

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب(ة):

(1) عبد الوهاب ناصري

(2) محمد منصر

يوم:

الترقية في ظل قانون الوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

ميامون منى	أ.مساعد أ	جامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا
بودوح ماجدة شهنياز	أ.محاضر أ	جامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا
بلورغي منيرة	أ.محاضر ب	جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا

كلمة شكر

نشكر ونحمد الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل وأنار لنا طريق العلم
والمعرفة

نشكر أستاذتنا التي تكرمنا علينا بالإشراف على هذا العمل ولم تبخل علينا
بتوجيهاتها القيمة ودعمها الدائم الأستاذة الدكتورة " بودوح ماجدة شميناز".
أدامها الله ذخرا لكلية الحقوق

نتوجه بخالص الشكر إلى اللجنة المناقشة الذين سهروا على هذا العمل وحاولوا
بقدر المستطاع أن يصوبوه رغم إنشغالاتهم

نشكر معلمينا وأستاذتنا في كل مراحل تعليمنا من الكتاب إلى الجامعة وكل من
ساندنا وحشد من أزرنا لبلوغ ما بلغناه وكل من مدي يد المساعدة سواء بنصيحة أو
بانتقاد من قريب أو من بعيد

الإهداء

إلى الصديق الأول والحب الأجل والقلب الأنبل في حياتنا إلى الذي تعب من أجل
تربيتنا إلى من غرس القيم والأخلاق في قلبي إلى من أحمل لقبه وإسمه بكل فخر
واعتزاز أبي ولد البشير أطال الله في عمره

إلى التي سقتني من نبع حنانها وعطفها الفياض إلى من كان دعائها ورضاها سر
نجاتي أمي الغالية، أطال الله في عمرك والله لن يوفيك حقه إلا الله.

أمي الغالية حفظك الله

إلى إخواني وإخوتي الأعزاء، إلى جدي حفظها الله إلى مريم بنت أختي

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي ونتائج بحثي

* ناصري عبد الوهاب

إلى الوالدين الكريمين وإلى الزوجة شفاها الله والأولاد مريم وعبد الرحيم وجواد

* منصر محمد

مقدمة

يشكل قانون الوظيفة العمومية فرعاً من فروع القانون الإداري المعبر عن العلاقة القائمة بين الإدارة العمومية و موظفيها ، و يعتبر حسب المفهوم الحديث الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة و معيار تقدمها و المقياس الحقيقي لمدى تطورها.

كما أن حسن اختيار الموظفين يؤدي إلى حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد بما يضمن التكيف مع المحيط الخارجي و في نفس الوقت يحقق المصلحة العامة من خلال تقديم خدمة ذات جودة و نوعية في وقت معقول ، فالمعادلة إذاً تتلخص فيما يلي : حسن اختيار الموظفين و السهر على تكوينهم و رفع كفاءاتهم يساوي حسن سير المرفق العام ، فالموظف يعتبر الحلقة الرئيسية في عمل الإدارة و هو المسير للمرفق العام و المنفذ للخطط و الحريص على تحقيق الأهداف المسطرة ، و هو الواجهة و الصورة الحية عن الإدارة و الدولة أمام مواطنيها ، حيث يقوم الموظف بالمبادرة و أخذ القرارات و الرقابة الذاتية و تحمل مسؤوليات على درجة من الوعي و التأهيل ، و علاوة على تحقيق الموظف العمومي لاحتياجات الدولة و سير المرفق العام ، تمنح الدولة للموظف العمومي نوع من الترقية التي تعتبر حق من حقوقه و أهم حدث يشهده خلال مسيرته المهنية ، فعبر مساره الوظيفي يسعى الموظف وراء الترقية بأية وسيلة كانت و ذلك بتحسين مستواه سواء بخضوعه لفترات تكوينية أو تدريبية عامة أو مخصصة ، و رغبة من الإدارة العامة على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

و من هذا المنظور تأتي أهمية الترقية التي تعتبر حافزاً مادياً و معنوياً و التي تنعكس إيجاباً على احتياجات الموظف في الراتب هذه من الناحية المادية ، أما من الناحية المعنوية فتنعكس عليه بالترقية من رتبة إلى رتبة أعلى ، و تعد الترقية من أهم الحقوق حيث اعتبرت حجر الزاوية بالنسبة للوظيفة العمومية و عليها يتوقف حسن سير العمل مما يكتسبها اهتماماً بالغاً ، ولقد نص قانون الوظيفة العمومية الأمر 03/06 على الترقية بصفة عامة إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة ، لذلك سوف نناقش المسائل القانونية التي ترتبط بعملية ترقية الموظف العمومي و تحديد مدى سلامة نظام الترقية في الجزائر.

