

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب:

بريك خديجة

يوم:

الترقية في قانون الوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. محاضرا	د. قروف موسى
ممتحنا	أ. محاضر ب.	د. بودوح ماجدة شهنياز
مشرفا	أ. مساعدا	أ. سقتي صالح

السنة الجامعية : 2019 - 2020

مقدمة

مقدمة

تعمل الإدارة لبلوغ وظيفتها الإدارية في كافة المجالات على الاستعانة بمن يقوم بدلا عنها بنشاطها الإداري من خلال تكليف أشخاص يعملون باسم و لمصلحة الإدارة، و هذه الطائفة من الأشخاص اصطلح على تسميتها الموظفين العموميين ، فالموظف يعتبر الحلقة الرئيسية في عمل الادارة ، وهو المسير للمرفق العام و المنفذ للخطط و الحريص على تحقيق الأهداف المسطرة ، وهو الواجهة و الصورة الحية عن الإدارة و الدولة أمام مواطنها ، حيث يقوم الموظف بالمبادرة و اخذ القرارات و الرقابة الذاتية و تحمل المسؤوليات على درجة من الوعي و التأهيل ، و لقد اعترف الأكاديميون بان كفاءة اداء المؤسسات تتوقف على كفاءة العنصر البشري فيها ، و يرجع إدراك أهمية العنصر البشري الى عدة عوامل من اهمها تطور الفكر التنظيمي و الضغوطات المتزايدة الناتجة عن المنافسة الاقتصادية و نمو النقابات العمالية و القوانين و التشريعات الحكومية.

ومن هذا المنطلق تاتي أهمية الترقية التي تعتبر حافزا ماديا و معنويا و التي تنعكس على الزيادة في الراتب او الاجر ، فهي تعتبر من اهم الامور التي يشهدها الفرد خلال مسيرته المهنية حيث انه عبر مساره الوظيفي يسعى وراء الترقية بشتى الطرق لتحسين مستواه سواء بخضوعه لفترات تكوينية أو تدريبية عامة او متخصصة.

و عليه فان المشرع الجزائري سعى للمحافظة على استقرار مؤسساته من خلال تنظيم الوظيفة العامة و تطويرها و تحسينها و ايجاد النصوص و التشريعات اللازمة لمواجهة المستجدات و التكيف معها ، وصولا الى تطوير الموظف العام باعتباره اهم عناصر الادارة العامة.

و سعى أيضا الى تطوير نظام الوظيفة العمومية الذي يعتبر المحرك الرئيسي لسياسة الدولة وهي العصب الحقيقي لتحقيق التنمية و اهدافها ، لذا حرص على تكييف تشريعاته مع المستجدات الداخلية و الخارجية و تحيين قوانينه مع كل تطور يشهده المجتمع الجزائري .

سنحاول من خلال دراستنا هذه الوقوف على الإطار العام للنظام القانوني للترقية في إطار الامر الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، ومناقشة المسائل القانونية التي ترتبط بعملية ترقية الموظف العام ، لتحديد مدى نجاعة نظام الترقية في الجزائر.

و هذا ما جعلنا نطرح الإشكالية الرئيسية للدراسة التالية:

كيف عالج المشرع الجزائري نظام الترقية و مدى تأثيرها على تحفيز الموظفين و تحسين الأداء الوظيفي داخل الإدارة العمومية ؟

ما مدى الرقابة على قرارات الترقية ، رقابة إدارية ، ام قضائية ؟

أهمية موضوع الدراسة:

انطلقت بدايات هذه الدراسة من من فكرة أهمية الترقية للموظف العام ، و التي تهدف الى غرس الحماس فى نفوس الموظفين تشجعهم على بذل ما فى وسعهم لتقديم أفضل الخدمات، فالترقية تحقق أهداف معنوية لما تنمية من مهارات وخبرات لدى الأفراد حيث أنهم يتوقعون أن هذه المكتسبات سوف تساعدهم على تحقيق تطلعات ورغبات العاملين الذين يرمون إلى تقلد مناصب عليا خلال حياتهم الوظيفية، وهذا ما يحقق نفعاً مادياً يتجسد في زيادة راتبهم.

أسباب اختيار البحث:

هناك أسباب موضوعية و أخرى ذاتية سنحاول ذكر البعض منها:

الأسباب الموضوعية:

– الترقية هي وسيلة الاستراتيجية التي تمكن الإدارة من تحسين وتطوير أداء عاملها واتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تصحيحه وتطويره، للوصول إلى النتائج المطلوب تحقيقها.

– تدعيم الدراسات السابقة حول موضوع الترقية في الإدارة العامة الجزائرية.

الأسباب الذاتية:

– فسبب اختيار الموضوع هو انه ضمن اختصاصى فى العمل لكونى موظفة.
– انطلقت فكرة هذا البحث من الأهمية البالغة للترقية وفوائدها فى محيط العمل، فهى تعمل على جذب الأفراد للعمل، وتتمى مهاراتهم وتحقيق تطلعات الموظفين الذين يسعون إلى تقلد وظائف عليا، كما تساعد على سيادة روح الانضباط والنظام باعتبارها وسيلة يستعملها الرؤساء، لترغيب الموظفين.

أهداف البحث:

تهدف دراسة الترقية إلى:

– الوقوف على واقع الترقية على مستوى الإدارات العمومية، ومعرفة النظام القانوني للترقية فى الوظيفة العمومية فى الجزائر.

– إبراز مدى مساهمة عملية الترقية المطبقة بالإدارة العمومية الجزائرية في توفير الموظفين العاملين ذات الكفاءة العالية.

– مدى تكريس النصوص القانونية الخاصة بالترقية في الواقع الوظيفي.

منهج البحث:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي حيث حاولنا وصف موضوع الترقية وإبراز أثره على المؤسسة والأفراد، وكشف العلاقة التي تربط بين عملية الترقية في الوظيفة العمومية ، وبين جذب العاملين ذات الكفاءات والمؤهلات الممتازة لخدمة المرافق العمومية.

صعوبات البحث:

لايخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر مايلي:

–نقص المراجع المتعلقة بالموضوع لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

تقسيمات البحث:

وحتى نتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة واثبات صحة الفرضيات أو نفيها وقد اعتمدنا في بحثنا على الخطة التالية مقدمة تلاها:

الفصل الأول: مدخل مفاهيمي حول نظام الترقية في السلم الوظيفي

كما تضمن هذا الفصل مبحثين ،وفيه سنتطرق الى ماهية ترقية الموظف العام من جهة ومن جهة أخرى تطرقنا إلى شروط واجراءات الترقية.

الفصل الثاني: موانع الترقية و الرقابة على قرار الترقية وفق التشريع الجزائري

تضمن هذا الفصل مبحثين. وستتطرق فيه إلى الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية ، و الرقابة على قرارات الترقية

ختمنا دراستنا هذه بخاتمة احتوت على اهم النتائج التي توصلنا اليها بعد البحث .

الفصل

الأول

الفصل الأول: مدخل مفاهيمي حول نظام الترقية في السلم الوظيفي

تمهيد:

تعتبر الترقية من أهم الحقوق المكرسة للموظف، حيث تحفزه على تقديم أفضل ما لديه، فهي الدافع للمثابرة في العمل مما يؤدي إلى زيادة في معدل إنتاجه الوظيفي، وإبراز الكفاءات ذات المستوى والخبرة.

كما تعد -الترقية- من إبراز الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة لما لها من دور بارز ومهم في حياة الموظفين، فهي تعتبر أهم وسيلة تعتمد عليها الإدارة بغية جذب العناصر الجديرة إليها، وانطلاقاً من هذا الدور يمكننا أن ندرك دافع الدول في اهتمامها وحرصها على إيجاد نظام ترقية سليم.

ومن هذا المنطلق خصصنا هذا الفصل كمدخل مفاهيمي حول نظام الترقية في السلم الوظيفي وذلك في مبحثين المبحث الأول لبيان ماهية ترقية الموظف العام، ثم افرادنا المبحث الثاني لدراسة شروط واجراءات ترقية الموظف.

المبحث الأول: ماهية ترقية الموظف العام

لقد تعددت التعاريف حول موضوع الترقية لما له من أهمية نظرا لاتصاله بأهم شريحة من شرائح المجتمع، وهذه الشريحة تتمثل في الموظفين العموميين، وذلك راجع لاختلاف الباحثين وتوجهاتهم.

و سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى تعريف الترقية وأنواعها وأهميتها.

المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها:

في هذا المطلب سنتطرق إلى أهم التعريفات التي حاولت ضبط تعريف الترقية وبيان مدى أهميتها.

الفرع الأول: تعريف الترقية:

الترقية لغة تعني الصعود والارتقاء، ولقد درجت جل التشريعات العربية على تبني مصطلح الترقية للدلالة عليها⁽¹⁾.

هذا من ناحية اللغة، أما فقهما فقد تعددت التعاريف بتعدد آراء الكتاب والباحثين ففريق يراها بأنها تتمثل بترقية الموظف من وظيفة إلى أخرى أو ترقية من درجة إلى درجة أعلى وفريق ثان يحصرها في الترقية إلى الوظيفة الأعلى من حيث مستوى المسؤولية والواجبات. من أنصار الفريق الأول الدكتور خنار شطناوي الذي يرى بأن الترقية تؤدي إلى تغير مركز الموظف، حيث تقدمه على غيره في درجات السلم الإداري، وذلك عن طريق نقله إلى درجة أعلى من التي كان يشغلها سواء في الفئة ذاتها أو بانتقالها إلى فئة أعلى تبعا لنظام ترتيب الوظائف.

وعرفتها الدكتورة نبيلة عبد الحليم كامل بأنها: شغل الموظف الوظيفة أعلى من حيث الدرجة من الوظيفة السابقة والتي كان يشغلها قبل ترقيته. أصحاب هذا الاتجاه اکتفوا بتغيير مركز الموظف الذي من شأنه أن يقدمه على زملائه لاعتبار ذلك الأمر يؤدي إلى ترقيته، ولم يتطلبوا أن تكون الوظيفة المرقى لها ذات مستوى أعلى، كما اعتبروا أن الترقية لا تستلزم حصول الموظف المرقى على نفع مادي⁽²⁾.

(1) -وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 83.

(2) -وليد سعود القاضي، المرجع نفسه، ص 84.

أما الفريق الثاني فمن أبرز أنصاره الدكتور سليمان الطماوي الذي عرف الترقية بأنها "صعود الموظف في السلم الرياسي وزيادة سلطاته ومسؤولياته، ولكنها تعنى أيضا زيادة مرتب الموظف المرقى وإمتهاداته".

كما عرفها الدكتور بكر قباني بأنها: "رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أكبر، مما يجعل الترقية عادة مقترنة بزيادة في الراتب، وكانت هذه الزيادة لا تعتبر في حد ذاتها معيار للترقية ما لم تصاحبها زيادة في السلطة أو المسؤولية".

ما يلاحظ على أصحاب هذا الاتجاه أنهم وضعوا شروط للترقية:

- 1- أن تكون الوظيفة المرقى لها الموظف ذات مسؤوليات، وسلطات أكبر من الوظيفة السابقة والتي كان يشغلها قبل الترقية.
 - 2- أن تقترن الترقية بزيادة في الراتب.
- هناك تعاريف لا تؤيد أيا من الاتجاهين السابقين:

فالدكتور عادل عبد النجار يرى أن "الترقية يقصد بها اختيار أكثر الموظفين كفاءة وصلاحيات لتولي وظائف أعلى من الوظيفة التي يشغلها وذلك من حيث السلطة والمسؤولية".
ينفق الدكتور محمد أنيس قاسم جعفر مع هذا التعريف في شقه الأول ويضيف "في التنظيم الإداري للوحدة".

هذا الاتجاه حصر الترقية في نوع واحد من أنواع الترقية وهو الترقية بالاختيار، كما اشترط أن تكون الترقية في نطاق الإختصاص الواحد للوظيفة⁽¹⁾.

إذ تناولنا الترقية من الناحية القانونية، على ضوء مختلف النصوص القانونية في الجزائر وفي هذا الصدد تناول المرسوم التشريعي رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتعلق بتعويض الخبرة المهنية في مادته 54 «عملا بالمادة 117 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 عشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم أما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك»⁽²⁾.

(1) -وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 84.

(2) -أنظر المادة 54 لأمن المرسوم التشريعي رقم 85/58 المؤرخ في 23/03/1985، المتعلق بتربص الخبرة المهنية (جريدة رسمية، العدد 13، الصادر في 24/03/1985)، ص 340.

إذا سبق للمشرع الجزائري أن نص على في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الباب الرابع تحت عنوان التثقيط والترقية، حيث نصت المادة 34 من الفصل الثاني: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام".⁽¹⁾

من خلال نص هذه المادة نلاحظ أن المشرع تحدث عن الترقية في الدرجات فقط دون إعطاء تعريفا لها وربطها بالتثقيط والتقدير العام واهماله للكفاءة والمؤهلات.

أما الأمر الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فقد تحدث المشرع الجزائري على الترقية واعتبراها حق من حقوق ضمن المادة 38 من الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان ضمانات وحقوق الموظف وواجباته التي جاء فيها: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

كما ميز المشرع بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة وذلك في الفصل السادس من الباب الرابع في مادته 106 و 107، حيث نصت المادة 106 على: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من الدرجة الأعلى مباشرة وتتم صفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

أما المادة 107 تنص على: "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية".

