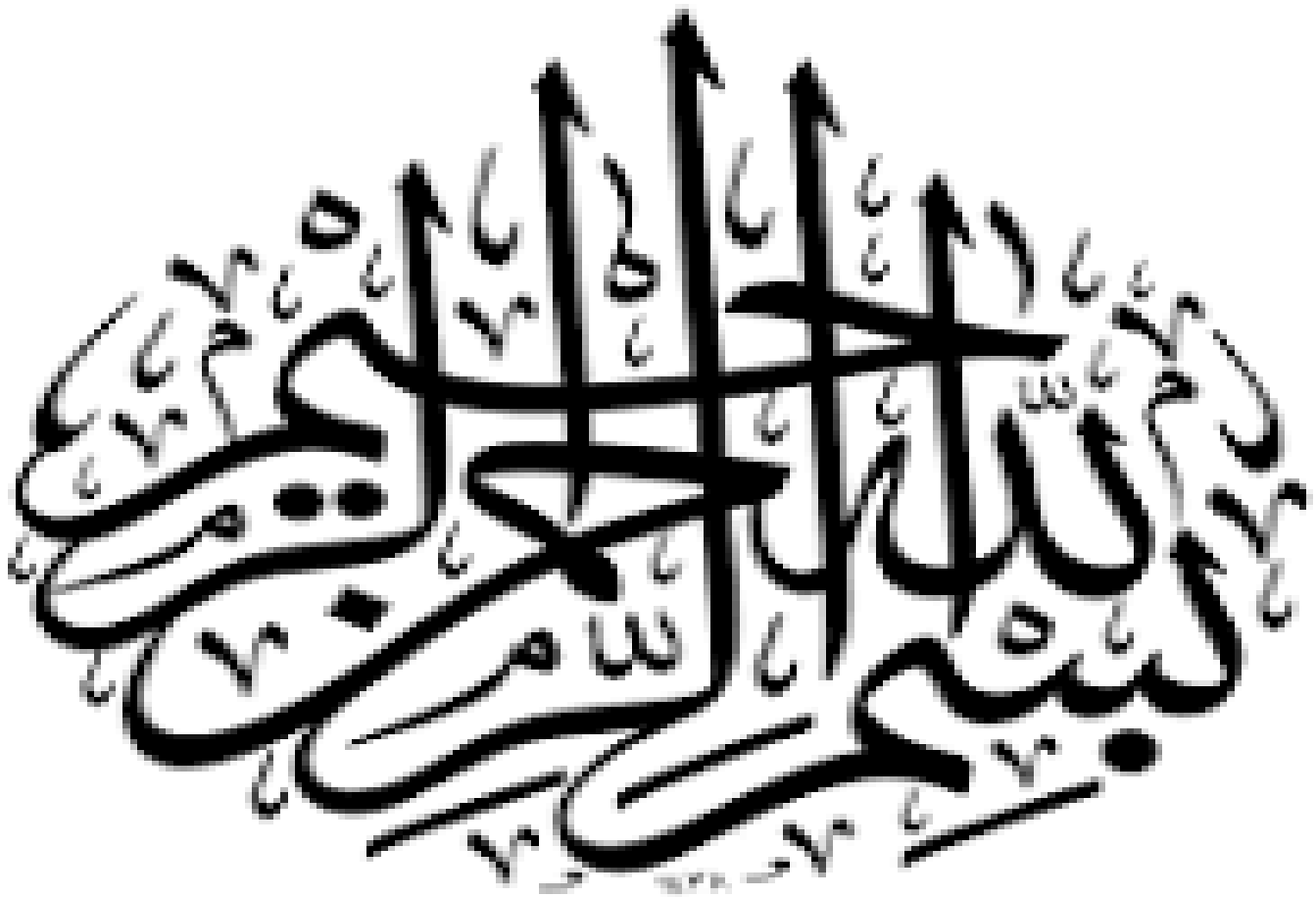
من إعداد الطلبة:

• بلعور أسامة

## لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
قوتال ياسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة	رئيسا
كيحل سلسبيل	أستاذ مساعد أ-	جامعة خنشلة	مشرفا ومقررا
قليل نبيل	أستاذ محاضر ب-	جامعة خنشلة	عضوا ممتحنا

الموسم الجامعي 2024/2023





## شكر وتقدير

اعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿... وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وُلْدِي وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا

تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ سورة النمل الاية 19.

الحمد لله اولاً وقبل وكل شئ واخراً وبعد كل شئ ودائماً دوام الحي القيوم نتقدم بالشكر الجزيل

واسمى عبارات التقدير الى الاستاذة المؤطرة والمشرفة " الدكتورة كميل سلسبيل".

كما نتقدم بالشكر الى الذين افادونا بمعلومات قيمة أثناء انجاز هذه المذكرة كما لا ننسى أن

نشكر اساتذتنا في قسم الحقوق والعلوم السياسية.

كما نشكر كل من ساعدنا من بعيد أو قريب ولو بكلمة طيبة

إلى كل هؤلاء نتقدم بأخلص التحيات وأطيب الأمنيات.





## الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل لولا فضل الله علينا  
إلى من اتبع الرسالة والأمانة، إلى نبيّ الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله  
عليه وسلم.

إلى حكمتي وعلمي وأدبي وحلمي وينبوع الصبر والتفأؤل والأمل  
إلى من أرضعني وأعطاني الحب والعطف والحنان والدتي الحبيبة.

إلى من هم أقرب إلى روحي،

إلى من أستمد منهم عزيمتي واصراري هم " أخواتي "

والى الأستاذ المشرف.

والى كل أصدقائي.



# مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية أداة من أدوات ممارسة سلطة الدولة، لها دورا سياسيا واداريا في النظام المؤسساتي والعام، فهي بذلك مطالبة لاسيما في الدول النامية للتكيف مع مقتضيات العصرنة الادارية<sup>1</sup>.

نظرا لأهمية الوظيفة العمومية وما تتمتع به من مزايا عديدة فقد عرفت تطورا كبيرا، فبعدما كانت حقا لصيقة بشخصية صاحبها وبمثابة ملكية خاصة تباع وتشتري، أصبحت في عصرنا الحالي تسير الدور الجديد للدولة من أجل خلق إدارة حيادية وناجعة، وقادرة على الاستجابة لأفاق المواطن، ومواكبة التطورات المحيطة بها، مع الاهتمام بتطوير عملية تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، باعتبار المورد البشري دافع للتقدم وخالق للثروة، مع ضمان المساواة في الحقوق والواجبات في تسيير الحياة المهنية للموظفين<sup>2</sup>.

للموظف العام دور هام في تحقيق أغراض الدولة المتمثلة في تحقيق المصلحة العامة، كما يقوم بتنفيذ قوانينها من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العام، حيث يعتبر الموظف العام اذا فسد فسدت هي الاخرى، فهو بذلك يمثل مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت شؤون الدولة ورأسها المفكر ومساعدتها المنفذ<sup>3</sup>.

لأجل ذلك أولى المشرع الجزائري الموظف العام عناية كبيرة على غرار باقي التشريعات في العالم، وتظهر هذه العناية بشكل واضح في النصوص التشريعية والتنظيمية والتي تضمنت في طياتها واجبات وحقوق الموظف العام، حيث أنه تقع على الموظف العام واجبات بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة، فيكون ملتزما بها طول مدة خدمته في الادارة، وتقابل هذه الواجبات حقوق تلزم الادارة بمنحها للموظف، و من بين أهم هذه الحقوق حق

<sup>1</sup> - دبابي فتيحة، خيرى سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والادارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، ص 1.

<sup>2</sup> - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ص 13.

<sup>3</sup> - دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص 01.

الترقية، الذي يعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مسيرته المهنية من يوم تعيينه إلى غاية إنتهاء علاقته بالادارة<sup>1</sup>.

لذا تعتبر الترقية من أهم التغيرات التي يشهدها الفرد خلال مسيرته المهنية، فعبر مساره الوظيفي يسعى الفرد للحصول على الترقية بشتى الطرق، وذلك لتحسين مستواه بخضوعه لفترات تكوينية أو تدريبية عامة أو متخصصة ورغبة من الادارة العامة على وضع الشخص الانسب في المكان الانسب عملت على وضع شروط دقيقة لكل المناصب لمعرفة حاجياتها ومتطلباتها، ومحاولة الجمع بينهما على فرض التكوين والتدريب بصفة دورية لكل الموظفين وخاصة لمن تتربق ترقيتهم، ونظرا لزيادة الوعي بأهمية العنصر البشري في نظر الادارة الحديثة والتنمية الوطنية اعطى الخبراء عناية بالغة بالمعايير والاسس الواجب إتباعها من أجل إختيار أحسن الموظفين وأكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب مع مؤهلاتهم، وقدراتهم...إلخ.

هذا الاهتمام تم نصه وطرحه دستوريا وقانونيا، فالجزائر نصت في دستورها ان الوظيفة العمومية حق لكافة المواطنين، وهذا ما تم تجسيده على مستوى قانون الوظيفة العمومية الجزائري<sup>2</sup>.

إذ تلعب الترقية دورا بارزا ومهما في مسار الموظفين، بدءا من هذا المنطلق يمكننا أن معرفة دافع الدول في إهتمامها وحرصها على إيجاد مخطط ترقية سليم يتناسب مع مدى تقدم هذه الدولة أو تلك، وتظهر أهمية تبني سبيل منطقي وعادل للترقية حيث يكون على أسس سليمة تكفل تحقيق كل أهدافه و غاياته بعيدا عن الاعتبارات الخاصة والمحسوبية، و يساهم في الارتقاء بمستوى الجهاز الاداري في الدولة، ويحقق التوازن بين المصلحة الخاصة للموظف المصلحة العامة للدولة.

<sup>1</sup> - دبابي فتيحة، خيري سارة، مرجع سابق، ص 01.

<sup>2</sup> - تسعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2015/2014 ص 3 و 4.

### أولاً: أهمية الموضوع

وتتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال إتصاله بأهم عنصر من عناصر المجتمع، والمتمثل في الموظفين العموميين، إذ أصبح المورد البشري يمثل معدن ثمين يجب إستغلاله والاستثمار فيه، فتحقيق الدولة لاهدافها التي تم التخطيط لها يتوقف على مدى نجاحها في إنتقاء اطاراتها من الموارد البشرية المؤهلة والمشبعة بالمسؤولية والشعور بالواجب، بالاضافة إلى التطبيق السليم لعملية الترقية التي تعتبر أهم مواضيع الوظيفة العامة خاصة في عصرنا الحديث، فهي عبارة عن وسيلة تسير الادارة على أحسن وجه، وذلك عن طريق غرس روح التنافس بين الموظفين للحصول على الرتب والدرجات العليا، مما يجعلهم يسعون دوماً إلى تحسين مستواهم ومهاراتهم خلال مسارهم المهني، ويؤدي هذا إلى رفع مستوى الادارة إلى الاعلى.

كما تجذب الترقية الافراد الكفاءات و ذوي الخبرات العالية إلى الرغبة في العمل في الادارة وعدم الاستقالة من الوظيفة، وذلك لحصولهم على المراتب العليا في الدولة، وتنمي الترقية مهارات وخبرات الافراد و ذلك عن طريق التكوين أو المكتسبات المهنية، وهي بمثابة مكافأة تمنح للموظف الجدير بالترقية، وتتمثل هذه المكافأة في الزيادة في رواتبهم ومن ثم تحسين مستواهم المعيشي ومركز هم الاجتماعي والاقتصادي.

### ثانياً: الاشكالية

واستناداً لما سبق ذكره سنحاول معالجة ومناقشة الموضوع بإثارة الاشكالية التالية: هل نجح المشرع الجزائري في وضع نظام قانوني فعال للترقية خلال المسار الوظيفي للموظف؟

### ثالثا: الهدف من الدراسة

يكمن الهدف من هذه الدراسة في المساهمة في التعريف بنظام واليات وطرق الترقية في الوظيف العمومي الجزائري، وتحديد المعايير التي تعتمد عليها الادارة العامة في ترقية الموظف العام، بالإضافة إلى محاولة الكشف عن الدور الذي يلعبه هذا النظام في المسار المهني للموظف العام، مع تسليط الضوء على مدى توافر الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام إتحاه قرار الترقية، بالإضافة الى الرقابة على الترقية وموانع حدوثها.

### رابعا: أسباب اختيار الموضوع

يعتبر من اهم المواضيع التي يبحث عنها الموظفين باعتبار ان نسبة كبيرة من اصحاب مناصب الشغل ينتمون الى الوظيف العمومي وبالتالي فان هذا الموضوع مهم جدا ، بالإضافة الى انني موظف تابع للوظيف العمومي، كما ان لي الرغبة في معرفة كافة الاجراءات القانونية والاجراءات التي تحكم نظام واليات الترقية .

### خامسا: المنهج المتبع

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتعمق في تفاصيل الموضوع ، وابرار بطريقة سلسلة سبل وطرق الترقية في الوظيف العمومي، كما تم الاعتماد على المنهج المقارن من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية اضافة الى الاجتهادات الفقهية

### سادسا: الدراسات السابقة

بالرغم من أهمية هذا الموضوع في الحياة الوظيفية للموظف، إلا أن الباحثين لم يتطرقوا إلى موضوع الترقية بالتفصيل، وخاصة فقهاء القانون الاداري في الجزائر الذين لم يعالجوا موضوع الترقية إلا في أجزاء صغيرة، ونفس الشيء بالنسبة لرسائل والاطروحات، لكن كانت الدراسات عبارة عن ركائز اعتمدنا عليها انطلقنا منها لدراسة موضوعنا .

• ومن بين هذه الدراسات التي اعتمدنا عليها هي :كتاب الوظيفة العامة في التشريع

الجزائري للدكتور عمار بوضياف،

- رسالة دكتوراه بعنوان الاسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري للدكتور عمي العرنان مولود.
- رسالة ماجيستر بعنوان أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية لمطالبة سموى تشيات.

#### سابعاً: صعوبات الدراسة

لاحظنا بعض العوائق البسيطة والمتمثلة في انه لا يوجد تركيز كبير من طرف الفقهاء والدكاترة والباحثين على موضوع الترقية واخذه بمنظور عام فقط دون تخصيص له رسائل وكتب وبحوث مفصلة فكل المراجع والمصادر لوحظ انها تشير فقط الى الترقية بصفة عامة.

#### ثامناً: التصريح بالخطأ

قصد الاحاطة بالموضوع، والاجابة على التساؤل المطروح تم تقسيم البحث الى فصلين، حيث تناول الفصل الاول تحت عنوان الاطار العام للترقية ، اما الفصل الثاني تحت عنوان فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي، وكل فصل يتكون من مبحثين.

الفصل الأول:

الاطار العام للترقية

### الفصل الأول: الإطار العام للترقية

بمجرد انعقاد العلاقة الوظيفية يكتسب الموظف العام مجموعة من الحقوق وعلى رأسها الحق في الترقية، وهذا الحق نصت عليه كل قوانين الوظيفة العامة في دول العالم ، وتم ادراجه كحق ثابت يطبق على عدم المساواة بين الموظفين لذلك فالترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يهدف لها الموظف العام و تستحوذ على تفكيره، رغبة منه في تحسين أوضاعه ، سواء من ناحية الزيادة في الراتب أو المداخل أو من ناحية رفع المستوى الوظيفي.

