

مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب(ة) :

(1) نجمي رؤية

(2) نعمة ملاك

يوم: 2025/06/02

الآليات القانونية لترقية الموظف العام

لجنة المناقشة:

رئيسا	أ.مح.أ	جامعة بسكرة	طييار محمد السعيد
مشرفا	أ.مح.أ	جامعة بسكرة	دعدوعة عبد المنعم
مناقشا	أ.مح.أ	جامعة بسكرة	عبد سليمة

السنة الجامعية : 2024 – 2025

إهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه المرحلة إلى من علموني وحملوني في أعماقهم إلى أمي الغالية التي كانت دائما النور الذي يضيء دربي ودعواتهم التي كانت ترافقني طوال مساري الدراسي

إلى والدي الحبيب الذي كان ولا يزال أروع مثال للتضحية والحنان أنت مصدر قوتي وقوتي بفضل الله ثم بفضل تضحياتك وجهودك استطعت أن أحقق هذا الإنجاز بكل حب .

إلى زوجي الكريم وجودك في حياتي نعمة لا تقدر بثمن كنت القوة التي أستند عليها والداعم الصامت الذي لم يتوقف عن تشجيعي والمحفز الذي أعاد إلي حماسي كلما ضعفت .

إلى إخواني وإخوتي نبض قلبي وسندي في الحياة .

إلى أستاذي الفاضل الذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته الثمينة إليك كل الإحترام والتقدير أسأل الله أن يجازيك عني خير جزاء

إلى أصدقائي وزملائي الذين شاركوني مشوار العلم والتعب و كانوا خير الرفقة .

وأخيرا إلى كل من ساعدني وكان له دور من قريب او من بعيد في إتمام مذكرتي .

اهداء

إلى من لا تفيه الكلمات حقه ،ولا تكفيه العبارات شكرا إلى من كان لي وطنا حين تهت ،وسندا حين ضعفت ،ونورا حين أظلمت الطرقات إلى أبي عيسى ، الذي علمني أن الكلمة الطيبة إرث ، وأن الصبر مفتاح كل الأبواب المغلقة .

إلى روح أُمي الغالية إلى من رحلت عن هذه الدنيا وبقيت تسكنني بكل تفاصيلها ،إلى من تعبت وسهرت وربت ، ثم رحلت وتركت فراغا لا يملأه أحد .

وإلى من منحنتني حنان الأم دون أن تلدني ،إلى القلب الذي إحتواني ، واليد التي امتدت لي بحب دون مقابل شكرا لأنك كنت سندا حقيقيا في غياب أُمي ، ولأنك منحنتني دفء العائلة في وقت كنت بأمس الحاجة إليه.

إلى اخوتي ،من كانوا دائما العكاز الذي أسند عليه تعبي ،من شاركوني التفاصيل بصبر ،واحتملوا غيابي وانشغالي بصمت ،شكرا لكم لأنكم كنتم الدعامة الخفية التي لم تهتز ،والسند الذي لم يتغير .

إلى زوجي الحبيب ،رفيقي في كل خطوة ،كنت الأمان حين ارتبكت الطرق ، شكرا لصبرك ،لحبك ، ولمساحة الإطمئنان التي خلقتها حولي .

إلى إبنتي الغالية وتين قلبي ،يانبض روعي ،ويامعنى الحياة الذي كتب باسمك.

أنت وتيني الذي يحييني ،وأجمل ما في هذا الإنجاز أنه لكي وبكي ،ومن أجلك .

لكل من حمل إسمي بمحبة ،ورفعني بدعوة ، وواساني بكلمة واحتقل بي ولو من بعيد نجاحي هذا يحمل منكم الكثير ، وهو لكم كما هو لي .

واخيرا إلى نفسي التي اختارت أن لا تستسلم أن تنهض في كل مرة ، وان من الألم طريقا للنجاح ،فها أنا أصل بقلب ممتن وروح أقوى.

شكر وعرّفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه ومن إتباعهم بإحسان إلى يوم الدين أما بعد :

نشكر الله عز وجل على ما من به علينا من نعمة العلم والصبر والقوة على تيسيره لنا سبل النجاح لتحقيق هذا الإنجاز ،نسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم و أن ينفعنا وينفع به غيرنا .

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى أستاذنا الفاضل عبد المنعم دعدوعة الذي كان خير موجه لنا وداعم خلال إعداد هذه المذكرة والذي قدم كل المساعدات والملاحظات لإتمام هذا الموضوع جزاه الله ما قدم وما أفاد .

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة أعضاء اللجنة المناقشة كل بإسمه وأخيرا إلى كل من وقف بجانبنا وساندنا وساعدنا ولو بكلمة طيبة نسأل الله التوفيق للجميع .

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قائمة المختصرات

ج ر : جريدة رسمية.

ص: صفحة.

المقدمة

مقدمة

مقدمة

تعد الوظيفة العامة حجر الزاوية في بناء الدولة الحديثة وأداة أساسية لتنفيذ السياسات العامة وتحقيق الأهداف التنموية ، حيث تقوم على تسيير المرافق العامة وتلبية احتياجات المواطنين من خلال جهاز إداري فعّال . وفي هذا السياق، يحتل الموظف العام مكانة محورية بوصفه العنصر البشري الذي تعتمد عليه الإدارة العمومية في أداء مهامها وتنفيذ برامجها.

ولكي يؤدي الموظف مهامه بكفاءة وفعالية ، لا بدّ من وجود نظام قانوني متكامل يُعنى بتنظيم مساره المهني ، فللموظف دورا هاما يجب عليه أداء عمله بجدية وإحترافية و كذلك الإلتزام بالقوانين والأنظمة التي تحكم العمل الإداري ، ويساهم أيضا الموظف العام في تعزيز الثقة بين الدولة والمواطن ويعمل على تحقيق مبدأ الشفافية والمساواة في تقديم الخدمات العامة لضمان جودة الأداء والإستقرار الكفاءات داخل الإدارة .

ومن بين أبرز الحقوق المهنية التي يتمتع بها الموظف العام في ظل التشريع الجزائري نجد الحق في الترقية التي تعتبر من أبرز الوسائل التي تعتمد عليها الإدارة لتشجيع الموظفين وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد والعطاء، كما تُعتبر أداة أساسية لضمان التطور المهني وتحقيق الكفاءة داخل المرفق العام. فالترقية لا تُشكّل مجرد انتقال من رتبة إلى أخرى أو من درجة إلى أعلى، بل هي اعتراف بكفاءة الموظف واستحقاقه لمكانة وظيفية أعلى تتماشى مع مؤهلاته وخبراته وأدائه المهني.

مقدمة

ونظرًا لما تحظى به الترقية من أهمية بالغة في المسار المهني للموظف العمومي، فقد أولى المشرع الجزائري عناية خاصة لموضوع الترقية في إطار تنظيمه للوظيفة العمومية، حيث نصّ على ذلك في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما تم تدعيمه بنصوص تنظيمية و أخرى تنفيذية، إضافة إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع أو سلك إداري. وتتوسع آليات الترقية المعتمدة بين الترقية على أساس الامتحان المهني، أو الاختيار، أو الترقية الاستثنائية، ولكل منها شروط وإجراءات وضوابط قانونية تضمن النزاهة والشفافية.

وهذا ما يدفعنا إلى طرح الإشكالية الرئيسية للدراسة التالية :

على أي أساس تتم ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ؟

أهمية الدراسة :

تكمن دراسة هذا الموضوع في أن لترقية الموظف العام أهمية بالغة في إطار تعزيز مبادئ العدالة والشفافية داخل الوظيفة العمومية، وتعد الترقية من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الإدارة لتحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم، فهي لا تمثل فقط إنتقالا إلى منصب أعلى بل تعكس تقدير المؤسسة لجهود الموظف باتباع الإطار القانوني المنظم للترقية، وكما تكشف مدى وضع المعايير والإجراءات المتبعة لها .

__ تساهم أيضا في تقييم مدى فعالية النصوص القانونية في تحقيق الأهداف الإدارية .

__ ضرورة لفهم كيفية تطبيقها بشكل عادل وفعال وضمان تحقيق المصلحة العامة والحقوق الفردية للموظفين في الوظيفة العمومية .

مقدمة

أسباب إختيار موضوع الدراسة :

أسباب موضوعية :

_ تعد الترقية من أبرز الحوافز التي تمنح للموظف ،وهي وسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي حيث يمثل دورها في دعم فعالية الإدارة الموارد البشرية من خلال الكشف عن قدرات الموظفين وإنجازاتهم .

_ وجود نظام ترقية مخطط ومعروف يعتمد على معايير موضوعية وبذلك يحقق مبدأ المساواة بين الموظفين ويحفز عن العمل .

_ الإهتمام المتزايد بالإصلاح الإداري في الدول العربية مما يجعل دراسة هذا الموضوع ذات صلة عملية في ظل توجهات تحديث الإدارة العامة .

أسباب ذاتية :

أسباب ذاتية لإختياري لهذا الموضوع

_ إهتمامي الشخصي بالقانون الإداري ورغبتي في التعمق في أحد موضوعاته التطبيقية التي تلامس الواقع العملي للوظيفة العامة .

_ السعي لتقديم إضافة علمية وذلك من خلال تطوير فهم أعمق لجوانب الترقية الوظيفية

_ ندرة البحوث والدراسات العلمية المتخصصة في مجال الترقية ،خصوصا دراسات تطبيقية مثل رسائل الدكتوراه ،مما يفتح مجالا لإثراء المعرفة في هذا المجال

أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة لآليات القانونية لترقية الموظف العام إلى :
- _ تحديد الإطار القانوني المنظم للترقية كالمساواة ، الشفافية ، وتكافؤ الفرص .
- _ تسليط الضوء على الإشكالات العملية والتحديات التي تفرض تطبيق آليات الترقية القانونية في الواقع الإداري.
- _ تقييم فعالية نظام الترقية في التشريع الجزائري وحماية حقوق الموظفين في هذا المجال .

المنهج المتبع في دراسة :

إعتمدنا على المنهج الوصفي حيث يتم تقديم وصف شامل ونفصل لآليات الترقية من حيث الواقع العلمي لتطبيق النصوص القانونية و الإشكاليات والمعوقات التي تواجه الموظفين في الترقية ،وبالإضافة إلى المنهج التحليلي الذي يستخدم في القوانين الأساسية للوظيفة العمومية والمراسيم واللوائح التنظيمية الخاصة بالترقية وإبراز أهم الشروط و الإجراءات القانونية المتعلقة بها .

صعوبات الدراسة :

_نقص المراجع القانونية المتخصصة في نظام ترقية الموظف العام خاصة في التشريع الجزائري، وصعوبة جمع وتفسير النصوص القانونية المتعددة مثل قوانين الوظيفة العمومية، اللوائح التنفيذية التي تختلف من قطاع إلى آخر .

_ صعوبة الحصول على بيانات ميدانية أي أن ترقية موضوع حساس داخل الإدارات وقد ترفض بعض المؤسسات مشاركة المعلومات او حالات واقعية تخص الترقية لأسباب تتعلق بالخصوصية أو السرية .

مقدمة

خطة الدراسة :

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم بحثنا هذا إلى فصلين :

الفصل الأول : تحت عنوان الإطار المفاهيمي لترقية الموظف الإداري حيث يتكون من
مبحثين المبحث الأول الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام ،المبحث الثاني الضوابط التي تحكم
ترقية الموظف العام.

أما الفصل الثاني : قد جاء بعنوان الإطار التطبيقي لترقية الموظف الإداري والذي تم
تقسيمه إلى مبحثين حيث خصصنا المبحث الأول موانع ترقية الموظف العمومي .والمبحث الثاني
الرقابة على قرار الترقية في التشريع الجزائري.

الفصل الأول

الإطار النظري لترقية الموظف الإداري

الفصل الأول

يحتل موضوع الترقية المرتبة الأولى في الأهمية من بين الموضوعات الكثيرة الخاصة بمشاكل الأفراد في ميدان الوظيفة العامة ، ولا يمكن أن يتصف أي نظام للوظيفة العامة بالكفاءة ، إذا لم تتوفر فيه فرص كثيرة للترقية و التقدم أمام الموظفين ، كما أن وجود سياسة سليمة وعامة للترقية يعتبر موضوعا أساسيا للمحافظة على كفاءة الموظفين .

ولسياسة الترقية أهمية خاصة لدى الموظفين العامين ، فهي تستحوذ على تفكيرهم ، وذلك لما تعنيه من تحسين أوضاعهم الوظيفية من ناحية المستوى الوظيفي والسلطة و المسؤولية الموكلة إليهم ، ولما تعنيه أيضا من زيادة في مرتباتهم ودخولهم⁽¹⁾.

ومن بين أبرز أمنيات الموظف و طموحه أن يتم ترقيته خلال رحلته الوظيفية حتى يحقق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة ، كما تمثل الترقية حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل ، الأمر الذي من شأنه زيادة معدل إنتاجه الوظيفي ، وعلى هذا النحو فالترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة⁽²⁾، وهذا ما سنحاول تفصيله من خلال المبحثين : المبحث الأول سنتطرق إلى الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام ، أما المبحث الثاني فسنحدث عن الضوابط التي تحكم ترقية الموظف العام .

1- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 ، ص 69_70 .

2- سعد نواف العنزي ، النظام القانوني ، للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص

الفصل الأول

المبحث الأول : الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام

تعد الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وذلك لما لها من أثر مادي و معنوي بالنسبة له ، فالموظف العام يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يحسن قدراته وأن يرقى في سلم الوظيفة العامة و الولوج للمناصب العليا، فالترقية على هذا النحو تحقق قدرا من الإستقرار لدى الموظفين و تحفزهم على التقيد أكثر بواجباتهم الوظيفية (1) . وهذا ما سنتاوله من خلال ثلاث مطالب متتالية المطلب الأول (مفهوم ترقية الموظف) المطلب الثاني (التكييف القانوني للترقية وموقف المشرع الجزائري منه) المطلب الثالث (معايير ترقية الموظف).

المطلب الأول : مفهوم ترقية الموظف

من الضروري أن تظهر إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة على وضع نظام جيد معروف لترقية الموظفين بالمؤسسة ، و هذا نظرا للأهمية التي تحتلها الترقية سواء بالنسبة للمؤسسة أو الموظف ، لذا يجب إعطائها حقا من الإهتمام من خلال الإلتزام بالجدية و الدقة في وضع معايير و أسس سليمة تتم على أساسها (2) .

1- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ص 113.

2_ محمد فؤاد مهنا ، سياسة الوظائف العامة و تطبيقاتها في مبادئ التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة ، 1967 ، ص 54.

الفصل الأول

الفرع الأول: تعريف الترقية :

أولاً : التعريف اللغوي : الترقية لغة تعني الصعود والإرتقاء ، رقي في السلم، صعد فيه ، رقاها ،رفعه و صعده، ترقى فلان تنقل من حال الى حال ، و ترقى العامل ، إرتقى من درجة الى درجة (1).

ثانياً : التعريف الإصطلاحي : الترقية هي تعين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته كما يندرج في مدلولها و ينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلق بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري (2) .

ثالثاً : التعريف الفقهي : ذهب البعض بأن التعريفات التي قيلت بخصوص تحديد مفهوم الترقية أنها لم تكن ذات رؤية واحدة ، فريق يراها بأنها تتمثل بترقية موظف من وظيفة إلى أخرى أو ترقبته من درجة إلى درجة أعلى ، وفريق ثاني يحصرها في الترقية إلى وظيفة أعلى من حيث مستوى المسؤولية و الواجبات (3) .

حيث عرف الدكتور شريف يوسف خاطر الترقية : "بأن إصطلاح الترقية ينصرف إلى كل ما يطرأ على موظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه و تميزه على أقرانه ، ولذلك فالترقية تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلق وظيفته في

1_المعجم الكنز الوسيط ، إصدار مجمع اللغة العربية ، الطبعة الثالثة ، الجزء الاول ، دار السابق للتأليف والنشر ، لبنان ، 1984 ، ص 380.

2_ سعد نواف العنزى ، المرجع السابق ، ص 90 .

3_ أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثارها في فاعلية الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1973 ، ص 23.

الفصل الأول

- مدارج السلم الإداري حتى ولو لم يصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف (1) .
- كما عرفتھا الدكتورۃ نبيلة عبد الحليم كامل بأنها شغل الموظف لوظيفة أعلى من حيث الدرجة من الوظيفة السابقة و التي يشتغلها قبل ترقيته (2) .
- وتعرف أيضا بأنها الصعود الموظف في السلم الرئاسي و زيادة سلطاته و مسؤولياته ، ولكنها تعني أيضا زيادة في مرتب موظف المرقي و امتيازاته (3) .

رابعاً : التعريف التشريعي:

عرفت الترقية حسب المرسوم رقم 59-85 المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 03/06 في مادة 54 منه حيث نصت على أنها " تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي و تترجم إما بتغيير في الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك " (4) .

-
- 1_ شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2007، ص 147 .
 - 2_ نبيلة عبد الحليم كامل ، الوجيز في القانون الإداري المغربي ، دار النشر المغربية ، الدار البيضاء ، 1981 ، ص 241 .
 - 3_ سليمان الطماوي ، الأسس العامة لنظم الترقية و الترفيع ، مجلة العلوم الإدارية ، تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية ، العدد 3 ، السنة 7 ، 1965 ، ص 191 .
 - 4_ المادة 54 من المرسوم رقم 59/85 المعدل و المتمم المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، العدد 13 ، الصادر في 1985/03/24 .

الفصل الأول

وحسب الأمر 03/06 من الوظيفة العامة نصت على مادتين 106-107 حيث تنص المادة 106 على ما يلي " تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم " .