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

– عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

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

(1) الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02/06/1966، جريدة رسمية رقم

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

وما يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري في هاتين المادتين كان أكثر دقة وضوحا في تعريفه للترقية بشقيها (في الرتبة وفي الدرجة).

الفرع الثاني: أهمية الترقية

تهدف سياسة الترقية الناجحة في ميدان الوظيفة العامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:⁽²⁾

1- محاولة اجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة لشغل الوظائف الحكومية، والمحافظة عليها في ميدان الوظيفة العامة.

2- إيجاد شعور بالأمان والاستقرار لدى العاملين نتيجة تقدمهم المستمر في مستواهم الوظيفي مع زيادة دخولهم.

3- رفع الروح المعنوية للموظفين وتحسين ظروف العمل عن طريق ضمان ترقية أفضل المرشحين الى الوظائف العليا الخالية الذين تؤهلهم خبراتهم وكفاءاتهم لشغلها.

4- إيجاد حافز لدى الموظفين لبذل أقصى جهودهم املا في الترقية.

اذن الترقية تحمل في طياتها اهدافا سامية واهمية كبرى تتمثل بالمقام الاول في تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام واضطراد، وفي المقام الثاني تكمن في تحقيق مصلحة الموظف المعنوية والمادية، كما ان الترقية تعد وسيلة من وسائل شغل الوظيفة العامة وتعتبر الطريقة المثلى لا عداد القادة الاداريين من موظفي الصنف الاول، فهي تضمن للإدارة شغل الوظائف العليا ورفدها بالعناصر الجديدة.⁽³⁾

كما تستمد الترقية اهميتها في كونها الحافز الاساسي لتشجيع الموظف على العمل لأنها تعنى بالنسبة له تقدم ملحوظ في مستواه الأدبي والمادي لكن هناك من الوظائف العليا حيث تقضى المصلحة العليا أن يشغلها الأكفاء فقط وإلا ساد الفساد وانتشرت الفوضى في الجهاز

(1)-أنظر المواد 38 و 106 و 107 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 سبتمبر 2006)، ص 10.

(2)-محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

(3)-وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 87.

الإداري، ولذلك نجد الترقية إما أن تتم على أساس الأقدمية أو الاختيار أو الجمع بين الأقدمية والاختيار معا⁽¹⁾.

ومما لاشك فيه أن خلق إدارة أكثر قبولا للموظفين يتحقق عندما يشعرون بأن الإدارة تحفزهم ماديا ومعنويا، مما يؤدي إلى توفر فرص الترقى والتقدم في العمل فيحس الموظف بأن من واجبه المشاركة في زيادة إنتاج وأداء الجهاز الإداري⁽²⁾.
والجدير بالذكر أنه لكي يسود النظام وروح الطاعة في الوظيفة العامة تلجأ الإدارة لترغيب الموظفين أو ترهيبهم، فالترغيب يتم عن طريق الترقية، أما الترهيب فإنه يتم عن طريق التأديب.

إن الترقية بما تمثله من مكافأة الموظف على جهد لا يعتبر إنجازا جديدا فالقرآن الكريم حث على مكافأة الإنسان حسب عمله، فالكفاء هو الأجدى بالترقية من غيره ولا مجال للترقية من لا تتوافر فيه الصلاحية، ولهذا المنهج الإسلامي كان السباق في شحذ الهمم والعزائم وتغذية الروح المعنوية ومكافأة من يبذل قصارى جهده في تحقيق المصلحة العامة للدولة والإدارة فلم يفتح الباب أمام أصحاب المصالح الخاصة والمأرب الشخصية⁽³⁾.

المطلب الثاني: أنواع الترقية

تختلف أنماط الترقية من دولة إلى أخرى، وقد سبقت الإشارة إن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من الترقية، ويظهر ذلك جليا في الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع، التقطت والترقية، الفصل الأول في مادته 33 والفصل الثاني المادة 34⁽⁴⁾، وكذلك الأمر الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي اعتمد فيه صيغتين للترقية وهما الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.
سنخصص فيما يلي عرض وجيز للصيغتين من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الترقية في الدرجة.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة.

(1) - شريف يوسف حلمي، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007/2009، ص 147.

(2) - محسن العبودي، الإدارة العامة، عمال الإدارة، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 203-204.

(3) - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 88-89.

(4) - الأمر رقم 133/66، مرجع سابق، ص 50.

الفرع الأول: الترقية في الدرجة.

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

لا ترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية وبالتالي في التجربة، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم اعتبار بأنها تمثل في آن واحد مكافأة للولاء الذي يتجلى به الموظف تجاه الإدارة و وسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين.⁽¹⁾

لقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الدرجات في المادة 34 و 35 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 34 على: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام". وتحدد شروط الترقية لمجموع الموظفين بموجب المرسوم المنصوص عليه في المقطع الأول من المادة أعلاه.

كما ورد في المادة 106 من الأمر الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".⁽²⁾

يفهم من خلال نص المادة أن الترقية في الدرجة هي الصعود الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعينة تبعا لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التتقيط وبالتالي فالترقية في الدرجة هي مجرد تقدم آلي

(1) -هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 181-182.

(2) -المادة 106 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 10.

في درجات الرتبة الواحد مع زيادة في الراتب، أي أن الموظف يبقى يمارس نفس الأعمال والمسؤوليات التي كان يمارسها قبل ترقيته.⁽¹⁾

لقد أخضع المشرع الجزائري الترقية في الدرجة إلى الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

لقد نصت المادة رقم 04 فقرة 03 من المرسوم 149/66 على أن الترقية حق من حقوق الموظف الذي تتوافر فيه شروط المدة المتوسطة في السلمين 1،2 والمدة القصوى في السلايم من 03 إلى 14، ومن ثم يكون المشرع الجزائري قد جمع بين معيار الأقدمية كأساس للترقية، ومعيار الكفاءة لاختيار أصلح الموظفين للترقية، أي أن أساس الترقية هو الأقدمية والكفاءة معاً.⁽²⁾

حيث تطرق المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم في الفصل الثاني منه تحت عنوان (الخبرة مهنية) لتبيان هذه الوتائر والكيفيات، حيث نصت المادة 09 منه "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة"، كما نصت المادة 10 على "تتمثل الترقية في الدرجة في انتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة".⁽³⁾

أما المادة 11 منه "تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة و قصوى، طبقا للجدول أدناه:

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

⁽¹⁾ -فغير عبد الوهاب، "نظام الترقية للموظف بالجزائر"، لمذكرة نخرج لنيل شهادة المستر جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014، ص 14.

⁽²⁾ -محمد يوف المعداوي، مرجع سابق، ص 97.

⁽³⁾ -المادة 106 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق ص 10.

الفرع الثاني: الترقية الرتبة

نصت المادة 107 من الأمر الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية⁽¹⁾:"

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

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق تسجيل 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 مرتين متتاليتين.

❖ تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

مما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري ذكر كيفيات الترقية في الرتبة على سبيل

الحصر وفي ما يلي سنقوم بشرح كل نوع على حدى:

أولاً: الترقية على أساس الشهادات:

تتم الترقية على أساس الشهادات إلى رتبة أعلى مباشرة للموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على شهادات عليا والمؤهلات في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.

ويشترط في هذا النوع من الترقية أن يتحصل الموظف على الشهادة بعد توظيفه وليس قبل التوظيف.⁽²⁾

ثانياً: الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية

تعد الامتحانات أو المسابقات من أبرز الوسائل التي يتم من خلالها قياس كفاءة الموظف ومدى صلاحيته للترقية خصوصاً في الوظائف العليا، عن طريق الامتحان يتم معرفة ما حصله الموظف من معلومات خاصة بالوظيفة والخبرات التي اكتسبها، وبالتالي يتم

⁽¹⁾ - المواد 10-11، من المرسوم الرئاسي رقم 67-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية رقم 01 الصادرة بتاريخ 2007/09/30، ص 12.

⁽²⁾ - المادة 107 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 10-11.

الكشف عن مدى صلاحية الموظف للقيام بالاختصاصات الجديدة التي يقوم بها في حالة اجتيازه للامتحان.⁽¹⁾

ثالثاً: الترقية عن طريق الاختيار

هذا النوع نصا عليه المادة 55 من القانون الأساسي النموذجي للعمال الإدارات والمؤسسات العمومية رقم 59/85 المعدل والمتمم حيث تتم من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية، ويثبتون الخبرة المهنية الكافية، عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين.⁽²⁾

من خلال ما سبق يتبين لنا أنها تقوم على شروط وهي:

- اكتساب صفة الموظف.
- اثبات حد ادنى من الأقدمية وذلك طبقا لما تقره القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الاسلاك.

- اكتساب خبرة مهنية كافية.

- التسجيل في الجدول السنوي للترقية.

رابعاً: الترقية الاستثنائية

تخص هذه الترقية بعض من الموظفين مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم، وقد كرس مبدئياً بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة بإمكانية تحديد دقيق للرتب والأسلاك التي قد تطبق عليها هذه الترفقيات، والتي لا يمكن العمل بما في كل الأحوال إلا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوبة شغلها وقد حددت التعليمات رقم 240 المؤرخة في 95/5/15 الصادرة عن الوظيفة العمومية مجال تطبيق هذه المادة وأحاطته بشروط إجرائية مقيدة تقتضى:

- إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولى معترف به أو إثبات استحقاق شخصى مميز.
- تقديم تقدير محلل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الاستثنائي أو التحلى بهذا الإستحقاق الشخصى.

(1) - وليد سعود القاضى، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 167.

(2) - المادة 55 من المرسوم التشريعى رقم 59/85 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص 341.

– الحصول على رأي مطابقة للجنة المتساوية الأعضاء وغالبا ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل ليعلق موظفيها لـ رجال الأمن، رجال المطافئ مثلا⁽¹⁾

⁽¹⁾ – هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات الترقية

لقد انتهى الفقه والقضاء إلى القول بأن الترقية ليست حق مكتسب للموظف العام يطلبه من الإدارة على سبيل الجزم والإلتزام، حيث يحدد المشرع شروط وإجراءات للإدارة تتبعها عند قيامها بعملية الترقية.

وهذا ما سنتناوله من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: شروط وإجراءات الترقية في الدرجة

المطلب الثاني: شروط وإجراءات الترقية في الرتبة

المطلب الأول: شروط وإجراءات الترقية في الدرجة

الترقية في الدرجة تتم وفق شروط يجب توافرها في الموظف محل الترقية، كما تمر بعدة اجراءات ومراحل.

وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة.

الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة.

يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبعا لوتيرة الترقية، ويشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث وثأئر هي المدة الدنيا، المدة المتوسطة، والمدة القصوى، وتكون تبعا للنسب أربعة(04)، أربعة(04)، وإثنان(02) من ضمن عشرة (10) موظفين، على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين (02) على أساس المدة القصوى⁽¹⁾، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 12 من المرسوم رقم 304-07 التي كان نصها كما يلي: يستفيد الموظف من الترقية إلى الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة

(1) -أمانةشعبى، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، الجزائر 2014، ص72.

الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا، المتوسطة، والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن (10) موظفين...⁽¹⁾

كما يشير نفس المرسوم الرئاسي رقم 304-07 إلى أنه في حالة ما إذا أقرت القوانين الأساسية الخاصة وتيرتين فقط للترقية في الدرجة، فإن النسب تكون بستة (06)، وأربعة (04) من ضمن عشرة (10) موظفين، أي ترقية (06) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) موظفين على أساس المدة القصوى، وهذا ما يؤكد نص الفقرة الثانية من المادة 12 حيث نصت على: "...وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين، (2) للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة (06)، وأربعة (04) ضمن عشرة موظفين"⁽²⁾، وتكون الترقية من درجة إلى أخرى بالمدة القصوى حق مكتسب، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى.⁽³⁾

قد يستفيد الموظف الذي يمارس مهامه في بعض مناطق التراب الوطني، تخفيفا في الأقدمية للإلتحاق بالمنصب الأعلى والترقية في الدرجات، وهذا من تكفل به أحكام مرسوم رقم 199-72 المؤرخ 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة والواحات، وعملاً بالمرسوم السالف الذكر صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 جانفي 1947 يحدد الشروط تطبيق المرسوم رقم 199-72 المؤرخ 05 أكتوبر 1972 والذي منح للموظفين الذين يمارسون أعمالهم في الواحات والساورة، حقا في الزيادة السنوية بالأقدمية على الوجه التالي:⁽⁴⁾

- شهرين بالنسبة للمنطقة الأولى (الأغواط).
- ثلاث أشهر بالنسبة للمنطقة الثانية (بشار).
- أربعة أشهر بالنسبة للمنطقة الرابعة (أدرار، تمنراست، إليزي، تندوف). هذه الزيادة في الأقدمية تحسب الترقية في الدرجة كاملة أما في الترقية إلى رتبة أعلى تحتسب في تخفيض

(1) - المرسوم الرئاسي رقم 304-07، مرجع سابق، ص 12.

(2) - المرسوم الرئاسي رقم 304-07، نفس المرجع، ص 12.

(3) - المرسوم الرئاسي رقم 304-07، نفس المرجع، ص 12.

(4) - المرسوم الرئاسي رقم 199/72 المؤرخ في 05/10/72، المتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والجنوب.