ويرتبط الحق في الترقية بوجود نظام الوظيفي الذي يندرج فيه الموظف منذ بداية حياته الوظيفية إلى غاية، نهايتها، ووجود نظام وظيفي صحيح أمر وجوبي لاجتذاب أفضل الكفاءات في ميادين الوظيفة.

اما الترقية زيادة عن أنها حق للموظفين فهي عبارة عن حافزا لتقديم الاحسن من قبلهم والاخلاص في عملهم و تطوير أدائهم الوظيفي<sup>1</sup>، وللالمام بالجانب العام للترقية تم تقسيمه إلى الاطار المفاهيمي للترقية (المبحث الاول) ثم الاطار القانوني للترقية (المبحث الثاني).

---

<sup>1</sup> - شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة عين الدفلى، الجزائر، 2013/2014 ص 50 .

### المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للترقية

تشكل الترقية بجميع أشكالها دعامة أساسية في المسار المهني للموظف وحافزا يؤثر مباشرة في تثبيت اسباب الاستقرار و الاستمرارية بالمرافق العمومية، و يتجسد ذلك من خلال الاليات التي تسمح بضمان تساوي الموظفين في الصعود إلى إحدى الدرجات السلك الوظيفي أو بتغيير الرتب داخل نفس السلك أو من سلك إلى آخر.

وسنحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على الإطار المفاهيمي للترقية بالتعرض إلى مفهوم الترقية (المطلب الاول) و من ثم إلى أهداف الترقية (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: مفهوم الترقية

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وذلك لما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فطموح الموظف العام عند التحاقه برتبة معينة هو تحسين قدراته وأن يرقى في سلم الوظيفة العامة والوصول للمناصب العليا، كون الترقية تحقق الاستقرار الوظيفي، وتحقق العدالة وسط الأجهزة الإدارية،<sup>1</sup> وسنتناول في هذا المطلب تعريف الترقية وأهميتها.

#### الفرع الاول : تعريف الترقية

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، فهي كل تغيير يطرأ على الموظف العام في مركزه الوظيفي، تعددت التعريفات المقدمة للترقية حيث تم التطرق الى تعريفها لغة، إصطلاحا، فقها، تشريعا و قضاءا .

<sup>1</sup> - خضير عبد الوهاب، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2014-2015 ص06.

أولاً: الترقية لغة

الصعود والارتقاء وهي مشتقة من كلمة رقي اي رفعه وصعده.<sup>1</sup> ويقصد بها رفع شخص من مرتبة الى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب الاجتماعي و الجانب الاقتصادي فترقية شخص أو عدة أشخاص في مكانة أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية الاجتماعية، أو إعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية.<sup>2</sup>

ثانيا : الترقية اصطلاحا

هي تغيير في مكانة الموظف بمركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على اقرانه وقد اختلف في تعريف الترقية عند المفكرين فهناك من عرفها على انها وسيلة لتخطيط وتنمية المسار المهني للموظف.

- هي عملية تحريك الموظف من مستوى اداري اقل الى مستوى اعلى مهني تنطوي زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية.

- هي شغل الموظف لوظيفة اخرى بمستوى اعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة والمسؤولية والمركز<sup>3</sup>.

ثالثا : الترقية فقها

تعددت تعاريف الترقية بتعدد آراء الكتاب و الباحثين و أهم هذه التعريفات:

<sup>1</sup> - طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد بوضياف - المسيلة كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق السياسية قسم حقوق تخصص قانون اداري، 2019 ص 11

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009/2010 ص.87

<sup>3</sup> - اسماء بن ناجي وزميلتها، الترقية الادارية ودورها في تحسين اداء العاملين مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة حمة لخضر الوادي،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل 2018ص.17 .

عبد الغني بسيوني عبد الله على أن الترقية يقصد بها نقل الموظف إلى وظيفة من درجة أعلى في وظيفته من السلم الإداري للوحدة التي يعمل بها<sup>1</sup>.

وكذلك عرفها نواف كنعان على أنها رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة و المسؤولية، و ذلك بعد إستيفائه شروط شغل الوظيفة المراد الترفيع إليها<sup>2</sup>.

بإضافة أيضا يعرف الاستاذ سليمان محمد الطماوي الترقية بأنها: "تعني الترقية أن يشغل الموظف وظيفة رتبته أعلى من رتبة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على الترقية زيادة في الجانب المادي والمعنوي للعامل و زيادة في إختصاصاته الوظيفية<sup>3</sup>. كما عرف سعيد مقدم الترقية: "على أن مفهومها يرتبط بتقييم أداء الموظف أثناء مساره المهني وهو تقييم دوري ومستمر يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجة و في الرتبة أو إلى منح إمتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين الاداء<sup>4</sup>.

كما عرفها علاء الدين عشي: "يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه، والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية<sup>5</sup>.

بالنسبة للفقهاء في الجزائر فقد عرفت بأنها: "الترقية هي صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى، أي أن الترقية يصاحبها تغيير

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003، ص.324 .

<sup>2</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفية العامة، القرارات الإدارية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص.122.

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973، ص 50.

<sup>4</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، ، 2010 ص 19 .

<sup>5</sup> - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ج 1، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص72 .

في المركز القانوني للموظف المرقئ، من ثم تتغير واجباته تزداد سعة و خطورة وأهمية، كما يتحسن وضعه المالي<sup>1</sup>.

باستقراء مختلف التعاريف سالفة الذكر نخلص إلى أن أغلب الفقهاء يتفقون على أن الترقية الوظيفية هي تحول الموظف العام من رتبة سفلى إلى رتبة عليا بقرار من السلطة المختصة بذلك، وتترتب عنها آثار مادية تتمثل في زيادة في الراتب وآثار معنوية تتمثل في زيادة طموح الموظف والمثابرة أكثر للوصول إلى أعلى الدرجات<sup>2</sup>.

### رابعا : الترقية تشريعيا

عرف المرسوم رقم 59-85 (ملغى) في المادة 54 منه الترقية على أنها: " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير في رتبة السلك ذاته أو بتغيير السلك"<sup>3</sup>.

اما الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد عرف الترقية في المادة 106 منه: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تتحدد عن طريق التنظيم". كما وتنص المادة 107 من الأمر نفسه على ما يلي: " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة"<sup>4</sup>.

نستنتج أن المشرع في هاتين المادتين كان دقيق واضح في تعريف لترقية سواء الدرجة او في الرتبة، مما سهل في رفع الغموض عن النوعين اللذين سوف نتطرق لهما بالتفصيل .

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 114 .

<sup>2</sup> - دبابي فتيحة، خيري سارة، مرجع سابق، ص 07 .

<sup>3</sup> - المادة 54 من المرسوم رقم 59-85 مؤرخ في 23 مارس، 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، د ر، ج، ج عدد 13 مؤرخة في 24 مارس 1985 .

<sup>4</sup> - المادتين 106 و107 من الأمر 03-06 مؤرخ في 15 جويلية، 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج . ر . ج . ج، عدد 16 مؤرخة في 16 جويلية .2006.

### خامسا : الترقية قضائيا

إستقر القضاء الاداري على أن الترقية هي حصول الموظف على درجة أعلى في السلم الاداري حتى ولو لم تكن هناك زيادة في الراتب<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : اهمية الترقية

تعتبر الترقية من اهم الانشطة و العمليات التي تعود بالنفع على الادارة و الموظف في وقت واحد، هذا نظر لما يعود بالنفع لكلا الطرفين، وفيما يأتي سنذكر بعض الامور التي توضح أهمية الترقية:

- الترقية أهم العناصر مساهمة في تطوير الاداء للموظف على بذل مجهودات أكبر في أداء المهام المحددة له، فالموظف في أي مؤسسة لا يسعى فقط للحصول على مقابل مادي فقط او معنوي، إنما أيضا يسعى إلى الوصول إلى أعلى المناصب والوظائف التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل الهيكل الوظيفي للادارة و تضمن له الاستقرار الوظيفي و استمرار الخبرة، كما تمكنه من إشباع رغباته نحو التقدم و التطور إلى مستويات مادية واجتماعية أفضل، وبالتالي تقديم الاحسن في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة<sup>2</sup>.

- يجعل برنامج الترقية الواضح والجيد من التوصل إلى مستوى أعلى من الرضا بين الموظفين من الجوانب التالية:

- الرضا عن الوظيفة.
- الرضا عن الراتب.
- الرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي.
- الرضا عن أسلوب الاشراف والقيادة.
- الرضا عن مجموعة العمل.

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985 ص496.

<sup>2</sup> - شعبيي أمينة، مرجع سابق، ص 53-54 .

• الرضا عن النواحي الاجتماعية<sup>1</sup>

- الترقية هي مصدر من مصادر إختيار الموظفين لشغل الوظيفة العمومية فهي تساهم في سد إحتياجات الادارة العمومية من الموارد البشرية من حيث النوع والكم، كما أن وجود نظام مخطط ومعروف للترقية في المؤسسة يعتمد على أساس معايير موضوعية تمكن إدارة المؤسسة من تحقيق أهدافها فيما يتعلق بسياسة التوظيف، وذلك بسبب إقبال عدد كبير من الاشخاص الراغبين في العمل على الالتحاق بهذه المؤسسة من أجل الاستفادة من هذه المميزات الجانبية للعمل فيها، والتي يشكل نظام الترقية فيها أحد عوامل الجذب هذه:

- تساهم الترقية في التوسيع من داخل المنافسة الداخلية على المناصب فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى أداءها، كما تسمح للموظف بتحسين مستواه المهني وعدم الجمود في مستوى واحد من بداية حياته الى غاية نهايتها، لذا يمكن القول أن الترقية هي أداة من أدوات المواءمة بين أهداف الموظفين من جهة و أهداف الادارة من جهة أخرى، وهي في نفس الوقت تحقق مبدأ ترقية الشخص الانسب في المكان الانسب وفي الزمان المناسب<sup>2</sup>، إذ أن المؤسسة الاقتصادية الناجحة هي التي تستطيع أن تحقق أهدافه وكفاءة، وهذا لن يتم إلا من خلال إشباع حاجات الافراد العاملين فيها، ولا شك أن الترقية تمثل أحد الركائز لاهتمامات الموظفين الامر الذي يتطلب ضرورة العناية ببرامج الترقية هذه لتكون على درجة كبيرة من الموضوعية تتحقق من خلالها مصلحة وأهداف كل من المنشأة والافراد على حد سواء<sup>3</sup>.

- إن وجود تطبيق برامج ترقية واضح وجيد بعيدا عن المحسوبية والتحيز يؤدي إلى إفساح فرص الترقية والتقدم أمام العاملين المجددين يؤدي إلى زيادة معنوياتهم، ويؤدي إلى إخلاصهم وشعورهم بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها.

<sup>1</sup> - مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الافراد، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2005 ص 276 .

<sup>2</sup> - شعبيي أمينة، مرجع سابق، ص ص 54-55 .

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، ص 56 .

- ضمان بقاء الافراد الاكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف العليا فالترقية تجبره على بقاء وصرف النظر في فرص ترقية مؤسسات أخرى، فباعتبار المؤسسة هي من أكسبتهم المهارات الفنية والادارية في مجال أداء المهام والاعمال و بالتالي تقوم بإختيار من بينهم من يصلح لشغل الوظائف الشاغرة، وذلك عن طريق الترقية.

يتمثل هدف الفرد في تطلعه وزيادة على المزايا المادية والمعنوية الممنوحة رغبة منه في تحقيق النمو والترقية داخل المؤسسة و في مستويات أدبية أعلى، إذ تشير الدراسات إلى وجود علاقة بين الترقية ورضا الموظف عن أدائه<sup>1</sup>.

وأخيرا نخلص إلى موضوع الترقية يحتل مرتبة عليا في لأهمية بين موضوعات مختلفة لأن الترقية تبقى غاية يسعى الموظفون دائما للحصول، وهذا نظرا لما تتطوي عليه الأخيرة من مزايا وتعدد أنواع وأنظمة الترقية من منظمة إلى أخرى<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: انواع الترقية

تختلف أنماط و أنظمة الترقية من دولة إلى أخرى، وقد أخذ المشرع الجزائري كنمط لتوظيف الداخلي على مستوى الوظيفة العمومية وميز بين نوعين من أساسيين لترقية، و ذلك يتضح جليا في تعريفها من خلال هذين النوعين هما (الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة) وعليه سيتم في هذا المبحث بشيء من الشرح إلى كل نوع على حدى من خلال الفرعين الاتيين.

### الفرع الاول: ترقية في الدرجة

الدرجة وهي الصفة المخولة لمستخدميها لشغل وظيفة من الوظائف المقررة لهم، ويفهم من ذلك بأنه يوجد تصنيف شخصي لكل موظف عام داخل كل سلك إداري أو تقني، والمتمثل في الدرجة و الذي يترتب عليه إختلاف في المرتب و إختلاف في الصلاحيات .

<sup>1</sup> - محمد مسعود بورغدة، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية، مذكرة ماجستير في علم التربية البدنية، علم النشاط البدني والرياضي التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2001/2002 ص 28 .

<sup>2</sup> - شعبي أمينة، مرجع سابق، ص 55.

أما الترقية في الدرجة تعني إنتقال الموظف من درجة إلى درجة أعلى داخل نفس الرتبة وفق الشروط القانونية، ولا يترتب عليها إلا أثر مادي، يتم من خلاله تثمين مرتب الموظف دون تغيير واجباته ومسؤولياته<sup>1</sup>، وقد عرفت المنظومة القانونية الجزائرية تطورا في معالجة الترقية في الدرجة إلا أنها حافظت على نفس المعايير المعتمدة والمتمثلة في ( الجمع بين الاقدمية والكفاءة هذا من جهة، و من جهة أخرى الاقدمية المطلقة).

كما تعتمد الترقية في الدرجة على الاقدمية بدرجة أساسية إضافة إلى التقييم الدوري بصفة دورية، والأخذ بمعيار الاقدمية كضمان ضد أي تعسف أو امور شخصية .مما يتحقق معه المساواة بين جميع الموظفين رغم ما قد تؤدي له هذه الطريقة من فتح المنافسة بين الموظفين مما يحول دون تولي الاكفاء للوظائف القيادية، وتتم ترقيتهم فقط لانهما الاقدم في قائمة التأهيل، إلا أن ربطها من جهة أخرى بنتائج التقييم الدوري من شأنه أن يخفف من حدة الوضع<sup>2</sup>.

نص المشرع الجزائري على الترقية في الدرجة في المادة 106 من الامر 03/06 و التي جاء فيها " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة أعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"<sup>3</sup>.