وتنص أيضا المادة 107 من نفس القانون " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة " (1) .

ولقد إعتبرها المشرع الجزائري من خلال المادة 38 من الأمر 03 /06 هي حق من حقوق الموظف العمومي حيث نصت على أنها للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية (2) .

خامسا : التعريف القضائي

إستقر القضاء الإداري على أن الترقية هي "تقلد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولو لم يترتب على ذلك زيادة في المرتب (3) .

1_المادتين 106 و 107 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 46 ، الصادرة في 16/09/2006 ، ص 10 .

2_المادة 38 من الامر 03-06 من نفس القانون .

3_ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة المقارنة) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1996، ص 496 .

الفصل الأول

الفرع الثاني : أهمية الترقية

تعتبر الترقية في السلم الإداري من أهم الوسائل الضرورية و اللازمة، التي يمكن للإدارة من خلالها أن تنهض و تتطور، في المجتمعات على اختلافها تدرك بأن الكفاءة المهنية للموظفين من العناصر اللازمة و الهامة لتقدم الإدارة، كما أن الموظف يعمل جاهدا لإثبات قدرته وكفاءته المهنية وتفانى في عمله كي يرقى للوظائف العليا ، فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية و مادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين تشجعهم على النمو بكفاءاتهم و إتقان أعمالهم (1) . كما أنها تعتبر من أهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العامة (2).

إذن الترقية تحمل في طياتها أهدافا سامية و أهمية كبرى تتمثل بالمقام الأول في تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام واضطراد، وفي المقام الثاني تكمن في تحقيق مصلحة الموظف المعنوية والمادية، كما أن الترقية تعد وسيلة من وسائل شغل الوظيفة العامة مثلها مثل التعيين و النقل و الندب (3) ، و تعتبر الطريقة المثلى لإعداد القادة الإداريين من موظفي الصنف الأول (4).

وتظهر أهمية الترقية في نظام السلك الوظيفي الدائم إذ أن وجود نظام سليم للترقية يعتبر أمرا حيويا لإجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة إلى ميدان الوظيفة العامة ، كما أنه

1_رمضان بطيخ ، الوسيط في القانون الإداري ، دار النهضة ، القاهرة ، مصر، 1997، ص476.

2_سليمان محمد الطماوي ، الأسس لنظم الترقية و الترفيع ، المرجع السابق ، ص179.

3_شريف يوسف حلمي خاطر ، المرجع السابق ، ص148.

4_سليمان محمد الطماوي ، الأسس العامة لنظم الترقية و الترفيع ، المرجع السابق ، ص165.

الفصل الأول

يصعب تصور أي نظام للسلك الوظيفي الدائم بدون نظام سليم للترقية (1)

الفرع الثالث : أنواع الترقية

_ يرتبط مفهوم الترقية عموما ، بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني ، و هو تقييم مستمر دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية ، وفقا لمناهج ملائمة ، غالبا ما تؤدي إلى الترقية الدرجات أو في الرتب ، أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين أداء ، كما يشمل أيضا منح الأوسمة التشريفية و المكافآت ، و هو المفهوم الذي إستقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية .

ولعل مرد ذلك إلى كون الترقية عموما ، في ظل نظام البنية المغلقة للوظيفة العمومية ، هي من الضمانات الأساسية للموظفين ، أين تكون للجانب الإدارية المتساوية الأعضاء دور معتبر في ذلك. ولا سيما في مجال تحديد مناهج التقييم التي تتلائم مع طبيعة نشاطات المصالح المعنية (2) .

1/ الترقية في الدرجات

وفقا لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من الدرجة إلى درجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم .

و كالقاعدة عامة فإن الموظف يستفيد من الترقية في الدرجة طبقا لأحكام المادة

1_ محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 70.

2_ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 ، ص 245 .

الفصل الأول

12 من أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الإستدلالية لمرتببات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى ، تكون إتباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن (10 موظفين) إذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين للترقية في الدرجة ، فإن النسب تحدد على التوالي ، بستة (6) و أربعة (4) ضمن 10 موظفين (1) .

أما الترقية في الدرجة بقوة القانون فتتم حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 من قانون الوظيفة العمومية أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية ، ولا سيما الفقرة الثانية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة التي تنص على: تنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

ومنه فالترقية في الدرجة هي الترقية بالمعنى الحقيقي حيث يترتب عليها تغيير في الوظيفة و تتم بالاختيار وفقا للكفاءة في العمل مصحوبة بزيادة في الراتب ، ولكن هذه الزيادة ليست هي الأساس الحقيقي لهذا النوع في الترقيات بل هي نتيجة للرقية بما يستتبعها من زيادة في المسؤوليات و الواجبات (2) ، حيث يبين في نص المادة 10 من مرسوم الرئاسي رقم 07-304 منه أن الترقية في الدرجة هي الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة (3) .

1_ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 246.

2_ محمد أنس جعفر قاسم ، المرجع السابق، ص 123-124.

3_ المادة 10 من المرسوم الرئاسي 304/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة

الإستدلالية لمرتببات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج ر ، العدد 61 ، الصادر في 30 سبتمبر 2007.

الفصل الأول

فالترقية في درجة تتم حسب ثلاث وتائر تتمثل في المدة الدنيا ، المدة الوسطى ، المدة القصوى ، و ترتبط بالارتفاع في الأقدمية (1).

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة الى درجة اعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع : 12	30 سنة	36 سنة	42 سنة

فمن خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أي موظف في بداية مساره المهني أي بعد تعيينه و تنصيبه في وظيفة يبدأ العد التصاعدي لإحتساب الأقدمية ، فمن توفرت فيه شروط القانونية من أجل ترقية في الدرجة أي بلوغه المدة المذكورة في الجدول أعلاه ، بحيث إذا ترقيته مع كان الموظف جدير في أداء وظيفته و يتمتع بالمؤهلات الكافية من أجل توفر الأقدمية تتم ترقيته مباشرة في مدة لا تقل عن سنتين وستة (6) أشهر ، أما عن الموظف

الذي يخل بالتزاماته وواجباته الوظيفية ، فإنه لا يمكن حرمانه من الترقية في الدرجة ، لكن تكون الترقية حسب المدة المتوسطة أو البطيئة ، أي محصورة بين ثلاث (3) سنوات و ستة (6) أشهر .

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

1_هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية ، دار هومه ، الجزائر، 2012، ص182 .

الفصل الأول

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 أو رتبته ، وبالتالي فالترقية في الدرجة لا ترتبط إلا بالإرتفاع في الأقدمية (1).

مثال : إذا كان موظف في رتبة "مدير" في الدرجة الخامسة ، يمكن ترقيته إلى الدرجة السادسة في نفس الرتبة بعد توفر شروط الأقدمية المطلوبة ، تتم هذه الترقية بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم ولا يترتب عليها أي تغيير في الوظيفة بل يكون هناك زيادة في الراتب فقط .

2/الترقية في الرتبة : إستنادا إلى أحكام المادة 38 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على أن : "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" (2). طبقا لمبدأ المسار المهني الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية المغلق ، فإن الموظف يستفيد من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل أكثر من ذلك فإن الترقية تعد حقا بالنسبة له (3). وكذلك تنص المادة 107 من الأمر 03-06 على ما يلي : "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

1_هاشمي خرفي ، المرجع السابق، ص 181 _ 182 .

2 - المادة 38 من الأمر 03/06 .

3 - رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب الجزائري ، الجزائر، 2012، ص54 .

الفصل الأول

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهـم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة .

- بعد التكوين المتخصص .

_ عن طريق امتحان مهني او فحص مهني.

- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ،بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين(1).

لقد حدد المشرع شروط عدة يجب توفرها في الموظف المؤهل للترقية في الرتبة تجنباً لتعسف الإدارة في إستعمال سلطتها ضد موظفيها مثل الأقدمية و الكفاءة .فالترقية تتم وفق 5 طرق :

أ / الترقية على الشهادة :

يختص الموظفين الذين تحصلوا على مؤهلات و شهادات خلال مسارهـم المهني ، تمنحهم حق الترقية و الإنتقال من رتبة إلى أخرى، و تميز بين فئتين من المستفيدين من هاته الترقية .

الفصل الأول

الفئة الأولى و تشمل كل الموظفين الذين يثبتون حصولهم على المؤهلات و الشهادات المطلوبة في حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد ، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين يقطع النظر عن كونهم يملكون المؤهلات و الشهادات السالفة الذكر ، إلا أنهم يطمحون في الإلتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه ، فلهؤلاء حق الأولوية في الإستفادة من هذا النوع من الترقية أو (التوظيف)⁽¹⁾.

ب/ الترقية عن طريق المسابقات و الامتحانات المهنية:

هذا النوع من الترقية يتصل مباشرة بالأهمية التي توليها السلطات العمومية للتكوين المتواصل بمختلف صفة البيداغوجية ، و من أهمية ما كان أن نشير من جهة إلى أنه لا يمكن إخفاء الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية ذلك أنه رغم اعتبارها مكافأة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي و الهني إلا انه تبقى مرهونة بتسجيله في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين ، الأمر الذي يفترض اللجوء إلى الملف الشخصي للموظف قصد إستكمال عناصر أداءه من طرف اللجنة المختصة بالترقية.

بعدد المناصب الشاغرة المخصصة بالترقية الداخلية وعادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب عندما يتعلق الأمر بالترقية من سلك إلى سلك الذي يعلوه ، أما فيما % و 20% بين 10 يخص الترقية من رتبة إلى الرتبة

التي تعلوها في نفس السلك فإن عدد المناصب المرهون بها بيان التأطير الوظيفي و الهيكلي المرتبطة بطبيعة النشاط و حجمه و التنظيم الهرمي لمناصب العمل.

الفصل الأول

_ بسن الموظف و بالحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة.

_ كما يمكن القول من جهة أخرى أنه إذا ما وضفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن للمسارات المهنية فإنما بهدف النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية و توسع من مجال طموحاته فإنها تشكل كذلك أرضية كفيلا بإعادة إعتبار للجهد الشخصي و للإستحقاق كعالمي مساندة فعالة لسياسة المحافظة على

الموارد البشرية و تثمينها (1) .

ج / الترقية عن طريق الإختيار :

نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الأمر 06-03 في بندها الخامس و المتمثل موضوعها في الترقية على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة (2) .

وإن هذا النوع من الترقية يعطي للإدارة العمومية فرصة لتحفيز موظفيها الذين امضوا مدة معينة حددها القانون في خدمتها ، كما يعطي لها السلطة التقديرية في إختيار الموظف الجدير بالترقية (3).

1_ هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 193- 192 .

2_ المادة 107 من الامر 06-03

3_ عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 116.

الفصل الأول

فالترقية الإختيارية هي تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة و بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي بعد توفر الشروط و المعايير المنصوص عليها قانونا و حسب عدد المناصب المخصصة و المتاحة ، وحتى تمنح لجميع الموظفين فرصة تحسين و تطوير حياتهم المهنية .

وبالإضافة إلى معايير أخرى نأخذ بها اللجنة المتساوية الأعضاء بعين الإعتبار كالمؤهلات المهنية ، والإنضباط ، اللياقة البدنية ، روح المبادرة، الحالة الإجتماعية ...إلخ (1) .

د / الترقية عن طريق التكوين المتخصص :

لقد نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على الترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة ، فالتكوين وسيلة فعالة و هامة في المسار المهني لأي موظف عمومي يكون قد قام بإثراء معارفه و تطوير كفاءاته و مهاراته و جدد معلوماته بعد ذلك التكوين من أجل التكيف مع الوظيفة الجديدة (2) .

و من أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ، و الإحتياجات الأولية بالنظر التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية و التقنية و مخصصات الميزانية لهذا الغرض.

1_ الشارف بن داحة نورية، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة ، مذكرة نيل شهادة الماستر ، تخصص قانون خاص ، كلية الحقوق و العوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر 2020 ، ص 29 .

2_ فقرة 2 من المادة 107 من الأمر 06 - 03 .

الفصل الأول

وفي هذا الإطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بالتخطيط و التنسيق لهذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة و المناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي (1).

هـ / الترقية الاستثنائية

في هذا النوع من الترقية نميز بعض من الموظفين وذلك من خلال مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم ، وقد كرس مبدئيا بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة إمكانية تحديد دقيق للرتب و الأسلاك التي قد تطبق عليها هذه من عدد %الترقيات ، والتي لا يمكن العمل بها في كل الأحوال إلا في حدود 5 المناصب المطلوبة شغلها و حددت التعليم رقم 240 المؤرخة في 15-05-1995 الصادرة عن الوظيفة مجال تطبيق هذه المادة وإحاطته بشروط إجرائية مقيدة تقتضي :

_ إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به أو إثبات إستحقاق شخص مميز .

- تقديم تقدير محلل و مفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الإستثنائي و التحلي بهذا الإستحقاق الشخصي.

1_ تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر ، 2010 ، ص 103 .

الفصل الأول

- الحصول على رأي مطابقة للجنة المتساوية الأعضاء و غالبا ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة إحتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية إعترافا بالجميل ليعلق موظفيها لرجال الأمن، رجال المطافئ مثلا (1).

المطلب الثاني : التكيف القانوني في الترقية و موقف المشرع الجزائري

الترقية ميزة قانونية تمنح للموظف العام وفق ضوابط تشريعية محددة

الفرع الأول: التكيف القانوني للترقية

إذا كانت الوظيفة العامة تطلب من الموظف أن يقوم بأداء واجباته الوظيفية مقابل حصوله على حقوق مادية و معنوية، فمعنى ذلك أن يكون هناك واجبات تقابلها حقوق فإذا كان حصول الموظف على راتبه شهريا هو حق مقابل واجب ينبغي القيام به وهو أدائه العمل ، فلا يتصور أن يعمل أي موظف مجانا ، أي دون حصوله على المرتب ، ومن ثم فإن حصوله على المرتب لا يعد منحه من جانب الإدارة ، بل حق له مقابل قيامه بالأعمال المطلوبة منه ، وهذا يجعلنا نتساءل هل يمكن قياس هذا الحق ، أي الحق المرتب على الترقية بمعنى هل الترقية حق له أن منحه من جانب الإدارة ؟

إن فقهاء القانون الإداري قد أدرجوا موضوع الترقية ضمن حقوق الموظف العام (2) .

فإذا كانت الترقية حق الموظف مستمدة من العلاقة التتمية التي تربط الموظف بالإدارة والتي تتمثل في إلزامها بترقية من استوفى الشروط الموضوعية و الشخصية التي تنص

1_ هاشمي خرفي المرجع السابق ، ص195 .

2_ عمر فؤاد بركات ، الترقية وأثر الحكم في الغائها، مجلة العلوم الإدارية، تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة 28 ، العدد الاول، 1986، ص20 .

الفصل الأول

عليها من ضمان حسن سير المرفق العام و المقابل فقد تعد الترقية واجبا على الموظف و يتجلى في عدم إمتناعه أو تنازله عنها مادامت شروط الترقية قد توفرت فيه ، وتم إختياره من قبل الإدارة.

حيث أنه سرعان ما يشدد هذا التكيف، حيث يذهب بعض الفقهاء إلى أن الترقية الوظيفية لا تعد حق يتوقف مع مفهوم الحق بأنه مكانة قانونية محددة تحقق مصلحة مشروعة وتخول صاحبها القيام بعمل أو إجبار آخر على أدائه (1).

حيث يؤكد جانب من الفقه على : القاعدة أن الترقية ليست حق للموظف ولو استوفى شروطها ، فحقه ينحصر في أن تلتزم الإدارة حدود القانون وهي تستعمل سلطة الترقية ، فلا ترتقي إلا من توفرت فيه الشروط القانونية . ومنه نستنتج أن الترقية ليست حق مكتسبا للموظف العام (2).

الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري

نستنتج موقف المشرع الجزائري في تجاه الترقية الوظيفية من خلال النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة وأهمها .

المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي يخصص الفصل الأول من الباب الرابع للترقية وحصرها في المواد من 54 الى 60 (3) .

1_وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2012 ، ص96.

2_وليد سعود القاضي ، المرجع نفسه ، ص96-97.

3_المواد من 54 إلى 60 من الأمر 59_85.

الفصل الأول

كما نص على الترقية في القانون رقم 78-12 المؤرخ في أوت 1978 ، بأنها لا تمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته ، أو بتغيير السلك (1). بالإضافة إلى النصوص فقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث جاء في المادة 38 منه : "إن للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" (2) ، كما تناول المشرع الجزائري الترقية في نص المادتين 106-107 مبينا أنواع الترقية أي الترقية في الدرجة وفقا لما نصت عليه المادة 106 " :تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة و الترقية في الرتبة وفقا لما نصت عليه المادة 107 : " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني....." (3)

نلخص من خلال هذه النصوص أن المشرع الجزائري كان أكثر وضوحا و دقة في تعريفه للترقية في الرتب و الترقية في الدرجة (4).

كما نص المرسوم 08_130 المتعلق بالأستاذ الباحث على ترقية الموظف العام وذلك من خلال نص المادة 18: ".... يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيةهم الى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك او السلك او في سلك أعلى مباشرة" (1) .

1_المادة 117 القانون 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر ، العدد 32 ، الصادر بتاريخ 26 ماي 2012.

2_المادة 38 من الامر 06-03

3_المادتين 106-107 من نفس القانون

4_ عبد الوهاب خضير ، نظام ترقية الموظف في الجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2014 ، ص10.

الفصل الأول

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

_حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة .

_حسب المدة الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين.