و من خلال الطرح المقدم نطرح الإشكالية الرئيسية لدراستنا :

هل نظم المشرع الجزائري حق ترقية الموظف العمومي بما يحفز على الأداء الحسن لوظيفته؟

و من خلال هذه الإشكالية الرئيسية تتفرع إلى تساؤلات التالية:

- ما مفهوم الترقية؟
- ماهي أهداف و أنواع الترقية؟
- ماهي شروط و إجراءات الترقية؟
- ماهي الموانع التي تحول دون الترقية؟
- هل الحق في الترقية إجراء مراقب أم لا؟

أهمية موضوع الدراسة :

يعتبر موضوع نظام الترقية في الوظيف العمومي من أبرز المواضيع البالغة الأهمية في القانون الجزائري ، فقد حرصت التشريعات الوظيفية على تضمين النصوص التي تحكم الترقية بالنصوص التنظيمية ، و هي تهدف إلى غرس الحماس في نفوس الموظفين و تشجيعهم على بذل أفضل ما لديهم بكل كفاءة و فاعلية ، مما ينعكس على الجهاز الإداري برمته و يجعله يتقدم و يتطور بشكل سليم ، فالترقية تحقق غرضين معا ، حيث تضمن للموظف المجد نفعا معنويا يتمثل في ترقيته من وظيفة إلى وظيفة أعلى ، ونفعا ماديا يتمثل في زيادة راتبه ، أما الغرض الثاني فيتمثل في تحقيق نفع الإدارة عن طريق ضمان سير المرافق العامة بانتظام و إطرء و هو المبدأ الذي تشترك فيه كل المرافق العامة.

أسباب اختيار الموضوع :

هناك أسباب موضوعية و أخرى ذاتية سنحاول ذكر بعض منها :

أ - الأسباب الموضوعية :

- تدعيم الدراسات السابقة حول موضوع الترقية في الإدارة العمومية و معالجة بعض النقائص.
- قيمة الموضوع لارتباطه بعنصر مهم في المجتمع و المتمثل في شريحة الموظفين العموميين.

- نقص الدراسات و الأبحاث و خاصة في الإجراءات التي تحكم الترقية ، لذلك وجب علينا البحث في الموضوع و الإحاطة به من مختلف جوانبه الموضوعية و الإجرائية.

ب - الأسباب الذاتية :

- من بين الأسباب الذاتية كون أحد الباحثين في هذه المذكرة موظف عمومي ، يهيمه الموضوع بكل جزئياته ، و لاشك في أنه سيعود عليه بالفائدة خلال مساره الوظيفي.

- و من بين الأسباب الذاتية كذلك ، أن الباحث الآخر في هذه المذكرة لديه اهتمام بمقياس الوظيفة العمومية بكل جزئياته.

- اهتمامنا بالموضوع كونه كذلك مرتبط باختصاصنا في الدراسة و هو القانون الإداري ، بالإضافة إلى الرغبة في تطوير معارفنا حوله.

أهداف الموضوع :

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى سهر الإدارة العمومية على تطبيق النصوص القانونية و التنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذه من جهة ، و من جهة أخرى معرفة مدى نجاح هذه النصوص و مدى مواكبتها للتطورات و التحولات التي يشهدها الوطن اليوم.

- تهدف أيضا إلى مدى مساهمة إجراء ترقية الموظفين داخل الإدارة في اكتشاف و اكتساب موارد بشرية أكفاء.

- تبيان بعض الأساليب المنتهجة في الإدارة العمومية في عملية الترقية و كيفية الإعداد لها.