الأقدمية المشروطة للالتحاق بالمنصب المعني في حدود الزيادة المذكورة أعلاه، هذا الامتياز يجوز إستعماله في الترقية في الدرجات في كل تعيين أو ترقية إلى رتبة أعلى أو منصب أعلى.

وتتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية.⁽¹⁾

كما يمكن للموظف المنتدب طول مدة انتدابه أن يرقى في رتبته الأصلية على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقا لنص المادة 96 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية كما أشار إلى ذلك الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.⁽²⁾

يرقى الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أو منصب أعلى، ترقية قانونية على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية وهذا حسب ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم رقم 304_07 حيث نصت على: "يستفيد الموظف صاحب منصب أعلى أو وظيفة عليا في الدولة من الدرجة في الترقية بقوة القانون حسب المدة الدنيا."⁽³⁾

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الدرجة

تمر عملية الترقية الموظف العمومي في الدرجة بعدة مراحل وإجراءات متعلقة بالإدارة المستخدمة وأخرى تختص بها اللجنة المتساوية الأعضاء نذكرها في ما يلي:

- تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية* لجميع

الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته، وهذا

(1) - نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010/2009، ص 93.

(2) - حيث جاء في نص المادة 133 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضح خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في ها السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات.

(3) - المرسوم رقم 304_07، مرجع السابق، ص 12.

(* تستهدف الاستمارة السنوية لتقييم الأداء اكتشاف القدرات الحقيقية للموظف ومعارف المهنية ومستوى الأداء الذي يتميز به، حيث نظم المشرع الجزائري آلية تقييم الموظف ضمن الفصل الرابع من الباب الرابع تحت عنوان تقييم الموظفين المواد 97 و 98 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

نصت عليه المادة 101 من الأمر الرئاسي 03/06⁽¹⁾ تعود سلطة تقييم وتقدير للسلطة السلمية المؤهلة، يتم التقييم بصفة دورية، ويتبع عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة⁽¹⁾.

- يطلع الموظف على النقطة المرقمة فقط ويمضي على بطاقة التقيط، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي على بطاقة التقيط، أما فيما يتعلق بالتقدير العام فيقدم إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة.

- بعد إرسال بطاقة التقيط السنوية إلى الإدارة المستخدمة، ترفق بآخر مستخرج أو قرار ترقية الموظف في الرتبة، وكذا بقرار منحه أقدمية الجنوب أو قرار الإحالة على الاستيداع** إن وجد وترتب حسب الأسلاك والترتب، وداخل كل رتبة يتم ترتيبهم حسب الدرجات المشغولة ويحدد عدد كل درجة لوحدها وترتيب حسب النقاط المحصل عليها، ثم يتم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية، يقوم رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء باستدعاء الأعضاء، ويحدد جدول أعمال اللجنة واليوم الذي تجتمع فيه.

- تعمل اللجنة المتساوية الأعضاء* على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة وعلى إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء، وعند الانتهاء من هذه العملية يتم استخراج نسخ قرارات الترقية لكل موظف وإيلاغها للمعنيين.⁽²⁾

تتم الترقية في الدرجة بالنسبة للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة والموظفين الذين يشغلون مناصب عليا في رتبتهم الأصلية على المدة الدنيا بقرار أو مقرر

(1) - الأمر الرئاسي، 03/06، مرجع السابق، ص 10.

(**) الإحالة على الاستيداع: لقد نظمها المشرع الجزائري في الفصل الرابع تحت عنوان وضعية الإحالة على الاستيداع من المادة 145 إلى المادة 153 من المر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة، حيث عرفها في نص المادة 145: تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل...".

(*) أنظر المادتين 01 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية رقم 03، الصادر في يناير 1984، والأمر رقم 03/06، المصدر السابق، المادة 03.

(2) - مبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر/بسكر، 2013/2014، ص 13.

فردى دون التسجيل فى جدول الترقية، كما يسمح للموظفين المنتدبين* سواء لشغل وظائف عليا فى الدولة أو مناصب عليا بترقيتهم فى الدرجة فى رتبهم الأصلية على أساس المدة الدنيا، وهذا بقرار أو مقرر فردي خارج جدول الترقية يتم إعداده من طرف الإدارة الأصلية للمعنى.

أما بالنسبة للموظف الموجود فى عطلة مرضية طويلة المدى (congé maladie de langue durée) فتنتم ترقية فى الدرجة على أساس المدة المتوسطة وهذا بقرار أو مقرر فردي خارج جدول الترقية.

- كما نذكر أنه يتم منح درجة إضافة إلى الموظف الذى تابع تكويننا متخصص، بعد انتهاء فترة التكوين وإعادة إدماجه إلى منصب عمله بقرار أو مقرر فردي وتكون الاستفادة من الترقية من تاريخ إعادة إدماجه، بعد حصول الموظف على الترقية فى الدرجة يعاد تصنيفه فى الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذى يساوي أو يعلوا مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التى يحوزها فى رتبته الأصلية، ويحتفظ بباقي الأقدمية وتؤخذ فى الحسبان عند الترقية فى الرتبة الجديدة، وهذا طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر الرئاسي 304/07.⁽¹⁾

المطلب الثانى: شروط وإجراءات الترقية فى الرتبة

يرقى الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقاً من البنية الهيكلية التى تميز السلك الذى ينتمى إليه وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غير تأطيرية.

وقد حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية فى الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية الى تنظيم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 03/06 الذى نص على هذا النوع من الترقية.⁽²⁾

(*) يتم انتداب الموظف بقوة القانون حتى يمارس: وظيفة العضو فى الحكومة، عهدة انتخابية دائمة فى مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، وظيفه عليا للدولة أو منصب عال فى مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التى ينتمى إليها، عهدة نقابية دائمة وفق شروط التى يحددها التشريع المعمول به متابعة تكوين منصوص عليه فى القوانين الأساسية الخاصة، تمثيل الدولة فى مؤسسات أو هيئات دولية، متابعة تكوين أدراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التى ينتمى إليها.

(1) - الأمر الرئاسي 307/07، مرجع سابق، ص 12.

(2) - الأمر الرئاسي 03/06، مرجع سابق، ص 10.

وهذا ما سنتناوله من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: شروط الترقية في الرتبة.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة.

الفرع الأول: شروط الترقية في الرتبة

تتمثل شروط الترقية على أساس الشهادة في حصول الموظفين خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، حيث خلال مزاولة الموظف للوظيفة كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية والتي تسمح له بإحراز مؤهلات وشهادات تتيح له تقلد وظائف أعلى وذلك في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي والمقيدة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وهذا في إطار المنشور رقم 1710 المؤرخ في 5/11/1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى والذي يعد أنه يسمح للموظفين الذين تحصلوا بعد توظيفهم بالالتحاق برتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها⁽¹⁾. أما بالنسبة للترقية عن طريق تكوين المتخصص فقد نصت القوانين الأساسية العامة

للووظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة ومنها المادة 107 من الأمر رقم 03-06 التي نصت في بندها الثالث على الترقية بعد التكوين المتخصص، فهذا النوع من الترقية يمنح عن تحسن المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين متخصص، ومن أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والاحتياجات الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والنقدية ومخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق هذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي، ولتنظيم هذا النوع من الترقية احدث المرسوم التنفيذي رقم 26-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، هذا المرسوم منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً، وتتمثل هذه الامتيازات في الالتحاق بسلك أو برتبة عليا، يمكن أن يدوم هذا التكوين ثلاث (03) سنوات، ويتم تسجيل الموظفين

(1) - رشيد حبانى، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب الجزائرى، 2012، ص 55.

في قائمة التأهيل عن طريق الاختيار مع تخفيض في الأقدمية التي تساوي هذه الدورة التكوينية.

تتمثل الشروط الأساسية للترقية عن طريق التكوين المتخصص فيما يلي:

- إعداد مخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى، وتجديد المعلومات، والمصادقة عليه.

- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادقة عليه.

- إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص بها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.

- 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⁾.

أما الترقية عن طريق امتحان مهني نظرا لأهميتها فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمها وحسن سيرها ولهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها⁽²⁾ وفي هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية رقم 2013/01 المؤرخة في 20/10/2013، وتهدف هذه التعليمية إلى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني الساري المعمول به مع الاحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال وهذا قصد إعطاء امتيازات للموظفين الذين لهم الإمكانيات والمؤهلات التي تسمح لهم بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى.

وفيما يخص الترقية على سبيل الاختيار فتكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة مع عدم جواز استفادة الموظف من الترقية على سبيل الاختيار مرتين متتاليتين.

(1) -شعبي أمينة، مرجع سابق، ص 22.

(2) -المرسوم التنفيذي رقم 134/12، مجرد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، المؤرخ في 25/04/2012، جريدة رسمية رقم 26 صادرة بتاريخ 2012.05.03.

إذ لم يحدد المشرع الجزائري المقصود بهذه العبارة هل يقصد بها طيلة الحياة المهنية أم في الرتبة فقط؟

غير أن الموظف الذي تمت ترقيته في إطار احكام المادة 107 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يعفى من التربص قانون⁽¹⁾، إذ يعتبر إجراء جديد لم يكن منصوصا عليه في ظل القوانين السابقة.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة

تمر عملية ترقية الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة وفق عدة مراحل وإجراءات ما سنتطرق إليه.

1- فيما يخص إجراءات الترقية على أساس الشهادة فهي تتم بناء على طلب من الموظف، مع تقديم الشهادة المتحصل عليها إلى الإدارة، حيث تتم ترقية الموظف الذي تحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.

2- بالنسبة لإجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص، فلها نفس الإجراءات التي تخص الترقية على أساس الشهادة، إلا أنها تكون تلقائية دون تقديم طلب من المعني، وتتم بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه، مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية⁽²⁾.

3- الترقية عن طريق امتحان مهني تتم بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وتحديد نسب المناصب المالية الشاغرة حسب ما تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة لمختلف طرق التوظيف تكون المناصب المالية المخصصة للمسابقات والاختبارات المهنية مدرجة ضمن الجدول رقم (04) من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة والإدارة العمومية المعنية، واستعمالها إجباريا خلال السنة المالية الجارية.

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

(1) - الأمر الرئاسي 03/06، مرجع سابق، ص 11..

(2) - مبروك عبد القادر، المرجع السابق، ص 22.

ينبغي أن يتم إشهار الامتحان المهني على شكل ملصقات بجدول النشر الموجود داخل الإدارة عن طريق مذكرة إعلامية مرفوقة بقرار أو مقرر فتح الامتحانات المهنية.

يمكن للمترشحين المرفوضة ملفاتهم تقديم طعن في أجل عشرة (10) أيام قبل تاريخ إجراء الامتحان المهني أمام لجنة الطعن، تقوم هذه اللجنة بدراسة الطعون للبت في صحة الطعن من عدمه وتتخذ الإجراءات اللازمة قبل حلول موعد إجراء الامتحان المهني. وبعد إجراء الإمتحانات المهنية يتم إعلام المترشحين الناجحين نهائياً بواسطة برقية مباشرة بعد الإمضاء على محاضر الإعلان عن النتائج النهائية من قبل مصالح الوظيفة العمومية والسلطة التي لها صلاحية التعيين تنشر النتائج عن طريق الإلصاق على مستوى مركز الإمتحان.

4- تتم عملية الترقية الإختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10% من المناصب الشاغرة.

- تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية أي يثبتون أقدمية في الرتبة (ancienneté dans le grade) والتي تقدر بعشر سنوات، ثم تنظر في ملفات المعنيين من أجل إستخراج قرارات أو مقررات التعيين، منح أقدمية الجنوب، الإحالة على الإستيداع بطاقات التنقيط السنوية خلال الخمس سنوات الأخيرة.

- وبعد جمع كل ملفات المترشحين تقوم الإدارة المعنية بدراسة دقيقة وشاملة على إثرها يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم وفقها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية.

- يتم إشهار قوائم التأهيل في مواقع العمل المناسبة.

- يحق للموظفين غير مسجلين تقديم طعون لدى المصلحة المستخدمة المختصة في هذا المجال.

- يجب إعداد قوائم تقديم المترشحين حسب الأسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق مع الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية وخلال هذه الفترة يتم استدعاء اللجنة المتساوية الأعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الاجتماع.

- تصدر قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع أخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الأقدمية، تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية والأعضاء ويتم بهذا الصدد اعداد محضر من طرف كاتب اللجنة بمضى عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات

المتضمنة ترقية الموظفين في رتبة أعلى، وبعد إمضاء لمحضر من طرف أعضاء اللجنة يصدر قرار أو مقرر المصادقة على محضر اللجنة ويمضى من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين، وعلى إثر هذه العملية يقوم المسير بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعنى والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من الأول من الشهر الذي اجتمعت اللجنة فيه أو الشهر الموالي حسب المادة.(1)

(1) -شعبي أمينة، مرجع سابق، ص 81.