_حسب المدة الدنيا والقصوى بالنسبة للأساتذة الباحثين (2).

المطلب الثالث : معايير الترقية

يعتبر وضع أساس أو معيار سليم للترقية من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة فعادة يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف المتاحة ، حيث أن فرص الترقية تكون محدودة ، عادة لذلك تظهر مشكلة إختيار أكفأ الموظفين للترقية ، وضرورة تحديد الأسس أو المعايير التي يجب أخذها في الإعتبار عند إجراء عملية الإختيار (3). سنتعرف عليه من خلال الفروع الآتية :

الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية ، الفرع الثاني :الترقية على

أساس الكفاءة ، الفرع الثالث: الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة.

1_المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 4 ماي 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأساتذ الباحث ، ج ر ، العدد 23، الصادر بتاريخ 4 ماي 2008 .

2 - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 130/08

3 - محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 70

الفصل الأول

الفرع الأول : الترقية على أساس الأقدمية :

في ظل هذا النظام نجد أن طول مدة الخدمة يحدد أولوية الترقية ، بمعنى أن الموظف الذي له مدة خدمة أطول من زملائه في الوظيفة الأدنى هو الذي يرقى في الوظيفة الأعلى الخالية ، ثم يرقى من يليه وفقاً لترتيبهم في كشوف الأقدمية المعدة سلفاً ، ووفقاً لقواعد معينة تحددها اللوائح والقوانين .

والفكرة الأساسية التي تقوم عليها الأقدمية هي وجود علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف و بين كفاءته الوظيفية⁽¹⁾ .

_ ويمكننا تعريف الترقية بالأقدمية بأنها أسلوب من أساليب الترقية يتم من خلالها ترقية الموظف من درجة أدنى أو وظيفة إلى درجة أو وظيفة أعلى إذا أمضى خدمة فعلية أو اعتبارية في الخدمة الوظيفية (المدنية) .

- وعليه يجب أن تكون هذه الخدمة مرتبطة بمدة زمنية معينة وفقاً للقوانين و الأنظمة المعمول بها في الدولة ، بحيث إذا أمضى الموظف مدة زمنية أطول من تلك التي أمضاها أقرانه في الوظيفة العامة إنتقل للدرجة أو الوظيفة الأعلى التي تليها متى كانت شاغرة⁽²⁾ .

- ومن أبرز شروط الترقية بالأقدمية أن تكون ترقية الموظف إلى الدرجة التي تتلو الدرجة التي يشغلها وقت الترقية هذا مبدأً أساسياً وقاعدة تنظيمية تثبتتها كافة التشريعات ، حرصاً على تجنيد موظفي عمال المرافق العامة مفاجآت تغيير

1_ محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 71 .

2_ وليد سعود القاضي ، المرجع السابق، ص 117 .

الفصل الأول

مراكزهم القانونية على نحو يهز الجهاز الإداري بالمرافق العامة و يطيح بحسن تسييرها بانتظام و إطرء. إذا يترتب على هذا الخروج و عدم الإلتزام بتلك القاعدة الأساسية أن يتخطى المرؤوس عدة رؤساء له و بالتالي يصبح هم من مرؤوسيه الأمر الذي يذهب بالإستقرار المطلوب للموظفين بما ينعكس أثره ولا شك ، وبأوخم العواقب على سير المرافق العامة(1) .

- مزايا الترقية بالأقدمية: ويتمثل ذلك في :

- وجود إرتباط وثيق بين طول مدة خدمة الموظف وبين الخبرة و الكفاءة التي يكتسبها فيصبح أكثر إستعدادا للترقية إلى وظيفة أعلى.
- عدم وجود ضغوط خارجية على الإدارة لترقية بعض الموظفين(2).
- إستخدام الأقدمية كأساس للترقية يجعل الإدارة تبذل جهودها للعناية بعملية إختيار الأشخاص في بداية تعيينهم في الخدمة ، بحيث تختار الذين لديهم إستعداد طبيعي للتقدم ، مع الإهتمام بتوفير التدريب اللازم لقيامهم بأعباء وظائفهم الجديدة.
- ينظر إلى الترقية على أساس الأقدمية بإعتبارها أنها مكافأة من الجانب الإدارة ، أو الجهة التي يعمل بها الموظف مقابل السنين التي قضاها في خدمتها ، فمن غير المعقول أن يلتحق الشخص بوظيفة معينة و يضل بها إلى أن يحال إلى التقاعد (3) .

1- سعد نواف العنزى ، المرجع السابق ، ص 93.

2- محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 71 .

3- محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 71.

الفصل الأول

- عيوب الترقية بالأقدمية :

بالرغم من المزايا العديدة التي يحققها نظام الترقية بالأقدمية فإن له عيوب و مساوئ أهمها :

- إن تطبيق أسلوب الترقية بالأقدمية يؤدي إلى قيام نوع المساواة غير العادلة بسبب مساواة الموظف الممتاز بالموظف البسيط وهذا الأمر لا يستقيم ولا يؤثر تأثيرا مباشرا على حماس و إخلاص الموظفين المتفوقين عند قيامهم بأعمالهم (1) .

- يقضي على المنافسة في العمل بين الموظفين .

- يؤدي العمل بالأقدمية كأساس للترقية إلى تقشي روح عدم المبالاة فيصبح الموظف غير مكترث (2) .

- إتباع مبدأ الأقدمية فقط لا يضمن وصول أي موظف إلى الوظائف العليا و البقاء فيها فترة معقولة من الوقف (3) .

الفرع الثاني : الترقية على أساس الكفاءة:

نعتبر الكفاءة الأساس الجوهرى الذي يعتمد عليه نظام الترقية وفقا لهذا المعيار ، و الكفاءة هي مجموعة من العناصر والصفات الذاتية في الشخص منها ما يتصل بالكفاءة الفنية الكفاءة الإدارية .

1_وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص 123 .

2_المرجع نفسه ، ص 122 .

3_ محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 72 .

الفصل الأول

تقاس كفاءة الموظف عادة من خلال الكفاءة الوظيفية و سلوكه الإداري، من حيث التزامه ومواظبته وسلامة قراراته ، حيث يحث هذا المعيار على مضاعفة إنتاجهم و تحسين أدائهم ورفع مستواهم (1) . أي أن الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الإنجازات و الكفاءة و الخبرة التي حققها الموظف بغض النظر عن طول مدة خدمته ، و يشترط لنجاح إستخدام معيار الكفاءة كأساس للترقية أن تكون القيادات الإدارية قادرة على إستخدام المعدلات القياسية الموضوعية كما و كيفاً ، إستخداماً سليماً (2).

مزايا الترقية بالكفاءة : تتميز الكفاءة بمجموعة من مزايا نذكر منها :

- منح الرؤساء و المسؤولين الإداريين سلطات تقديرية واسعة و مطلقة في إختيار الموظفين الجديرين بالترقية (3) .
- يوجد حافزاً قوياً لدى الموظفين المجددين الأكفاء لزيادة جهودهم ، وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- يساعد على إيجاد روحاً معنوية مرتفعة لدى الموظفين .
- يزيد من الكفاءة الإنتاجية للإدارة .
- يقضي على روح التواكل و السلبية لدى الموظفين (4).

1- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1991 ، ص 225 .

2- محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 72 .

3- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 322 .

4- يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 73 .

عيوب الترقية بالكفاءة: بالرغم من المزايا الإيجابية التي تتصف بها طريقة الترقية

بالكفاءة ، إلا أنه هناك عيوب و مساوئ يمكن سردها و هي :

- تقع الإدارة أحيانا تحت ضغوط خارجية لترقية بعض الموظفين (1) .

- يتطلب هذا المعيار وقتا أطول و جهدا أكبر لوضع الأسس و المؤشرات لإجراء

الإختبارات (2).

- قد تحاط عملية تقدير كفاءة الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى التحيز و المحاباة

مما يفقدها فاعليتها و تحقيق أغراضها .

الفرع الثالث : الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة:

تقوم هذه الطريقة على أساس التوثيق بين مبدأي الكفاءة و العدالة في محاولة

للإستفادة بمزايا كل من نظام الترقية على أساس الأقدمية، ونظام الترقية بالإختيار على

أساس الكفاءة ، وهنا يمكن التمييز بين الوظائف العليا و الوظائف التخصصية و

الوظائف الروتينية.

فبالنسبة للوظائف العليا يجب أن تتم الترقية على أساس الكفاءة ، لأنها تتطلب مهارات و

قدرات إدارية ، ربما لا تتوفر في جميع المرشحين ، على أساس الأقدمية فقط ، لكن إذا

تساوت كفاءة المرشحين للترقية فلا بد من الرجوع إلى الأقدمية . أما بالنسبة للوظائف

التخصصية يفضل تخصيص نسبة معينة من الوظائف للترقية على أساس الكفاءة ،

نسبة أخرى للترقية على أساس الأقدمية، على أن تزيد نسبة الوظائف التي تتم فيها

الترقية على أساس الكفاءة كلما إرتفع المستوى الوظيفي . بالنسبة للوظائف التي لها طبيعة

1_محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 73 .

2_محمد أحمد عبد النبي ، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون ، عمان ، الاردن ، 2009 ، ص 147 .

روتينية لا تحتاج إلى المهارات و القدرات الكبيرة فيفضل أن تتم الترقية على أساس الأقدمية (1) .

المبحث الثاني : الضوابط التي تحكم ترقية الموظف العام

نتعرف في هذا المبحث إلى ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ، وذلك اعتمادا على العلاقة القائمة بين الموظف و الإدارة و المبنية على الملف الإداري الذي فرضه الأمر 03/06 فعلى الإدارة تكوين ملف لكل موظف يحتوي على مجموعة من الوثائق كالشهادات و المؤهلات و وثائق الحالة المدنية ووضعية الموظف الإداري (2)، و قد ضبط المشرع الجزائري الترقية الوظيفية بشروط و إجراءات قانونية و التي تحول بدورها دون منع الإدارة ترقية الموظف ، فإذا تحققت في الموظف العام تتم ترقيته وفقا لهذه الضوابط مما يضمن مبدأ المشروعية و المساواة بين الموظفين ، ولتوضيح أكثر سنحول معرفة المزيد من خلال المطلبين الآتين : المطلب الأول : شروط الترقية و إجراءاتها، المطلب الثاني : مبادئ وآثار الترقية.

المطلب الأول : شروط الترقية و إجراءاتها

إن الترقية من حق أي موظف يكون قد استوفى شروطها فيرتقي من درجة إلى

أخرى أعلى منها و فق إجراءات و مراحل (3) .

1_ محمد أحمد عبد النبي ، المرجع السابق ، ص 76.

2_ رشيد حبانى ، مرجع سابق ، ص 55 .

2_ الشارف بن داحة نورية، المرجع السابق ، ص 30 .

الفرع الأول : شروط الترقية

ينبغي أن نعي جيدا أن الترقية ليست كما يبدو للوهلة الأولى أنها حق عام مقرر سلفا لجميع الموظفين العاملين بالدولة دون ضوابط أو شروط ، فترقية الموظفين تستلزم توفر شروطها فيمن يراد ترقيته، فالقوانين و الأنظمة الناظمة للوظيفة العامة في مختلف الدول تستلزم لقيام هذا الحق شروطا عديدة تشكل في مجموعتها ضوابط متزنة وشروط نزيهة و تضمن أن تتم الترقية بشكل سليم⁽¹⁾ .

رغم أن المشرع الجزائري إعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف العام ، حيث أنه ربطها بجملة من شروط وهي :

أولا : الترقية في الدرجة :

نصت المادة 12 من المرسوم 07-304 على ما يلي " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى ، تكون حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة 10 موظفين⁽²⁾ فمن خلال هذه المادة ، الأقدمية شرط أساسي للترقية في الدرجة بحيث يشترط على الموظفين أن تتوافر الشروط القانونية المعمول بها للإنتقال إلى الدرجة التي تلو درجتهم مباشرة ، الأقدمية التي تتراوح ما بين (02) سنتين و (06) ستة اشهر كحد أدنى، وثلاث (03) سنوات و ستة (06) أشهر كحد أقصى للإنتقال

1- وليد سعود القاضي المرجع السابق ، ص 172 .

2- المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 ، المرجع السابق .

الفصل الأول

من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة .وسنوات الأقدمية موزعة على ثلاث (03) وتائر و هي : المدة الدنيا ، المدى الوسطى ، المدى القصوى تكون حسب النسب ، أربعة(04) ، أربعة (04) ، إثنين (02) من ضمن عشرة (10) موظفين .

- ويعني ذلك ترقية أربعة(04) موظفتين حسب وتيرة المدة الدنيا و أربعة موظفين حسب وتيرة المدة المتوسطة ، وموظفين إثنين (02) حسب وتيرة المدة القصوى (1).

- أما في حالة إقرار القوانين الأساسية الخاصة وتيرتين فقط للترقية في الدرجة فإن النسب تكون بستة(06) ، و أربعة (04) من ضمن عشرة(10) موظفين ، أي تتم ترقية ستة (06) موظفين على أساس المدة الدنيا ، و أربعة(04) موظفين على أساس المدة القصوى، وهذا ما تؤكدته المادة 12 من الفقرة الثانية حيث نصت " إذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين (02) للترقية في الدرجة ، فإن النسب تحدد على التوالي ستة (06) وأربعة(04) من ضمن عشرة موظفين (2).

حيث نصت المادة 14 من نفس المرسوم على ما يلي : يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من درجة في الرتبة بقوة القانون حسب المادة الدنيا (3) ويمكن أيضا للموظف المنتدب أن يتم ترقيته و هو في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقا لأحكام المادة 96 من المرسوم 59/85 (4).

1. عبد القادر بالمبروك ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص قانون

الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014 ، ص16-17.

2. الفقرة الثانية من المادة 12 من المرسوم الرئاسي 304 /07 .

3. المادة 14 من المرسوم 304/07 ، المرجع نفسه .

4. المادة 96 من المرسوم 59/85 ، المرجع السابق .

ثانياً : الترقية في الرتبة :

تتمثل الترقية في الرتبة بمجموعة من الشروط وهي :

1. الترقية على اساس الشهادة :

تتمثل شروط الترقية على أساس الشهادة في حصول الموظفين خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة ، و خلال قيام الموظف بالعمل الوظيفي كفل له القانون حق متابعة الدراسات الجامعية و التي تسمح له بإحراز مؤهلات و شهادات تتيح له الحصول على وظائف أعلى ، وذلك في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي و المقيدة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (1).

02/ الترقية عن طريق تكوين متخصص :

- هنا تقوم الإدارة بمنح فرصة التكوين لموظفيها خلال المسار المهني عن طريق إرسالهم إلى معاهد و مدارس متخصصة لنيل الشهادات ، وهذه المدارس معتمدة قانوناً ومن هذا المنطلق يكون لهم الحق في الترقية بهذه الكيفية.
- ويتم الإعداد لهذا التكوين المتخصص من طرف الإدارة عبر المراحل التالية :
- إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات لتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و المصادقة عليه.
 - إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية بالسنة المالية المعنية و المصادقة عليه .
 - إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للإلتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية .

1_رشيد حباني ، المرجع السابق ، ص55 .

الفصل الأول

- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية من تقديم ترشحاتهم .
- إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة (1).

3/ الترقية عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني :

في هذا النوع من الترقية يجب أن تتوفر في الموظفين و العمال المهنيين المثبتين في رتبهم الأصلية الذين يخضعون للإمتحان أو الفحص المهني ، مجموعة من الشروط في مقدمتها شرط الأقدمية في الرتبة و التي تكون خمسة (05) سنوات من الخدمة الفعلية وهذا حسب القوانين المعمول بها في حدود 30 % من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي (2).

4 / الترقية على سبيل الاختيار :

تتم عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة مع عدم جواز إستفادة الموظف من الترقية على سبيل الإختيار مرتين متتاليتين (3).

1_ رشيد حباني ، المرجع السابق ، ص 56.

2_ شارف بن داحة نورية ، المرجع السابق ، ص 36.

3 - قادري نجمة و بوليفة أسامة ، الآليات القانونية لترقية الموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2022/2021 ، ص 24 .

- الفرع الثاني : إجراءات الترقية

مما لا شك فيه أن الترقية تقوم على إجراءات و مراحل التي تقوم بها الإدارة و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وذلك حتى يستفيد الموظف من الترقية ، سواء كانت الترقية في الدرجة أو الرتبة ، هذا بعد إستيفاء الموظف لجميع الشروط المذكورة حيث يمكن القول بأنه أصبح مستحقا للترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة، فإن ذلك لا يعني إنتقال الموظف بصورة تلقائية إلى وظيفته الجديدة ، إنما لا بد من صدور قرار من الجهة المختصة وفقا لإجراءات محددة و نظم هذه الإجراءات الأمر رقم 03-06 و النصوص القانونية التنفيذية و التنظيمية للوظيفة العمومية⁽¹⁾ ، وهو ما سنحاول توضيحه كالآتي :

أولا : إجراءات الترقية في الدرجة

حسب ما تنص عليه المادة 163 من الأمر 03-06 فان ترقية الدرجة تتم بقوة القانون حسب المدة القصوى و ذلك حسب أحكام العقوبات التأديبية حيث نجد أن الفقرة الثانية منها تنص على تنزيل من درجة إلى درجتين ، ومنه تقوم الإدارة المستخدمة بتحضير بطاقات التنقيط لجميع الموظفين في نهاية السنة وإرسالها إلى مسؤوليهم المشرفين عليهم و ذلك لمنحهم نقطة مرقمة يرفق بها التقرير العام من أجل بيان قيمة الموظف المهنية و طريقة أدائه لمهامه وواجباته الوظيفية ، و يمكن للموظف أن يطلع على النقطة المرقمة و الإمضاء على بطاقة التنقيط و كتابة ملاحظاته عليها ، وتقوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بتقديرها ، و ترفق بطاقة التنقيط بقرار ترقية الموظف في الرتبة أو قرار الإحالة على الإستيداع من طرف الإدارة المستخدمة ، ويتم ترتيبهم حسب الدرجات المشغولة ،

1_ موسى بودهان ، القانون الوظيفي العمومي، دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012ص 161 .