من هذه الاخير يفهم أن الترقية في الدرجة هي ارتقاء الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة في ذات الرتبة و ذلك بعد توفر شروط الاقدمية المطلوبة في سن المعينة، تبعا لتتقيط الادارة التي لها صلاحية التعيين وبالتالي فالترقية في الدرجة هي آلية في درجات الرتبة الواحدة مع الزيادة في الراتب، أي أن الموظف يبق يمارس في نفس الاعمال و

<sup>1</sup> - تسعديت بلقاسم، مرجع سابق، ص 22 .

<sup>2</sup> - تسعديت بلقاسم، مرجع السابق، ص 22-23 .

<sup>3</sup> - أنظر المادة 106 من الامر رقم 03/06، مرجع السابق.

المسؤوليات التي كان يمارسها قبل ترقيته، فالترقية وفق لهذا المفهوم تشب نظام العلاوات الدورية<sup>1</sup>.

كقاعدة عامة، فإن الموظف يستفيد من الترقية في الدرجة طبق لاحكام المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 139/22<sup>2</sup> والتي تنص عمى ما يلي: « تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة »، حيث جاء بالجديد و أصبح سلم الدرجات يتكون من 12 درجة بعد أن كان 10 درجات فقط في القوانين السابقة.

وإذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الاقدمية المقبولة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصى، وتوزع النسبة القصى للتعويض الخبرة في صنف على اثني عشر 12 درجة عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و 42 سنة كما هو مبين في الجدول الاتي:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصى
من درجة الى درجة اعلى منها مباشرة	سنتان و 6 اشهر	3 سنوات	3 سنوات 6 اشهر
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

**الشكل 01: جدول يمثل مدة الترقية في الدرجة حسب المرسوم 139/22 السالف الذكر**  
كما تضمن المرسوم الرئاسي رقم 139/22 تحت عنوان "الخبرة المهنية"، حيث نصت المادة 9 منه على: "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي إكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة"، والذي تأكد عليه المادة 16 من نفس المرسوم: "إذا كان الموظف قد مارس نشاطا مدفوع الاجر قبل توظيفه فإنه يستفيد بعد ترسيمه في رتبته من إحتساب الخبرة المهنية المكتسبة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عصمت عبد الكريم خميفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1974، ص. 84

<sup>2</sup> - نظر المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 139/22 المؤرخ في 31 مارس 2022 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات

لموظفين و نظام الدفع رواتبيهم، المنشور في الجريدة الرسمية رقم : 23

<sup>3</sup> - ينظر المادة 5 و المادة 36 من المرسوم 139/22 مرجع سابق.

من خلال الجدول أعلاه نخلص إلى أن الموظف في بداية مشواره المهني، أي بعد تعيينه وتنصيبه في وظيفته يبدأ العد التصاعدي لاحتساب الاقدمية، فمتى توفرت فيه الشروط القانونية من أجل ترقيته في الدرجة أي ببلوغه المدد المذكورة في الجدول أعلاه، بحيث إذا كان الموظف جدير في أداء وظيفته ويتمتع بالمؤهلات الكافية من أجل ترقيته مع توفر الاقدمية تتم ترقيته مباشرة في مدة لا تقل عن سنتين 2 وستة 6 أشهر، أما عن الموظف الذي يخل بالالتزامات وواجباته الوظيفية فإنه لا يمكن حرمانه من الترقية في الدرجة، لكن تكون الترقية حسب المدة المتوسطة أو البطيئة، أي محصورة بين ثلاث 3 سنوات وثلاث 3 سنوات و ستة 6 أشهر<sup>1</sup>.

ونستنتج من ذلك أن صيغة الترقية في الدرجات ترتبط بفكرة المسار المهني للموظف العام، ولهذا فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني أي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح في تحسين مستواه بصفة تدريجية طوال هذه المدة، بدون أن يتوقف هذا التعيين على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته و على تطور في منصبه أو رتبته، وبالتالي فالترقية في الدرجات لا ترتبط إلا بالارتفاع في الاقدمية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : الترقية في الرتبة

استنادا إلى أحكام المادة 15 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية التي تنص على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"<sup>3</sup> يرجوع لمبدأ المسار المهني الذي تقوم الوظيفة العمومية الموظف يستفيد من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل أكثر من ذلك فإن الترقية تعد حقوقه<sup>4</sup>، كما أنها تعتبر ذلك

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، ط1 دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ص 181

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 182.

<sup>3</sup> - انظر المادة 38 من الامر رقم، 06-03، مرجع سابق.

<sup>4</sup> - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012 ص 54 .

الامتياز الذي يمنح للموظف العام والذي ينتج عنه زيادة في الراتب وارتقاء في منصب العمل، مما يؤدي إلى الزيادة في مسؤولياته وبعض إمتيازاته<sup>1</sup>.

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية إنتقال الموظف من وظيفته بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة، وتتميز هذه الأخيرة بإرتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات<sup>2</sup>.

حاول المشرع الجزائري تنظيم و تأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية أي تنظيم الوظيفة العمومية بما فيها الامر 03/06 و الذي نص على هذا النوع من الترقية في مادته رقم 107 كما يلي : « تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الاعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الاعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية<sup>3</sup> :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على شهادات و المؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصصين.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على طريق الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهل، يعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة.

وفيما يلي نقوم بشرح و تفصيل كل نوع على حدى كما يلي:

<sup>1</sup>-علي سعد عبد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص ص 64-65 .

<sup>2</sup>- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 181 .

<sup>3</sup>- أنظر المادة، 107 من الامر رقم 06-03 مرجع سابق.

اولا : الترقية على أساس الشهادات :

قد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة، فيصبح من حقه أن تتعكس ايجابا على وضعه الوظيفي، فيرقى من رتبة الى أخرى، حيث ميز المشرع الجزائري في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية بين فئتين من المستفيدين من هذه الترقية، تضم الفئة الاولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، وتتعلق هذه الفئة في الحقيقة بالمرشحين للتوظيف وذلك بتوفر شرطين أساسيين يتمثلا في:<sup>1</sup>

- يجب أن يكونوا من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الادارات العمومية المعنية.
- كما ينبغي أن يكون من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الاخرى التي تم ذكرها هذا وفقا لما نصت عليه المادة 34 من ذات القانون سالف الذكر الفقرة 05 منه .

ثانيا : الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

يعتبر التكوين وسيلة رئيسية في المسار المهني للموظفين، كما تم ذكره في القوانين الاساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، حيث نصت المادة 107 من الامر رقم 06-03 في بندها الثاني على الترقية بعد التكوين المتخصص، فهذا النوع من الترقية ينتج عن تحسن المعارف والكفاءات الاساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين متخصص<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - دبابي فتيحة ،مرجع سابق،ص 14

<sup>2</sup> - ينظر المادة 2/107 من الامر رقم 06-03 مرجع سابق.

كما نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 26/91 على هذا النوع من الترقية: " يستفيد العمال المرسمون أو المتدربون طورا من التكوين وتحسين المستوى إما لرفع تأهيلهم أو تكييف أنماطهم حسب الوظيفة أو للاستفادة من الترقية.<sup>1</sup>

ومن اجل تحقيق هذا النوع من الترقية تقوم الادارة بإعداد مخطط قطاع سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفق أهداف الادارة العمومية و الاحتياجات الاولية بالنظر إلى مخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الاطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق هذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة و المناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي، و لتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 92/96<sup>2</sup>، حيث منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكوينا متخصصا وتتمثل في الالتحاق بسلك أو برتبة عليا يمكن أن يدوم هذا التكوين ثلاث سنوات، ويتم تسجيل الموظف في قائمة التأهيل عن طريق الاختيار مع تخفيض في الاقدمية التي تساوي هذه الدورة التكوينية<sup>3</sup>.

كما أن التكوين أثناء الخدمة يسمح للموظف:

- بالاستفادة من الاقدمية للتقدم للمسابقات المهنية،
- بالتسجيل على قوائم التأهيل للمناصب العليا،
- تحديث المعلومات،
- التمرن على تقنيات الطرق والتعليمات الادارية.

<sup>1</sup> - ينظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 53/16 المؤرخ في 01 فيفري 1991، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى قطاع البلديات، ج.ر، ع، 06، الصادرة في 06 فيفري 1991 .

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس، 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج.ر، ع، 16، الصادرة في 06 مارس، 1996، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 المؤرخ في 11 جانفي، 2004 ج.ر، ع 1 .

<sup>3</sup> - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص ص 103-104 .

غير أن الوضعية الحالية تتميز بغياب تطبيق واضح يتمثل في تحضير الامتحانات والمسابقات المهنية، ولا يوجد تناسق بين التكوين والاحتياجات، و هذا لغياب تقييم إحتياجات التكوين و الاهداف المراد الوصول إليها<sup>1</sup>.

### ثالثا: الترقية عن طريق الامتحان المهني:

يتصل هذا النوع من الترقية مباشرة بأهمية توليها السلطات العمومية للتكوين المتواصل بمختلف صيغه البيداغوجية، ومن الاهمية يمكن أن نشير أنه لا يمكن وضع الطابع التلقائي لهذا النوع لأنها رغم اعتبارها جائزة تقدم للجهد الشخصي الذي يقوم به الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي و المهني، إلا أن تبقى مرهونة ب :

- أن يسجل الموظف في الجدول السنوي للترقية بعد إستشارة لجنة الموظفين، الامر الذي يفترض اللجوء إلى الملف الشخصي للموظف قصد إستكمال عناصر أدائه من طرف اللجنة المختصة بالترقية.
- عدد المناصب الشاغرة المخصصة للترقية الداخلية وقد تتراوح عادة نسبة هذه المناصب بين 10% و 20% عندما يتعلق الامر بالترقية من السلك إلى السلك الذي يعلو هو يبقى عدد المناصب مرهون بحاجات التأطير الوظيفي و الهيكلي المرتبطة بطبيعة النشاط و حجمه و بالهيكل الهرمي لمناصب العمل فيما يخص الترقية من الرتبة إلى الرتبة التي تكون في نفس السلك.
- الحد الاقصى من سن الموظف الذي تشترطه القوانين الاساسية الخاصة.

### ثالثا : الترقية عن طريق الاختيار

نصت عليها المادة 107 من الامر رقم 03/06 في بندها الخامس والمتمثل موضوعها في الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ

<sup>1</sup> - عز الدين عبده، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، الجزائر، 2002 ص 101 .

رأي اللجنة المتساوية الاعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة<sup>1</sup>، فهذا النوع من الترقية يمنح للادارة فرصة في تحفيز ودعم بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة حددها التنظيم المعمول، كما يعطي لها السلطة التقديرية في إختيار الموظف الجدير بالترقية<sup>2</sup>.

يمكن استنتاج أن المشرع لم يضع معايير محددة من أجل إختيار الموظف الاجدر بالترقية لبعض الادارات العمومية فيما يخص هذا النوع من الترقية، ولهذا وجدنا أن هناك تجاوزات تحدث بشأنها حيث في بعض الاحيان نجد أن حقوق بعض الموظفين تضيع وتسحب منهم إمتيازاتهم في الترقية بالرغم من أنهم هم الاحق بهذه الترقية، وهذا يرجع إلى ترك المشرع السلطة التقديرية في يد الادارة أي الحرية في الاختيار بين الموظفين المؤهلين للترقية و كذلك لانعدام النزاهة والحياد في بعض المؤسسات العمومية، لكن هذا لا يعني أن المشرع الجزائري لم يقيد الادارة في ترقية الموظفين على أساس الاختيار بصفة نهائية حيث ميز بعض الموظفين عن بقية الموظفين<sup>3</sup>.

وبالنسبة لهذه الفئة وتطبيقا لنص المادة سالفه الذكر صدرت التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008 المحددة لكيفيات تطبيق المواد 39، 40، و42 من القانون رقم 07/99<sup>4</sup> التي نصت في نقطتها الثانية على أن: "الموظفين الذين لهم صفة مجاهد، أرملة أو ابن شهيد الذين يستوفون الشروط القانونية للأقدمية والتأهيل لترقيته في رتبة أعلى مباشرة يتم اعفاء من الامتحان أو الاختبار المهني أو التسجيل على قائمة التأهيل في إطار الترقية الاختيارية".

<sup>1</sup> - ينظر المادة 107 من الامر رقم، 03/06 مرجع سابق .

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.116.

<sup>3</sup> - دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص. 16.

<sup>4</sup> - التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 15 أفريل، 2008 المحددة لكيفيات تطبيق المواد 39 ، 40، و42 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد.

كما تجدر الإشارة إلى أن الاستفادة من هذا الامتياز تكون مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف وهذا بتوفر الشروط القانونية المطلوبة، ومنه فترقية الموظفين المعنيين تتم بقوة القانون دون تطلب وجود مناصب مالية في إطار المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية<sup>1</sup>.

### خامسا : الترقية الاستثنائية :

هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرض لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم وغالبا ما تصر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تتضمنها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل لبعض موظفيها. لكنه وبالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العامة نجد أنه لم يتضمن هذا النوع الترقية وإنما تطرقت إليه بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك التي تستفيد عادة من هذا الإجراء، ويتعلق الأمر بسلك الأمن ورجال الإطفاء وغيرها من الأسلاك وذلك لخطورة المهام التي يقومون به<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المنشور رقم 01 المؤرخ في 03 جانفي، 2009 المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008.

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

### المبحث الثاني : الإطار القانوني للترقية

تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز و تطور قابلية الموظفين للارتقاء في المناصب الوظيفية العليا دون اللجوء إلى ملئ الشواغر من الخارج، ومن المعروف أن المناصب العليا قليلة العدد حصرا مع المستويات الادارية الوظيفية الاخرى، لذلك يكون العرض أكبر من الطلب مما يتطلب استخدام معيار مناسب يتم على أساسه توزيع الفرص المحددة على الاعداد الكبيرة من الافراد الطالبين لها<sup>1</sup> ، كما أن الاستفادة من الترقية يبقى مربوطا بتحقيق بعض الشروط المنصوص عليها قانونيا والمرور بإجراءات معينة، و هذا لاعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية<sup>2</sup> ، ومن أجل الالمام بالمبحث تم تقسيمه إلى أسس معايير الترقية المطلوب الاول، ثم شروط و إجراءات الترقية المطلوب الثاني.

#### المطلب الاول: معايير ( اسس ) الترقية:

يعتبر وضع معايير علمية سليمة للترقية من أهم المعوقات التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة، فعادة يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف المتاحة حيث أن فرص الترقية تكون محدودة، لذلك تظهر مشكلة إختيار أكفأ الموظفين للترقية وضرورة تحديد المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند إجراء عملية الاختيار<sup>3</sup>

#### الفرع الاول: الترقية على أساس المعايير الكلاسيكية :

تعتبر الاقدمية والكفاءة من أقدم المعايير المعمول بها في الترقية من حيث التطبيق، ويتم إحتسابها من طرف الادارة ليتم ترقية الموظف من منصب إلى منصب آخر أعلى منه.

#### اولا: الترقية على أساس الأقدمية :

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 88.