خلاصة الفصل الأول:

تعد الترقية من أهم المزايا التي يحصل عليها الموظف العام أثناء الخدمة الوظيفية، لأنها ترفع الموظف في السلم الوظيفي مما يؤدي إلى تزايد تبعاته وسلطاته فيصبح في أعلى الهرم الوظيفي، ويجب على الجهة الإدارية أن توفق بين رغبة الموظف في الترقية وبين حاجة الإدارة إلى قصر الترقية لشغل الوظائف الأكثر أهمية على الأكفاء، فإذا لم يكفل نظام الترقية رغبة الموظف في الترقى وحاجة الإدارة إلى أكفأ العناصر لتشغل بها الوظائف الأعلى ذات الواجبات والسلطات والمسؤوليات الأكثر خطورة دب الفساد وسادت الفوضى فهي الحافز الحقيقي للموظف على الاجتهاد في أمله في الترقية.

لذا أحاط المشرع الجزائري عملية الترقية بمجموعة من الضوابط القانونية وألزم الإدارة والموظف العام بالخضوع لها وإتباعها.

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

الفصل

الثاني

الفصل الثاني: موانع الترقية و الرقابة على قرار الترقية وفق التشريع الجزائري

تمهيد:

تتضمن معظم التشريعات المقارنة عدة موانع قانونية للترقية، بمقتضاها يمنع على الإدارة ترقية الموظف رغم توافر جميع الشروط المتطلبة للترقية فيه، بسبب وجود عائقا و مانع يحول دون ذلك، ومن أمثلة هذه الموانع إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية، والوقف عن العمل، وتوقيع بعض العقوبات التأديبية عليه. وهذه الموانع عادة ما تكون محددة بنص القانون وعلى سبيل الحصر، بحيث لا يجوز للإدارة أن تضيف إليها أية موانع أخرى، وذلك ما أوجب وجود آليات للرقابة على قرارات الترقية.⁽¹⁾

فهل تضمن القانون الجزائري مثل هذه الموانع للترقية؟.

وهل فرض رقابة على قرار الترقية؟.

لذا سنعالج هذا الفصل في مبحثين، الأول نتكلم فيه عن الموانع القانونية للترقية في

الوظيفة العمومية، والثاني نتكلم فيه عن الرقابة على قرار الترقية في التشريع الجزائري.

⁽¹⁾ - عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، بحث للحصول على ماجستير الادارة و المالية العامة، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم السياسية والعلوم الإدارية سنة 1979، ص 186.

المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية

لقد حصر المشرع الجزائري الموانع التي تحول دون ترقية الموظف العام في نوعين من الموانع تتمثل في موانع تأديبية تتعلق ببعض الحالات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام عند ارتكابه خطأ مهني أو بموانع تتعلق ببعض الوضعيات القانونية.

المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي

قد يصدر عن الموظف أثناء مساره المهني أخطاء تأديبية تستوجب المساءلة، وتوضع بعض العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية

نص المشرع الجزائري ضمن الباب السابع من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي: "بشكل كلّ تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية⁽¹⁾ حيث صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف إلى أربعة درجات وهذا ما تضمنه المادة 163 من الأمر 03/06، حيث وضعت إجراءات التي تتعلق بالترقية والمتمثلة في:

- 1- العقوبة من الدرجة الثانية: الشطب من قائمة التأهيل.
- 2- العقوبة من الدرجة الثالثة: التنزيل من درجة إلى درجتين
- 3- العقوبة من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى المرتبة السفلى مباشرة

أولاً: الشطب من قائمة التأهيل

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

- شروط الشطب من قائمة الترقية:

يشترط لشطب اسم الموظف من قائمة الترقية ضرورة توافر الشروط الآتية:

- 1- يجب أن يكون الموظف قد ارتكب جريمة تأديبية تستوجب معاقبته بالشطب من قائمة الترقية.

(1) - الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 14.

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.

أثار الشطب من قائمة الترقية:

يترتب على صدور قرار من السلطة التأديبية بتوقيع عقوبة الشطب من قائمة الترقية على الموظف، وحذف اسمه من هذه القائمة، وبالتالي عدم ترقية الموظف خلال مدة صلاحية هذه القائمة.

ولما كانت مدة صلاحية القائمة سنة واحدة، فإننا نرى مدة الشطب من القائمة لا تكون إلا من هذه السنة فقط، وبالتالي فليس هناك ثمة ما يمنع من إعادة إدراج اسم الموظف فى قائمة الترقية الجديدة للسنة التالية، إذا ما رأت الإدارة ذلك وتوافرت فيه شروط استحقاق الترقية.

ثانياً: التنزيل من درجة إلى درجتين

ويقصد به خفض درجة الموظف المعاقب إلى درجة أسفل من الدرجة التى كان يشغلها مباشرة، وهذا الاجزاء له أثر على مركزه الوظيفي من حيث الاختصاص وفرض الترقية والعلاوات الدورية، حيث أنه يحتفظ له براتبه له كان يتقاضاه عند توقيع الجزاء وإمكانية تطبيق هذا الجزاء لا بد أن يكون الموظف المعاقب يشغل الدرجة ما فوق الأولى فى سلم الوظائف⁽¹⁾، لأنه يستحيل توقيع هذا النوع من الجزاء إذا لم تتوافر فى الموظف بعد المدة التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى⁽²⁾.

ثالثاً: التنزيل إلى الرتبة سفلى مباشرة

لم يسبق للمشرع تناولها فهي تعد بمثابة سقوط حر للموظف لما بناه خلال مدة من الزمن وارتقائه من درجات تجعل منه بين لحظة وأخرى فى أسفلها وهى ضربية قوية تصيب الموظف ماديا ومعنويا بحجم هذه العقوبة وقوتها فإن الأخطاء التي توارىها ليست من الهين، وعليه فهي عقوبة رادعة مانعة.

(1) - الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 14.

(2) - محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 58.

الفرع الثاني: المتابعات الجزائية

أولاً: الجرائم التأديبية في قانون العقوبات

باستعراضنا نصوص من قانون العقوبات الجزائري، نجد أن المشرع الجزائري قد جعل من بعض المخالفات التأديبية جرائم جنائية والسبب في ذلك يرجع إلى تأثير هاته الجرائم على حسن سير المرفق العام وكرامة الوظيفة إذ يتعلق الأمر بـ:

جريمة تعسف رجال الأمن في استعمال سلطاتهم في مجال التفتيش كدخول منزل أحد المواطنين بغير رضاه وفي غير الحالات المقررة قانوناً⁽¹⁾، وكذلك نص على جريمة امتناع الموظف أو القاضى عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضى فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك.⁽²⁾

نجده ينص على جرائم موظفي إدارة البريد لجرائم فتح واختلاس وإتلاف الرسائل او المساعدة على ذلك أو إفشاء محتوى البرقيات، ونجده كذلك ينص على جريمتى ممارسة المهام من قبل الموظف دون ادلاء اليمين القانونية إذا كان القانون يشترط ذلك وكذلك جريمة استمراره في مزاوله مهامه رغم عزله أو إيقافه عن وظيفته، كما تطرق المشرع إلى جرائم أخرى قد يرتكبها الموظف وهي مثلاً جريمة التحريض كما نجده يحرم كل تزوير المحررات العمومية أو الرسمية التي يقوم به موظف عمومي وكذلك إذا قام بتسليم وثائق كجوزات السفر أو بطاقات التعريف في غير الحالات التي حددها القانون.⁽³⁾

كما نص على جريمة خيانة الأمانة وكذلك جريمة عدم احترام ضباط الحالة المدنية أو قوانين الزواج أو دفن الموتى⁽⁴⁾.

(1) - الأمر رقم 156/66، الصادر في 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج رقم 13.

(2) - المادة 136، الأمر رقم 156/66، المصدر نفسه.

(3) - محمد الطاهر كاوجة، مرجع سابق، ص 58.

(4) - المادة 15679، 441، الأمر 03/66، المصدر نفسه.

ثانياً: الأخطاء التأديبية في القانونية الأساسي العام الوظيفة العمومية

باستعراض مواد الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية نجده حصر الأخطاء التأديبية التالية الذكر:

فيعتبر خطأ كل إخلال بالانضباط العام يقوم به الموظف يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح⁽¹⁾، وكذلك المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الدولة طبقاً لنص المادة 179 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة، كما يعتبر خطأ القيام بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية أو إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من الواجب تقديمها خلال عمله أو رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول أو قيامه بإفشاء أو إفشاء الأسرار المهنية أو استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض خارجة عن المصلحة، كما تعتبر أخطاء تدريبية ومهنية الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته أو ارتكاب أعمال عنف أو تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية التي أو جمع بين الوظيفة التي يستغلها ونشاط مريح آخر⁽²⁾.

ثالثاً: المخالفات التي وردت في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته

لقد عنى القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، عناية خاصة بالموظف وذلك لأنه وجه الإدارة وبالتالي وجه الدولة، إذ نجده قد أحصى عدة جرائم ومخالفات يرتكبها الموظف، إذ يعتبر جريمة كل اختلاس أو أتلاف عمدي دون مبرر للممتلكات العمومية أو الخاصة وذلك طبقاً لنص المادة 29 منه⁽³⁾. كما يعتبر مخالفة يرتكبها الموظف في حالة مطالبة 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⁽⁴⁾.

(1) -المادة 178، الأمر 03/06، المرجع السابق.

(2) -المادة 180، 181، الأمر 03/06 المرجع السابق.

(3) -المادة 29، القانون رقم 01/06 الصادر في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ج ر ج رقم 14 المعدلة

والمتممة بالقانون رقم 15/11 مؤرخ في 2 رمضان عام 1432 الموافق لـ 2 غشت سنة 2012، ج ر ج رقم 44.

(4) -المادة 30، الأمر 01/06، المرجع السابق.

وكذلك يعتبر خطأ يستحق المتابعة التأديبية كل استعمال للنقود أو خرق للقوانين والتنظيمات بغرض الحصول على منافع غير مستحقة، وكذلك تلقى فوائد من العقود التي يكون فيها مديرا أو مشرفا⁽¹⁾، وكذا في حال قبوله لهدية أو مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في إجراء أو معاملة وذلك لضمان عدم التشكيك في المرفق العام وذلك طبقا لنص المادة 38 من الأمر 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

بالإضافة إلى المخالفات التي وردت في القوانين المنظمة لبعض شؤون الموظفين⁽²⁾ وكذا المرسوم رقم 131/88 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن في المادة 40 منه⁽³⁾ بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 130/88 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث في نص المادة 24 منه⁽⁴⁾.

حيث نص ذلك الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"⁽⁵⁾.

بالتالي لا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا، هذا يؤدي كذلك إلى توقيف النظر في ترقية الموظف إلى حين صدور الحكم النهائي، وفي حالة تبرئته من التهم المنسوبة إليه برفع مانع الترقية مباشرة بعد تسوية وضعيته الإدارية.

المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية

إذا كان الأصل في العلاقات الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، ومقابل استفادته من راتبه المقرر قانونا ومن حقه في الترقية، إلا أنه وخروجا عن القاعدة العامة في توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون⁽⁶⁾، تحت عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

(1) - المواد 32،33،35، المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

(2) - المادتين 27،26، المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

(3) - المرسوم رقم 131/88 الصادر في 24 جويلية 1988 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر ج رقم 27.

(4) - المرسوم التنفيذي 130/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1924 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج ر ج رقم 23 الصادر في 4 ماي 2008.

(5) - المادة 174، الأمر 03/06، المصدر السابق.

(6) - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 145.

فالتبيعة 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، الانتداب، وضعية خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية، نص عليها المشرع في المادة 127 من قانون الوظيفة العمومية ضمن الباب السادس من الأمر 03/06⁽¹⁾، وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى الوضعيات التي تمثل مانع من موانع الترقية الموظف العام، الفرع الأول: وضعية خارج الإطار

قام المشرع الجزائري بتعريف هذه الوضعية في المادة 140 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي نصت على "وضعية خارج الإطار وهي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي.

وبالتالي فهي الحالة التي تقتصر على الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة الثامنة (08) من هذا القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وهي من الناحية الإجرائية لا تختلف عن الانتداب فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من السلطة المخولة في حين تختلف وضعية خارج الإطار من حيث المدة التي لا يمكن أن تتجاوز 05 سنوات ولا يستفيد المعنيون من الترقية في الدرجات.⁽²⁾

الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع

تعتبر الإحالة على الاستيداع الوضعية القانونية التي يتم من خلالها الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة⁽³⁾، بحيث تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية

(1) -هاشمي خرفي مرجع سابق، ص 160.

(2) -على تيكوش السعيد وجعفر خولة، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، 2016/2017، ص 47.

(3) -سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور التسير، الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 86.

عند تاريخ إحالته على الاستيداع ولا يمكنه أن يتقاضى خلال هذه الفترة أي راتب ولا يمكنه أن يمارس أي نشاط مربح⁽¹⁾، وقد نصت على هذه الوضعية التي تحول دون ترقية الموظف العام المادة 145 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها: «تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت 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 الاستيداع.

نميز بين صورتين من الإحالة على الاستيداع تتمثل في:⁽²⁾

أولاً: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية:

- في حالة تعرض أصول الموظف أو زوجته أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير وهذا اعتبار إنساني قدرة المشرع، فالمرض متى كان خطيراً أو في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجة لإعاقة نتج عنها تشتت ذهن الموظف وتضعف معنوياته، ومن ثم يؤثر ذلك على أدائه الوظيفي وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون من المستحسن الاعتراف له بحق توقيف العلاقة بينه وبين الإدارة المستخدمة ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير وحالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد المتكفل بهم.⁽³⁾

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات، وقد راعى المشرع في هذه الحالة لاعتبار إنساني مركزيين هما مركز الأم الموظفة وطفلها الذي لم يتجاوز عمره خمس سنوات.⁽⁴⁾

- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته⁽¹⁾، وقد كرس المشرع في هذه الحالة مبدأ دستورياً يتمثل في حق كل مواطن أن تحظى أسرته بحماية الدولة، والمجتمع.⁽²⁾

(1) - عبد الحكيم سواكو، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداري - الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي، 2011، من 262.