الفصل الأول

وترتب حسب النقاط المتحصل عليها مع إعداد جدول الترقية الذي يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية، ويقوم رئيس اللجنة متساوية الأعضاء بإستدعاء الأعضاء ، حيث يحدد جدول أعمال اللجنة و اليوم الذي تجتمع فيه (1).

تقوم اللجنة متساوية الأعضاء ، جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية ، ويقوم كاتب اللجنة بتحرير محضر الاجتماع و الذي يمضي فيه جميع الأعضاء من اللجنة و يتم المصادقة على المحضر من السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه ، ويتم إستخراج قرارات الترقية وتبليغ الموظفين ، أما الموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة فتم ترقيةهم في الدرجة في رتبهم الأصلية على المدة الدنيا بقرار فردي دون التسجيل في جدول الترقية (2).

ثانيا : إجراءات الترقية في الرتبة

تتم إجراءات الترقية بعدة طرق طبقا للتنظيم المعمول به:

- 1- بالنسبة لإجراءات الترقية على أساس الشهادة : فهي تتم بناء على طلب الموظف مرفق بالشهادة و المؤهلات المتحصل عليها قيد العمل إلى الإدارة فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الماضية (3).

1_هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 216 .

2 - بودهان موسى ، المرجع السابق ، ص 167 .

3_دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010 ، ص33.

الفصل الأول

2_ أما إجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص : نجد أنها تخضع لنفس الإجراءات الخاصة بالترقية على أساس الشهادة دون تقديم طلب لأن الإدارة هي التي نظمت التكوين بناء على البرنامج و الإحتياجات التي وظفتها للترقية ، وتتم الترقية بقرار فردي للموظف المعين الذي تتوفر فيه الشروط(1).

3_ إجراءات الترقية عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني : حيث تعلن الإدارة عن إجراء مسابقة عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني للموظفين المرسمين و الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية المطلوبة بناء على طلبهم في المشاركة في المسابقة في حدود المناصب الشاغرة و النسب الخاصة بهذه العملية بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية ، و ينظم الإمتحان على مستوى الجامعات أو المراكز أو المعاهد المعتمدة و المؤهلة من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية ، وبعد إعلان النتائج يعين الموظفين الناجحين بقرارات فردية(2).

4_ إجراءات الترقية عن طريق الإختيار : تتم عملية الترقية الإختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية ، وهذا في حدود 10 بالمئة (10%) من المناصب الشاغرة ثم تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية ، أي الذين يثبتون أقدمية في الرتب و التي تقدر بعشر سنوات ، بعد ذلك تقوم بدراسة ملفات الموظفين من أجل إستخراج قرارات أو مقررات التعيين(3).

1_ دمان ذبيح عاشور ، المرجع السابق ، ص 35 .

2- المرجع السابق ، ص 40 .

3- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 102 .

الفصل الأول

بعد جمع ملفات كل المترشحين تقوم الإدارة المعنية بدراسة دقيقة و شاملة ، وعلى أثرها يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم وقفها في 31 ديسمبر من السنة المالية ، وإشهارها عن طرق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة و السلك في مواقع العمل بمناسبة ، كما تجدر الإشارة إلى أنه ينبغي تمديد أجل الإشهار لمدة كافية ، بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين لتمكين الموظفين المسجلين في قائمة التأهيل من تقديم الطعون إلى المصلحة المختصة (1).

المطلب الثاني : مبادئ و آثار الترقية

الترقية في الوظيفة العامة هي عملية إنتقال الموظف إلى رتبة أو درجة وظيفية أعلى ، و تعد من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف لما لها من أثر مادي و معنوي بحيث تحسن وضعه الوظيفي و المالي ، و تعد من الحوافز الأساسية التي تقوم على أساس إدراك إحتياجات الموظف في جهازه الإداري ، وهو ما سوف نتطرق إليه أكثر في هذا المطلب من خلال تقسيمه إلى فرعين :

الفرع الأول : مبادئ الترقية

المبادئ الأساسية لترقية الموظف العام في الوظيفة العامة تتضمن :

- توفر مبدأ القناعة بأن الوظيفة العامة للوطن و المواطن ، أن مزاياها من المراتب و الرواتب و البدلات ونحوها إنما هي أعمال و الوظائف ليست للأشخاص، ولذلك يتساوى الموظفون الذين تتوفر لديهم شروط شغلهم .

1_ عبد القادر مبروك ، المرجع السابق ، ص 23 .

_عدم التفريق بين موظف و آخر في الترقية على هذه الوظائف مادام أن الجدارة و الكفاءة متوفرة لديهما ، وأن الفيصل في تفضيل أحدهما ينبغي أن يكون على أساس ما يتوفر لديه من مقومات و مؤهلات تزيد عما لدي زميله الآخر.

_شمول إجراءات الترقية بالمفاضلة أو المسابقة جميع الموظفين المستحقين للترقية بمن في ذلك موظفو الفروع في المناطق و المحافظات وأن لا يستبعد أي منهم إلا بقرار خطي منهم بعدم رغبتهم للترقية وإما لعدم مناسبة مقر الوظيفة المطروحة للترقية لهم أو نحو ذلك (1).

_لكل من التدريب و تقارير الأداء الوظيفي دور في ترقية الموظف و ذلك ينبغي ألا يقتصر على بعض دون البعض الآخر أو على موظفي المراكز الرئيسية دون الفروع ، بل ينبغي أن تتاح فرصة التدريب لأكثر عدد ممكن من الموظفين كما ينبغي أن يكون تقرير الأداء موضوعيا يعكس الصورة الحقيقية لوضع الموظف وأن يكون واقعيًا و بعيدا عن المحسوبية و الإرتجالية ، فأعداد التقرير الوظيفي أمانة في عنق المسؤول أو المشرف و ينبغي عليه أن يؤدي هذه الأمانة بجدية و عدالة و إخلاص ، على الجهة الإدارية إحتكار الوظائف و تحول دون ترقية الموظفين من ذوي الكفاءة عليها بحجة شغلها بالتعيين أو النقل من خارج الجهة من أجل زيادة القوى العامة لديها ، إذ يمكنها ترقية هؤلاء و من شغل وظائفهم بالتعيين أو بالنقل في حالة عدم وجود مستحقين للترقية عليها من ذوي الكفاءة.

1_نوري منير ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2015 ، ص 30 .

الفصل الأول

بالنسبة للترقية للوظائف القيادية التي تتم الترقية عليها بالإختيار و هي المرتبة الحادية عشر فما فوق فينبغي أن يكون هذا الإختيار موضوعيا و عادلا و في إطار مبدأ الجدارة و مصلحة العمل ، و أن يتم تحري الدقة في ذلك عن طريق معايير واضحة يحددها صاحب القرار في حالة التساوي بين أكثر من موظف في عوامل الجدارة أو الكفاءة باعتبار أن معايير المفاضلة أو المسابقة لا تطبق على الترقية على هذه الوظائف (1).

الفرع الثاني : آثار الترقية

تتمثل آثار الترقية في النتائج و المؤثرات التي تترتب على تطبيق الترقية سواء كانت مادية أو معنوية لكن من الضروري أن تعد إدارة الأفراد نظام جيد و معروف لترقية العاملين بالمؤسسة ، من أهم ما يصاحب الترقية هي الزيادات و المكافاة و العلاوات و بالإضافة إلى الأجرة الأساسية للعامل المرقى (1) ، و يترتب ذلك في عدة نتائج وهي :

زيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر والمستقبل .

يمنح للعامل المرقى إلى مناصب أعلى في نفس المستوى التنظيمي علاوات ترتبط بتقدير المنصب المرقى إليه .

زيادة في الصلاحيات و المسؤوليات الوظيفية التي رقي إليها، و يجب أن يكون هناك توازن بين الأعباء و المسؤوليات الجديدة التي تترتب على الترقية ، و بين المقابل المادي والمعنوي أو المزايا الأخرى ، و عادة يهدف برنامج الترقية إلى تحقيق هدفين (2) :

1_إكرام حدراوي ، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية

الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، الجزائر ، 2020_2021 ، ص54 .

2 - سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، ص 600 .

الفصل الأول

أ / خلق حافظ قوي لدى العاملين لبذل قصارى جهدهم و شعورهم بالإستقرار و الطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى معيشتهم.

ب / ضمان بقاء الأشخاص الأكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف الأعلى لضمان بقاء الكفاءات العالية و عدم تركها للوظيفة بحثا عن فرص ترقية في مؤسسة أخرى .

ولنجاح سياسة الترقية يجب مراعاة النواحي الآتية :

_ ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح المسؤوليات و الشروط الواجب توافرها في من يشغلها لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب.

_ ضرورة وضع قواعد للترقية من وظيفة إلى أخرى ، وأن تكون هذه القواعد واضحة و معروفة لكل العاملين وضرورة وجود برامج تدريبية و تنمية العاملين الذين يصلحون للترقية لوظائف أخرى ، مع تعريف العاملين بمجالاتها المتاحة مستقبلا⁽¹⁾.

1- اكرام حدراوي ، المرجع السابق ، ص 55 .

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل يستخلص لنا أن الترقية في الوظيفة العامة هي إنتقال الموظف من درجة إلى رتبة أعلى ضمن السلم الإداري ، حيث قمنا بدراسة الطبيعة القانونية للموظف العام و التي يندرج تحتها كل من المفهوم و التكيف القانوني و المعايير ، و هي تعتبر من مزايا الوظيفة العامة التي ترتبط بحقوق وواجبات الموظف و التي تهدف إلى تحفيز الموظف و تحسين أدائه المهني.

تطرقنا كذلك في نفس الفصل إلى ضوابط و إجراءات الترقية ، حيث تخضع هذه الضوابط إلى مجموعة من الشروط و المبادئ لتقييم أداء الموظف بشكل دوري و مستمر ، مع إحترام جميع الواجبات و القوانين الأساسية.

فالترقية في الوظيفة العمومية هي حق قانوني مرتبط بالأداء و الأقدمية كونها تؤدي إلى الزيادة في راتبه و تحسين وضعه الوظيفي ، وتخضع لضوابط قانونية صارمة لضمان العدالة و الشفافية و تكافؤ الفرص لتحفيز الموظف

الفصل الثاني

الإطار التطبيقي لترقية

الموظف الإداري

الفصل الثاني

من المتفق عليه أن الموظف الإداري ، إذا ما استوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية فعلى الجهة الإدارية المختصة إلا ترجئها دون سبب ، وأن كان لها سلطة تقديرية في هذا السياق ، فالمركز القانوني للموظف لا ينشأ في الوظيفة العامة باستيفاء الشروط المقررة للترقية ، وإنما ينشأ ويحدث أثر القانوني بإصدار قرار الترقية ،⁽¹⁾ من الجهة المختصة وفقا للإجراءات القانونية المتبعة ، ولكن قرار الترقية قد لا يصدر من الجهة الإدارية المختصة ليس بسبب انتفاء شرط من الشروط اللازم توافرها في الموظف ، وإنما لوجود مانع أو موانع تتعلق بالموظف تحول دون ترقيته⁽²⁾ . وبالتالي فإن قرار الترقية لن يرى النور إلا بعد زوال هذا المانع الذي يحول دون ترقيته.

وتأسيسا على ما سبق ن ستنصب دراستنا في هذا الفصل على موانع الترقية والرقابة عليها ، من خلال تقسيمه الى مبحثين متتالين نجعل المبحث الأول منه لموانع الترقية ونتناول في المبحث الثاني الرقابة على الترقية . وذلك على النحو التالي:

1_فتوى رقم 1059 بتاريخ 14/02/1996، جلسة ملف، 934/3/86 وانظر كذلك ، الطعن رقم 2089 لسنة 33ق
جلسة 19/11/1989 . مشار اليه عند خالد موسى احمد ، الموسوعة الذهبية في شرح قوانين العاملين المدنيين بالدولة
والقطاع العام والشركات ، دار العدالة لتوزيع الكتب القانونية ، القاهرة ص 131-13

2_ الطعن رقم 2276 ، السنة 29ق، تاريخ الجلسة 10/11/1985، مكتب فتي 31

الطعن رقم 2285 ، السنة 35ق، تاريخ الجلسة 16/5/1992، مكتب فني 37

الطعن رقم 3161 ، السنة 36ق، تاريخ الجلسة 29/11/1994، مكتب فني 39.

الفصل الثاني

المبحث الأول: موانع ترقية الموظف العمومي

إذا كان الأصل العام هو أن الترقية أعابر نافذة ومنتجة لكافة آثارها القانونية متى استوفى الموظف شروطها ، وصدر قرار من الجهة المختصة ، فان هناك استثناء على هذا الأصل ، وهو وجود موانع تمنع صدور مثل هذا القرار .

وبالتالي فان الإدارة أو الجهة الادارية المختصة ، وإن كان لها سلطة تقديرية في إصدار قرارات الترقية متى استوفى الموظفون شروطها، إلا أنها في حال وجود مانع أو موانع لا تملك تلك السلطة ، بحيث لا يجوز لها إصدار قرار بترقية موظف لديه مانع من الترقية . وهذا ما سنحاول دراسته من خلال مطلبين ، المطلب الأول : الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي المطلب الثاني : الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام .

المطلب الأول : الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي

قد يصدر عن الموظف أثناء مساره المهني أخطاء تأديبية تستوجب المساءلة . وتوضع بعض العقوبات التأديبية . لا تتم الترقية بوجود العوائق التي تمنعها وتحول دون تحقيقها ، كان يتعرض الموظف الى محاكمة أو معاقبة أو تأديب أو غيرها ، فيجب أن يكون الموظف من ذوب استحقاق لهذه الترقية .

الفرع الأول : المسؤولية التأديبية

نص المشرع الجزائري ضمن الباب السابع من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : "يشكل كل فصل عن الوجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة عن دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية . حيث صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف إلى أربعة درجات وهذا ما تضمنته المادة 163 من الأمر 03/06 . حيث وضعت إجراءات التي تتعلق بالترقية والمتمثلة في (1) :

1_العقوبة من الدرجة الأولى : التوقيف عن الوظيفة

2_ العقوبة من الدرجة الثانية : الشطب من قائمة التأهيل

3-العقوبة من الدرجة الثالثة : التنزيل من درجة إلى درجتين

4-العقوبة من الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الدرجة السفلى

أولاً : التوقيف عن الوظيفة

بمجرد اكتساب الفرد صفة الموظف العام تنشأ له حقوق ويتحمل التزامات ، أي أنه لا يمكن حرمانه من حقوقه المخولة له كما يجب عليه أن يؤدي جميع واجباته المفروضة عليه ، لكن في حالة ما إذا امتنع عن أداء هذه الواجبات أو أخل بها توقع عليه عقوبات حددها القانون الاساسي للوظيفة العامة من بين هذه العقوبات التوقيف عن الوظيفة .

1_ المادة 163 من الامر 03/06 .

الفصل الثاني

وقد تضمنت عقوبات الدرجتين الثانية والرابعة عقوبة التوقيف عن العمل أو ما يسمى بالوقف الإحتياطي، حيث يعرف هذا الأخير بأنه حق مخول للإدارة يمكنها من إبعاد الموظف مؤقتا من وظيفته حتى ينجلي أمره إذا ما وجهت إليه تهم جد خطيرة، وذلك لضمان صالح الادارة مقابل الضمانات التي منحت له والقيود التي فرضت على الإدارة قبل البث في أمره بتبرئته أو بتوقيع العقاب عليه (1).

حيث ينتهي هذا الإجراء المؤقت بعد مضي مدة زمنية معينة إما بإعادة الموظف الى وظيفته إذا لم يعاقب بعقوبة الفصل أو التسريح، لو بانتهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة إذا عوقب بالفصل (2). غير أنه لا يجوز وقف الموظف العام إلا في حالتين نص عليهما القانون الأساسي للوظيفة العامة :

- _ حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة (3).
- _ حالة وجود الموظف العام محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه (4).

ثانيا : الشطب من قائمة تأهيل

1_ مفيدة قيادية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، المؤسسات الادارية السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 69

2_ مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، اطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014، ص 86

3_ المادة 173 من الامر 06-03

4_ المادة 174 من الامر 06-03

الفصل الثاني

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

شروط الشطب من قائمة الترقية :

يشترط لشطب إسم الموظف من قائمة الترقية ضرورة توافر الشروط الآتية

1_ يجب ان يكون الموظف قد ارتكب جريمة تأديبية تستوجب معاقبته بالشطب من قائمة الترقية .

2_ يجب أن يتخذ قرار الشطب من قائمة الترقية بمعرفة السلطة المختصة بالتعيين باعتباره السلطة التأديبية المختصة . وأن يكون القرار معللاً .

3_ يجب على السلطة التأديبية استطلاع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة قبل توقيع عقوبة الشطب من قائمة الترقية⁽¹⁾ .

آثار الشطب من قائمة الترقية :

يترتب على صدور قرار من السلطة التأديبية بتوقيع عقوبة على الموظف حذف اسمه من قائمة الترقية ، وبالتالي عدم ترقية الموظف خلال مدة صلاحية هذه القائمة . ولأن مدة صلاحية القائمة هي سنة واحدة ، فانه من الاجدر ان مدة الشطب من القائمة تكون من خلال هذه السنة فقط ، وبالتالي فليس هناك ثمة ما يمنع من اعادة ادراج اسم الموظف في قائمة الترقية الجديدة للسنة التالية ، اذا مارات الادارة ذلك وتوفرت فيه شروط استحقاق الترقية .