<sup>2</sup> - تسعديت بلقاسم، مرجع سابق، ص 30.

<sup>3</sup> - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص70.

تقوم الترقية بالأقدمية بشكل أساسي على إمضاء الموظف لفترة زمنية معينة في وظيفته وفقا لما تتطلبه القوانين والأنظمة، وعند انقضاء تلك المدة الزمنية يرقى إلى الوظيفة أو الدرجة الأعلى مباشرة<sup>1</sup>.

والفكرة الأساسية التي تقوم عليها هي أن الوقت كفيلا بأن يحدد الممتاز من الضعيف وأن هناك علاقة وثيقة بين مدة خدمة الشخص وبين كفاءته الوظيفية أي أن الموظف يكتسب بالأقدمية خبرة وكفاءته الوظيفية أي أن الموظف يكتسب بالأقدمية خبرة وكفاءة<sup>2</sup>.

ولقد ثار خلاف فقهي حول مدى نجاعة هذا المعيار كأساس للترقية، فمعظم الذين كتبوا على هذا المعيار "والذي إعتمه المشرع الجزائري" قد أوردوا مزاياه وعيوبه في مؤلفاتهم دون أن يبينوا لنا المعيار الانسب و الانجع في عملية الترقية<sup>3</sup>.

أ/: مزايا الترقية الأقدمية:

تتمثل هذه المزايا في :

- يحقق هذا الأسلوب العدالة والرضى بين الموظفين، كما يقضي على المحسوبية والمحباة<sup>4</sup>.

- الترقية بالأقدمية سهلة التطبيق، منزهة عن الاعتبارات الشخصية، إذ تؤدي إلى إدخال الطمأنينة في نفس الموظف بدلا من إثارة الأحقاد والمشاحنات بين الموظفين<sup>5</sup>.

- تؤدي الأقدمية بالجميع للقيام بواجبهم في العمل دون قلق أو خوف على مستقبلهم<sup>6</sup>.

- تعتبر مكافأة سنوات الخدمة بالنسبة للموظف من قبل الإدارة.

<sup>1</sup> - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام: دراسة مقارنة، ط1 دار الثقافة، الأردن، 2012، ص 115.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 172.

<sup>3</sup> - فاتح جبلي، مرجع سابق، ص 36 ص 37 .

<sup>4</sup> - مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 205، ص 257.

<sup>5</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004، ص 226.

<sup>6</sup> - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 173.

- تحفيز الإدارة على توفير التدريب اللازم للموظفين حتى يصبحوا أكثر كفاءة وجدارة لشغل الوظيفة المرقى لها.
- ب/ : عيوب الترقية بالاقدمية :  
تتمثل هذه العيوب في:
- قتل الطموح وروح الابتكار والابداع عند الفرد بسبب إطمئنانه إلى الترقية بمجرد إنقضاء المدة الزمنية اللازمة، لذلك تظهر الالمبالاة و عدم الاكتراث عند الموظف وبالتالي تبرز حالة الجمود في الجهاز الاداري في المؤسسة .
- تجاهل الاستعدادات الشخصية لتفاوت قدرات الافراد وطاقتهم و تقدمهم العلمي خلال الوظيفة، ومن تم قتل روح الابتكار عند الموظف لاطمئنانه للترقية، حيث يستوي الخامل و الممتاز من بين الموظفين و بالتالي ليس هناك من داع لبذل الجهد للنهوض بأعباء الوظيفة<sup>1</sup>.
- فيما يتعلق بالقول إن الاقدمية تؤدي إلى تحقيق الموضوعية والعدالة بين الموظفين فيه مغالطة ذلك أن إتباع مبدأ الاقدمية في الترقية يؤدي إلى مساواة الموظفين دون تفرقة بين المجد وغيره وهذا مجحف في حق الموظفين المجدين.
- تؤدي الاقدمية إلى الاضرار بحسن سير العمل وذلك بإسناد الوظائف.
- إتباع هذا المبدأ يجعل الترقية آلية محضة وليس على الموظف إلا أن ينتظر دوره وهذا يؤدي إلى إشاعة روح اليأس بين العاملين.

<sup>1</sup> - زكري أمينة، النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015/2016 ص28.

- جعل الترقية بالاقدمية يضعف من تأثير وفاعلية الرؤساء في معاملة مرؤوسيهـم حيث لا رأي لهم في تقرير أمور الترقية التي تعتبر من أهم الامور مما يجعلهم ال يعبئون بتنفيذ أوامرهم<sup>1</sup>.
  - تعمل على تسرب الكفاءات إلى خارج المؤسسة بسبب عدم تمييز بين الموظف الكفاء والاقـل كفاءة.
  - ضعف إجتذاب عناصر جديدة ذات كفاءة من الخارج لشغل الوظائف الادارية الوسطى دون إمكانية إمداد المؤسسة بأفراد جدد ذوي خبرات وكفاءات جديدة<sup>2</sup>.
  - يبدد هذا الاسلوب طاقات وقدرات العناصر الشابة التي تلتحق بالعمل في الادارات العمومية، كما أن الاقدمية ليست قرينة قاطعة ودليلا حاسما على كفاءة وقدرة الموظف العام على الترقية إلى درجة أعلى من الدرجة التي كان فيها، لذلك يعتبر معيار الاقدمية أسلوب ناقص وعاجز بمفرده<sup>3</sup>.
- من خلال ما سبق نستنتج أنه لا يمكن أن تقوم الترقية على معيار الاقدمية لوحده، بإعتباره غير كاف ومجحف في حق الكفاءة التي تتوفر عليها الادارة، إذ قد أحسن المشرع الجزائري عندما مزجه بمعيار آخر الا وهو معيار الكفاءة<sup>4</sup>.
- ثانيا: الترقية على اساس الاختيار(الكفاءة):**

يقصد بالترقية الاختيارية تقدم الموظف في سلكه المهني رتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، لكن الاستفادة من هذه الترقية يبقي مرهونا بتحقيق

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط1 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ص 175 .

<sup>2</sup> - مصطفى نجيب شاويش، مرجع سابق، ص 280.

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984 ص 320-321 .

<sup>4</sup> - خضير عبد الوهاب، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2014/2015 ص.29.

بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا، وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك، وهذا لإعطاء جميع الموظفين فرصة لتطوير حياتهم المهنية<sup>1</sup>.

تخضع الترقية لاختيارية دائما لشرط الأقدمية في الرتبة، وكذا التأهيل الوظيفي وأخيرا الكفاءة المهنية، وتعد هذه الشروط عامة بتعيين توافرها في كافة الموظفين سواء كانوا خاضعين للأسلاك المشتركة أو الأسلاك الخاصة حسب القطاعات التي ينتمون إليها<sup>2</sup>.

و لتقييم أسلوب الاختيار لابد من التطرق إلى مزايا هذا الأسلوب والعيوب ناتجة عنه:  
أ / مزايا أسلوب الاختيار (الكفاءة):

تتمثل مزاياه في :

- وجود حافز لدى العاملين المجددين والكفاءة لزيادة جهودهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة والاحتفاظ بما في هذه المؤسسة.
- رفع الروح المعنوية للأفراد بسبب إعاقتهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيدا عن أي اعتبار شخصي إذا كان نظام تقدير الكفاءة محكما وعادلا.
- يزيد من الكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد.
- يقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين<sup>3</sup>.

ب / عيوب أسلوب الاختيار (الكفاءة):

<sup>1</sup> - أمينة شعبي، مرجع سابق، ص.78

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 79.

<sup>3</sup> - زكري أمينة، النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015/2016 ص 25 .

- يفتح الباب أمام الاعتبارات الشخصية والتي ال مناص من وجودها في عملية التقييم، كما يخلق الحقد والحسد بسبب شكوك المرؤوس في نزاهة رئيسه مما ينتج عنه ضعف قدرات الموظف وتفرغه لمهامه<sup>1</sup>.
- تتم الترقية وفقا لهذا النظام بناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية، وقد يؤدي الموظف واجبات وظيفته الحالية بكفاءة ولكنه قد يكون غير قادر على أداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة الاعلى التي سيرقي إليها بالكفاءة المطلوبة<sup>2</sup>.
- هذا النظام يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استنزازه النفسي. إذ نستخلص مما سبق أن معيار الاقدمية غير كاف لوحده كأساس للترقية بالرغم من أن إتباعه قد يعطي المزيد من الامان للموظفين و الشعور بالعدالة، بالاضافة إلى أن معيار الاختيار كذلك رغم محاسنه إلا أنه كذلك لا يخلو من العيوب<sup>3</sup>.

## الفرع 2 : معيار الترقية الحديث (المقننة)

بالاضافة إلى المعايير العامة المعتمدة في الترقية في الدرجات، أخضع المشرع الجزائري الترقية في الرتبة إلى كفايات متعددة و ذلك لتفادي بعض الممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية، إذ سنعرض هذه الكفايات حسب الاتي :

<sup>1</sup>- سامي جمال الدين، التنظيم الاداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 1990، ص 120 .

<sup>2</sup>- محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 73

<sup>3</sup>- أمينة زكري، مرجع سابق، ص 25

**أولاً: معيار الترقية عن طريق الشهادات والامتحانات**

إن إتباع معيار الترقية عن طريق الشهادة و الامتحان من المعايير الناجعة لقياس مدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يرشح إليها، نظرا لما تحتويه من جانب علمي وعملي بحت<sup>1</sup>.

**أ:/ الترقية على أساس الشهادة**

تشرط لترقية الموظفين على أساس الشهادات أن يتحصلوا على الشهادة أو المؤهلات خلال حياتهم المهنية التي تسمح لهم بالالتحاق برتبة أعلى من رتبتهم الأصلية، حيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بنفسها بدراسة الملفات وتنقيط على أساس معايير الانتقاء المنصوص عليها قانونا.

وتتمثل هذه المعايير في ملاءمة الشعبة أي أن يكون اختصاص تكوين المترشحين حسب الأولوية والتكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالتأهيل أو الشهادة .

**ب:/ الترقية بواسطة الامتحانات والمسابقات**

نظرا لاهمية هذه الترقية فقد إهتم المشرع الجزائري بتنظيمها وضمان حسن سيرها من خلال المرسوم التنفيذي رقم 194/12<sup>2</sup>، و في هذا الاطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليمية رقم 01/2013 المؤرخة في 20 فيفري 2013، والمتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 سالف الذكر، وقد جاءت هذه التعليمية لتحدد كيفية تنظيم الامتحانات و الفحوصات المهنية<sup>3</sup> ، حيث تهدف إلى توضيح كيفية تطبيق الاطار

<sup>1</sup> - امينة زكري ، مرجع سابق، ص32-33.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، المتعلق بتحديد كفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات واجرائها، العمومية ج ،ر، ع ،26، ، الصادرة في 03 ماي 2012.

<sup>3</sup> - خضير عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 30 .

القانوني المعمول به مع الاحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال، و هذا قصد إعطاء إمتيازات للموظفين الذين لديهم الامكانيات و المؤهلات التي تسمح لهم بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى<sup>1</sup>.

**ثانيا: معيار الترقية عن طريق الاختيار والتكوين المتخصص**

**أ- الترقية على سبيل الاختيار:**

تكون الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة (المكتسبة للخبرة المهنية) بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى، بحيث لا يستفيد من الترقية عند التسجيل في قائمة التأهيل أكثر من مرة بقوة القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 107 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

وزيادة على شرط الاقدمية فإن الموظف يخضع لعملية تقييم من الادارة، كما ورد في المادة 98 من أحكام الامر رقم 03/06 على عملية تقييم الموظف التي تحدد معدل النقطة السنوية التي تمنح إياه خلال المدة المعتبرة، مع إضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحية التنقيط حول طريقة أداء الموظف المعني لمهامه، وكذا سلوكه في المصلحة، وتجدر الإشارة إلى أن الترقية في هذه الحالة يجب أن تنال موافقة اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة بالسلك المعني<sup>2</sup>.

**ب:/ الترقية على أساس التكوين المتخصص**

لقد نصت المادة 104 من الامر رقم 03/06 على هذا النوع من الترقية، حيث يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة .

<sup>1</sup> - زكري آمنة، مرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 55.

وهو تكوين عادة ما يكون متوسط أو طويل المدى، يتم خلاله إعداد المترشحين لشغل منصب عمومي لأول مرة، أو لالتحاق بسلك عال أو برتبة عليا، أو للتحضير للمسابقات أو الامتحانات المهنية، وللتكوين أوجه متعددة:

• تحسين المستوى: الهدف من تنظيم هذا التكوين هو تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين واثرائها وتعميقها وضبطها .

• تجديد المعلومات: و من اهدافه الأساسية هو تمكين الموظف من التكيف مع منصب أو وظيفة جديدة نتيجة اما للتغيرات الهامة التي طرأت في إما لتطور الوسائل والتقنيات و اما تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها <sup>1</sup> .

وفي هذا الإطار أكدت أحكام المرسوم التنفيذي رقم 92/96<sup>2</sup> ، على أن فتح دورات التكوين المتخصص وتحسين المستوى و تجديد المعلومات في المؤسسات العمومية يتم بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين <sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: شروط وإجراءات الترقية

بالنظر إلى أهمية الترقية في المسار المهني للموظف العام و بالنظر إلى ما ترتبه من آثار مادية و معنوية، نجد أن المشرع الجزائري لم يترك للإدارة الحرية المطلقة في عملية الترقية الوظيفية بل وضع شروط و اجراءات سواء للموظف أو للإدارة العامة وألزم كل منهما باتباعها و احترامها، فإذا ما تحققت هذه الشروط في الموظف العام تتم ترقيته، و عليه يمكن ترقيته الموظف وفقا للشروط و الاجراءات المقررة قانونا.

<sup>1</sup> - رشيد حباني، مرجع سابق ، ص ص 59-60 .

<sup>2</sup> - ينظر المرسوم التنفيذي رقم 92/96، مرجع سابق .

<sup>3</sup> - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 60.

الفرع الأول: شروط و إجراءات الترقية في الدرجة

رغم أن المشرع إعتبر الترقية حقا للموظف إلا أنه ربطها بتوفر جملة من الشروط والاجراءات<sup>1</sup>.

أولاً: شروط الترقية في الدرجة

لقد نصت المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 139/22 السالف الذكر على ما يلي :  
"يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الاقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى..."<sup>2</sup>.

من خلال هذه المادة نجد أن الاقدمية شرط أساسي للترقية في الدرجة، وبالتالي يشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها، وهي الاقدمية التي تتراوح ما بين سنتين (02) وستة (06) أشهر كحد أدنى، وثلاث (03) سنوات وستة (06) أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، حيث سنوات الاقدمية هذه موزعة على ثلاث (03) وتائر وهي: المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى وتكون تباعا حسب النسب: أربعة (04)، أربعة (04)، واثنين (02) من ضمن عشرة (10) موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة (04) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، و موظفين إثنين (02) على أساس المدة القصوى<sup>3</sup>.