(2) - على العرنان مولود، الأسس النظرية الوظيفية العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2013، ص 341.

(3) - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 146.

(4) - ناصر عرفاوي، عبد الرؤوف بولنوار، المرجع السابق، ص 58.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسى. (3)
 - أما عن الفترة المحددة للإحالة على الاستيداع في جميع هذه الحالات سالفة الذكر، تقدر بمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات خلال كامل الحياة المهنية للموظف العام. (4)

ثانياً: الإحالة على الاستيداع بطلب الموظف

نص على هذا النوع من الإحالة الأمر 03/06 فى المادة 148: "يمكن للموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال أو بحث بطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

غير أنه لا يجوز للموظف المتربص ولا للموظف المرسم الذي لم يستوفي المدة القانونية لتقديم طلب من أجل الاستفادة من هذه الحالة.

تحدد هذه الإحالة بمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال مدة مسار المهنى للموظف العام. (5)

ويفهم من خلال نص المادة 135 المذكورة أعلاه أنه حتى يكون الموظف العام أمام وضعية خارج الإطار يجب أي تتوفر فيه مجموعة من الشروط تكمن في:

- ضرورة استفادة الموظف حقه في الانتداب الإرادي موضوع المادة 135، أي سبق له الاستفادة من حالة الانتداب.

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

- يجب أن تكون الوظيفة المراد الالتحاق بها لا تخضع لأحكام قانون الوظيفة العامة.

- كما أنه لا يمكن أن يوضع خارج الاطار إلا الموظفين المنتميين إلى الفوج (أ) المنصوص عليهم فى أحكام المادة 8 من القانون الأساسى العام للوظيفة العمومية، أي الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو ما يعادله. (6)

(1) -المادة 146، من الأمر 03/06.

(2) -المادة 72 من قانون 01-16 المؤرخ فى 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996.

(3) -على العرنان مولود، مرجع سابق، ص 342.

(4) -المادة 146، من الأمر 03/06.

(5) -عمار بوضياف، الوظيفة العامة فى التشريع الجزائرى، المرجع السابق، ص 146.

(6) -رشيد حبانى، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، من 69.

تكرس هذه الوضعية بقرار إداري فردي لمدة لا تتجاوز 5 سنوات حيث، لا يستفيد الموظفين الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات.(1)

غير أن الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار يتقاضى راتبه ويقيم من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.(2)

بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع يعاد إدراج الموظف في سلكه ويعين في المنصب الذي كان يشغله أو في منصب مماثل، وينطلق من جديد تطور مساره المهني من المستوى الذي كان عليه من قبل الإحالة على الاستيداع.

نخلص في الأخير إلى أن الموظف هو كل عون يعين في وظيفة عامة ودائمة، وأن نشاطه يتصف بالاستمرارية والدوام غير انه في بعض الأحيان قد يحدث وأن يتوقف الموظف عن نشاطه باتخاذ الوضعية خارج الإطار والتي يترتب عليها توقيف راتبه، كما تعتبر أحد الموانع التي تمنعه من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات.

تجدر الإشارة إلى أن الموظف الذي يوجد في حالة استيداع، لا يمكنه طيلة هذه الفترة ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته(3)، فلا يعقل أن ينقطع الموظف عن أداء عمله الأصلي ليتفرغ لنشاط آخر، فهذا التصرف محذور ويعرضه للمتابعة(4)، وقد أجازت المادة 151 من الأمر 03/06 للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من حقيقة الأسباب التي يكون الموظف قد قدمها تدعيما لطلب الإحالة على الاستيداع.(5)

سواء كانت الإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو إرادية، فإن تكريسها يتم بقرار إداري فردي، يصدر من السلطة المختصة بذلك.(6)

من خلال مما سبق نخلص إلى أن الموظف الذي يتوقف مؤقتا عن أداء نشاطه الوظيفي بسبب وضعية الإحالة على الاستيداع، يتوقف راتبه وحقوقه في الأقدمية والترقية

(1) -المادة 141 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 13.

(2) -المادة 141 من الأمر 03/06، نفس المرجع، ص 13.

(3) - على العرنانمولود، المرجع سابق، من 342.

(4) -ناصر عرفاوي، عبد الرؤوف بولنوار، تنظيم المسار المهني للموظف العام وفق أحكام الأمر 03-06، مذكرة ماستر تخصص قانون عام(منازعات إدارتها، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة 45/5/8، الجزائر 2016، ص 60.

(5) -مريم قديري، الوضعية القانونية والأساسية للموظف وحركات، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، من 21.

(6) -على العرنان مولود، المرجع سابق، من 342.

في الدرجات وفي التقاعد، ويحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستിاداع.⁽¹⁾

ويكون استرجاعه لهذه الحقوق مرهونا بانقضاء مدة هذه الوضعية، أي أن بانتهاء المدة القانونية لهذه الوضعية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد، وهي نفس الضمانة المقررة في وضعية الانتداب كشكل من أشكال حماية الموظف تجاه التصرفات الإدارية.⁽²⁾

⁽¹⁾ -رشيد المادة 145 من الأمر 03/06.

⁽²⁾ -رشيد حبانى، المرجع السابق، من 72.

المبحث الثاني: الرقابة على قرار الترقية

من المسلم به أن الإدارة يقع على عاتقها إصدار قرار الترقية الموظف في حال استقائه لجميع شروطها واستفاء موانعها عنه، إلا أنها الإدارة قد ترتكب بعض الأخطاء والتي قد يترتب عليها ان تصبح قراراتها مشوبة بعيوب تتعتها بعدم المشروعية، وتخضع جميع أعمالها للرقابة، وذلك تطبيقاً لمبدأ سيادة القانون، فالقرارات الإدارية تعتبر من أهم وأكثر الرسائل التي تستخدمها الإدارة في تسيير مرافقها، فهي أداة من أدوات التعامل اليومي لها، وعن طريقها تنشئ وتعديل وتلغى المراكز القانونية للموظفين.⁽¹⁾

مما لا شك فيه أن هدف الحصول على الترقية يعتبر من أهم وأسمى الأهداف التي يسعى الموظف العام لتحقيقها كونها تحقق له مزايا مادية ومعنوية وتسهم في تحسين وضعه في مجال العمل الوظيفي، وبالتالي فإن الموظف العام أحوج ما يكون للضمانات التي تؤدي للحفاظ أو للدفاع عن حقوق الموظف.⁽²⁾

لذا كفل المشرع ضمانات للدفاع عن حقوق الموظف العام بصورتين أساسيتين هما الرقابة الإدارية، والرقابة القضائية، وسوف نتعرض لهما في هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى مطلبين متتاليين:

المطلب الأول: الرقابة الإدارية.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية.

⁽¹⁾ -حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية على الجهاز الإداري للدولة بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار الفكر العربي الإسكندرية، 2004، ص 257.

⁽²⁾ -منصور محمد أحمد، الحرية النقابية للموظف العام، (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1999، ص 02.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية.

يقصد بالرقابة الإدارية الرقابة التي تمارسها الإدارة على أعمالها وتصرفاتها حيث تراقب نفسها بنفسها وتراجع قراراتها التي تتصف بعدم المشروعية أو غير الملائمة، وذلك حتى تستطيع تقويم وتصحيح ما تكتشفه من أخطاء في تصرفاتها، والإدارة تقوم الصورة بصورة تلقائية، أو بناءً على تظلم من أصحاب الشأن أو من خلال هيئة خارجية تتولى الرقابة على أعمالها⁽¹⁾.

الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية

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

أولاً: الرقابة السابقة

وهي تلك الرقابة التي تمارس حيال موضوع القرار قبل أن يستكمل مقومات إصداره، وبذلك تعتبر الرقابة السابقة مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافداً وقابلاً للتنفيذ، فيكون القرار الإداري القاضي بالترقية لاغياً أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العامة، فالأمر بالصرف سواء كان وزيراً والياً أو رئيس مجلس الشعبي البلدي أو مدير مؤسسة لا يستطيع توقيع قرار تعيين أو ترقية أو أي قرار آخر يمس المسار المهني للموظف العام مالم يؤشر هذا القرار مسبقاً من قبل جهاز مفتشية الوظيفة العمومية⁽²⁾. حيث ورد في الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العام أن: «القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف تنشر ضمن شروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد إكسائها بالتأثيرات القانونية»⁽³⁾.

(1) - محمد عبد العال السناري، مجلس الدولة والرقابة على أعمال الإدارة في جمهورية مصر العربية، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، ص 418.

(2) - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 61.

(3) - المادة 30 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2، المتضمن القانون الأساسي للموظف العام الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 1966/6/8.

تجسيدا لنص هذه المادة ورد في نص المادة 6 من المرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظف ، نص على أن قرارات التعيين والتوسيم والترقية وإيقاف الموظفين تتخذ بعد التأشيرات المطلوبة قانونا ويكون ذلك من قبل الجهات المخولة ومنها مفتشية الوظيفة العامة⁽¹⁾.

يؤدي نظام الرقابة السابقة إلى المحافظة على مبدأ المشروعية والمساهمة في إرساء دولة القانون، لأن القرار لا يرى النور إلا إذا كان مشروعاً، إلا أن هذا النظام لا يخلو من العيوب المتمثل في⁽²⁾:

- تؤدي إلى انتشار البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العامة من ملفات التعيين والتثبيت والترقية والإنتداب... ، مما يستغرق وقت طويل لدراسة الملفات والتأشيرة عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى⁽³⁾.
- يتصف بالجهود ولم يعد يتمشى ومقتضيات التنمية الإدارية.
- كما يعاب على الرقابة السابقة أنها تعتبر تدخلا من جانب جهة الرقابة مما يؤدي إلى بطئ الإجراءات وإصابتها بالجمود⁽⁴⁾.
- لهذا استحدث المشرع نوعا جديدا من الرقابة لمختلف أجهزة الوظيفة العامة تتمثل في الرقابة اللاحقة على مختلف التصرفات القانونية والقرارات الإدارية التي تصدر خلال الحياة المهنية للموظف العام⁽⁵⁾.

ثانياً: 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 أفنعت المشرع الذي تبنى منذ 1 جويلية 1995 نمطا

(1)-أنظر المادة 6 من المرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/6/2، المتعلق بتحديد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، جريدة الرسمية، العدد 46، صادرة في 1966/6/8.

(2)-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 61.

(3)-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص 62.

(4)-حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 148.

(5)-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ص 64-65.

جديدا للرقابة الإدارية 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 استبعد الرقابة واستبدالها بنظام الرقابة اللاحقة حيث استحدث آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية سميت بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية⁽³⁾.

وهذا ما جاءت به المادة 6 مكررا من المرسوم السابق، التي أوجبت على المؤسسات والإدارات العمومية في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة، أن تعد مخططا سنوي التسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة وطبقا لأحكام القوانين الأساسية والتنظيمية المعمول بها⁽⁴⁾؛ يكمن هدف من هذا المخطط في ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، لاسيما ما يتعلق منها بالتوظيف والترقية والتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، الإحالة على التقاعد⁽⁵⁾.

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، حيث تمارس المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة

(1) -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 65.

(2) -أنظر المادة 6 من المرسوم 95/166 مؤرخ في 29/4/1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66/145 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 09/05/1995.

(3) -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 65.

(4) -المادة 6 مكرر 1 من المرسوم 95-166.

(5) -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 66.

العمومية في إطار صلاحياتها، الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط التسيير وعلى قانونية القرارات الفردية المتخذة في هذا الإطار.

وبهذه الصفة منح المشرع المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة القيام بأي تحقيق في الوثائق و/أو في عين المكان بصفة مباغثة أو بعد التبليغ، كما يمكن لها أن تطلب تبليغا بأي قرار لاسيما قرار الترقية أو أي وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية في المؤسسة أو الإدارة المعنية⁽¹⁾.

يجب أن ترسل نسخة من المقررات المتعلقة بسير الحياة المهنية المكلفة بالوظيفة العمومية خلال 10 أيام تلي تاريخ توقيع على المقرر⁽²⁾.

من خلال مما سبق نجد أن العملية الادارية الفردية من تعيين وتثبيت وترقية وتحويل وانتداب 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 يسيطر في الجوانب الاجرائية حيث أصبح في ظل الاصلاح الجديد من السهل الحصول على مختلف القرارات المتعلقة بالوظيفة العامة من ترقية وتثبيت وغيرها⁽³⁾.

الفرع الثاني: الرقابة بناء على تظلم

بما أن القرار الاداري هو إفصاح الادارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا، وكان الباعث إليه ابتغاء مصلحة عامة، فإن هذا القرار قد يشوبه عيب في أحد أركانه يؤدي على إلحاق ضرر بالمخاطب بالقرار، ففي هذه الحالة يمكن لذي المصلحة أن يتظلم من هذا القرار طالبا من الجهة الإدارية التي اصدرته أو الجهة الإدارية التي تعلوها إلغائه أو تعديله، أو سحبه⁽⁴⁾.