1_المواد من 164الى 177 من الامر 06 - 03 .

ثالثا: التنزيل من درجة الى درجتين

يقصد بها خفض درجة الموظف المعاقب إلى درجة أسفل من الدرجة التي كان يشغلها مباشرة ، وهذا الجزاء له أثر على مركزه الوظيفي من حيث الاختصاص وفرض الترقية والعلو الدوري حيث أنه محتفظ له براتبه الذي كان يتقاضاه عند توقيع الجزاء وإمكانية تطبيق هذا الجزاء لا بد ان يكون الموظف المعاقب يشغل الدرجة ما فوق الاولى في سلم الوظائف(1).

لأنه يستحيل توقيع هذا النوع من الجزاء إذا لم تتوفر في الموظف⁹ المدة التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى .

رابعا: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

وتمثل السقوط الحر للموظف وذلك لما أنجزه خلال مدة من الزمن وحصوله على ترقية في الدرجات كما تناولها المشرع حيث تجعله من درجة عالية إلى درجة سفلى وهي بمثابة ضربة قوية تصيب الموظف ماديا ومعنويا بحجم العقوبة وقوتها فإن الأخطار التي توازيها ليست من الهين ، وعليه فهي عقوبة رادعة مانعة.

الفرع الثاني: توقيع بعض العقوبات

1_ الجرائم التأديبية في قانون العقوبات :

بعد الإطلاع على بعض نصوص مواد قانون العقوبات الجزائري ، نجد ان المشرع الجزائري قد جعل من بعض المخالفات التأديبية جرائم جنائية ويعود السبب في ذلك إلى تسوية هذه الجرائم في حسن سير المرفق العام ومكانة وكرامة الوظيفة العمومية ومثال

1_المواد من 178الى 185 من الامر 03-06.

الفصل الثاني

ذلك : جريمة تعسف رجال الأمن في استعمال سلطاتهم في مجال التفتيش كدخول منزل أحد الموظفين بغير رضاه وفي غير الحالات المقررة قانونيا وهذا طبقا لما ورد في قسم الثالث في المادة 135(معدلة) والتي تنص على ،"كل موظف في السلك الاداري أو القضائي وكل ضابط شرطة وكل قائد أو أحد رجال القوة العمومية دخل بصفته المذكورة منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون وبغير الاجراءات المنصوص عليها فيه يعاقب بالحبس من شهرين الى سنة وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج دون الاخلال بتطبيق المادة 107⁽¹⁾.

و كما نص أيضاً على جريمة امتناع الموظف أو القاضي عن الفصل فيها يجب عليه أن يقضي فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب ذلك وهذا ما توضحه المادة 163 بقولها ، "يجوز محاكمة كل قاضي أو موظف اداري يمتنع بأية حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضي فيه بين الأطراف وبعد أن يكون قد طلب إليه ذلك ويصر على امتناعه بعد التنبيه عليه من رؤسائه ويعاقب بغرامة من 20.000 الى 100.000 دج وبالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من خمس سنوات إلى عشرين سنة⁽²⁾.

وينص كذلك على جرائم موظفي إدارة البريد كجرائم فتح واختلاس وإتلاف الرسائل أو المساعدة على ذلك، كذلك جرائم ممارسة المهام التي يقوم بها الموظف قبل أن يؤدي اليمين القانونية وهذا اذا كان القانون يشترط ذلك، وجريمة استمراره في مزاوله مهامه رغم عزله وإيقافه عن وظيفته ، كما تطرق المشرع الجزائري إلى جريمة التحريض التي يرتكبها الموظف كتزوير المحررات العمومية الرسمية وتسليم وثائق شخصية كجوازات السفر

1_ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 ،المتضمن قانون العقوبات ، ج ر ، رقم 13، المعدل والمتمم.

2_ الأمر رقم 66-156 ، المرجع نفسه .

الفصل الثاني

وبطاقات التعريف في غير الحالات التي حددها القانون ،والجرائم التي يرتكبها ضباط الحالة المدنية والجرائم المتعلقة بالمدافن وحرمة الموتى (1).

2_الأخطاء التأديبية في القانون الأساسي : بعد النظر في بعض مواد الأمر رقم 03\06 . سابق الذكر نجد أن المشرع قد حصر الأخطاء التأديبية وهي كالتالي :

المساس سهوا أو اهمالا بأمن المستخدمين ، أو أملاك الدولة.

يعتبر خطأ القيام بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية أو اضعاف المعلومات ذات الطابع المهني التي من الواجب تقديمها خلال عمله .

تعتبر أخطاء تدريبية ومهنية للإستفادة من الإمتيازات بغض النظر عن طبيعتها وهذا مقابل تأدية الخدمة في إطار ممارسة وظيفة . كذلك ارتكاب اعمال عنف أو تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر (2).

3_ المخالفات التي وردت في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته

نص القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في نص المادة 29 منه على أن "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة 20.000 دج إلى 1000.000 كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا أو بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان اخر ،..."

1_المواد137_141_142_222_441 من الأمر رقم 66-155 ، المصدر السابق.

2_المادة 178-181. من الأمر 06-03 ، المصادر السابق.

الفصل الثاني

حيث أنه اعطى عناية خاصة بالموظف وذلك لأنه يمثل الادارة وبالتالي يمثل الدولة ، فقد احصى عدة جرائم ومخالفات يرتكبها الموظف . ومثال ذلك جريمة الإختلاس والإتلاف العمدي أو إحتجاز ما ليس له بطريقة غير شرعية (1).

كذلك يعتبر المخالفة التي يرتكبها الموظف في حالة مطابقة أو تلقي أو اشتراط أو الأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء وكل موظف يمنح إعفاءات أو تخفيضات في الضرائب دون ترخيص من القانون ، كما يعتبر خطأ كل إستعمال وخرق للقوانين والتنظيمات بغرض الحصول على متابع غير مستحقة وهذا خطأ يستحق المتابعة التأديبية ، وتلقي فوائد من العقود التي يكون فيها مديرا أو مشرفا ، أيضا في حالة قبوله هدية رمزية غير مستحقة بحيث تأثر في إجراء المعاملة وذلك لضمان وعدم التشكيك في المرفق العام(2).

حيث نص الأمر 06-03 من خلال المادة 174 على "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه " .

حيث لا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا ، حيث ينتج عنه توقيف النظر في ترقيته الموظف إلى حين صدور حكم نهائي . وفي حالة تبرئته من التهم المنسوبة إليه يرفع مانع الترقية مباشرة بعد تسوية وضعيته الإدارية (3).

1_المادة 29 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، ج ر ، العدد 14 ، الصادرة في 08 مارس 2006.

2_المادة 32،33،35 من القانون رقم 06-01 ، المصدر السابق .

3_إكرام حدراوي ، مرجع سابق ، ص 63.

المطلب الثاني :الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام

إذا كان الأصل في العلاقات الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة ، ومقابل إستفادته من راتبه المقرر قانونيا ومن حقه في الترقية ، إلا أنه وخروجا عن القاعدة العامة في توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون (1). تحت عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف . فالطبيعة القانونية والتنظيمية التي تربط الموظفين بالإدارة تفترض بالضرورة أن تكون وضعيتهم مطابقة تماما لأحكام القانون الأساسي التابعين له، وقد نصت المادة 86 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 على ما يلي : "يوضع كل عامل في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في إحدى الحالات الآتية: الخدمات الفعلية ، الإنتداب ، وضعية خارج الإطار ،الإحالة على الإستيداع ، الخدمة الوطنية ، نص عليها المشرع في المادة 127 من قانون الوظيفة العمومية ضمن الباب السادس من الأمر 03-06 .

الفرع الاول : وضعية خارج الإطار

وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب في إطار أحكام المادة 135 في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي (1).

1_المادة 140 من الأمر 03-06.

الفصل الثاني

يفهم من خلال نص المادة أعلاه أنه حتى يكون الموظف العام أمام وضعية خارج الإطار يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط تكمن في :

_ ضرورة استنفاد الموظف حقه في الإنتداب الإداري موضوع المادة 135 أي سبق له الإستفادة من حالة الإنتداب .

_ تتم وضعية الإحالة خارج الإطار بطلب من الموظف المعني ، أي بإرادته ورغبته

_ يجب أن تكون الوظيفة المراد الإلتحاق بها لا تخضع لأحكام قانون الوظيفة العامة (1).

كما أنه لا يمكن أن يوضع خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) المنصوص عليهم في أحكام المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .أي أن الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو ما يعادله (2).

تكرس هذه الوضعية بقرار إداري فردي لمدة لا تتجاوز 5 سنوات حيث ، لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات (3) .

1_ دبابي فتيحة و خيرى سارة ،نظام الترقية في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر ،تخصص قانون عام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة 8ماي 1945 ،قالمة -الجزائر،2016،ص54.

2_ رشيد حباني ،مرجع سابق ،ص 69.

3_ المادة 141 من الامر 06-03.

الفصل الثاني

غير أن الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار يتقاضى راتبه ويقيم من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية (1).

بعد إنتهاء مدة الإحالة على الإستيداع يعاد إدراج الموظف في سلكه ويعين في المنصب الذي كان يشغله أو في منصب مماثل ، وينطق من جديد تطور مساره المهني من المستوى الذي كان عليه من قبل الإحالة على الإستيداع (2).

نخلص في الأخير إلى أن الموظف هو كل عون يعين في وظيفة عامة ودائمة (3). وإن نشاطه ينصف بالإستمرارية والدوام غير أنه في بعض الاحيان قد يحدث وأن يتوقف الموظف عن نشاطه باتخاذ له وضعية خارج الإطار والتي يترتب عليها توقيف راتبه ، كما تعتبر أحد الموانع التي تمنعه من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات.

الفرع الثاني: الإحالة على الإستيداع

وهي الوضعية القانونية التي يتم من خلالها إيقاف بشكل مؤقت علاقة العمل بين الموظف والإدارة العمومية العامل بها أو المنتمي إليها ، بالإضافة إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، إلا أنه يبقى محتفظ

1_المادة 142 من الأمر 06-03.

2_دبابي فتيحة وخيري سارة ، المرجع السابق ، ص 55.

3_المادة 143 من الأمر 06-03.

الفصل الثاني

الحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع ولا يمكنه خلال هذه الفترة أن يتقاضى أي راتب ولا يمكنه أيضا ممارسة أي نشاط مريح (1) . كما نجد أيضا أن قانون الوظيفة العمومية قد نص أيضا على هذه الوضعية و ذلك من خلال المادة 145 بقولها : "تتمثل الإحالة على الإستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل إذ تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي حالة التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع (2). ويمكن أن تكون هذه الوضعية بقوة القانون أي بدون تدخل الموظف كما يمكن أيضا أن تكون بطلب من الموظف نفسه برضاه دون إجباره عليها وهي كالتالي :

1_ الإحالة على الإستيداع بقوة القانون : نجد أن المشرع قد وضحها في قانون الوظيفة العمومية في المادة 146 وتتمثل في الحالات التالية :

في حالة تعرض أصول الموظف أو زوجته أو إحدى الأبناء المتكفل لحادث أو إعاقة أو مرض خطير وهذا اعتبار إنساني قدره المشرع ، بحيث متى كان المرض خطير أو في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجته لإعاقة ونتج عنها تشتت ذهن الموظف وتضعف معنوياته ، حيث يؤثر على أدائه الوظيفي وعلى نطاق الخدمة العمومية ، فيكون من المستحيل الإعتراف له بحق توقيف العلاقة بينه وبين الإدارة المستخدمة لئلا يتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير وحالة الإعاقة الخاصة بأحد الاصول أو

1_ أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ،تالة للنشر ،الجزائر،2010،ص 150 . نقلا عن اكرام حدراوي ،المرجع السابق ،ص 65.

2_المادة 145 من الامر 06-03.

الفصل الثاني

الزوجة او بأحد المتكفل بهم⁽¹⁾. في حالة سماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات ، وهذا ايضا إعتبار إنساني وإقرار المشروع في حالة الإحالة على الإستيداع للأم الموظفة فقد راعى مركز الأم الموظفة ومركز طفلها الذي لم يتجاوز خمس سنوات⁽²⁾.

في حالة إذا إضطرت الموظف إلى تغيير مكان إقامته وذلك لما تتطلبه المهنة حيث يسمح لزوجه الإلتحاق به ، حيث كرس المشرع في هذه الحالة مبدأ دستوري إلا وهو من حق كل مواطن أن تحظى أسرته بحماية الدولة والمجتمع⁽³⁾.

كذلك حالة تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .

حيث أن في جميع الحالات المذكورة فإن الفترة المحددة للإحالة على الإستيداع فهي تقدر بمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات وهذا خلال الحياة المهنية الكاملة للموظف العام ، هذا ما أكدته المادة 149 من الأمر 03-06

2_ الإحالة على الإستيداع بطلب الموظف

نجد أن المادة 148 تنص على : "يمكن للموظف أن يستفيد من الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية لا سيما القيام بدراسات أو أعمال أو بحث بطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية⁽⁴⁾ .

1_ (أحمد بوضياف ، المرجع نفسه ، ص 177.) ، نقلا عن اكرام حدراوي ، المرجع السابق ، ص 66.

2_ عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 166.

3_ رشيد حبابي ، المرجع السابق ، ص 69.

4_ الامر 03-06 المصدر السابق .

الفصل الثاني

إذا وضح لنا المشرع أن الموظف بإمكانه الإستفادة من حالة الإحالة على الإستيداع وهذا بتقديم طلب منه بكامل إرادته من أجل تلبية متطلباته كقيامه بأعمال أو دراسة أو بحث وغيره حيث لن يكون بإمكانه التوفيق بين حاجته الشخصية كالدراسة وعمله مثلا، طبعا يجب أن يراعي في هذه الحالة أحكام المادة 135 على الموظف حتى يكون أمام وضعية خارج الإطار يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط وهي :

ضرورة إستفادة الموظف من حقه في الإنتداب الإداري وهو ما نصت عليه المادة 135، أي سبق له الإستفادة من حالة الإنتداب .

❖ تتم وضعية خارج الإطار بطلب من الموظف المعني أي بإرادته ورغبته

❖ عدم خضوع الوظيفة الجديدة المراد الإلتحاق بها لقانون الوظيفة العمومي.

❖ كذلك لا يمكن أن يوضع خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين الى الفوج (أ)

المنصوص عليهم في أحكام المادة 8 من قانون الوظيفة العمومية، أي هم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو ما يعادله .

تصدر هذه الوضعية بقرار إداري فردي لمدة لا تتجاوز 5 سنوات حيث لا يستفيد

الموظفين هؤلاء الموظفين المتواجدين في وضعية خارج الإطار من الترقية في

الدرجات (1).

يمكن أن يقيم ويتقاضى الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار وأجره من قبل

المؤسسة الجديدة التي يباشر فيها وظيفته.

1_إكرام حدراوي ، المرجع السابق، ص67.

الفصل الثاني

- ❖ بعد إنتهاء مدة الإحالة على الإستيداع يعاد إلى سلكه و وظيفته الاصلية .
- ❖ يوضع الموظف في منصبه الأصلي أو منصب مماثل له .
- ❖ يكون بنفس المستوى المهني قبل خضوعه لهذه الوضعية .

وبالرغم من كون نشاط الموظف يتميز بالإستمرارية والدوام إلا أنه قد يتعرض للوضع في بعض هذه الوضعيات كالإحالة على الإستيداع وخارج الإطار ، حيث يترتب على ذلك توقيف عمل الموظف في المؤسسة ، وهذا يعتبر أحد الموانع التي تمنعه من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات، إضافة الى ذلك نجد ان الموظف الموجود في وضعية الإحالة على الإستيداع لا يمكنه ممارسة اي نشاط مريح مهما كانت طبيعته ، فهو ليس من المعقول التواجد في وضعية قانونية كهذه والإنقطاع عن مهنته الأصلية والقيام بنشاط آخر غيره ، حيث أنه تصرف غير مقبول وقد يعرضه للمتابعة⁽¹⁾، ومن ناحية الأخرى نجد أن المادة 151 من الأمر 03/06 قد أجازت للإدارة القيام بتحقيق للتأكد من حقيقة الأسباب التي استند بها الموظف تدعيما لطلب الإحالة على الإستيداع ، سواء كان في الإحالة على الإستيداع بقوة القانون أو إدارية فان تكريسها يتم بقرار إداري فردي ، يصدر من السلطة المختصة ، ومن خلال هذا نستطيع القول أن الموظف العام عندما يتم توقيف أدائه الوظيفي مؤقتا وهذا في حالة الاحالة على الإستيداع ، يتم توقيف راتبه وحقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد ، غير أنه يبقى محتفظ بحقوقه التي اكتسبها في راتبه الاصيلي عند تاريخ الإحالة على الاستيداع⁽²⁾.

1_قادي نجمة بوليفة اسامة ، المرجع السابق ، ص 43.

2_ المادة 145-151 من الأمر 03-06 ، المصدر السابق.

الفصل الثاني

وطالما أن مدة وضعية الإحالة على الإستيداع مستمرة فإن إسترجاع الحقوق يبقى مرهون إلى أن تنتهي المدة القانونية لوضعية الإحالة على الإستيداع ، حيث يتم إعادة إدماج الموظف في رتبته الاصلية بقوة القانون ، نحن هنا نكون امام نوع من أنواع حماية الموظف وهيا نفس الضمانة المقررة في وضعية الإنتداب وهي شكل من أشكال حماية الموظف إتجاه التصرفات الإدارية (1).