تجدر الاشارة إلى أنه في حالة ما إذا أقرت القوانين الاساسية الخاصة وتيرتين (02) فقط للترقية في الدرجة فإن النسب تكون بستة (06) وأربعة (04) من ضمن عشرة (10)

<sup>1</sup> - دبابي فتيحة، خيري سارة، المرجع السابق، ص 30 .

<sup>2</sup> - ينظر المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 139/22 ، مرجع سابق .

<sup>3</sup> - تسعديت بلقاسم، مرجع سابق، ص 31.

موظفين، أي ترقية ستة (06) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) على أساس المدة القصوى<sup>1</sup>.

أكد نص الفقرة الثانية من المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 307/07 على: "... و اذا كرس القانون الاساسي الخاص وتيرتين (02) للترقية في الدرجة فإن النسب تحدد على التوالي بستة (06) وأربعة (04) من ضمن عشرة (10) موظفين."

الترقية تكون من درجة إلى أخرى بالمدة القصوى حقا مكتسبا، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم: "تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى<sup>2</sup>...، مع مراعاة أحكام المادة 63 من الامر 03/06 المتضمنة العقوبات التأديبية، فهذه المادة توضح أن الموظف إذا حاز أقدمية قصوى أي ثالث (03) سنوات وستة (06) أشهر فلا يكون حينها للإدارة إمكانية التأخير في الترقية في الدرجة إلا لظروف خاصة ترتبط بحالة تأديبه مما يمنعه من الترقية في الدرجة كعقوبة الشطب من قائمة التأهيل، و عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة<sup>3</sup>.

يستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني تخفيضا في الاقدمية للإلتحاق بالمنصب الاعلى والترقية في الدرجات، و هذا تطبيقا للمرسوم رقم 199/72<sup>4</sup>، وعملا به صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 جانفي 1974، يحدد شروط تطبيق

<sup>1</sup> - بلمبروك عبد القادر، مرجع سابق، ص 17.

<sup>2</sup> - ينظر المادة 12 و المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 09/307 المرجع السابق .

<sup>3</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص 95 .

<sup>4</sup> - المرسوم رقم 199/72 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972. المتضمن منح إمتيازات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة و الواحات، ج.ر، ع، 86، الصادرة في 27 أكتوبر 1972.

المرسوم رقم 199/72<sup>1</sup> . السالف الذكر ، والذي يمنح للموظفين الذين يمارسون أعمالهم في الواحات والساورة حقا في الزيادة السنوية بالاقدمية على الوجه التالي :

- شهرين بالنسبة للمنطقة الاولى (الاعواظ)،
- ثلاثة أشهر بالنسبة للمنطقة الثانية ( بشار)،
- أربعة أشهر بالنسبة للمنطقة الرابعة (أدرار، تمنراست، إليزي، تندوف).

هذه الزيادة في الاقدمية تحتسب في الترقية في الدرجة كاملة، أما في الترقية في الرتبة الاعلى تحتسب في تخفيض الاقدمية المشروطة للإلتحاق بالمنصب المعني في حدود الزيادة المذكورة أعلاه، كما أن هذا الامتياز يجوز إستعماله في الترقية في الدرجات في كل تعيين أو ترقية إلى رتبة أعلى أو منصب عالي، وتتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطفة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية<sup>2</sup> .

ويمكن للموظف المنتدب طول مدة إنتدابه أن يرقى في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة طبقا لنص المادة 96 من المرسوم رقم 58/85 السالف الذكر<sup>3</sup> . كما أشارت المادة 133 من الامر رقم 03/06 بتعريفها للإنتداب على أنه: "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي و/أو إدارته الاصلية مع مواصلة إستقافته في هذا السلك من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات ..."<sup>4</sup> .

### ثانيا: إجراءات الترقية في الدرجة

إضافة إلى شرط الاقدمية فإن ترقية الموظف العام تتوقف على معدل النقطة السنوية التي تمنح له خلال المدة المعتبرة<sup>5</sup> ، حيث يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم

<sup>1</sup> - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 جانفي 1974، يحدد شروط تطبيق المرسوم رقم 199/72 المتضمن منح إمتيازات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة و الواحات.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 95.

<sup>3</sup> - ينظر المادة 96 من المرسوم رقم 58/85، مرجع السابق.

<sup>4</sup> - ينظر المادة 133 من الامر رقم 03/06، مرجع السابق.

<sup>5</sup> - ينظر المادة 83 من المرسوم 59/85، مرجع السابق .

مستمر ودوري بغرض تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة<sup>1</sup> ، ومن ثم تقوم الادارة المستخدمة في رسالها إلى مسؤول نهاية السنة بتحضير بطاقات التتقيط السنوية لجميع الموظفين ومسؤوليهم المباشرين لمنحهم نقطة مرقمة مرفقة بتقدير عام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته<sup>2</sup>، بعدها تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم يقدم بشأنها تظلما بعد إطلاعها عليها إلى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة التي يمكنها إقتراح مراجعتها<sup>3</sup>.

بعد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الادارة المستخدمة ترفق بآخر مستخرج أو قرار ترقية الموظف في الرتبة، وكذا بقرار منحة أقدمية الجنوب أو قرار الاحالة على الاستيداع إن وجد وترتب هذه البطاقات حسب الاسلاك و الرتب، و داخل كل رتبة يتم ترتيب الموظفين حسب الدرجات المشغولة ويحدد عدد كل درجة لوحدها، و ترتب حسب النقاط المحصل عليها ثم يتم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يتوقف بتاريخ 13 ديسمبر من السنة الماضية (السنة السابقة لسنة الترقية)<sup>4</sup>.

يقوم رئيس اللجنة الادارية متساوية الاعضاء بإستدعاء الاعضاء وتحديد جدول الاعمال وكذا التاريخ الذي تجتمع فيه<sup>5</sup>.

وبعدها تقوم بدراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية الواحد والثلاثون (31) من شهر ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة المتساوية الاعضاء، بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على محضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع

<sup>1</sup> - ينظر المادة 97 من الامر، 03/06 مرجع السابق.

<sup>2</sup> - خضير عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 17.

<sup>3</sup> - ينظر المادة 97 من الامر رقم، 03/06 مرجع السابق.

<sup>4</sup> - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 96.

<sup>5</sup> - خضير عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 18

عليه، وعند الانتهاء من هذه العملية يتم إستخراج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين<sup>1</sup>.

تتم الترقية في الدرجة بالنسبة للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، والموظفين الذين يشغلون مناصب عليا في رتبهم الاصلية على المدة الدنيا بقرار أو مقرر فردي دون التسجيل في جدول الترقية، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 139/22 السالف الذكر<sup>2</sup>.

نلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري أحاط عملية الترقية في الدرجات بجملة من الضمانات والتي كانت تصب جمعها في مصلحة الموظف العام، وإن كانت الترقية في الدرجات لا تثير أي أشكال من الناحية العملية نظرا لاعتمادها على معيار الاقدمية بالدرجة الاولى وعلى نظام التقييم ثانيا<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: شروط و إجراءات الترقية في الرتبة

تخضع الترقية في الرتبة الى شروط وإجراءات تناولتها النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العامة، وعليه نستعرض كل من شروط واجراءات الترقية في الرتبة على النحو التالي:

#### أولاً: شروط الترقية في الرتبة:

تتم ترقية الموظفين عندما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لشغل المنصب المراد الترقية إليه، بحيث تختلف الشروط حسب هذه الالاس<sup>4</sup>.

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

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 96.

<sup>2</sup> - ينظر المادة 39 من المرسوم الرئاسي رقم 139/22 مرجع سابق .

<sup>3</sup> - خضير عبد الوهاب، مرجع سابق، ص18.

<sup>4</sup> - تسعديت بلقاسم، مرجع سابق، ص35.

من اجل ترقية الموظفين على أساس الشهادة يجب التأكد من أن الشهادات والمؤهلات التي يحصل عليها الموظفون تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف، فبمجرد تحقق هذه الشروط تتم ترقية الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة خلال مسارهم المهني على أساس الشهادة إلى الرتبة الاعلى في نفس السلك أو في السلك الاعلى مباشرة<sup>1</sup>.

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

- يتعين على والادارات العمومية إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات ، حيث ينبغي أن يندرج في إطار تسيير تقديري للموارد البشرية بحيث يجب أن يحدد هذا المخطط عدد المناصب المطلوب شغلها، عدد الموظفين أو الاعوان العموميين المعنيين، مناصب التأهيل المعنية، مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي يجب أن تضمن الاعمال السابق ذكرها<sup>2</sup> .

- يجب ان تكون المصادقة على المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتحديث المعلومات من قبل الادارة المعنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

يجب إشهار قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات عن طريق اللصاق في الادارة العمومية المعنية، مع تحديد الرتبة أو الرتب التي فتحت بشأنها دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، بالاضافة إلى

<sup>1</sup> - المنشور رقم 35 المؤرخ في 10 ماي، 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، ص ص 159-160 .

<sup>2</sup> - ينظر المادة 4 من المرسوم رقم 92/96، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - ينظر المادة 5 ، نفس المرسوم.

عدد المناصب المتوفرة طبقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه بعنوان السنة المالية المعنية<sup>1</sup>.

- لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية إلا من دورة واحدة في التكوين المتخصص، كما لا يمكنه أن يستفيد من أكثر من دورة واحدة في تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها<sup>2</sup>.

#### ت- شروط الترقية عن طريق الامتحان:

يتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط، في مقدمتها شرط الاقدمية في الرتبة والتي يجب أن تبلغ خمس سنوات من الخدمة الفعلية، وهذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30% من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي<sup>3</sup>.

#### ث - شروط الترقية عن طريق الاختيار:

تخضع الترقية الاختيارية دائما لشرط الاقدمية في الرتبة، وكذا التأهيل الوظيفي و أخيرا الكفاءة المهنية، وتعد هذه الشروط شروطا عامة يتعين توافرها في كافة الموظفين سواء كانوا خاضعين للأسلاك المشتركة أو الاسلاك الخاصة حسب القطاعات التي ينتمون إليها<sup>4</sup>.

وهكذا يأتي على رأس هذه الشروط شرط الاقدمية، ويعني هذا الشرط أن الاستفادة من الترقية الاختيارية مشروطة بإستيفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح للترقية الاختيارية إلى رتبة أعلى مباشرة، وبما أن القانون الأساسي العام للوظيفة

<sup>1</sup> - ينظر المادتين 8 و 11 من نفس المرسوم .

<sup>2</sup> - ينظر المادة 24 من نفس المرسوم.

<sup>3</sup> - ضفافلية سيف الدين، مرجع سابق، ص 49 .

<sup>4</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 224/89 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989، المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 229/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 .

العمومية لم يفصل بشكل نهائي فيما يتعلق بشرط الاقدمية فقد ترك مهمة تحديد الاقدمية المطلوبة للقوانين الاساسية الخاصة، ومن بينها المرسوم التنفيذي رقم 224/89<sup>1</sup> ، المرسوم التنفيذي رقم 79/91 المؤرخ في 23 مارس 1991، المرسوم التنفيذي رقم 105/94 المؤرخ في 09 ماي 1994 والمرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والتي حددت الاقدمية الواجب توافرها قصد الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة وتقدر الاقدمية في الرتبة بعشر سنوات من الخدمة الفعلية.

أما العنصر الثاني الذي يكمل عنصر الاقدمية هو وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الاقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود عشرة بالمائة بعد إستشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.<sup>2</sup>

#### ثانيا: إجراءات الترقية في الرتبة:

من أجل إنصاف الموظفين الراغبين في الترقية خصصت النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العامة إجراءات تختلف باختلاف طريقة الترقية:

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

يعين الموظف الذي يحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي إبتداء من تاريخ التوقيع على هذا الاخير، مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الاصلية.<sup>3</sup>

#### ب- إجراءات الترقية بعد التكوين المتخصص:

بالنسبة لاجراءات الترقية بعد التكوين المتخصص نصت عليها التعليم رقم 45 ، وتتمثل هذه الاجراءات في :

<sup>1</sup> - شعبيي أمينة، مرجع سابق، ص 79.

<sup>2</sup> - شعبيي أمينة، مرجع سابق، ص 80.

<sup>3</sup> - مرجع نفسه ص 80.

يتم فتح دورة التكوين قبل الترقية في الرتب بقرار أو بمقرر من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين، حيث يحدد هذا القرار أو المقرر لاسيما الرتبة أو الرتب المعنية، بالإضافة إلى عدد المناصب المالية المفتوحة للتكوين طبقاً لمخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المعنية، بعد ذلك يتم تبليغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المعنية بالوظيفة العمومية، لبدء رأيها بالمطابقة خلال مدة أقصاها عشرة 10 أيام من تاريخ إستلامها نسخة من القرار أو المقرر ونسخة من الاتفاقية سائلة الذكر، ثم تقوم الادارة المستخدمة بإعلام موظفيها الخاضعين للدورة التكوينية بتاريخ بداية التكوين بموجب إستدعاء فردي أو أي وسيلة إعلام عند الاقتضاء<sup>1</sup>.

بعد إنتهاء دورة التكوين المتخصص تقوم الادارة المعنية والمعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين بإعداد محضر يمضي عليه من طرف مدير المعهد مسؤول عن الادارة المعنية، وعلى إثر هذا المحضر يتم ترقية الموظفين الناجحين في التكوين إلى رتبة أعلى إبتداء من تاريخ إمضاء المحضر، ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي حصلوا عليها في رتبهم الاصلية<sup>2</sup>.

#### ت-إجراءات الترقية عن طريق الامتحان المهني:

حيث تعلن الادارة عن إجراءات مسابقة عن طريق الامتحان المهني أو للموظفين المرسمين والذين تتوفر فيهم شروط الاقدمية المطلوبة بناء على طلبهم في المشاركة في المسابقة في حدود المناصب الشاغرة والنسب الخاصة بهذه العملية بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية وينظم الامتحان على مستوى الجامعات أو المراكز أو المعاهد المعتمدة، والمؤهلة من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية، وبعد إعلان النتائج يعين الموظفين الناجحون بقرارات فردية.

<sup>1</sup> - دبابي فتيحة، خيري سارة، المرجع السابق، ص 36.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 104.

ث- إجراءات الترقية عن طريق الاختيار:

تقوم الإدارة بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية للترقية عن طريق الاختيار بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية والذين يثبتون أقدمية 10 سنوات عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء في حدود 10% لكن الامر 03/06 ترك مدة الاقدمية خاضعة للقوانين الاساسية الخاصة طبقا للمادة 107 الفقرة الثالثة منه: "على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء من بين الموظفين الذي يثبتون الاقدمية<sup>1</sup>.