(1) -أنظر المادة 6 مكرر 2 من المرسوم 95-166.

(2) -المادة 6 مكرر 3 من المرسوم 95/166.

(3) -ماجد راغب الحلو، نفس المرجع، ص 492.

(4) -نجم الأحمد، «التظلم الإداري»، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، المجلد 29، العدد 3، 213، ص 26.

وقد أجاز المشرع بموجب نص المادة 830 من قانون الاجراءات المدنية للشخص المتضرر من القرار الاداري تقديم تظلم للجهة الادارية مصدرة في القرار في الأجل المحدد قانوناً⁽¹⁾.

أولاً: مفهوم التظلم

لقد تعددت التعريفات التي قيلت في التظلم الإداري، ذهب جانب من الفقه التي تعريفه بأنه الغاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة، والتي أصدرت القرار طالبا منها تعديله أو سحبه⁽²⁾.

بينما عرفه الدكتور رمضان بطيخ بأنه شكوى أو التماس يتقدم به صاحب الشأن، إما إلى الجهة التي أصدرت القرار أو الى السلطة الرئاسة، ويسمى تظلماً ولائياً في الحالة الأولى وتظلم رئاسياً في الحالة الثانية⁽³⁾.

وبالتالي فإن التظلم يؤدي إلى حصول ذوي الشأن على حقوقهم ورفع الظلم، لكون جهة الادارة هي خصم شريف، وعليه ينبغي عليها أن ترفع الظلم عنهم وتعطي كل ذي حق حقه⁽⁴⁾.

إذن يمكن تعريف التظلم بأنه التماس يتقدم من الشخص المتضرر من القرار للجهة الادارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه، إما إلغائه أو تعديله أو سحبه بسبب إنطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة لأحكام للأنظمة والقوانين⁽⁵⁾.

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

- في حالة الرد الصريح هنا يكون بالقبول أو الرفض، فهي حالة قبول التظلم ليس للطاعن حتى رفع دعوى الإلغاء مادامت الادارة قد استجابت له، أما في حالة رفض التظلم فهنا

(1) -أنظر المادة 830 من القانون 09.08 المؤرخ في 25/02/2005، المتضمن لقانون الاجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008.

(2) - أحمد يوسف محمد على، **التظلم الإداري وميعاد دعوى الإلغاء**، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا، ص 76.

(3) - رمضان بطيخ، **قضاء الإلغاء، ضمان المساواة وحماية للمشروعية**، بدون دار نشر، القاهرة، 2006، ص 141.

(4) - سعد الشنيوي، **المسألة التأديبية**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 136.

(5) - وليد سعود القاضى، **ترقية الموظف العام**، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 307.

للإدارة مدة شهرين من تاريخ تقديم التظلم كي ترد بالرفض أو القبول، وبعدها يحق، للطاعن أن يرفع دعوى الإلغاء خلال مدة شهرين التالية لتبليغ رفض الادارة للتظلم.

- في حالة السكوت، يترتب عن سكوت الادارة لمدة شهرين وهي الأجل الكامل الممنوح لها للرد، حيث يعتبر سكوتها قرارا ضمنيا سلبيا يصلح أن يكون محلا لدعوى الالغاء أمام الجهة القضائية خلال شهرين من ذلك.

- إذا إختار المدعى طريق التظلم يوقف حقه في الدعوى القضائية حتى يستفيد الأجل المذكورة سابقا، وإلا تعتبر الدعوى القضائية سابقة لأوانها، لأن أجل التظلم كقاعدة عامة يحتسب بداية من اليوم التالي للتبليغ قرار الرفض أو النشر، أما في حالة مالم ترد الادارة على التظلم فيحتسب الأجل لرفع دعوى قضائية من اليوم الثاني مدة الشهرين الممنوحة للإدارة⁽¹⁾.

منح المشرع الجزائري للموظف الحق في التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة قرار الترقية، وذلك فضلا لما يكتسبه التظلم من اهمية في توطيد العلاقة بين الموظف والإدارة بالإضافة إلى أنه:

- يخلق نوعا من التفاهم بين الإدارة وذوي الشأن، بعيدا عن ساحات القضاء وكيد الخصوم لاسيما في إطار الوظيفة العامة تجاه مختلف القرارات من جهة، ومن جهة أخرى يعزز التظلم من نزاهة الإدارة العامة في نفوس المتعاملين معها، حيث تزداد ثقتهم بها راعت في التظلم الإداري الحيدة والنزاهة بعيدا عن التعصب والهوى الشخصي⁽²⁾.

- قد يرفع التظلم الإداري بالإدارة إلى إلغاء قرارها وسحبه أو تعديله لعدم المشروعية والملائمة وهو ما لا يمكن القيام به عن طريق الطعن القضائي، الذي يقتصر دوره في رقابة المشروعية المتمثلة بإلغاء القرار الإداري المعيب فقط، كما من شأن المتظلم اللجوء إلى التظلم لتقليل فرص الخلافات بين الادارة والفرد، وإظهار الإدارة في حالة قبولها للتظلم بمظهر من يحترم القانون ويعمل أحكامه ولو ترتب على ذلك سحبها لقرار أصدرته⁽³⁾.

⁽¹⁾ -عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص 26.

⁽²⁾ -محمد خليفة الخبيلى، التنظيم الإداري دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009، ص ص 31-32.

⁽³⁾ -محمد خليفة الخبيلى، "المرجع نفسه، ص ص 31-32.

نخلص في الأخير إلى الرقابة الإدارية مهما كان نوعها فإنها لا تنصب 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 بالسرعة وساطة الإجراءات بما يمكن من تحقيق غايتها في أجل معقولة.

غير أنه ما يعاب عليها أنها رقابة غير حيادية وغير موضوعية، وأنها تجعل من جهة الإدارة خصما باعتبارها مصدرة القرار المطعون فيه، وحكما في نفس الوقت باعتبارها من تفصل في التظلم والشكوى المرفوعة إليها.

إذن يتضح لنا أن التنظيم المقدم من الموظف قد يترتب عليه استجابة الجهة الإدارية للتظلم، أو رفضها له، أو إنشائها عن الرد على التظلم، وفي الحالة الأخيرة يستوي الأمر مع رفض المتظلم، وفي مقابل ذلك فإن الموظف إما أن يسلم بالقرار الصادر من الجهة الإدارية أو يلجأ للقضاء الإداري طالبا إلغاء ذلك القرار الذي لا يتناسب مع مصلحته، بل يتعارض معها، وهذا ما سنتعرض له في المطلب القادم.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية

أن الرقابة القضائية على قرارات الترقية هي رقابة مهمة، للوقوف على مشروعية الضوابط التي خول المشرع جهة الإدارة اضافتها بالنسبة للترقية، وللوقوف على ما إذا كان قرار الترقية قد استمد من عناصر صحيحة وقام على سبب يبرره ويؤدي إلى النتيجة التي خلص إليها⁽²⁾.

– تعتبر الرقابة القضائية من اهم الضمانات المقررة للموظف العام فهي تمنع الإدارة من التعدي على حقوق وحرريات الأفراد بصفة عامة، والموظفين بصفة خاصة، ويقصد بها رقابة مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة من طرف القاضي الإداري المختص بالفصل في المنازعات الإدارية، فإن القاضي الإداري يقوم بمراقبة الطعون القضائية التي تقدم له من طرف المدعى-الموظف- الذي صدر في حقه قرار إداري غير مشروع.

من خلال مما سبق يتضح لنا أن دور الرقابة القضائية يتمثل في إلزام جهة الإدارة باحترام القانون، فإختصاص جهة القضاء الإداري بالنظر في المنازعات الإدارية يكون

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

(2) - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، مرجع سابق، ص 109.

ضمن الحدود التي رسمها القانون وبالتالي لا يجوز للقضاء أن يتدخل في شؤون السلطة الإدارية⁽¹⁾.

– حدود الرقابة على قرارات الترقية التي خولها المشرع للقضاء الإداري هي رقابة مشروعية لا رقابة ملاءمة، حيث يمارس القضاء الإداري رقابة على تلك القرارات من خلال رقابة الإلغاء ورقابة التعويض ورقابة فحص المشروعية⁽²⁾.

الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية

قرار الترقية هو قرار إداري يعتبر منتجا لأثاره القانونية اعتبارا من تاريخ صدوره، يسري على المستقبل فقط، ومن ثم فإن القاعدة العامة هي عدم رجعية القرارات الادارية، إلا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناءات تتمثل فيما يلي:

- 1- القرارات الإدارية التي تصدر تنفيذا للقوانين نصت عليها بأثر رجعي.
 - 2- القرارات التي تصدر تنفيذا لأحكام صادرة من جهة القضاء، والتي تتضمن إلغاء قرارات إدارية خاصة بالترقية يتحدد تاريخ إستحقاق الموظف للترقية من التاريخ الذي يحدده الحكم القضاء النهائي.
- مما سبق يتضح أن دعوى الإلغاء هي دعوى يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الاداري، يطلب بموجبها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون، وإزالة الأثار المترتبة عنه، حينها يقوم القاضي الاداري بمراقبة مدى مشروعية القرارات التي تصدرها الادارة عن طريق رفع دعوى الإلغاء.

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⁽³⁾.

(1) - حمدي على عمر، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 22.

(2) - يقصد بالرقابة فحص المشروعية قيام القاضي بفحص شرعية قرار إداري في حال نظره لدعوى قضائية معروضة عليه حين يرتبط القرار بموضوع هذه الدعوى ارتباط السبب بالنتيجة، بحيث يتمتع على القاضي تطبيق هذا القرار على موضوع هذه الدعوى في حال كان الأخير غير مشروع.

(3) - نور الدين بن كدة، مبدأ المشروعية في القرار الإداري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015، ص 40.

أولاً: شروط رفع الموظف العام لدعوى الإلغاء

يشترط لقبول دعوى الإلغاء توافر الشروط التالية:

1- شروط متعلقة بالطاعن:

نصت المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية ولإدارية على أنه: «لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.....».

يفهم من نص المادة أنه يجب توفر شرطين هما:

الشرط الأول: الصفة

يقصد بها أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء، بالإضافة إلى أن يكون هو من يباشر الحق في الدعوى⁽¹⁾.

الشرط الثاني: أن يقدم الطعن من ذوي المصلحة

من المسلم به أن لا دعوى بغير مصلحة، ومن ثم يشترط لقبول الدعاوى بصفة عامة ولقبول دعاوى الإلغاء بصفة خاصة أن يكون الموظف⁽²⁾، أو غيره لديه مصلحة في وقم الدعوى⁽³⁾.

وعليه فالمصلحة هي المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء، إما المصلحة في دعوى الإلغاء هي وسيلة لحماية مبدأ بمشروعية وسيادة القانون. لذلك يتسم شرط المصلحة بنوع من المرونة والانتساع نظرا للطبيعة الموضوعية لتلك الدعوى حتى يشجع الأفراد على الدفاع على دولة الحق والقانون⁽⁴⁾. علما أن المصلحة شرط أساسا في رفع الدعوى وقبولها شكلا.

2- شروط متعلقة بالعريضة:

ترفع الدعوى الادارية أما الجهة القضائية المختصة من طرف الموظف المعني بقرار الترقية بعريضة مكتوبة تودع بأمانة الضبط وموقعة من محامى⁽⁵⁾.

(1) -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 266.

(2) - محمد مرغنى خيرى، القضاء الإداري ومجلس الدولة، الجزء الأول، القاهرة، بدون دار نشر، 2007، ص 213.

(3) - محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 223.

(4) - محمد الصغير بعلى، الوجيز في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 147.

(5) -عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 276.

يجب أن تتضمن العريضة إسم ولقب المدعى وموطنه، واسم ولقب وموطن المدعى عليه، عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدولة. تقييد العريضة بسجل خاص لدى أمانة الضبط للجهة القضائية المختصة، ويرفع مع عريضة افتتاح الدعوى القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء مالم يوجد مانع، وفي حالة غياب أحد الشكليات ترفض الدعوى شكلاً.

3- شرط الاختصاص القضائي:

بما أن قرار الترقية صادر من طرف الإدارة اتجاه موظف، فإن الجهة القضائية المختصة هي المحكمة الادارية كدرجة أولى للتقاضي، طبقاً لأحكام المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية التي تنص على: «المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاشتقاق في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرف فيها، وبمأن الأحكام التي تصدرها المحكمة الادارية بشأن قرار الترقية لا تعتبر أحكاماً نهائية، بل هي أحكام ابتدائية قابلة للاشتقاق أمام مجلس الدولة لذا يعتبر هذا الأخير الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الاداري الجزائري، فهو يختص بالرقابة على مختلف القرارات المعروضة عليه بما فيها قرار الترقية بناءً على دعوى ترفع من ذوي الصفة والمصلحة كدرجة ثانية أخيرة للفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقدير للمشروعية.

الشرط الثاني: أن يتم رفع الدعوى خلال ميعاد الطعن:

ينبغي للطاعن أو ذوي المصلحة أن يرفع دعوى الإلغاء خلال المدة القانونية المقررة، حيث وجد المشرع الجزائري آجال رفع دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الادارية ومجلس الدولة طبقاً بما ورد في نص المادة 829 من قانون الاجراءات المدنية والادارية أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الادارية الذي يسري على دعوي الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة هو أربعة (4) أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره، وبالتالي يمكن للمخاطب بالقرار الاداري، وعليه إذ أرفعت الدعوى بعد مضي أجل أربعة أشهر ترفض شكلاً لفوات الميعاد⁽¹⁾.