1_رشيد حباني،المرجع السابق ، ص 72.

المبحث الثاني: الرقابة على قرار ترقية الموظف العام

رغم أن الإدارة العامة هي صاحبة الإختصاص الأصيل في إصدار القرارات الإدارية بما فيها قرار ترقية الموظف العام ، إلا أنها قد ترتكب أخطاء بقصد أو بغير قصد ، من أجل ذلك فرض المشرع الرقابة على هذه التصرفات الإدارية عن طريق ما يسمى بالرقابة الإدارية ، حيث تكون هذه الأخيرة بناء على تظلم من ذوي المصلحة الذين أضر بهم العمل الإداري ، يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة ، أو تكون بصورة تلقائيا من جانب الإدارة ذاتها ويكمن هذا النوع من الرقابة في الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العامة على الإدارة مصدرة قرار الترقية .

وحرصا من مشرع الجزائري على تجسيد دولة القانون وتحقيق الصالح العام ، لم يتوقف عند الرقابة الإدارية بل فرض نوع آخر من الرقابة أكثر أهمية والمتمثلة في الرقابة القضائية .

المطلب الاول :الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري

الرقابة الإدارية هي الرقابة التي تباشرها الإدارة بنفسها ،فهي بذلك رقابة ذاتية وتأخذ أحد الشكلين ؛ فقد تمارس سلطة الرقابة على القرارات الادارية (1)، وذلك في حالة ما تقدم المتضرر من القرار ملتصقا من الإدارة إعادة النظر في قرارها والعدول عنه سواء بتعديله أو بإلغائه أو سحبه...إلخ ، غير أن الإدارة العامة بصفتها مصدرة للقرار لا تتمتع بالحرية المطلقة بحكم أنها هي كذلك تخضع للرقابة من قبل أجهزة اخرى أعلى منها .

الفرع الأول : رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية

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

أولاً: الرقابة السابقة.

المقصود بالرقابة السابقة هي المرحلة التي يمر بها القرار الإداري أثناء بناء موضوعه قبل أن يستكمل مقومات إصداره، هذه المرحلة تكون قبل أن يصبح القرار نافذا و قابلا للتنفيذ، حيث يكون القرار الذي يتم إعداده وإصداره عديم الأثر هذا إذا لم تكن به تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومية . و بالتالي إذا لم يؤشر هذا القرار من قبل جهاز مفتشية الوظيفة العامة، فلن يستطيع أي مسؤول التوقيع على قرارات الترقية أو التعيين

أو

1_ عبد اللطيف زرايقية ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، تخصص قانون عام (تنظيم اداري) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2014، ص 31.

الفصل الثاني

أي قرار آخر يخص المسار المهني للموظف العام سواء كان وزير أو والي أو رئيس مجلس الشعبي البلدي او مدير مؤسسة وغيره(1).

وبعد الإطلاع على بعض مواد الأمر 133\66 نجد أن المادة 30 منه تنص على أن: "القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف تنشر ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد اكتسابها بالتأشيرات القانونية"(2). وما يؤكد نص المادة 30 أعلاه فقد جاء في المادة 06 من المرسوم 145\66 المؤرخ في 02\06\1966 المتعلق بتحرير ونشر القرارات ذات الطابع التنظيمي والفردية التي تهم وضعية الموظف، تنص كذلك على أن قرارات التعيين والترسيم والترقية وإيقاف الموظفين تتخذ بعد التأشيرات المطلوبة قانونا ويكون ذلك من قبل الجهات المخولة ومنها مفتشية الوظيفة العامة .

تطبيقا لنص هذه المادة جاء المرسوم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ليؤكد ذلك حينما نص على أن قرارات التعيين و الترسيم و الترقية وإيقاف الموظفين تتخذ بعد التأشيرات المطلوبة قانونا، ويكون ذلك من قبل الجهات المخولة و منها مفتشية الوظيفة العامة(3).

1_عمار بوضياف ،المرجع السابق ،ص 61.

2_ المادة 30 من الامر 66-133 المؤرخ في 2 جوان في 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للموظف العام الجريدة الرسمية ،العدد 46 ،الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

3_ المادة 6 من المرسوم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين ، الجريدة الرسمية ، العدد46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

الفصل الثاني

بالرغم مما يحققه نظام الرقابة السابقة من مزايا ، كونه يؤدي إلى مبدأ المشروعية و المساهمة في إرساء دولة القانون ، لأن القرار لا يرى النور إلا إذا كان مشروعاً، غير أن هذا النظام لا يخلو من العيوب المتمثلة في (1) :

_تؤدي الرقابة السابقة إلى انتشار البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العامة من ملفات التعيين و التثبيت و الترقية و الانتداب وغيرها، مما يستغرق زمناً طويلاً لدراسة هذه الملفات وإضفاء التأشير عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى حسب الوضعية مما يجعل عنصر الزمن طويلاً جداً(2).

كما يعاب على الرقابة السابقة أنها تعتبر تدخلاً من جانب جهة الرقابة بما يؤدي إلى _ بطئ الإجراءات وإصابتها بالجمود (3).

_ يؤخذ على نظام الرقابة السابقة على أنه يتصف بالجمود ولم يعد يتماشى مع مقتضيات التنمية الإدارية ، ولهذا استحدثت المشرع نوعاً جديداً من الرقابة لمختلف أجهزة الوظيفة العامة تتمثل في الرقابة اللاحقة على مختلف التصرفات القانونية والقرارات الإدارية التي تصدر خلال الحياة المهنية للموظف العام (4).

1_عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 61.

2_المرجع نفسه ،ص 62.

3_حسين عبد العال محمد ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 65.

4_عمار بوضياف ، المرجع نفسه ،ص 65.

الفصل الثاني

ثانيا: الرقابة اللاحقة

نظرا لما وجه إلى نظام الرقابة السابقة من إنتقادات ، كونه نظاما غير مجدي وغير نافع ويتعين إستبداله ، خاصة أمام تزايد عدد الموظفين وتنوع الجهات الإدارية الخاضعة للرقابة ، ولعل مثل هذه الأطروحات اقنعت المشرع الذي تبنى منذ 1 جويلية 1995 نمطا جديدا للرقابة الادارية عن طريق مفتشية الوظيفة العمومية هو نمط الرقابة الإدارية اللاحقة ، أي الرقابة البعدية (1).

أكد هذا التوجه من خلال إصداره المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 ، والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها بالنص على أن : "تعفى من التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية جميع القرارات الفردية التي تتعلق بسير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة بما فيها قرار الترقية" (2).

نفهم من خلال نص المادة أن المشرع أستبعد الرقابة السابقة و أستبدالها بنظام الرقابة اللاحقة، حيث أستحدث آلية جديدة من آليات جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية سميت بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية(3).

1_عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص65.

2_المادة 6 من المرسوم 95-166 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها ، الجريدة الرسمية ، العدد26،الصادرة بتاريخ 09ماي1995.

الفصل الثاني

وذلك وفقا لما جاءت به المادة 6 مكرر 1 من المرسوم السابق، التي أوجبت على المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة، أن تعد مخططا سنوي لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة وطبقا لأحكام القوانين الأساسية و التنظيمية المعمول بها (1) ، يكمن الهدف من هذا المخطط في ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، لا سيما ما يتعلق منها بالتوظيف و الترقية و التكوين وتحسين المستوى و تجديد المعلومات ، الإحالة على التقاعد(2).

فقد كرس المشرع إذن نظام الرقابة البعدية لمصالح الوظيف العمومي سواء فيما يخص تنفيذ مخطط التسيير أو فيما يتعلق بالرقابة على قانونية التصرفات القانونية التي تصدرها الإدارة في هذا الإطار، وذلك وفقا لما نصت عليه: "تمارس المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في إطار صلاحياتها، الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط التسيير و على قانونية القرارات الفردية المتخذة في هذا الإطار.

وبهذه الصفة منح المشرع المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة للقيام بأي تحقيق في الوثائق أو في عين المكان بصفة مباغثة أو بعد التبليغ ، كما يمكن لها أن تطلب تبليغها بأي قرار لاسيما قرار الترقية أو أي وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية (3).

1_المادة 6 مكرر 1من المرسوم 95-166

2_عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 66.

3_المادة 6 مكرر 2 من المرسوم 95-166

الفصل الثاني

في الأخير يجب أن ترسل نسخة من كل المقررات المتعلقة بسير الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين في الدولة إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال عشرة أيام التي تلي تاريخ توقيع المقررات سالفه الذكر⁽¹⁾.

من خلال استقراء النصوص السابق ذكرها، نجد أن العملية الإدارية الفردية من تعيين و تثبت و ترقية و تحويل و انتداب وغيرها لم تعد تخضع للرقابة السابقة؛ أي للتأشيرة المسبقة لجهاز الوظيفة العمومية ، مما خفف العبء عن هذا الجهاز وأكسب القطاع المستخدم قدرا كبيرا من الوقت ،إلى جانب أنه بسط في الجوانب الإجرائية حيث أصبح في ظل الإصلاح الجديد من السهل الحصول على مختلف القرارات المتعلقة بالوظيفة العامة من ترقية و تثبت وغيرها في زمن معقول⁽²⁾.

الفرع الثاني : الرقابة بناء على التظلم.

بما أن القرار الإداري هو افصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين و اللوائح ، بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ذلك ممكنا وجائرا قانونا، وكان الباعث إليه إبتغاء مصلحة عامة⁽³⁾، فان هذا القرار قد يشوبه عيب في أحد أركانه يؤدي إلى إلحاق ضرر بالمخاطب بالقرار، ففي هذه الحالة يمكن لدى المصلحة أن يتظلم من هذا القرار طالبا من الجهة الإدارية التي أصدرته أو الجهة الإدارية التي تعلوها إلغائه و تعديله، أو سحبه⁽⁴⁾.

1_ المادة 6 مكرر 3 من المرسوم 95-166.

2_ عمار بوضياف ، المرجع نفسه ، ص 66.

3_ نجم الأحمد، التظلم الإداري ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية ، المجلد 29 ، العدد 3 ، 2013، ص 26.

4_ نجم الأحمد ، المرجع نفسه ، ص 9.

الفصل الثاني

وقد أجاز المشرع بموجب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية للشخص المتضرر من القرار الإداري تقديم تظلم للجهة الإدارية مصدرة في القرار في الأجل المحدد قانوناً⁽¹⁾.

أولاً: مفهوم التظلم.

لقد تعددت التعريفات التي قيلت في التظلم الإداري ، ذهب جانب من الفقه إلى تعريفه بأنه إلغاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة ، والتي أصدرت القرار طلباً منها تعديله أو سحبه.

وبالتالي فإن التظلم يؤدي إلى حصول ذوي الشأن على حقوقهم ورفع الظلم لكون جهة الإدارة هي خضع شريف، عليه ينبغي عليها أن ترفع الظلم عنهم وتعطي لكل ذوي حق حقه⁽²⁾.

إذا يمكن تعريف التظلم بأن إلتماس يتقدم من الشخص المتضرر من القرار للجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه ، إما إلغائه أو سحبه بسبب انطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة لأحكام الأنظمة و القوانين⁽³⁾ .

1_ محمد الصغير بعلي ، النظام القضائي الجزائري ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2009 ، ص 100.

2_ وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص 307.

3_ وليد سعود القاضي ، المرجع نفسه ، ص 130.

يكون التظلم خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغ الشخص نسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو الشخصي ، ويكون المتظلم حينها إزاء إحدى هذه الحالات .

منح المشرع الجزائري للموظف الحق في التظلم أمام جهة إدارية مصدرة قرار الترقية وذلك فضلا لما يكتسبه التظلم من أهمية في توطيد العلاقة بين الموظف والادارة ، نخلص على مشروعية العمل فقط بل على ملائمة أيضا لظروف المكان والزمان ، فهي رقابة شاملة ، والأصل عدم خضوعها لشكليات وإجراءات مالم يقضي القانون بخلاف ذلك (1) .

كما تتميز بسرعة وبساطة الإجراءات يمكن من تحقيق غايتها في أجل معقولة .

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية في التشريع الجزائري .

يحق للموظف أن يلجأ إلى القضاء إذا لم تصنفه الجهات الإدارية أو عند عدم رد اللجان المتساوية الأعضاء ، بعد تظلمه من تقييم الإدارة له أو لم تتصفه . وهذه الإدارة تباشرها الجهات القضائية الإدارية مثل المحاكم الإدارية و مجلس الدولة ، وتحقق مزايا وضمانات جدية للأفراد ضد تعسف الإدارة لما تتمتع به من إستقلالية كما أن هذه الرقابة هي رقابة مشروعية تقتصر على البحث فيما إذا كانت الإدارة قد إحتزمت القانون بإخضاع جميع القرارات الإدارية ومنها قرارات الترقية إلى الرقابة القضائية.

1_ سعد نواف العنزي ، المرجع السابق، ص 308.

الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية

دعوى الإلغاء هي عبارة عن دعوى يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري ، يطلب بموجبها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون ، وإزالة الآثار والنتائج المترتبة عنه (1)، حينها يقوم القاضي الإداري برقابة مدى مشروعية القرارات التي تصدرها الإدارة عن طريق رفع دعاوي إلغاء ضد هذه القرارات من طرف المعنيين ، ومن بين هذه القرارات قرار ترقية الموظف ، حيث أنه قد تصدر الإدارة قرار ترقية الموظف غير مشروع في أحد أركانه . يعتبر قرار الترقية من القرارات الفردية التي تقوم بإنشاء مركز قانوني جديد للموظف، وهو ترقيته إلى درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها، وأن الطعن في قرار الترقية يتسم بالطابع الشخصي فلا يجوز قبول الطعن بإلغاء القرار إلا من صاحب المصلحة مباشرة (2).

أولاً: شروط الطعن في قرار الترقية:

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

أ_ الشروط العامة:

عند رفع دعوى للإلغاء أمام المحكمة الإدارية لا بد من توفر مجموعة من الشروط تتمثل فيما يلي :

1_ ذباح فتيحة وخيري سارة ، المرجع السابق ، ص66.

2_ المرجع نفسه ، ص 66.

1- شروط متعلقة بالطاعن

طبقا لما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: " لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة ، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ...".

و من خلال نص المادة أعلاه نفهم أنه لا يمكن لأي شخص أن يرفع دعوى أمام القضاء ضد قرار إداري ، مالم تتوفر فيه الصفة والمصلحة اللتين تعدان شرطين أساسيين

في رفع الدعوى الإدارية فنظرا لأهمية هذين الشرطين سنحاول التطرق إلى شرح كليهما بإيجاز فيما يلي :

- الصفة :

يقصد بالصفة في التقاضي بصفة عامة ان يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى ، أي ان يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء، بالإضافة الى أن يكون هو من يباشر الحق في الدعوى (1).

وعليه فإنه يجب أن يتوفر في الموظف المدعي شرط الصفة لكي تقبل دعواه شكلا(2).

1_عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الإدارية ، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص 266

2_عامر باي أحمد ، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر ، بسكرة ، ص 13.

الفصل الثاني

-المصلحة:

استقرت كل التشريعات في العالم على قاعدة قانونية تتمثل في أنه لا يمكن السير في التقاضي دون مصلحة ، حتى لا يكون التقاضي بغرض غير مشروع أو عبثي ، وبالنسبة لقرار الترقية فإنه لا يمكن رفع دعوى قضائية من قبل أي شخص أو ضد أي شخص موضوعها إلغاء قرار الترقية إلا إذا كان للمدعي مصلحة في ذلك ؛ وعليه فالمصلحة هي المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء أما المصلحة في دعوى الإلغاء هي الوسيلة لحماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون⁽¹⁾ .

لذلك يتسم شرط المصلحة بنوع من المرونة و الإتساع نظرا للطبيعة الموضوعية لتلك الدعوى حتى يشجع الأفراد على الدفاع على دولة الحق والقانون، علما أن المصلحة شرط أساسي في رفع الدعوى وقبولها شكلا⁽²⁾ .

-شروط متعلقة بالعريضة :

طبقا للمادة 815 و 816 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ترفع الدعاوي الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة من طرف الموظف المعني بقرار الترقية بعريضة مكتوبة تودع بأمانة الضبط وموقعة من محامي، يجب ان تتوفر في عريضة افتتاح الدعوى

1_ عامر باي أحمد ، المرجع السابق ، ص 15.

2_ المحكمة الإدارية ، قامة ، الغرفة الأولى ، قرار رقم 00068/12، الصادر بتاريخ 05-06-2012، غير منشور:" حيث أن القرار المطعون فيه المتضمن ترقية موظف اخر غير المدعي كان بناءا على مسابقة داخلي مفتوحة لسلك

الملحقين الإداريين الرئيسيين ولقبول دعوى الإلغاء يستوجب أن يؤثر القرار المطعون فيه تأثيرا مباشرا في المركز القانوني للمدعي ويلحق ضررا بمصلحته وهو ما لا يتوفر في دعوى الحال؛ بعدم قبول الدعوى لإنعدام المصلحة".

الفصل الثاني

تحت طائلة البطلان البيانات التالية :

الجهة القضائية المختصة التي ترفع أمامها الدعوى ، اسم ولقب المدعي وموطنه ، و اسم ولقب وموطن المدعي عليه ، عرض موجز للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى (1).

كما يجب أن تكون العريضة موقعة من طرف المحامي (2).