وتتم هذه الترقية الى غاية 12/31 من السنة الماضية تجمع فيها كل ملفات الموظفين ويتم نشر هذه القوائم في مكان العمل، ويمكن الطعن فيها بالنسبة للموظفين الغير المسجلين وتتوفر فيهما الاقدمية المطلوبة وبعد دراسة هذه الطعون من قبل الادارة حسب الاسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق، مع الاخذ بعين الاعتبار الاقدمية المكتسبة في الرتبة الاصلية، وبعدها يتم استدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الاعضاء مع تحديد جدول الاعمال ويوم الاجتماع، وبعد دراستها وفحص هذه القوائم حسب الجداول الخاص بالترقية يتم تنقيط حسب كل حالة.

- تاريخ أول تعيين في الرتبة الحالية، تعبر عن الاقدمية المطلوبة.
- التعيينات في المناصب العليا أو الوظائف العليا التي تقلدها الموظف.
- العقوبات التي تم تسليطها على الموظف .
- تاريخ الدرجة في الرتبة.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 107 الفقرة الثانية من الامر 03/06 مرجع سابق

### خلاصة الفصل الأول

من خلال عرضنا لهذا الفصل الذي تطرقنا فيه إلى الإطار العام للترقية و ذلك بتوضيح الترقية من حيث تعريفها، أهميتها وأنواعها، وتناولنا لمعايير الترقية وكذا شروطها و اجراءاتها توصلنا إلى مايلي:

تعتبر الترقية غاية يطمح إليها الموظف العام خلال مساره الوظيفي حتى يحقق أهدافه المشروعة في الوظيفة العمومية، لأنها تقسح المجال أمامه للوصول إلى المناصب العليا فتغرس فيه الحافز لبذل أقصى قدر من الجهد للظفر بالترقية و التمتع بمزاياها المادية و المعنوية، فالترقية تلعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف العام بصفة عامة كونها تؤدي إلى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي، وللادارة العامة بصفة خاصة كونها تساهم في جلب ذوي الكفاءات والقدرات والمهارات العالية وتحفيزهم وتشجيعهم على الاداء الجيد وخلق روح المنافسة، فهي تسعى بذلك إلى حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة. وفي سبيل تحقيق عملية الترقية بنوعيتها الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة، أحاطها المشرع بمجموعة من الضوابط القانونية وألزم كل من الادارة و الموظف العام بالخضوع لها واتباعها واحترامها .

ولكن و بالرغم من توفر الموظف العام على الشروط القانونية للترقية إلا أنه قد يحرم منها لوجود موانع تحول دون ترقيته، فمن أجل ذلك وضع المشرع نظاما للرقابة على هذا الحق لحماية الموظف العام من أي إنتهاك وبعيدا عن المحسوبية والجهوية والمحاباة، وهو ما سنتناوله في الفصل الثاني من هذه المذكرة.

# الفصل الثاني :

## فعالية نظام الترقية في الوظائف العمومي

### الفصل الثاني: فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي

تعتبر عملية تقييم أداء الموظف من أهم مهام الإدارة وعليه فإن تقييم الأداء هو الحكم على مدى مساهمة كل موظف، في عملية الإنتاجية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور في المرتبات والنقل والجزاءات والتدريب، ويساعد تقييم الأداء في تعليم الأفراد وتوجيههم نحو الطريق الصحيح منها يؤدي إلى زيادة أدائهم وإنتاجهم، ويمكن القول أن تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم وهو إحدى المعايير المستعملة في قياس كفاءة الأداء الوظيفي، للفرد والحكم على قدراته والاستعداد للتقدم؛ من هنا نجد أن موضوع الترقية يثير جدلاً واسعاً في تحديد أبرز الموانع التي تحول دون ترقية الموظف (المبحث الأول) وكذا السلطة المختصة بالرقابة على إجراءات الترقية (المبحث الثاني)

### المبحث الأول : موانع الترقية

قام المشرع الجزائري بحصر موانع الترقية التي تحول دون ترقية الموظف العام، إلى نوعين من الموانع فهناك موانع تأديبية التي يتعرض لها الموظف في حالة ارتكابه خطأ مهني أثناء القيام بالوظيفة (المطلب الأول).

وهناك أيضا موانع ترتبط ببعض الوضعيات الأخرى القانونية الأساسية للموظف (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: موانع المتعلقة بالنظام التأديبي

تعتبر الترقية من أهم الحقوق الممنوحة للموظف خلال مساره المهني، إلا أن هذا الحق مفيد بعدت موانع المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف العمومي، وقد تعددت هذه الموانع واختلفت ونذر منها الموانع التأديبية (الفرع الأول) والسلطة المختصة بإصدارها (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الموانع التأديبية

تعتبر الموانع التأديبية أحد الأسباب التي تعيق حصول الموظف العام على ترقية سواء في الدرجة أو الرتبة، ومن بين هذه الموانع التأديبية الإحالة إلى المحاكمة التأديبية (أولا) طبيعة العقوبة التأديبية (ثانيا).

### أولا: الإحالة إلى المحاكمة التأديبية

تعتبر إحالة الموظف إلى المحاكمة في إجراء وقائي يتم بصور قرار الإحالة من الجهة التي جاء بها القانون ذلك الإجراء<sup>1</sup>.

- يصدر قرار الإحالة من النيابة ويكون بعد التحقيق مع العامل بإحالاته إلى المحاكمة، أو إذا طلبت الجبهة الإدارية المختصة التابع لها العامل أو رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات مع النيابة العامة الإدارية، إذ تلتزم بإقامة الدعوة التأديبية ضد العامل إذا ما طلب منها ذلك

<sup>1</sup>-انس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 134.

وهذا يعتبر قرار بإحالة الموظف إلى المحاكمة، وتلتزم النيابة الإدارية بتنفيذ واتخاذ إجراءات إقامة الدعوى<sup>1</sup> وإذا كان الموظف في مرحلة التحقيق ولم ينفذها بعد، فإن ترقيته تكون جائزة خلال هذه المرحلة.

لأن الإحالة على المحاكمة لا يمكن أن يتسع ليشمل التحقيق، وذلك يعود للأسباب الآتية:

أ - أن الإحالة على المحاكمة تعد صورة من صور التصرف في التحقيق الذي ينتهي إما بالحفظ أو بتوقيع جزاء الإداري، بحيث المدة لا تزيد عن 15 يوما.

ب - عند التحقيق مع الموظف قد يتم وقفه عن العمل وقد يكون العكس ويترتب على هذا وقف منع الترقية .

ج - يتم استجواب عدد كبير من الموظفين في حالة ارتكاب الموظف مخالفة إدارية أو مالية وذلك لتحديد المسؤولية<sup>2</sup>.

### ثانيا: طبيعة العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية هي عبارة عن الجزاء الذي توقعه الإدارة العامة على الموظف مرتكب الخطأ المهني، وتعرف بأنها ذلك الاجراء الذي تتخذه الادارة بإرادتها المنفردة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف، والجدير بالذكر أن هذه العقوبة ال تمس بحرية الموظف، غير أنها تؤثر على مساره المهني، وذلك بحرمانه من بعض الامتيازات والحقوق من بينها الحق في الترقية . كما صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب جسامة الاخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف إلى أربعة درجات حسب المادة 163 من القانون الاساسي للوظيفة العامة ، ويتم التفصيل فيها كما يلي :

### 1-العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

-التنبيه: وهو إشعار الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وتكون شفوية.

<sup>1</sup> - علي شيكوش السعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 37 .

<sup>2</sup> - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص131 .

- الإنذار: ويكون بإشعار الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره ويكون مكتوب.
- التوبيخ: وهو أعلى درجة في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و يسجل في ملف الموظف.
- وما يلاحظ على هذه العقوبات التأديبية من الدرجة أولى، أنها تؤثر على الجانب المعنوي للموظف وهي خالية من العقوبات المالية<sup>1</sup>.
- 2-العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:**
  - الإيقاف عن العمل من يوم إلى 3 أيام.
  - الشطب من الجدول الخاص بالترقية.
  - نلاحظ أن هذه العقوبات تمس بالجانب المالي للفرد وذلك من خلال توقيفه عن العمل بالإضافة إلى الجانب المعنوي من خلال حرمانه من التسجيل في جدول الخاص بترقية.
- 3-العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:**
  - التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.
  - التنزيل من درجة إلى درجتين.
  - نقل الإجمالي.
  - إن المشرع الجزائري قد شدد من العقوبات التأديبية في الدرجة الثالثة فهي تعتبر أكثر صرامة من العقوبات المقررة في الدرجة أولى والثانية، وذلك يعود إلى طبيعة المخالفة التي ارتكبها الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- أمينة زكري، مرجع سابق، ص 46 .

<sup>2</sup>- مرجع نفسه، ص، 48 .

#### 4-العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى رتبة السفلى مباشرة: تعد هذه العقوبة بمثابة سقوط الحر للموظف لما حققه خلال مساره الوظيفي وكذلك تؤثر على الجانب المادي والمعنوي للموظف وبالتالي فهي عقوبة رادعة ومانعة.

- التسريح: إن المشرع الجزائري لم يقر بتوضيحه وتركه لنصوص التنظيمية. وهناك نوعين من التسريح :

- التسريح من إشعار مسبق والتعويضات.

- التسريح دون إشعار مسبق ومن غير تعويضات .

نلاحظ أن المشرع الجزائري قد وضع نظام تدرجي للعقوبات التأديبية مع الأخذ بعين الاعتبار درجة الخطأ الذي اقترفه الموظف العام وهذا يستلزم التناسب بين الأخطاء والعقوبة.

#### الفرع الثاني: السلطة المخولة بتوقيع العقوبة التأديبية

إن السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي تتمتع بصلاحيات التعيين وذلك بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، كما تتخذ نفس السلطة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها.

إذا كانت السلطة المختصة باتخاذ العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها حق التعيين المادة 165 من القانون 06-03، فإنه لا مانع من تفويض سلطة التعيين وما يترتب عنه من تفويض سلطة التأديب<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 165 من الأمر، 06-03 مرجع سابق.

كما أن النظام الإداري المتبع في الجزائر هو نظام رئاسي، بحيث نجد أن المشرع الجزائري قد اسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية وأنشأ لجنة على كل هيئة تدعى اللجنة المتساوية الأعضاء، تختص بالنظر في المسائل الخاصة بالموظفين والتي من بينها مسألة التأديب، ومنه فإن السلطة التأديبية هي نفسها السلطة الرئاسية كما أن التشريع الجزائري لا يتضمن قانون مستقل مختص بتأديب الموظفين<sup>1</sup>.

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

إن الطبيعة القانونية التي تربط الموظفين بالإدارة يجب أن تكون مطابقة تماما لأحكام القانون الأساسي التابعين له.

وتختلف هذه الوضعيات من حيث الآثار القانونية المميزة لكل واحد منها، كما أن أهميتها تكمن في التوفيق بين صلافة القواعد التي تحكم سير المصالح الإدارية وهذه الوضعيات منصوص عليها في المادة 127 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، وقد تعددت هذه الوضعيات منها وضعية خارج الإطار (الفرع الأول) وضعية الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: وضعية خارج الإطار

وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يتم فيها وضع الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. والملاحظ، أن تعريف هذه الوضعية الجديدة التي لم يسبق تكريسها من قبل (مستقاة من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي)، يبقى تعريفا يكتنفه بعض من الغموض (بالرغم من إحالة كليات تطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى النصوص التنظيمية)، غير أنه يستشف من منطوق أحكام المادة 140 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي عرفت هذه الوضعية على النحو المذكور أعلاه و من أحكام التشريعات الدولية للوظيفة

<sup>1</sup> - علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 41 .

العمومية، أن الأمر يتعلق بحالة الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب في وظيفة أو منصب عمل على مستوى إدارة عمومية أو مؤسسة عمومية أو هيئة دولية، لا تخضع نشاطاتها لأحكام القانون الأساسي العام.<sup>1</sup>

ومن خلال التعريف الوارد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن استنتاج الخصائص التالية لوضعية خارج الإطار.<sup>2</sup>

- أنها تكون بطلب من الموظف ولا تمنح بقوة القانون.
  - أنها مرتبطة بوضعية الانتداب الإرادي (وليس بقوة القانون) أي الانتداب الذي يكون بطلب من الموظف.
  - أن الاستفادة منها تكون بعد استنفاد الموظف حقوقه في الانتداب، أي إمكانية تجديد الانتداب للحالة السابقة.
  - أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف أثناء وضعه خارج الإطار غير مشمولة بأحكام القانون الأساسي العام، أي أنها خارج نطاق تطبيقه، المحدد بالمادة 02 منه.
- مع الإشارة، أنه لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في أحكام المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أي الحائزون على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات، أو ما يعادله.<sup>3</sup>

فباعتبار هذه الوضعية مانعا من موانع ترقية الموظف، غير أن هذا المانع مؤقت ينتهي بانتهاء المدة القانونية لهذه الوضعية والتي لا تتجاوز الخمس سنوات طبقا لما جاء في نص

<sup>1</sup> -رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب الجزائر، 2015، 68 .

<sup>2</sup> - عبد الهادي بن زيطة، وضعية "خارج الإطار" في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية كلية الحقوق 2 والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 15 العدد 02 السنة، 2020 ص ص 169-170

<sup>3</sup> -رشيد حباني، مرجع سابق، ص 69 .

المادة 141 من الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه، حيث نصت فيها "... تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، المدة لا تتجاوز خمس سنوات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك استفادته من راتبه المقرر قانونا واستفادته من حقه في الترقية على نحو ما تقدم شرحه وبيانه. فإنه وخروجا عن الوضع المعتاد قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون بعنوان الإحالة على الاستيداع.

لقد نصت على هذه الوضعية التي تحول دون ترقية الموظف العام المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء فيها "...إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد..."

وعلى غرار القوانين، نجد بأن المشرع الجزائري اعترف للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع، كحق يمارس بقوة القانون محددًا حصريا حالاته الخمس(05)، بموجب أحكام مادتين منفصلتين 146 و147 من الأمر رقم 03-06 حيث احتوت الأولى على أربع (04) حالات، أما الثانية على حالة فريدة، وجاءت بالترتيب على(14) النحو التالي: "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية: -في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، -للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات، للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 141 الفقرة 1 و2 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - المادة 146 ، الفقرة 1 و2 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

اما الحالة الأخيرة، والتي جاءت بها أحكام المادة، 147 فتمثلت في الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب وعين زوجه في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة.

والجدير بالذكر إذ تعتبر الإحالة على الاستيداع الإيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية التي يعمل بها، حيث تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية وفي الترقية، في الدرجات وفي التقاعد، غير أن باقي الحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية يحتفظ بها، عند تاريخ إحالته على الاستيداع ولا يمكنه ان يتقاضى خلال هذه الفترة أي راتب ولا يمكنه أن يمارس أي نشاط مربح.