(1) - عبد الكريم بودريوة، آجال رفع دعوى الإلغاء (وفق القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد الأول، 2019، ص 17-18..

ويكون ذلك في حالة اللجوء مباشرة أمام القضاء دون رفع تظلم أمام الجهة المصدرة للقرار، لأنه في حالة ما إذا اختار الموظف المتظلم من قرار الترقية إتباع طريق التظلم قبل اللجوء إلى القضاء، مثلما سبق بيانه في الفرع الأول تتغير مواعيد رفع دعوى الإلغاء نظرا للأثر الذي يترتب عليه التظلم في حساب الآجال⁽¹⁾.

ثانياً: أوجه إلغاء قرار الترقية

هناك عناصر عديدة يجب أن تتوفر في قرار الترقية بصفة خاصة، والقرار الإداري بصفة عامة، وهذه العناصر هي عنصر الاختصاص والشكل والسبب والمحل والغاية⁽²⁾. فالقرار الإداري يفترض أن يكون صحيحاً خالياً من العيوب⁽³⁾، بغية تحقيق الهدف المنشود من ورائه، ألا وهو تحقيق المصلحة العامة، ولكن قد يفتقد أحد الخصائص أو العناصر التي يجب أن تتوفر فيه، مما يعد عيباً م العيوب التي توجب الغاءه. سوف نتطرق بشكل موجز لأوجه الغاء القرار الإداري المعيب فيما يلي:

1- عيب عدم الاختصاص:

يعد العيب الأول في أوجه الإلغاء، حيث يتحقق عند ما قصد والجهة الإدارية قرارها دون أن يكون لها الصفة لإصداره مع أن القرار قد يكون مشروعاً في كافة الجوانب، لكنه صدر ممن لا يملك الحق في إصداره⁽⁴⁾، لهذا يقتصر عدم الاختصاص على الحالات التي يكون فيها القرار صادر من شخص غير الشخص الذي حددته قواعد الاختصاص، مما يجعله قرار غير مشروع، وبذلك يكون هذا العيب سبباً من أسباب رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء من طرف الموف المعنى⁽⁵⁾.

2- عيب الشكل والجراءات:

ويقصد به مخالفة الإدارة للقواعد الشكلية التي أقرتها القوانين والأنظمة للصياغة الخارجية للقرار الإداري كأن يتم إهمال أو إغفال القواعد الشكلية أي القالب المادي الذي

(1) - عبد الكريم بودريوة، المرجع السابق، ص ص 38-39.

(2) - محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 223.

(3) - علي خطار شطناوي، القضاء الإداري الأردني، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى، مؤسسة وائل للنسخ

السريع، عمان، 1995

(4) - وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 946.

(5) - عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان

المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1999، ص 504.

يفرغ فيه، إذ أنه يكون كتابيا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا ويكون موقعا، حيث يركز المشرع على الشكليات الجوهرية لأنها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة على خلاف الشكليات الثانوية التي لا تبطل القرار، فهي لا تؤثر على سلامة القرار، يتم تمييز الاجراءات الشكلية من الاجراءات الجوهرية، إذا خص القانون على اعتبار إجراء ما جوهريا ورتب على تخلفه بطلان القرار، ولكن المشكلة تشار فيها إذا حدد قانون قواعد إجرائية معينة ولم يترتب على تخلفها بطلان القرار الاداري، فهل تعتبر هذه الاجراءات إجراءات ثانوية؟ لقد اختلف الفقه في الإجابة عن هذا التساؤل، فمنهم من قال بأن الإجراء الجوهرية مقرر المصلحة الأفراد، وبالتالي إذا لم تقرر لمصلحتهم كان إجراء ثانويا، ومنهم من نادى بإسقاط الإجراءات الشكلية كالفقيه La Ferrière، حيث يفرق بينما تم إسقاط الاجراء كلية، حيث يعتبره في هذه الحالة ينطوي على مخالفة جوهرية جوهرية، ومن ما إذا كان اداء الإجراء يمثل مخالفة لما هو مقرر، وهنا لا يترتب عليه البطلان، ، وهنا لا يترتب عليه البطلان، إلا أن جل الفقه في فرنسا والجزائر أخذو بمعيار جسامه عيب الشكل، بمعنى أنه إذا كانت مخالفة الشكل تؤثر على مضمون القرار فإنه الشكل يعتبر جوهريا، أما إذا لم يؤثر على مضمون القرار، فإنه لا يعتبر جوهريا، ولا يؤثر على القرار الاداري(1) ،

3- عيب مخالفة القانون المحل:

ينطوي هذا العيب على جميع العيوب التي تشوب القرارات الادارية وتجعلها باطلة لكون مخالفة الاختصاص المحدد بالقانون، أو مخالفة الاجراءات الشكلية المقررة أو إساءة استعمال السلطة تعد في جميع الأحوال مخالفة للقانون(2).

4- عيب السبب:

يتمثل عيب السبب في القرارات الاداري في غياب الأسباب أو الدوافع القانونية أو الواقعة التي قام عليها القرار أو التي تدفع الإدارة إلى إصداره، وهذه الحالة تسبق القرار الاداري.

(1) - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 347.

(2) - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 347.

سبب إصدار القرار الإداري يعد ركنا أساسيا من أركان القرار الإداري، وبالتالي فإن استثناء وجوده يجعل القرار معيبا يعيب عدم قيام المسبب الذي يبرر إصداره، الأمر الذي يتعين معه الغاؤه⁽¹⁾

مما سبق يتضح لنا أن عيب السبب هو عدم المشروعية التي تصيب القرار الإداري في سببه، حيث تكون الواقعة التي يقوم عليها القرار غير موجودة أو غير صحيحة من حيث تكييفها القانوني⁽²⁾.

5- عيب الانحراف بالسلطة:

الانحراف بالسلطة تقع عندما يحيد مصدر القرار عن تحقيق المصلحة العامة أو عن الهدف المخصص الذي يبتغيه القرار، فالغاية من القرار الإداري تتم بالنظر إلى البواعث والنوايا الخاصة السلطة الإدارية، وبالتالي فتعارض نية الإدارة مع الغاية المحددة سلفا من القرار الإداري مما يجعله مشوبا بعيب عدم المشروعية، والذي يتجسد بالانحراف بالسلطة أو إساءة استعمال السلطة، أي أن الإدارة استخدمت سلطاتها لغاية التي تم على أساسها منحها هذه السلطة⁽³⁾.

ومثال ذلك ترقية موظف في الإدارة غير مؤهل لذلك لأنه من نفس عائلة الرئيس. في الأخير نخلص إلى توفر أحد 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⁽⁴⁾

الفرع الثاني دعوى التعويض:

تعريف دعوى التعويض:

هي دعوى يقوم برفعها أحد الأشخاص إلى جهة القضاء طالبا تعويضه عما أصابه من ضرر، نتيجة تصرف الإدارة، والتعويض هو الجزاء على قيام وتحقق المسؤولية الإدارية، وذلك حينما تتوفر أركان المسؤولية المتمثلة بالخطأ، والضرر والعلاقة السببية

(1) - وليد سعود القاضي، نفس المرجع، ص 348.

(2) - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، مصر، 1995، ص 913.

(3) - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 349.

(4) - هنية أحمد، مرجع سابق، ص 61.

بينهما وعادة تتجسد التعويضات بمبالغ مالية يلتزم بدفعها المسؤول عن الضرر للمضرور، وذلك تعويضا له بهدف جبر الضرر الواقع على المضرور⁽¹⁾.

من المعلوم أن الإدارة عند قيامها بنشاطاتها الإدارية، تلجأ إلى القيام بالعديد من التصرفات والأعمال الإدارية التي ترد أساسا إلى أعمال مادية وأخرى قانونية فالأعمال القانونية التي تقوم فيها الإدارة بأعمال ذات أثر قانوني، هي الأعمال التي تتجه وتفصح فيها الإدارة عن إرادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني، مثل تعديل مركز قانوني قائم والمتمثل في قرار الترقية وهو قرار ينتج أثر قانوني وهو ترقية موظف من درجة إلى درجة أعلى⁽²⁾.

ففي هذه الحالة يحق للموظف المعنى بقرار الترقية أن يطلب التعويض إذا اعترى قراره أحد العيوب كعيب انحراف في السلطة والذي تقوم به الإدارة عند إصداره قرار الترقية لتحقيق أغراض شخصية، وبذلك تقوم بإحداث ضرر لمن له مصلحة في هذا القرار، وعيب مخالفة القانون كترقية موظف لا تتوفر فيه شروط الترقية، وكذلك عيب الشكل والإجراءات، لكن يجب أن تكون هذه الأخرى جوهرية في قرار الترقية، حيث تعتبر خطأ جسيما يقع عبئ تحمله على الإدارة، وذلك بتعويض الموظف المتضرر من هذا العيب، وكذلك عيب الاختصاص والذي يتمثل في إصدار قرار الترقية من الشخص غير المختص، ويكون مخالفا للقانون، وقد يحدث هو أيضا ضررا جسيما في حق الموظف⁽³⁾.

في الأخير عيب السبب والذي يقوم عليه قرار الترقية، وهو الذي يضر بالموظف أكثر من العيوب الأخرى لأنه هو الأساس في القرار الإداري، حيث إذا كان سبب القرار غير موجود أو غير صحيح فإنه يترتب على هذا القرار ضرر لمن صدر في حقه، فمن الظلم البين حرمان الموظف من تعويض الضرر الذي لحق به دون سبب صحيح⁽⁴⁾.

وتعتبر دعوى التعويض ضمانا لاحقة لضمانة دعوى الإلغاء، وتعد من الضمانات القضائية التي كفلها المشرع للموظف العام من أجل حماية حقوق في مواجهة جهة الإدارة، إذا ما أخطأت في إصدار القرارات الإدارية بشكل عام وقرارات الترقية بشكل خاص⁽⁵⁾.

(1) - وليد سعود القاضى، مرجع سابق، ص ص 354-355

(2) - محمد الصغير بعلى، النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص 87-88.

(3) - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1995، ص 486.

(4) - ماجد راغب الحلو، نفس المرجع، ص 492.

(5) - وليد سعود القاضى، مرجع سابق، ص 355.

كما أن دعوى التعويض تكون متزامنة مع دعوى الإلغاء، ذلك لأنه يستطيع المدعي، أن يرفع دعوى الإلغاء يطالب فيها بإلغاء القرار الإداري كما يطالب بأن يدفع له تعويض عن الضرر الذي تعرض له نتيجة الضرر الذي أصابه جراء القرار المطعون فيه والمتمثل هنا في قرار ترقية الموظف العام.

شروط رفع التعويض:

1- يجب أن يستند رافع الدعوى على حق تم الاعتداء عليه، يشترط في دعوى التعويض المرتبطة بدعوى الإلغاء أن يكون للطاعن حق تم الاعتداء عليه، وأن يكون هذا الحق قد تم الإضرار به نتيجة تصرف الإدارة، وبالتالي فإن المصلحة في دعوى التعويض يشترط أن تقوم على أساس حق شخصي للموظف انتهكته الإدارة، والقضاء الإداري لا يشترط أن تستمر تلك المصلحة مع استمرار الدعوى وحتى الحكم فيها، بل يكفي بتوافر المصلحة عند رفع الدعوى فقط لكون دعوى التعويض تختلف عن دعوى الإلغاء التي تنتصف بإنهاء دعوى موضوعية الهدف منها حماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون، كما يشترط بأن لا يكون الحق محل دعوى التعويض قد تقادم بمرور المدة، وإذا كان يجوز للطاعن أن يرفع دعواه، ما دام حقه قائماً على عكس دعوى الإلغاء التي تنقيد بميعاد محدد، إلا دعوى التعويض في مجال قرارات ترقية الموظفين تسقط بالتقادم الخمسى، ويسرى ميعاد التقادم من تاريخ العلم بالقرار المخالف للقانون والمطلوب التعويض عنه.

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

3- أن تتوافر أركان المسؤولية التقصيرية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما. لا بد أن يكون القرار الإداري أو قرار الترقية مشوباً بعيب من العيوب التي تلحق القرار الإداري، وهنا يتحقق خطأ الإدارة، وأن يلحق بالموظف ضرر من جراء ذلك القرار، سواء كان مادياً أو معنوياً، وأن يكون هناك علاقة سببية تربط بين الخطأ الضرر⁽¹⁾.

أما بخصوص رفع دعوى التعويض تكون أمام مجلس الدولة حسب المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمادة 09 من قانون مجلس الدولة⁽²⁾.

(1) - وليد سعود القاضى، مرجع سابق، ص 356.

(2) - المادة 901 من القانون العضوي 98-09.

قد او ردت المادة 804 استثناءات عن القاعدة تتمثل في أن الدعاوى ترفع وجوبا أمام المحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين⁽¹⁾.

وبالنسبة إلى إجراءات رفع دعوى التعويض فهي لا تختلف عن إجراءات رفع دعوى الإلغاء التي أوجب القانون إتباعها⁽²⁾.

(1) -المادة 804 من القانون العضوي 09.98.