_تقيد العريضة بسجل خاص لدى أمانة الضبط للجهة القضائية المختصة ، ويرفع أمامها عريضة افتتاح دعوى القرار الإداري المطعون فيه بإلغاء مالم يوجد مانع مبرر (3).
_تجدر الإشارة إلى أن عدم توفر شكلية من هذه الشكليات ترفض الدعوى شكلا .

3_ شرط الاختصاص القضائي:

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 الأمر 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

1_ ذباح فتيحة وخيري سارة ، المرجع السابق ، ص68.

2_ المادة 815 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 الذي يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ، العدد 21 الصادر في 23 أفريل 2008.

الفصل الثاني

القضاء بعد استيفاء مجموعة الإجراءات القانونية⁽¹⁾، وتتمثل الجهات القضائية المختصة بالرقابة على أعمال الإدارة في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة وهو ما سنحاول عرضه فيما يلي :

-المحاكم الإدارية

بما أن قرار الترقية يكون صادرا من طرف الإدارة العامة تجاه الموظف العام، ومنه فإن الجهة القضائية المختصة في منازعات هذا القرار، هي المحكمة الإدارية طبقا لأحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على أن : "المحاكم الإدارية هي الجهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل الإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرفا فيها"⁽²⁾.

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

✓ الولاية و المصالح غير الممركزة لدولة على مستوى الولاية،

✓ البلدية و المصالح الإدارية الأخرى،

✓ المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية،

✓ دعاوى القضاء الكامل،

1_ عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الإدارية ، المرجع السابق ، ص 37.

الفصل الثاني

✓ القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة⁽¹⁾.

تمثل هذه الدعاوي ضمانات أساسية لمبدأ المشروعية الإدارية، حيث تكمن جهة القضاء المختص من ممارسة الرقابة على الإدارة العامة مصدره القرار، في حال ما إذا ثبت الخرق من الإدارة العامة، فتقضي المحكمة الإدارية بإعدام القرار المطعون فيه أو إقرار مسؤولية الإدارة مع التعويض عن العمل الضار⁽²⁾

_مجلس الدولة

يعتبر مجلس الدولة الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري الجزائري، فهو هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية⁽³⁾.

حيث يختص مجلس الدولة بالرقابة على مختلف القرارات المعروضة عليه بما فيها قرار الترقية ، بناء على دعوى ترفع من ذوي المصلحة والصفة كدرجة ثانية لأحكام المحكمة الإدارية و كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية⁽⁴⁾.

1_ المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

2_ زرايقية عبد اللطيف ، المرجع السابق ، ص 33.

3_ ذباح فتيحة وخيري سارة ، المرجع السابق ، ص 71.

4_المادة 9 من القانون العضوي رقم 89-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه ، الجريدة الرسمية ،العدد37، الصادرة بتاريخ 01 جوان1988.

الفصل الثاني

من خلال نص المادة أعلاه نجد أن المشرع خول لمجلس الدولة الإختصاص بالرقابة على القرارات الإدارية بصفة إبتدائية نهائية، إذن رقابة مجلس الدولة على القرارات الصادرة عن الجهات سالفة الذكر لا يمكن الطعن فيها بأي طريقة من طرق الطعن.

و يخرق هذا الوضع مبدأ التقاضي على درجتين بالنسبة للموظفين التابعين للسلطات الإدارية المركزية، لكون المشرع اعترف بحق التقاضي على درجتين لفئة من الموظفين على حساب فئة أخرى⁽¹⁾.

ب_ الشروط الخاصة

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

1 _ آجال رفع دعوى الإلغاء

عملا بمقتضيات المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، فقد وحد المشرع الجزائري آجال رفع دعوى الإلغاء ، حيث تسري المواد 829-830-831-832،(المشار إليها في المادة 907)، على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية ومجلس الدولة ،طبقا للمادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية الذي يسري على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة هو أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره ؛ وبالتالي يمكن للمخاطب بالقرار الإداري ان يرفع مباشرة دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية

الفصل الثاني

خلال أربعة اشهر يبدأ حسابها من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري ، وعليه اذن رفعت الدعوى بعد مضي أجل مضي اربعة أشهر ترفض الدعوى شكلا لفوات الميعاد (1). ويكون ذلك في حالة اللجوء مباشرة أمام القضاء دون رفع تظلم أمام الجهة المصدرة للقرار ، لأنه في حالة ما إذا احتار الموظف المتظلم من قرار الترقية اتباع طريق التظلم قبل اللجوء إلى القضاء ، مثلما سبق ذكره في الفرع الأول تتغير مواعيد رفع دعوى الإلغاء نظرا للأثر الذي يربته التظلم في حساب الآجال (2).

2_ محل الطعن بالإلغاء

تختلف دعوى الإلغاء عن باقي الدعاوي الإدارية الأخرى من حيث موضوعها ، والذي يتمثل في فحص مدى توافق القرار الإداري مع مبدأ المشروعية كأصل عام (3). قد أقر المشرع الجزائري صراحة بأن توجه دعوى الإلغاء ضد قرار إداري من خلال نصوص قانون الإجراءات الإدارية والمدنية ، حيث اشترط إرفاق العريضة الرامية إلى

1_ عبد الكريم بودربوه ، "آجال رفع دعوى الإلغاء (وفق القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات الإدارية والمدنية)" ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، الجزائر ، العدد الأول ، 2010، ص 17-18.

2_ عبد الكريم بودربوه ، المرجع نفسه ، ص 38_39.

3_إسماعيل قريمس ،محل دعوى الإلغاء (دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين) ،رسالة ماجستير ،تخصص قانون إداري وإدارة عامة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،باتنة ، الجزائر ، 2013 ، ص 4.

الفصل الثاني

إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري ، تحت طائلة عدم قبول القرار الإداري المطعون فيه ،مالم يوجد مانع مبرر (1).

ثانيا : أسباب دعوى الإلغاء

عند قبول الطعن شكلا من طرف القاضي بتوفر الشروط الواجبة لقبوله ، يتعين البحث عن مدى تأسيس الطعن من الناحية الموضوعية ، حيث لا يتم ذلك إلا بالتطرق إلى أوجه الإلغاء ، مما يتعين على القاضي البحث عن مدى توافر أركان القرار ليفحص مدى مشروعيته ؛ وعليه فإن أوجه الإلغاء تنصب على العيوب التي تشوب قرار الترقية من عدم المشروعية الداخلية وعدم المشروعية الخارجية (2).

أ_ عدم المشروعية الداخلية

وتتمثل في عيب السبب ،وعيب المحل، وعيب الإنحراف بالسلطة

1_ عيب السبب

إن ركن السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تدفع رجل الإدارة إلى إتخاذ القرار (3)، لأن إصدار القرار الإداري يبنى على هذا الركن ولذلك يجب أن تكون الحالة القانونية صحيحة ومتطابقة للواقع .

1_إسماعيل قريمس ،المرجع السابق ، ص 4.

2_ مهدي زولو ،إبراهيم فيندس ،أحكام رخصة البناء والمنازعات المتعلقة بها ،مذكرة ماستر ،قانون عام تخصص (منازعات إدارية) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة 8ماي 1945 ،قالمة ،الجزائر ، ص 50.

3_ محمد ياسين عكاشة ،القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة ،منشأة المعارف ،الإسكندرية ،مصر ،1987، مصر ،ص 495.

الفصل الثاني

أما بخصوص عيب السبب فهو عدم المشروعية التي تصيب القرار الإداري في سببه ، حيث تكون الواقعة التي يقوم عليها القرار غير موجودة او غير صحيحة من حيث تكييفها القانوني (1).

قد يشوب قرار الترقية عيب السبب يجعلها قابل للإلغاء من طرف القاضي، لأن هذا القرار يصبح غير

مشروع كعدم إصدار الإدارة لقرار الترقية بسبب إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية ولكن في الحقيقة ان الموظف قد صدر في حقه حكم البراءة ورد إعتباره ، وعلى أساس ذلك فإن له الترقية وكان من واجب الإدارة ترقيته لتوافر جميع الشروط فيه .

إن الموظف في الواقع كان يمارس وظيفته دون أي مانع ، ولم يكن محالاً إلى المحاكمة التأديبية ، فيحق للموظف المعني أن يرفع دعوى إلغاء أمام القضاء الإداري لإلغاء هذا القرار؛ فإن قام القاضي الإداري بفحص هذا القرار ووجد بأن الحالة القانونية غير موجودة فعليا ، فيقوم بإصدار حكم لإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء (2).

وبذلك فإن دخل أحد هذه العيوب على قرار الترقية أصبح هذا القرار غير مشروع، فيستطيع كل من له مصلحة في هذا القرار أن يرفع دعوى إلغائه أمام القضاء الإداري، ويدفع بعدم مشروعيته، وما يكون على القاضي إلا تطبيق القانون .

1_ ماجد راغب الحلو ،القضاء الإداري ،دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ،1995، ص 413.

2_ محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2009 ، ص 178.

الفصل الثاني

2_ عيب المحل

يعد عيب المحل أول عيوب المشروعية الداخلية ظهورا، فهو عيب متعلق بمحل قرار الإداري وجوهره فنكون أمام هذا العيب في حالة ما خرجت السلطة المانحة للقرار عن أحكام القانون⁽¹⁾، لا سيما قرار ترقية الموظف العام.

3_ عيب الإنحراف بالسلطة

هو استخدام رجل الإدارة سلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة⁽²⁾ ؛ أي انحراف الإدارة العامة بالسلطة حينما تسيء إستعمالها ، يأخذ عيب الإنحراف بالسلطة في الواقع مظاهر متعددة ،من بينها البعد من المصلحة العامة ،وذلك من خلال إستهداف أغراض شخصية أو محاباة للغير ، فإن هذا العيب يصيب ركن الهدف في القرار الإداري⁽³⁾.

فإذا استخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق هدف غير المصلحة أو الهدف المخصص قانونا لقراره الإداري ،فإنه بذلك يكون قد إنحرف عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه ، ومن ثم يكون قد شاب قراره عيب عدم المشروعية⁽⁴⁾.

1_ مهدي زولو ، إبراهيم فنيدس ، المرجع السابق ، ص 51.

2_ رشيد لبعل ، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،الجزائر ،2014 ص 131.

3_ محمد الصغير بعلي ،الوجيز في المنازعات الإدارية ،المرجع السابق ،ص 180.

4_ عائشة غنادرة ،دور القاضي الإداري وحدود سلطته في الرقابة المشروعة ،مذكرة ماجستير ،تخصص تنظيم إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الوادي ،الجزائر ،2014 ،ص 131.

الفصل الثاني

كما قد يشوب هذا العيب قرار ترقية موظف في الإدارة ، فيقوم مثلا الرئيس بترقية غير مؤهل للترقية وذلك لأنه من نفس عائلته ،أو عدم ترقية موظف جدير بهذه الترقية ، وذلك للانتقام منه بسبب إختلافات شخصية وترقية موظف آخر مكانه ، وهذه القرارات تصبح باطلة لأنه يشوبها عيب إنحراف السلطة ، وذلك لأن هذا الرئيس قام بإصدار هذه القرارات لأهداف شخصية وليس لأهداف المصلحة العامة ، وهذا يعتبر مخالفة جسيمة للقانون ، فإذا وجد القاضي الإداري هذا العيب في القرار يصدر حكما بإلغائه مباشرة .

ب_ عدم مشروعية الخارجية

تكمن في عيب الاختصاص وعيب الشكل والإجراءات

1_ عيب الاختصاص

تصدر القرارات الإدارية في الأصل من الجهة المختصة أو من الشخص المخول له قانونا ومن بين هذه القرارات قرار الترقية، حيث أنه إذا صدر هذا الأخير من شخص غير مختص يصبح مشوبا بعيب الإختصاص ،فإذا كان ركن الإختصاص في قرار الترقية مثلا غير مشروع ،يصبح هذا القرار مخالفا لمبدأ المشروعية ، وبذلك يكون هذا العيب سببا من أسباب رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء من طرف الموظف المعني (1).

1_عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، رسالة ماجستير ،قانون عام ،تخصص تحولات الدولة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ،الجزائر ،2012، ص 38.

الفصل الثاني

2_ عيب الشكل والاجراءات

لا يكفي أن يلتزم عضو السلطة الإدارية حدود اختصاصه كي يصبح قراره سليما ، وإنما يجب أن يصدر هذا القرار وفقا للإجراءات التي وحددها المشرع وفي الأشكال المرسومة له (1).

_ عيب الشكل

يقصد به المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري ، اي القالب المادي الذي يفرغ فيه ، إذ أنه يكون كتابيا أو شفويا ، صريحا أو ضمنيا ويكون موقعا من الشخص المختص (2)، يركز المشرع على الشكليات الجوهرية لأن هذه الشكليات تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة على عكس الشكليات الثانوية التي لا تبطل القرار الإداري ، فيكون القرار معيبا إذا صدر منقوصا من إحدى الشكليات .

_ عيب الإجراءات

يقصد بالإجراءات تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري منذ التحضير له الى ما قبل صياغته في القالب الذي يظهر فيه (3)، ما يكون على الإدارة الالتزام بتنفيذها وأدائها قبل أو عند أو بعد إصدار القرار كقرار الترقية .

1_بوعلام اوقات ، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري ، رسالة ماجستير ، قانون عام ، تخصص تحولات الدولة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2012، ص 38.

2_ بعلي محمد الصغير ،الوجيز في المنازعات الإدارية ،المرجع السابق ،ص 175.

3_ ذباح فتيحة وخيري سارة ،المرجع السابق ،ص 77.

الفصل الثاني

إن إجراءات وشكليات قرار الترقية لم تتقرر لمصلحة الموظفين وهدفهم وإنما تقرر كذلك من أجل المصلحة العامة ،وذلك بهدف تحسين سير الإدارة عن طريق موظفين ذو كفاءات ومهارات عالية⁽¹⁾.

نستنتج في الأخير ان توفر عيب من العيوب السابقة في قرار الترقية تجعله غير مشروع ؛ وبالتالي تكون رقابة القاضي على قرار الترقية رقابة مشروعية لا رقابة ملائمة ،ومتى سلم القرار الإداري من تلك العيوب فإنه يتعين على القاضي أن يحكم برفض الدعوى شكلا⁽²⁾.

الفرع الثاني : دعوى التعويض

اولا : تعريف دعوى التعويض فيما يخص قرار الترقية .

وهي دعوى يقوم برفعها أحد الأشخاص إلى جهة القضاء طالبا تعويضه عما أصابه من ضرر ، وذلك نتيجة التصرف الذي قامت به الإدارة ، والتعويض هنا هو الجزاء على قيام وتحقيق المسؤولية الإدارية وذلك حينما تتوافر أركان المسؤولية المتمثلة بالخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما ، وغالبا تتجسد التعويضات بمبالغ مالية والتي يلتزم بدفعها المسؤول عن الضرر للمضرور ، وهذا تعويضا له بهدف جبر الضرر الواقع على المضرور⁽³⁾.

1_ عبد اللطيف زرايقية ،المرجع السابق ،ص 132

2_ ذباح فتيحة وخيري سارة ،المرجع السابق ،ص 77.

3_ محمد الصغير بعلي ،المرجع السابق ، ص 87_88.

لفصل الثاني

و كما هو معروف أن عند قيام الإدارة بنشاط إداري فهي هنا تقوم بتصرف وعمل إداري وهو ما يرد إلى عمل مادي وآخر قانوني، و المقصود بالعمل القانوني هو العمل الذي تقوم به الإدارة ويكون ذو اثر قانوني، أي الأعمال التي تفصح فيها الإدارة عن إرادتها ونيتها بعمل ذو أثر قانوني، ومثال ذلك كإصدار قرار إداري بتعديل مركز قانوني كالقرار الترقية فهو تصرف ذو أثر قانوني ألا وهو ترقية الموظف المتمثل في انتقاله من درجة إلى درجة أعلى.

وقرار الترقية هنا كغيره من القرارات قد يصيبه خلل والذي قد ينتج عنه ضرر الموظف كعيب انحراف في السلطة والذي تقوم به الإدارة عند إصداره قرار الترقية لتحقيق أغراض شخصية، حيث أنها تقوم بإحداث ضرر لمن له مصلحة في هذا القرار وللموظف الحق في طلب التعويض عن الضرر الذي ألحق به، وكذلك عيب مخالفة القانون كترقية الموظف الذي لا تتوفر فيه شروط الترقية، وعيب الشكل و الإجراءات التي من الضروري أن تكون مهمة وجوهرية في قرار الترقية، و التي تعتبر خطأ جسيما يقع عبء تحمله على الإدارة وهذا بتعويض الموظف المتضرر من هذا العيب، وأيضا عيب الاختصاص حيث انه قد يكون من قام بإصدار قرار الترقية هو شخص غير مختص وهنا نكون أمام مخالفة قانون، حيث أنه قد يترتب عليه ضرر جسيم في حق الموظف المعني، وكذلك عيب آخر وهو عيب السبب القائم عليه قرار الترقية، حيث أنه يضر بالموظف أكثر من العيوب الأخرى لأنه أساس القرار الإداري، فإنه لم يكن هناك سبب لقرار الترقية أو يكون هنا

تعويض عن الضرر الذي لحق بالموظف دون سبب مقنع وصحيح فقد يكون تعرض للظلم من قبل الإدارة⁽¹⁾.

1_إكرام حدراوي، المرجع السابق، ص 78.