المبحث الثاني: الرقابة على الترقية

مع أن الإدارة العامة هي صاحبة الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية بما فيها قرار ترقية الموظف العام، إلا أنها قد تقوم بأخطاء بقصد أو بغير قصد، لذلك فرض المشرع الرقابة على هذه الأعمال الإدارية عن طريق ما يسمى بالرقابة الإدارية، حيث تكون هذه الأخيرة بناءً على تظلم من ذوي المصلحة الذين أضر بهم العمل الإداري يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة، أو تكون بصورة تلقائية من جانب الإدارة ذاتها، ويكمن هذا النوع من الرقابة في الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العامة على الإدارة مصدرة قرار الترقية. وحرصاً من المشرع الجزائري على تجسيد دولة القانون و تحقيق الصالح العام، لم يتوقف عند الرقابة الإدارية بل فرض نوعاً آخر من الرقابة أكثر أهمية والمتمثل في الرقابة القضائية<sup>1</sup>. و سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى الرقابة الإدارية على قرار الترقية (المطلب الأول) ثم إلى الرقابة القضائية على قرار الترقية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الرقابة الإدارية

قد تصيب قرارات الترقية عيب عدم المشروعية أو أن تخطئ الإدارة في ممارسة سلطتها حول أحكام الترقية، لذا كان لا بد من وضع قرارات الترقية لرقابة مشروعية وملائمة تمارسها الإدارة من تلقاء نفسها أو بناءً على طلب أو تظلم من صاحب الشأن وهو يعرف بالرقابة على قرارات الترقية بالإضافة لإخضاعها أيضاً لرقابة أجهزة خارجية تتمثل في المفتشيات العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري، حيث سيتم تعريف الرقابة الإدارية وكذا المفتشيات العامة (الفرع الأول)، ثم تبيان مجال رقابة هذه المفتشيات (الفرع الثاني). الفرع الأول الرقابة: الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري قبل التطرق لهذه الأخيرة ، لابد من إعطاء تعريف لكل من الرقابة الإدارية (أولاً)، وكذا المفتشية العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري (ثانياً).

<sup>1</sup> -دبابي فتيحة، خيري سارة، مرجع سابق، ص 59.

الفرع الأول: الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للوظائف العمومي والإصلاح الإداري

-أولاً: التعريف بالرقابة الإدارية

تعتبر الرقابة الإدارية كرابع وظيفة إدارية بعد التخطيط والتنظيم والتوجيه، وحتى تقوم بتصحيح العملية الإدارية إذا حاذت عن مسارها السليم، التي عادة ما تقع فيه بسبب ظروف قد تكون خارج عن إرادة أو سيطرة الإدارة، وقد تكون أيضا بسبب تقاعس هذه الأخيرة.

وتأتي الرقابة الإدارية كوظيفة تساعد الإداريين فلا يخرجون عن المسار وإن خرجوا عنه تحاول أن تصحح الوضع<sup>1</sup>.

ومنه فالرقابة الإدارية تعد بمثابة العلاقة بين الأجور والهيئات الإدارية فيما بينها، كالرقابة الإدارية المركزية على الإدارة المحلية مثلا، والتي تعد رقابة داخلية تمارسها الإدارة العامة على نفسها.

ثانياً: تعريف المفتشية العامة للوظائف العمومي والإصلاح الإداري

هي جهاز إداري مركزي يعهد إليه مراقبة المشروعية، وقد عرفت المادة 1 من المرسوم 98-112 المتمم بموجب المرسوم التنفيذي 06-316، تشكل مفتشية الوظائف العمومي المحدثة في كل ولاية على أنها هيكل غير مركزي تابعا للمديرية العامة للوظائف العمومي .  
ومنه فمعيشة الوظائف العمومي هي جهاز إداري يلعب دورا فعالا في الرقابة الإدارية على القرارات المتعلقة بحياة الموظفين .

وهي من الطبيعة الإدارية تترد على القرارات ذات الصلة بحياة الموظف كما سبق ذكره فهي تعتبر جهازا، أو أداة لتسيير وإدارة شؤون الموظفين على الوجه المحدد بالقانون فالمشرع لم يمنحها هذه الصيغة للسلطة الإدارية بل سماها الهياكل أو المصالح الثابتة للمديرية العامة

<sup>1</sup> - رشيد معيزة، مفتشية الوظائف العمومي كجهاز رقابة في قانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 2014 ص، 31 متاحة على الموقع الإلكتروني <https://bu.univ-ouargla.dz>

للوظيفة العمومية، الجهاز المركزي في الدولة والذي يعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري، وذلك لكون السياسة العامة للحكومة تستند في بنائها للتقارير.

**الفرع الثاني: مجال الرقابة الإدارية لمفتشية الوظيف العمومي والإصلاح الإداري على قرارات الترقية**

تلعب مفتشيات الوظيف العمومي والإصلاح الإداري دورا هاما لا يستهان به في مجال تنظيم مسار حياة الوظيفة للموظفين من خلال الرقابة الإدارية على العمليات التي تخص الموارد البشرية بصفة عامة .

وقد اخذ المشرع الجزائري نظام المسار الوظيفي في إطار تنظيم الحياة الوظيفية للموظف العام، وهو ما يعني أن هؤلاء الموظفين سيكرسون حياتهم لهذه الوظيفة لذلك فهم في حاجة لحماية قانونية تكفل لهم استقرارهم في الوظائف التي يشغلونها من خلال الرقابة على كل القرارات المتعلقة بهم، وذلك عن طريق منح المفتشيات العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تلك الآلية والصلاحيات<sup>1</sup> .

وتتغلغل الرقابة لبيان مدى اتفاق القرارات مع قواعد القانون وكذلك مدى كفايتها، وأيضا مدى خضوع الإدارة للقواعد الشرعية إذا أن هذا العيب قد يكون سببا، ولا يصل للحد الذي يمس صحة القرار، وقد يكون جسيما بحيث يكون مصير القرار إلى زوال أو انعدام بحيث تكمن رقابة قرار الترقية من حيث :

- رقابة ركن السبب .
- رقابة ركن الشكل والإجراءات في القرار .
- رقابة ركن الاختصاص .
- رقابة ركن الغاية .

<sup>1</sup> - علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 54.

- رقابة ركن المحل<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية

تعد رقابة القضاء الإداري على قرارات الترقية من أهم صور الرقابة فعالية، بحيث تسعى هذه الأخيرة إلى وضع مبدأ المشروعية كأصل عام وذلك من خلال الإطلاع على القرار الإداري والتأكد من مطابقته أو عدم مطابقته للقواعد القانونية.

وعليه فإن الرقابة القضائية من ضمانات أوجدها المشرع من أجل حماية الموظف من تعسف الإدارة وإلزامها باحترام القانون وتتناول في هذا المطلب مفهوم الرقابة القضائية (الفرع الأول) ومجال الرقابة القضائية على قرارات الترقية ( الفرع الثاني) .

### الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية

#### أولاً: تعريف الرقابة القضائية

ويقصد بها رقابة مدى مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة من طرف القاضي الإداري المختص بالفصل في المنازعات الإدارية، فإن القاضي الإداري يقوم بمراقبة الطعون القضائية التي تقدم له من طرف المدعي وهو الموظف الذي صدر في حقه قرار إداري غير مشروع، لأن الموظف ضعيف فيقوم بحماية نفسه من تعسف الإدارة عن طريق القضاء، حيث يحمي القاضي حقوق الموظف عن طريق إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة الصادرة من الإدارة أو التعويض عنها أو الاثنين معاً<sup>2</sup>.

#### ثانياً: أهمية الرقابة القضائية

تكمن أهمية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بصفة عامة في:

- القضاء هو المرجع والملاذ الحقيقي الذي تلجأ إليه الغدرة والأفراد على حد سواء لتأكيد الالتزام بمبدأ المشروعية.

<sup>1</sup> - عمار عوادي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 69.

<sup>2</sup> - إبراهيم عبد العزيز شيجا، أصول الإدارة العامة، توزيع منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2001، ص ص 439-440.

- الرقابة القضائية هي الأسلوب الوحيد والفعال لضمان احترام السلطات الإدارية للقانون لأنها تعتبر تنبيها وتحذيرا للإدارة مما يدفعها لاحترام القانون.
- الرقابة القضائية تعتبر ضمانا لمصلحة الأفراد وحقوقهم<sup>1</sup>.

### ثالثا: الجهة المختصة بالنظر في دعاوى المتعلقة بالترقية

إن كل قرار إداري صادر عن إدارة عامة بما في ذلك قرار ترقية الموظف العام يمكن عرضه على القضاء لفحصه وتقدير مشروعيته ورقابته، وقد يؤدي الامر إلى إلغائه مع ترتيب آثار إلغائه .

تحتل الرقابة القضائية مكانة بارزة ضمن أشكال وصور الرقابة، فالموظف العام المتضرر من قرار الترقية هو من يدافع عن مصلحته ويسارع إلى عرض دعواه على جهة القضاء بعد إستيفاء مجموعة الإجراءات القانونية<sup>2</sup> ، وتتمثل الجهات القضائية المختصة بالرقابة على أعمال الإدارة في المحاكم الادارية ومجلس الدولة وهو ما سنحاول عرضه فيما يلي:

### المحاكم الادارية :

بما أن قرار الترقية يكون صادرا من طرف الادارة العامة تجاه الموظف العام، ومنه فإن الجهة القضائية المختصة في منازعة هذا القرار هي المحكمة الادارية طبقا لأحكام المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أن: "المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل

<sup>1</sup>- رشا محمد جعفر الهاشمي، مرجع سابق، ص 124.

<sup>2</sup>عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الادارية، المرجع السابق، ص37. يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية جريدة رسمية 21.

للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : مجال الرقابة القضائية على قرارات الترقية

تعتبر الرقابة القضائية على قرارات الترقية، رقابة مشروعية مدى مطابقة نص القرار المتعلق بالترقية للقواعد القانونية والتنظيمية المعمول<sup>2</sup>.

ولهذا فإن قرارات الترقية لا بد أن تتوفر على مجموعة من الشروط منها ما يتعلق بإصدار قرار الترقية (أولا) ومنها ما يرتبط بالدعوى المتعلقة بالترقية (ثانيا) بالإضافة إلى أسباب إلغاء قرار الترقية (ثالثا)

### أولا: الشروط الواجب توفرها في قرار الترقية

باعتبار قرار الترقية قرارا إداريا، فهو يستوجب توفر مجموعة من الشروط المتمثلة في :

**1-القرار الإداري تصرف إداري:** هو عمل صادر من الإدارة وتصرف يعبر عن إرادتهم، فلا يمكن لتلك الأخيرة أن تعبر عن إرادتهم إلا من خلال القرارات الصادرة عنها<sup>3</sup>.

**2-القرار الإداري عمل إنفرادي:** لكي يكون إداريا لابد أن يكون صادرا بالإدارة المنفردة للإدارة أثناء ممارسة مهامها وصلاحياتها المخولة لها بموجب القانون<sup>4</sup>

**3-القرار الإداري يرتب أثر قانوني:** إن العبرة بتجديد القرار الإداري ليس بألفاظه ومبانيه ولكن بمضمونه وفحواه والأثر القانوني المترتب عليه، والذي تحدثه الإدارة بموجب تغييرات

<sup>1</sup> - ينظر المادة 800 من القانون رقم 09/08 ص 37 . المؤرخ في 2008/02/25 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية جريدة رسمية 21.

<sup>2</sup> - خالد محمد العنزي ، مرجع سابق ، ص 113.

<sup>3</sup> - عادل بوعمران ، النظرية العامة للقرارات والعقود الادارية ، دار الهدى ،الجزائر ، 2010،ص 25.

<sup>4</sup> - محمد الصغير بعلي ، القرارات الادارية ، دار العلوم ، الجزائر ، 2005، ص 51.

في العلاقات القانونية السائدة سواء بإنشاء مراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها وإنهاءها، وانطلاقاً من هذا لا تعد القرارات إدارية التي لا تمس بمصالح المخاطبين<sup>1</sup>.

**4-القرار الإداري يصدر عن الجهة الإدارية المختصة:** إن كل عمل قانوني يجب أن يكون صادر عن أحد الجهات الإدارية، في الدولة من أجل أن يكتسب التصرف صفة القرار الإداري، سواء كانت هذه الجهات إدارية مركزية أو اللامركزية<sup>2</sup>.

**ثانياً: الشروط الواجب توفرها في دعوى المتعلقة بالترقية**

-هناك شروط شكلية وشروط موضوعية:

**1-الشروط الشكلية للدعوى المتعلقة بالترقية:**

هذه الشروط تتعلق بالموظف دافع الدعوى متمثلة في الصفة والمصلحة وفق المادة 13 من قانون إ م إ، وكذلك إلزامية التمثيل بمحامي لدى الجهات القضائية الإدارية مادة 10 من قانون إ م إ، بالإضافة إلى شرط الأجل مادة 16 قانون إ م إ<sup>3</sup>.

**2-الشروط الموضوعية للدعوى المتعلقة بالترقية:**

تعتبر دعوى الإلغاء الطريق الأساسي للطعن في القرارات الإدارية المخالفة للقانون فهي تعد ضماناً قضائية مهمة للأفراد في مواجهة تعسف الإدارة، إذ أن كل موظف يصدر بحقه قرار بعدم الترقية دون مبرر قانوني له حق الطعن في ذلك القرار مطالباً بحقه<sup>4</sup>.

**ثالثاً: أسباب إلغاء قرار الترقية**

تتمثل هذه الأسباب في ما يلي:

**1-عيب عدم الاختصاص:**

<sup>1</sup>- علي شيكوش ، مرجع سابق ص 60 .

<sup>2</sup>-عادل بن عمران ، مرجع سابق ،ص 26.

<sup>3</sup>-المواد 10 ، 13 ، 16 من القانون 08-09 ، مرجع سابق .

<sup>4</sup>- ابراهيم بشرى ، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، مذكرة ماستر ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، مسيلة ، 2016 ، ص 84 .

المشرع قد حدد الإطار القانوني الواسع لممارسة الإدارة الإختصاص، فإن الخروج على ذلك بتجاوز حدودها الزمنية أو المكانية أو الموضوعية، ولهذا فإن القاضي له صلاحية إلغاء القرار كون الإدارة خرجت عن إطارها القانوني المحدد لها، ومن خلال ما سبق يمكن إستنتاج تعريف لعيب عدم الاختصاص بأنه فقدان إمكانية القيام بعمل قانوني معين هو في الأصل مكنة منحها المشرع لهيئة أو فرد آخر، وهو نوعان :

### • عيب عدم الإختصاص الجسيم:

وهو ما يعرف باغتصاب السلطة ويتحقق هذا العيب عندما تقوم سلطات اخرى قضائية، تشريعية أو أشخاص اخرين بالاعتداء على اختصاصات السلطات الإدارية .

### • عيب عدم الإختصاص البسيط:

يتمثل في اعتداء السلطات الإدارية على اختصاصات بعضها البعض<sup>1</sup>.

### 2- عيب الشكل والإجراءات:

لا يكفي أن يلتزم عضو السلطة الإدارية حدود إختصاصه كي يصبح قراره سليما، وإنما يجب أن يصدر هذا القرار وفقا للإجراءات التي حددها المشرع وفي الإشكال المرسومة له<sup>2</sup>.