(2) -محمد عودة الجبور، على خطار شنطاوي، مسؤولية الإدارة، التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، دون بلد نشر، ص19.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق يتضح لنا أن الحماية الإدارية حق من حقوق الموظف العام في قرار الترقية الصادر بحقه من خلال إعادة النظر في قرارات الترقية من طرف الإدارة مصدره القرار و ذلك بتعديله او تصحيحه او الغائه للحيلولة دون اللجوء للقضاء و الولوج في متهاته و نفاقاته ، فهي عبارة عن تظلم منظم عبر نصوص التشريع ، لكن هذا لا يمنع من اللجوء الى القضاء عن طريق رفع دعوى قضائية (دعوى الإلغاء ، دعوى التعويض) إذا ارتأى ان هناك إجحاف في حقه و لم تقم الإدارة بإنصافه .

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرتب الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	المتوسط	المجموعة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	هـ
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	و
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ز
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	ح
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	ط
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

شبكة مستويات التأهيل

مستويات التأهيل	الأصناف	المجموعات
* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).	14	أ
* صنف مخصص لرتب الترقية.	15	
* دكتوراه في الطب العام.	16	
* صنف مخصص لرتب الترقية.	17	
* ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.	قسم فرعي 1	
* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).	قسم فرعي 2	
* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي.	قسم فرعي 3	
* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	قسم فرعي 4	
* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).	قسم فرعي 5	
* التأهيل الجامعي.	قسم فرعي 6	
* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	قسم فرعي 7	

شبكة مستويات التأهيل

مستويات التأهيل	الأصناف	المجموعات
* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.	1	د
* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.	2	
* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.	3	
* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.	4	
* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.	5	
* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.	6	
* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.	7	ج
* البكالوريا. * شهادة تقني.	8	
* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.	9	ب
* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.	10	
* ليسانس. * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). * شهادة الدراسات العليا (DES).	11	
* شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.	12	ا
* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. * ماستر نظام "ل م د" (LMD). * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.	13	

الخطبة

خاتمة

وضحنا من هذه الدراسة نظام ترقية الموظف العام، وفق التشريع الجزائري، ودورها الفعال في الحياة الوظيفية للموظف العام وللإدارة، حيث تعتبر من أهم الحوافز المعنوية المعنوية والمادية التي تحت الموظفين على التفاني في عملهم، كما تعد آلية تسمح لإدارة الكتب عن المهارات والقدرات الفردية للموظفين.

كما خلصت هذه الدراسة إلى ان القرارات الإدارية الصادرة بترقية الموظف العام، تخضع لرقابة واسعة سواء من جهة الإدارة أم من جهة القضاء، حيث يخضع القرار الصادر بترقية الموظف العام إلى الرقابة من قبل الجهة الإدارية الرئاسية من خلال ما يسمى بالنتظم الاداري، على أن الأمر لا يتوقف عند هذا القرار، بل تمتد عملية الرقابة لتتولها جهة قضائية محايدة من خلال ما يسمى بدعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات يمكن ايرادها

على النحو التالي:

أولاً: النتائج.

- تعتبر الترقية من أهم الحوافز المادية والمعنوية للموظف، كما تلعب الترقية دوراً في غاية الأهمية في رفع مستوى كفاءة الإدارة العامة، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الخدمة.

- أخضع المشرع الموظف العام لتقييم دوري يهدف إلى الترقية، وذلك من أجل حفاظ الموظف على كفاءته والسعى على زيادة إنتاجه الوظيفي، كما أحاطه بضمانات وضوابط يتمثل أحدهما في تبليغ نقطة التقييم إلى الموظف المعنى الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلمات إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها، لكن هذه الضمانة يشوبها عيب يكمن في الدور الذي تقوم به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك لأنها تقوم بمجرد الاقتراح، وهذا من شأنه أن يقلل من جدوى وفعالية هذه الضمانة.

- أن تحديد الطبيعة القانونية للترقية يتوقف على طبيعة العلاقة بين الموظف العام والادارة العامة، وبمأن هذه العلاقة ذات طبيعة تنظيمية وليست علاقة تعاقدية، فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الوظيفية دون رضاه أو قبوله، وينصاع للقرارات الإدارية التي تصدرها الادارة طبقاً للمصلحة العامة، وتأسيساً على ذلك فإن الترقية هي بمثابة قرار إداري يكون لجهة الإدارة الحق في إصداره أو الامتناع عن ذلك طبقاً لمقتضيات الصالح العام،

- وبعد عرضنا لأهم النتائج التي توصلنا لها من هذه الدراسة فإنه يبقى لنا سوى الحاق بعض التوصيات التي يجب الأخذ بها، وهي كالآتي:

ثانياً: التوصيات

- اعتماد طرق أكثر موضوعية وإنصافاً لتقييم الموظفين، كالحوار التقييمي في تقييم الأداء والاستئناس بآراء الزملاء وغيرها من الأدوات التي أثبتت نجاحتها في مختلف الأنظمة والتي تساعد على إزالة الحواجز والتباعد بين الإدارة وموظفيها.
- الحد من السلطة التقديرية للإدارة العامة خاصة ما يتعلق بالترقية في الدرجة، حينما يعتمد في الفصل بين الموظفين المترشحين للترقية على النقطة التي يتحصلون عليها خلال المدة القانونية للترقية التي قد تحاط بعوامل شخصية، ولتحقيق ذلك نقتراح وضع معايير أكثر موضوعية وأكثر دقة في المفاضلة بين الموظفين المترشحين للترقية مع مراعاة مبدأ المساواة والابتعاد على التحيز والمحاباة.
- ضرورة العمل على إختيار أنسب المعايير جوهرية للترقية والتي تعتبر أكبر ملائمة مع طبيعة الوظيفة التي سيرقى إليها الموظف ، إذا وجب التوفيق بين المعيارين (الأقدمية والكفاءة) وفق حجم المسؤوليات التي تشترطها الوظيفة الجديدة.

قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية

- 1) الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02/06/1966، جريدة رسمية رقم 46 صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.
- 2) الأمر رقم 156/66، الصادر في 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج رقم 13.
- 3) القانون رقم 01/06 الصادر في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ج ر ج رقم 14 المعدلة والمتممة بالقانون رقم 15/11 مؤرخ في 2 رمضان عام 1432 الموافق لـ 2 غشت سنة 2012، ج ر ج ج رقم 44.
- 4) قانون 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996
- 5) القانون 09.08 المؤرخ في 25/02/2005، المتضمن لقانون الاجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008.
- 6) المرسوم 166/95 مؤرخ في 29/4/1995 المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 09/05/1995.
- 7) المرسوم التشريعي رقم 58/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتعلق بتربص الخبرة المهنية، جريدة رسمية، العدد 13، الصادر في 24/03/1985.
- 8) المرسوم التنفيذي 130/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1924 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج ر ج رقم 23 الصادر في 4 ماي 2008.
- 9) المرسوم التنفيذي رقم 134/12، مجرد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجراءاتها، المؤرخ في 25/04/2012، جريدة رسمية رقم 26 صادرة بتاريخ 03.05.2012.

ثانياً: الكتب

- 1) حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية على الجهاز الإداري للدولة بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار الفكر العربي الإسكندرية، 2004.
- 2) حمدي على عمر، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- 3) رشيد حبانى، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب الجزائري، 2012.
- 4) رمضان بطيخ، قضاء الإلغاء، ضمان المساواة وحماية للمشروعية، بدون دار نشر، القاهرة، 2006.
- 5) سعد الشنيوي، المسألة التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 136.
- 6) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور التسيير، الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 7) عبد الحكيم سواكو، الوظيفة العمومية في الجزائر-دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداري-، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي، 2011.
- 8) على خطار شطناوي، القضاء الإداري الأردني، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى، مؤسسة وائل للنسخ السريع، عمان، 1995.
- 9) عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 10) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015.
- 11) عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري(نظرية الدعوى الادارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر 1999.
- 12) ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، مصر 1995.
- 13) محسن العبودي، الإدارة العامة، عمال الإدارة، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- 14) محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة.

- 15) محمد الصغير بعلی، النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 16) محمد الصغير بعلی، الوجيز في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 147.
- 17) محمد عبد العال السناري، مجلس الدولة والرقابة على أعمال الادارة في جمهورية مصر العربية، بدون دار نشر، بدون سنة نشر.
- 18) محمد مرغنى خيرى، القضاء الإداري ومجلس الدولة، الجزء الأول، القاهرة، بدون دار نشر، 2007.
- 19) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 20) هاشمى خرفى، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 21) وليد سعود القاضى، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- ثالثاً: الرسائل**
- 1) أحمد يوسف محمد على، التظلم الإداري وميعاد دعوى الإلغاء، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا.
- 2) تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2009/2010.
- 3) عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2015.
- 4) عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، بحث للحصول على ماجستير الادارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم السياسية والعلوم الإدارية سنة 1979.

- (5) على العرنان مولود، الأسس النظرية الوظيفية العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة¹، الجزائر، 2013.
- (6) على تيكوش السعيد وجعفر خولة، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، 2016/2017.
- (7) فغير عبد الوهاب، "نظام الترقيّة للموظف بالجزائر"، لمذكرة نخرج لنيل شهادة الماستر جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014.
- (8) مبروك عبد القادر، نظام الترقيّة في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر/بسكرة، 2013/2014.
- (9) محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2014
- (10) محمد خليفة الخيلى، التنظيم الإداري دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009، ص ص 31-32.
- (11) محمد عودة الجبور، على خطر شنطاوي، مسؤولية الإدارة، التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، دون بلد نشر.
- (12) مريم قديري، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف وحركات، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013.
- (13) ناصر عرفاوي، عبد الرؤوف بولنوار، تنظيم المسار المهني للموظف العام وفق أحكام الأمر 03-06، مذكرة ماستر تخصص قانون عام (منازعات إدارتها، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 45/5/8، الجزائر 2016.
- (14) نور الدين بن كدة، مبدأ المشروعية في القرار الإداري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015.

رابعًا: المجلات

- 1) نجم الأحمد، «التظلم الإداري»، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، المجلد 29، العدد 3، 213، ص 26.

أ-.....	مقدمة.....
	الفصل الأول: مدخل مفاهيمي حول نظام الترقية في السلم الوظيفي
05	تمهيد.....
	المبحث الأول: ماهية ترقية الموظف العام
06	المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها.....
06	الفرع الأول: تعريف الترقية.....
09	الفرع الثاني: أهمية الترقية.....
10	المطلب الثاني: أنواع الترقية.....
11	الفرع الأول: الترقية في الدرجة.....
13	الفرع الثاني: الترقية الرتبة.....
	المبحث الثاني: شروط وإجراءات الترقية
16	المطلب الأول: شروط وإجراءات الترقية في الدرجة.....
16	الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة.....
18	الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة.....
20	المطلب الثاني: شروط وإجراءات الترقية في الرتبة.....
21	الفرع الأول: شروط الترقية في الرتبة.....
23	الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة.....
26	خلاصة الفصل الأول.....
	الفصل الثاني: موانع الترقية و الرقابة على قرار الترقية وفق التشريع الجزائري .
27	تمهيد.....
28	المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية.....
28	المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي.....
28	الفرع الأول: العقوبات التأديبية.....
30	الفرع الثاني: المتابعات الجزائية.....
32	المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية.....
33	الفرع الأول: وضعية خارج الإطار.....

33	الفرع الثانى: الإحالة على الاستيداع.....
38	المبحث الثانى: الرقابة على قرار الترقية.....
39	المطلب الأول: الرقابة الإدارية.....
39	الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية.....
42	الفرع الثانى: الرقابة بناء على تظلم.....
45	المطلب الثانى: الرقابة القضائية.....
46	الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية.....
51	الفرع الثانى: دعوى التعويض.....
56	خلاصة الفصل الثانى.....

خاتمة

قائمة المصادر و المراجع

الملخص باللغة العربية

تتناول هذه الدراسة أحد أهم موضوعات الخدمة المدنية ألا وهو ترقية الموظف العام، التي تعتبر ترقية الموظف أهم الحقوق الوظيفية التي يحصل عليها لعد إلتحاقه بوظيفته وأهم الدوافع التي تجعله يلتحق بها إلى جانب الراتب.

وتعرف الترقية بأنها إنتقال الموظف من الدرجة الوظيفية الحالية التي يشغلها إلى الدرجة وظيفية أعلى ضمن نفس الفئة، أو الانتقال من فئة وظيفية إلى فئة أعلى، وقد تدل الترقية على الزيادة السنوية، على أن الترقية قد تكون جوازية في بعض الحالات، وقد تكون وجوبية في حارات أخرى.

ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا أن عملية ترقية الموظف العام لا تتم إلا بقرار يصدر من السلطة الإدارية المختصة بعد توافر الشروط التي حددها المشرع، سواء كانت من الشروط العامة ذات الصلة بالوظيفة العامة، أم من الشروط التي حددها المشرع، سواء كانت من الشروط العامة ذات الصلة بالوظيفة العامة، أم من الشروط الخاصة التي يجب توافرها في الموظف العام، غير أن هذا الحق قد تعترضه موانع تحولدون حصول الموظف عليه حتى وإن توفرت فيه الشروط. كما أن المشرع قد اعترف للموظف العام بحق الطعن ضد الإدارة متى رأى أن قرار الترقية لا يخضع للقانون.