الفصل الثاني

ثانياً: شروط رفع دعوى التعويض عن الضرر الناتج عن قرار الترقية

لرفع دعوى التعويض يجب توافر شروط معينة وتتمثل في:

من شروط رفع دعوى التعويض أن يكون الموظف صاحب الدعوى لديه حق وقد تم الاعتداء عليه ، أي أن يكون لطاعن حق وتم الإعتداء عليه وقد ألحق به ضرر نتيجة تصرف الإدارة، هذه هي المصلحة في دعوى التعويض والتي يشترط أن تتوفر عند رفع الدعوى وليس باستمرارها وحتى الحكم فيها كما هو الحال في دعوى الإلغاء، كما يشترط أن يكون الحق محل دعوى التعويض قد تقادم بمرور المدة.

حيث يجوز للطاعون أن يرفع الدعوى ما دام حق قائماً على عكس دعوى التعويض التي تنتقد بمدة محددة، إلا في دعوى التعويض في قرار الترقية الموظف حيث تسقط بالتقادم ويسري ميعاد التقادم من تاريخ العلم بالقرار غير المشروع والذي يجب التعويض عنه⁽¹⁾.

كذلك يشترط في دعوى التعويض أن يكون القرار الصادر المخالف للقانون قد أثر على المركز القانوني للموظف الطاعن حيث يؤثر بالزيادة والنقص على الحقوق والالتزامات، مثل القرار الإداري الصادر بترقية الموظف.

كما لا ننسى شرط توفر أركان المسؤولية التقصيرية من خطأ وضرر وعلاقته سببية بينهما⁽²⁾.

1_ وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص356

2_ المرجع نفسه ، ص 356.

الفصل الثاني

حيث يتحقق خطأ الإدارة في توفر عيب يمس بالقرار الإداري أو قرار الترقية يلحق بالقرار الإداري، حيث يلحق الضرر بالموظف أيا كان نوعه مادي أو معنوي ، وهنا يجب أن تكون هناك علاقة تربط بين الخطأ الذي ارتكبه الإدارة والضرر الذي لحق الموظف وهي العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر⁽¹⁾.

وكما وضعنا سابقا بخصوص الجهة القضائية التي ترفع أمامها دعوى الإلغاء فهي المحكمة الإدارية أما بخصوص الجهة القضائية التي ترفع أمامها دعوى التعويض فهي تكون أمام مجلس الدولة وهذا استنادا لأحكام المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾.

كما نجد أن المادة 804 تتضمن استثناءات عن القاعدة تتمثل في أن الدعاوي ترفع وجوبا أمام المحاكم الإدارية في بعض المواد المختلفة كمادة الضرائب و الرسوم، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها، كذلك مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة وغيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين⁽³⁾، وكذلك بعض المواد الأخرى، أما فيما يتعلق بإجراءات رفع دعوى التعويض فهي تشبه الإجراءات.

1_ وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص356.

2_ المادة 901 من القانون رقم 08-09، المصدر السابق .

3_ المادة 804، المصدر نفسه.

خلاصة الفصل الثاني :

يتبين لنا من خلال هذا الفصل أن عملية الترقية قد تعترضها عدة موانع رغم استيفاء الموظف للشروط القانونية والأكاديمية ، مما يجعل الترقية غير مرتبطة دوما بالإستحقاق. تتجلى هذه الموانع في وجود إعتبارات ذاتية أو تنظيمية تعرقل الترقية ، سواء بسبب طبيعة المركز الإداري أو إعتبارات مالية وإدارية داخل المؤسسة . كما يظهر أن الرقابة سواء الإدارية أو القضائية ، تلعب دورا في الحد من تعسف الإدارة ، لكنها قد لا تحقق دائما العدالة بسبب مرونة السلطة التقديرية للإدارة . وعليه ، فإن النظام القانوني يسعى لتحقيق توازن بين ضرورة إحترام القانون و ضمان حق الموظف في الترقية دون تمييز أو إقصاء .

الخاتمة

خاتمة

تعد الترقية في الوظيفة العامة إحدى الآليات الأساسية لضمان التحفيز والتطور المهني داخل الإدارة ، وهي لا تتم بشكل عشوائي بل وفق أسس قانونية ومعايير موضوعية تجمع بين الأقدمية ، الكفاءة والإستحقاق فضلا عن المؤهلات العلمية والتدريبية . حيث تمنح الترقية إما في الدرجة أو في الرتبة مع مراعاة إستيفاء الشروط المحددة في القوانين الأساسية للوظيفة العمومية . وإلى جانب الإجراءات وثيقة تضمن الشفافية والنزاهة كإحالة الملفات للجان المختصة وصدور قرارات رسمية . ومن ثم فإن الترقية ليست فقط حق للموظف بل أيضا وسيلة فعالة لتحقيق الفعالية والنجاح في الإدارة العمومية

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى النتائج التالية:

أولا : النتائج

_ تعتبر الترقية من مزايا الوظيفة العامة التي ترتبط بحقوق وواجبات الموظف والتي تهدف إلى تحفيز الموظف وتحسين أدائه المهني .

_ تكريس مبدأ الجدارة والإستحقاق لترقية في الوظيفة العامة والتي تبنى على معايير موضوعية مثل الأقدمية والكفاءة .

_ تشجيع الإنضباط والتفاني في العمل يدفع الموظفين إلى مزيد من الإلتزام والحرص.

_ تساهم في تكييف الموارد البشرية مع حاجات الإدارة وتنظيمها الداخلي.

_ تخضع لإجراءات رسمية تتضمن التسجيل في قوائم التأهيل وتقييم الأداء .

خاتمة

_ دراسة ملف الموظف من قبل لجنة إدارية متساوية الأعضاء.

_ إجتياز الإمتحانات المهنية أو التكوينات المتخصصة عند الحاجة .

_ رفع مستوى الأداء الإداري وتحقيق فعالية أكبر في التسيير الإداري .

ثانيا :التوصيات

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها توصلنا إلى جملة من التوصيات أبرزها ما يلي :

_ ضرورة القيام بدورات تكوينية مستمرة لتحقيق مستوى الموظفين .

_ تحفيز الموظف على ترقية لبذل مزيد من المجهودات وتطويره المهني .

_ إستخدام التكنولوجيا والرقمنة في تقييم الأداء وتسير ملفات الترقية لضمان

الموضوعية وتسهيل الإجراءات .

_ الإعتماد على مبدأ الجدارة والكفاءة وليس الأقدمية فقط.

_ عدم التحيز او التفضيل بناءا على العلاقات الشخصية والمحابة .

_ مراجعة السجل التأديبي والسلوكي أي عدم ترقية من لديه مخالفات إدارية أو سلوكية

لم تصحح

_ تفعيل الشفافية في إعلان عن نتائج الترقية وفتح المجال أمام الطعون .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1 : قائمة المصادر

أولا : النصوص القانونية

1/ القانون العضوي 01_89 المؤرخ في 30 ماي 1989 ، المتضمن إختصاصات مجلة الدولة وتنظيمها ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، الصادر بتاريخ 01 جوان 1998.

2/ القانون 156_66 المؤرخ في 08 يوليو 1966 والمتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية رقم 13.

3/ الأمر 133_66 الصادر في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 46.

4/ القانون 09_08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية ، العدد 21 ، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

5/ القانون 12_78 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 26 ماي 2012.

6/ القانون 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد46 ، الصادرة بتاريخ 16جويلية 2006.

7/ القانون 01_06 المؤرخ 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الجريدة الرسمية ، العدد ، الصادرة بتاريخ 08مارس2006.

قائمة المراجع

ثانيا : النصوص التنظيمية

1/ المرسوم الرئاسي 304_07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ، العدد61 ، الصادرة بتاريخ 30سبتمبر2007.

2/المرسوم 145_66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات طابع تنظيمي أو فردي التي تهم وضعية الموظفين ، الجريدة الرسمية ، العدد46 ، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .

3/المرسوم 59_85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

4/المرسوم التنفيذي 166_95 المؤرخ في 29 أبريل 1995 ، المعدل والمتمم المرسوم 145_66 ، الجريدة الرسمية ، العدد26 ، الصادرة بتاريخ 09ماي 1995 .

5/المرسوم التنفيذي 130_08 المؤرخ في 14 ماي 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، الجريدة الرسمية ، العدد23الصادر بتاريخ 04 ماي 2008.

ثالثا : القواميس

معجم الكنز الوسيط ، إصدار مجمع اللغة العربية ، الطبعة الثالثة ، الجزء الأول ، دار
السابق للتأليف والنشر ، لبنان ، 1984.

قائمة المراجع

_ قائمة المراجع

أولا : الكتب

1/ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، تالة للنشر ، الجزائر ،
2010.

2/ أنس جعفر قاسم ، نظم الترقية في الوظيفة العامة وآثارها في فاعلية الإدارة ، دار
النهضة العربية ، القاهرة ، 1973.

3/ حسين بن العال محمد ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ، دار الفكر
الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 .

4/ دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر
الرئاسي 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ،
2010.

5/ رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب الجزائري
الجزائر ، 2012.

- 6/رمضان بطيخ ، الوسيط في القانون الإداري ، دار النهضة ، القاهرة ، مصر ، 1997.
- 7/ سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2007.
- 8/ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.
- 9/ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، (دراسة المقارنة) ، دار الفكر

قائمة المراجع

- العربي ، القاهرة ، مصر ، 1996 ، ص 10 .
- 10/ شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة (دراسة المقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2007.
- 11/ عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الإدارية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013.
- 12/ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015.
- 13/ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984.
- 14/ فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1991.
- 15/ ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية مصر ، 1995.

16/ محمد أحمد عبد النبي ، غدارة الموارد البشرية زمزم ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن ، 2009.

17/ محمد الصغير بعلي ، النظام القضائي الجزائري ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009.

18/ محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2009.

قائمة المراجع

19/ محمد فؤاد مهنا ، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة ، 1967.

20/ محمد ياسين عكاشة ، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة ، منشآت المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 1987.

21/ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988.

22/ موسى بودهان ، القانون الوظيفي العمومي ، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012.

23/ نبيلة عبد الحليم كامل ، الوجيز في القانون الإداري المغربي ، دار النشر المغربية ، الدار البيضاء ، 1981 .

24/ نوري منير ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2015.

25/ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2021.

26/ وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2012 .

ثانيا : المقالات

1 / سليمان الطماوي ، الاسس العامة لنظم ترقية و الترفيع ، مجلة العلوم الادارية ، تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية، العدد 3، السنة السند 1965، 7.

قائمة المراجع

2/ عبد الكريم بودبورة ، آجال رفع الدعوى للإلغاء (وفق القانون 08_09 المتضمن قانون الإجراءات الإدارية والمدنية)، المجلة الأكاديمية للباحث القانوني ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمان ميرا ، بجاية ، الجزائر ، العدد الأوب ، 2010.

3/ عمر فؤاد بركات ، الترقية وآثار الحكم في إلغائها ،مجلة العلوم الإدارية ،تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية ، السنة 28 ، العدد الأول ، 1986.

4/ نجم الأحمد ، التظلم الإداري ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية ، المجلد 29 ، العدد 3 ، 2013.

5/ خالد موسى احمد ، الموسوعة الذهبية في شرح قوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والشركات ، دار العدالة لتوزيع الكتب القانونية ، القاهرة ، مصر ، بدون سنة نشر .

ثالثا : المذكرات والرسائل العلمية

أ_ مذكرات الدكتوراه

1/مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري ، أطروحة دكتوراه ، تخصص القانون العام ن كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2014.

ب_مذكرات ماجستير

1/إسماعيل قريمس ، محل دعوى الإلغاء (دراسة في التشريع الجزائري)، رسالة ماجستير ،تخصص قانون إداري وإدارة عامة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،باتنة ،الجزائر ،2013.

قائمة المراجع

2/ بوعلام أوقات ، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري ، رسالة ماجستير ،قانون عام ، تخصص تحولات الدولة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، الجزائر ،2012.

3/ تيشات سلوى ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر ،2010.

4/عائشة غنادرة ، دور القاضي الاداري وحدود سلطته في الرقابة المشروعة، مذكرة ماجستير ، تخصص تنظيم إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الوادي ، الجزائر ،2014.

5/ عبد اللطيف زرايكية ،الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، الجزائر ،2014.

6/ عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، رسالة ماجستير ، قانون عام ، تخصص تحولات الدولة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2012.

7/ مفيدة قيقايدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، تخصص القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009.

قائمة المراجع

ج: مذكرات الماستر

1/ إكرام حدراوي ، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، الجزائر ، 2020-2021.

2/ ذباح فتيحة وخيري سارة ، نظام الترقية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945، قالمة ن الجزائر ، 2016.

3/ رشيد لبعل ، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2014.

4/ الشارف بن داحة نورية ، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون خاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2020.

5/عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي، أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر
،مذكرة ماستر ،تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد
خضير ،بسكرة ،الجزائر ،2015.

6/عبد القادر بلمبروك ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر
،تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خضير ،بسكرة
،الجزائر ، 2014.

قائمة المراجع

7/عبد الوهاب خضير ،نظام ترقية الموظف في الجزائر ،مذكرة ماستر ،تخصص قانون
الإداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة قاصد مرياح ،ورقلة ،الجزائر ،2014.

8/قادي نجمة وبوليفة اسامة ،الآليات القانونية لترقية الموظف العام ،مذكرة مقدمة لنيل
شهادة الماستر ،تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الوادي
،الجزائر ،2021_2022.

9/ مهدي زولو وإبراهيم فيندس ،أحكام رخصة البناء والمنازعات المتعلقة بها ، مذكرة
ماستر ،قانون عام ،تخصص منازعات إدارية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة
08ماي 1945 ،قالمة ،الجزائر ،2016.

الفهرس

الفهرس

إهداء

شكر وعران

قائمة المختصرات

01..... مقدمة

06..... الفصل الأول :الإطار النظري لترقية الموظف الإداري

08..... المبحث الأول :الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام

08..... المطلب الأول :مفهوم ترقية الموظف

09..... الفرع الأول : تعريف الترقية

12..... الفرع الثاني :أهمية الترقية

13..... الفرع الثالث :أنواع الترقية

22..... المطلب الثاني :التكييف القانوني في الترقية وموقف المشرع الجزائري

22.....	الفرع الأول :التكليف القانوني للترقية
23.....	الفرع الثاني :موقف المشرع الجزائري
25.....	المطلب الثالث :معايير الترقية
26.....	الفرع الأول :الترقية على أساس الأقدمية
28.....	الفرع الثاني :الترقية على أساس الكفاءة
30.....	الفرع الثالث :الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة

الفهرس

31.....	المبحث الثاني :الضوابط التي تحكم ترقية الموظف العام
31.....	المطلب الأول :شروط الترقية وإجراءاتها
31.....	الفرع الأول : شروط الترقية
36.....	الفرع الثاني :إجراءات الترقية
39.....	المطلب الثاني :مبادئ وآثار الترقية
39.....	الفرع الأول :مبادئ الترقية
41.....	الفرع الثاني :آثار الترقية
44.....	الفصل الثاني :الإطار التطبيقي لترقية الموظف الإداري
46.....	المبحث الأول :موانع ترقية الموظف العمومي
46.....	المطلب الأول : الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي
47.....	الفرع الأول :المسؤولية التأديبية

50.....	الفرع الثاني :توقيع بعض العقوبات
54.....	المطلب الثاني : الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام
54.....	الفرع الأول : وضعية خارج الإطار
62.....	المبحث الثاني :الرقابة على قرار ترقية الموظف العام
63.....	المطلب الأول :الرقابة على قرار الترقية في التشريع الجزائري

الفهرس

63.....	الفرع الأول :رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية
68.....	الفرع الثاني :الرقابة بناءا على التظلم
70.....	المطلب الثاني :الرقابة القضائية على قرار الترقية في التشريع الجزائري
71.....	الفرع الأول :دعوى إلغاء قرار الترقية
84.....	الفرع الثاني :دعوى التعويض
89.....	الخاتمة
92.....	قائمة المراجع
102.....	الفهرس

ملخص مذكرة الماستر

تعد ترقية الموظف العام من أهم الوسائل لتجهيز الأداء ورفع الكفاءة داخل الجهاز الإداري للدولة ، وتخضع لأحكام قانونية منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ومراسيم تنفيذية خاصة بالوظيفة العمومية وفقا لقوانين وتنظيم دقيق حيث تناولت الدراسة مختلف الأطر القانونية والتنظيمية التي تضبط الترقية سواء من حيث الشروط والضوابط ، أو من حيث الإجراءات التي تعتمدها ، الإدارة العمومية في تنفيذها وكذلك ركزت الدراسة على مختلف أنواع الترقية ، الترقية ، الترقية بالأقدمية ، الترقية بالإختيار ، الترقية عن طريق الإستحقاق المهني ، الترقية الإستثنائية ، مع توضيح معايير كل نوع منها .

كما أن للموظف الحق في الطعن في قرار الترقية إذا اعتبره غير قانوني أو مخالف للوائح ، مما يضمن وجود رقابة على قرارات الترقية ويكفل حقوق الموظفين .

الكلمات المفتاحية

1/الترقية 2/الموظف العام 3/الوظيفة العمومية 4/التشريع الجزائري

SUMMARY OF THE MASTER'S THESIS

The promotion of civil servants is considered one of the most important means of improving performance and enhancing efficiency within the administrative system of the state . it is subject to legal provisions stipulated in the general basic law of public service NO .03_06 dated July 15 ,2006 , as amended and supplemented . Promotion is governed by specific laws and regulations , as the study addresses various legal and regulatory frameworks organizing promotion , whether in terms of conditions and criteria the procedures implemented by the public administration . the study also focused on different types of promotion ;seniority- based promotion , merit –based promotion , promotion by selection , and exceptional promotion –with clarification of the criteria for each type .

Employees also have the right to appeal a promotion decision if deemed illegal or arbitrary , which ensures oversight over promotion decisions and protects employee rights .

Keywords

1 /promotion 2/civil servant 3/public service 4/ algerian legislation