### • عيب الشكل :

يقصد به المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري، إذ أنه يكون كتابيا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا و يكون موقعا من الشخص المختص<sup>3</sup>، يركز المشرع على الشكليات الجوهرية لأن هذه الشكليات تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة على عكس الشكليات

<sup>1</sup>-تسعديت بلقاسم، مرجع سابق، ص ص. 78-79 .

<sup>2</sup>-أوقات بوعلام، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة ماجستير، فانون عام، تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص38

<sup>3</sup>- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، مرجع سابق، ص 175 .

الثانوية التي لا تبطل القرار الإداري، فيكون القرار معيبا إذا صدر منقوصا من إحدى الشكليات.

لقد تم تسليط الضوء على قرار الترقية الذي يعتبر من بين القرارات الإدارية الجوهرية في الوظيفة العامة، وعلى هذا الأساس يجب أن يكون القرار غير مخالف للقانون، مستوف لأركان القرار الإداري، ومن بينها ركن الشكل، فإذا صدر قرار الترقية غير مسبب مثال: كقيام الإدارة بترقية موظف دون ذكر الأسباب التي جعلتها ترقى هذا الموظف، يكون هذا القرار باطلا و غير قانوني لأنه قد ينجم عنه إنتهاك لحقوق الموظفين الآخرين<sup>1</sup>.

### • عيب الاجراءات:

هي تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري منذ التحضير له إلى ما قبل صياغته في قالب الذي يظهر فيه<sup>2</sup>، منها ما يكون على الإدارة الإلتزام بتنفيذها وأدائها قبل أو عند أو بعد إصدار القرار كقرار الترقية مثال: قبل صدوره يجب أن تستشير الجهة المختصة اللجنة الإدارية متساوية الإعضاء المختصة حسب الأمر رقم 03/06 و تكون الإستشارة بخصوص قرار الترقية عن طريق الأخذ بالرأي المطابق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وعليه فإن الإدارة إذا لم تلتزم بالإجراءات التي أقرها القانون في إصدار القرار يصبح هذا القرار مهددا بالإلغاء من طرف القضاء الإداري<sup>3</sup>.

إن إجراءات وشكليات قرار الترقية لم تنظر لمصلحة الموظفين وحدهم وإنما من أجل المصلحة العامة، وذلك بهدف تحسين سير الإدارة عن طريق موظفين ذو كفاءات ومهارات عالية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - مرجع نفسه، ص، ص 191 .

<sup>2</sup> - دبابي فتيحة، خيري سارة، مرجع سابق، ص 77.

<sup>3</sup> - أوقات بوعلام، المرجع السابق، ص 39.

<sup>4</sup> - دبابي فتيحة، مرجع سابق، ص 77.

### خلاصة الفصل الثاني

من خلال دراستنا لهذا الفصل الذي تطرقنا فيه الى موانع الترقية والرقابة على قرارها يتضح جليا أن عملية الترقية تحتوي على مجموعة من الموانع تم ذكرها قانونيا ومثال على ذلك تحول دون ترقية الموظف العام بالرغم من استقائه لشروط الترقية، غير أن هذه الموانع لا تقرر إلا بنص قانوني وهي مؤقتة بطبيعتها أي أن الموظف لم يحرم من الترقية بشكل نهائي ودائم .

كما حرص المشرع على توفير ضمان رقابي في شكل رقابة ادارية تمارسها المفتشية العامة للوظيف العمومي على قرار الترقية تسعى إلى تحقيق المشروعية داخل الدولة، لكن يعاب على هذه الرقابة انها غير موضوعية لأن الادارة الخصم وهي الحكم في وقت واحد ،وبالتالي سيكون هناك تحيز، كما أن هناك رقابة تمارس طرف القضاء الإداري والمتمثلة في الرقابة القضائية حيث يحمي القاضي حقوق الموظف عن طريق إلغاء قرار الترقية غير المشروع الصادر من الادارة أو التعويض عنه او الاثنتين معا .

الخاتمة

### خاتمة

إن الموظف العمومي هو الأداة الفعالة في تنمية وتطوير الجهاز الإداري للدولة، حيث تمارس هذه الأخيرة السلطات المناطة بها، عن طريق موظفين تربطهم بها علاقة تنظيمية تحكمها قوانين وأنظمة.

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام خلال مساره المهني، و ذلك بالنظر إلى الأهمية الكبرى التي تحققها في الوظيفة العامة سواء بالنسبة للموظف العام أو بالنسبة للإدارة العامة، كونها تساهم بالدرجة الأولى في تحقيق مصلحة الموظف المادية و المعنوية، و بذلك هي تسعى إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل و الأداء الجيد وخلق روح المنافسة بينهم و زرع الأمل في نفوسهم، للتقدم في مستويات السلم الإداري و التنافس على تولي مسؤوليات أكثر أهمية وأعلى شأنًا، و لتحقيق ذلك البد من أن تعتمد على مبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين للترقية مع مراعاة المعايير التي يعتمد عليها نظام الترقية كالأقدمية و الكفاءة.

ومن خلال دراستنا لنظام الترقية من حيث الطبيعة القانونية ومفهومها وأهميتها، ومعاييرها، وأنوعها، وشروطها واجراءاتها ، واهدافها وموانعها وجهة الرقابة عليها توصلنا إلى النتائج التالية:

- تعتبر الترقية غاية يطمح إليها الموظفون لأنها تفسح أمامهم المجال للوصول إلى المناصب العليا، تحفزهم لبذل أكبر قدر من الجهد للترقية والتمتع بمزاياها المادية و المعنوية، فهي تلعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف والإدارة العمومية معا.
- الترقية حق ولكن ليس حقا مقررًا سلفًا لكافة موظفي الإدارة أو المؤسسة العمومية وبدون إستثناء، بل يستوجب توفر شروط و ضوابط نزيهة تضمن سلامة ونزاهة الترقية.
- لقد حددت نصوص القانون العام للوظيفة العمومية أنماط الترقية بدقة وبينت الكيفيات التي تتم على أساسها ترقية الموظف العام، إلا أن المشرع أحال في الكثير من الأحيان

كيفية تطبيق أحكام هذه النصوص إلى القوانين الأساسية الخاصة، والتي ظهرت فيها إختلالات كثيرة سببها سوء الفهم والغموض وهذا ما يستدعي اللجوء إلى مراجعتها وتعديلها.

### التوصيات

وبناء على ما تقدم، نقدم التوصيات التالية :

- العمل على إختيار أنسب المعايير كأساس للترقية والتي تعد أكثر ملائمة مع طبيعة الوظيفة المرقى إليها.
- تجسيدا لمبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، يجب السير على القيام بدورات تكوينية للقائمين على علمية الترقية .
- الأخذ بمعيار الكفاءة في الترقية في الرتبة ، كونها تغرس حافزا وتنافسا بين موظفي الإدارة للحصول على مؤهلات وشهادات عليا.
- ضرورة تفعيل وتنمية أجهزة الرقابة الإدارية بحيث ال يقتصر دورها على التأكد من إحترام مبدأ المشروعية، و إنما يتعداه إلى الرقابة على نتائج العمل ومؤشرات الاداء والفاعلية للأجهزة الإدارية.

# قائمة المراجع

### قائمة المصادر والمراجع

اولا : النصوص القانونية

#### 01-القوانين والأوامر

أ-القوانين :

- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج عدد، 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

ب - الاوامر:

- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 12 صفر عام 138 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان، 1966 المعدل والمتمم .

- الأمر 06-03 مؤرخ في 15 جويلية، 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج . ر . ج . ج، عدد 16 مؤرخة في 16 جويلية .2006.

#### 02- النصوص التنظيمية

أ- المراسيم:

- المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس، 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، د ر، ج ، ج عدد 13 مؤرخة في 24 مارس 1985

- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات لموظفين و نظام الدفع رواتبهم، المنشور في الجريدة الرسمية رقم : 61 الصادر في 30 سبتمبر 2007 .

- المرسوم التنفيذي رقم 53/91 المؤرخ في 01 فيفري 1991 ،المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى قطاع البلديات، ج.ر، ع ،06.

- المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس، 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج.ر، ع، 16، الصادرة في 06 مارس، 1996 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 المؤرخ في 11 جانفي، 2004 ج.ر، ع 1.
- المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المتعلق بتحديد كفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات واجرائها، العمومية ج، ر، ع، 26، الصادرة في 03 ماي 2012.
- المرسوم رقم 199/72 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972. المتضمن منح إمتيازات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة و الواحات، ج.ر، ع، 86، الصادرة في 27 أكتوبر 1972.
- المرسوم التنفيذي رقم 224/89 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989، المتضمن القانون الاساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة للمؤسسات و الادارات العمومية، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 229/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990
- ب - تعليمية وزارية:**
- التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 15 أبريل، 2008 المحددة لكيفيات تطبيق المواد 39، 40، و 42 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 05 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد
- التعليمية رقم 45 مؤرخة في 1 ديسمبر 2008 تحدد كفايات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ج- المناشير:**
- المنشور رقم 01 المؤرخ في 03 جانفي، 2009، المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أبريل 2008

- المنشور رقم 35 المؤرخ في 10 ماي، 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى .
- ثانيا: الكتب**
- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن، 2012.
- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الاداري، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003.
- نواف كنعان، القانون الاداري (الوظيفية العامة، القرارات الادارية، العقود الادارية، الاموال العامة) ،دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ، 2010.
- علاء الدين عشي، مدخل القانون الاداري، ج1 ، دار الهدى، الجزائر، ، 2010 .
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985.
- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الافراد، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ، 2005.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، ط1، دار الهومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، ، 2013 .
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر 2012 .

- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 1990 .
- عبد الهادي بن زيطة، وضعية "خارج الإطار" في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية كلية الحقوق 2 والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 15 العدد 02 السنة، 2020 .
- ثالثا : مذكرات ورسائل العلمية**
- أ-مذكرات الدكتوراه**
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون ، الجزائر، 2006.
- ب- مذكرات ماجستير**
- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010/2009 .
- محمد مسعود بورغدة، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية، مذكرة ماجستير في علم التربية البدنية، علم النشاط البدني والرياضي التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2002/2001 .
- عزالدين عبده، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، الجزائر، 2002
- عصمت عبد الكريم خميفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1974.

- يسرى بوعكاز، تطور نظام نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 1، 2015،
- نسيمة أحمد صيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، جامعة 20 أوت، 1955 الجزائر، 2006.

### ج - مذكرات الماستر

- دبابي فتيحة، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

- تسعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2015/2014 .

- شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة عين الدفلى، الجزائر، 2014/2013.

- خضير عبد الوهاب، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015-2014،

- طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد بوضياف - المسيلة كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق السياسية قسم حقوق تخصص قانون اداري، 2019.

- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010/2009 .
- اسماء بن ناجي وزميلتها، الترقية الادارية ودورها في تحسين اداء العاملين مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة حمة لخضر الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل 2018.
- علي سعد عبد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014 .
- زكري آمنة، النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015.
- زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014،
- رشيد معيزة، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز رقابة في قانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/ 2013 .
- إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الادارة العامة، توزيع منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2001 .

رابعا : المواقع الالكترونية

<https://bu.univ-ouargla.dz>.

<http://dspace.univ-msila.dz>.

<https://bu.univ-ouargla.dz>.

<https://www.mouwazaf-dz.info>.

<http://dspace.univ-biskra.dz>

[https://virtuelcaampus.univ- msila. Dz](https://virtuelcaampus.univ-msila.dz)

<https://dspace.univ.tlemcen.dz>

# الفهرس

الصفحة	العنوان
	الشكر وتقدير
	اهداء
أ-هـ	مقدمة
07	الفصل 1 : الاطار العام للترقية
08	المبحث 1 : الاطار المفاهيمي للترقية
08	مطلب 1 : مفهوم الترقية
08	الفرع 1 : تعريف الترقية
12	الفرع 2 : اهمية الترقية
14	المطلب 2 : انواع الترقية
14	الفرع 1: الترقية في الدرجة
17	الفرع 2 :الترقية في الرتبة
23	المبحث 2 : الاطار القانوني للترقية
24	المطلب 1 : معايير الترقية
24	الفرع 1: معيار الترقية الكلاسيكي
29	الفرع 2 : معيار الترقية الحديث
31	المطلب الثاني : شروط وإجراءات الترقية
32	فرع 1: شروط واجراءات الترقية فالدرجة
36	الفرع 2: شروط واجراءات الترقية في الرتبة
42	خلاصة فصل 1
44	الفصل الثاني: فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي
45	المبحث الأول: موانع الترقية

## فهرس الموضوعات

45	المطلب الأول: موانع المتعلقة بالنظام التأديبي
45	الفرع 1: الموانع التأديبية
48	الفرع 2 : السلطة المخولة بتوقيع العقوبة
49	المطلب 2: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف
49	الفرع 1: وضعية خارج الإطار
51	الفرع 2: وضعية الإحالة على الاستداع
53	المبحث الثاني: الرقابة على الترقية
53	المطلب الأول: الرقابة الإدارية
54	الفرع الأول: الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري
55	الفرع 2 : مجال الرقابة الإدارية للمفتشية التوظيف العمومي والإصلاح الإداري على قرارات الترقية
56	المطلب الثاني: الرقابة القضائية
56	الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية
58	الفرع 2 : مجال الرقابة القضائية على قرارات الترقية
62	خلاصة الفصل الثاني
64	خاتمة

# المخلص

## الملخص

من خلال درستي لموضوع المذكرة هذا ، تعتبر الترقية حق أي موظف منذ اليوم الاول بالإدارة العمومية ، بحيث تعتبر من أهم العوامل التي تجعل الموظف نشط وحيوي في اطار عمله ، كما انها تحفزه وتأخذ به الى رسكلة معرفه وتطويرها وبالتالي اتقانه لعمله.

ومن جانب اخر وجب على الادارات والمؤسسات العمومية الالتزام بالترقية وفق القوانين والتنظيمات من اجل تحسين ظروفه المادية والمعنوية، والمضي بالادارة أو المؤسسة العمومية نحو التطور والرقى والنظر للمستقبل دائما وبأحسن اداء وظيفي ممكن .

كما أن الترقية قد تمنعها جملة من الوضعيات القانونية او الحالات التأديبية للموظف العمومي ولضمان مبدأ المشروعية فقد احاطها المشرع برقابة إدارية وأخرى قضائية .

### **Thesis summary:**

Through my study of the thesis topic, promotion is considered a right for any employee from the first day in public administration. It is one of the most important factors that make an employee active and dynamic in their work, as it motivates them and leads them to refresh and develop their knowledge, thereby mastering their job.

On the other hand, public administrations and institutions must comply to promotion according to laws and regulations to improve the employee's material and moral conditions, advance the administration or public institution towards development and progress, and always look to the future with the best possible job performance.

Promotion may also be prevented by various legal situations or disciplinary cases involving the public employee. To ensure the principle of legality, the legislator has surrounded it with administrative and judicial oversight.