المنهج المتبع :

في سبيل تقديم صورة وافية و واضحة عن ترقية الموظف العمومي ، اعتمدنا على منهج وصفي و تحليلي ، حيث حاولنا وصف الموضوع من إبراز أثره و أهميته سواء كان على الإدارة أو على الموظف ، و كشف العلاقة التي تربط عملية الترقية في الوظيفة العمومية ، و بين جذب الموظفين ذو كفاءة عالية و مؤهلات ممتازة لخدمة المرافق العمومية و حسن سيرها

، كما أيضا حاولنا تحليل المواد التي تنظم الترقية سواء كان ذلك في قانون الوظيفة العمومية ، أو في القوانين الأساسية الخاصة.

صعوبات البحث:

لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات و العوائق ، و من أهم هذه الصعوبات و العوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي :

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع الترقية على مستوى الوظيفة العمومية ، ما عدا الجرائد الرسمية و خاصة في جزئية شروط و إجراءات الترقية ، لذا كانت معظم المراجع و المصادر المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

تقسيم الدراسة:

و قد كان علينا الإجابة على هذه الإشكالية المطروحة و إثبات صحتها أو نفيها ، أن نقسم هذه الدراسة إلى الخطة التالية :

- الفصل الأول: الإطار النظري لنظام الترقية في الوظيفة العمومية.

كما تضمن هذا الفصل مبحثين :

المبحث الأول : مفهوم ترقية الموظف العمومي.

المبحث الثاني : شروط و إجراءات الترقية.

- الفصل الثاني: موانع الترقية و الرقابة على قرارات الترقية وفق التشريع الجزائري.

تضمن هذا الفصل مبحثين كذلك :

المبحث الأول : الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني : الرقابة على قرارات الترقية.

وفي الأخير ختمنا هذه الدراسة بخاتمة ، احتوت على أهم النتائج و التوصيات التي توصلنا إليها بعد البحث.

الفصل الأول:

الإطار النظري لنظام الترقية

في الوظيفة العمومية

تعتبر ترقية الموظف العمومي من المحطات الهامة والأساسية في المسار المهني للموظف، وهي من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف، حيث يعتبر موضوع الترقية في نظام الوظيفة العمومية من أهم ما يشغل بال الموظف وهذا من أجل تحسين وضعيته المادية بشكل منتظم.

والهدف الأساسي من الترقية هو تحفيز الموظف العمومي على تقديم أفضل ما لديه فهي دافع للمثابرة في العمل مما يؤدي إلى إبراز الكفاءات ذات مستوى وخبرة، مما ينعكس إيجاباً على تطوير وتحسين الخدمة العامة.

وللترقية دور بارز ومهم في حياة الموظفين، فهي تعتبر أهم وسيلة تعتمد عليها الإدارة بغية جذب العناصر الجديدة إليها لتحقيق فكرة حسن سير المرافق العامة بانتظام لذلك حرصت الدول على إيجاد نظام سليم للترقية.

ومن هذا المنطلق خصصنا هذا الفصل كمدخل مفاهيمي حول نظام الترقية في الوظيفة العمومية، وذلك في مبحثين:

- المبحث الأول تحت عنوان: مفهوم ترقية الموظف العمومي.
- المبحث الثاني تحت عنوان: شروط وإجراءات الترقية.

المبحث الأول: مفهوم ترقية الموظف العمومي

اختلف الباحثين حول إعطاء تعريف لموضوع الترقية لما له من دور وأهمية نظرا لإتصاله بأهم عنصر من المجتمع، ألا وهو الموظف العمومي ومن أبرز أمنيته وطموحه أن يتم ترقيته خلال مساره المهني.

وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى:

المطلب الأول: تعريف الترقية وأهدافها

المطلب الثاني: أنواع الترقية

المطلب الأول: تعريف الترقية وأهدافها

وفي هذا المطلب سنتطرق إلى أهم التعريفات حول موضوع الترقية وبيان مدى أهميتها وما يحمله نظام الترقية في طياته من أهداف سامية.

الفرع الأول: تعريف الترقية

لدراسة هذا الفرع وجب علينا تطرق إلى تعريف اللغوي للترقية وإلى تعريف الفقهي، وأخيرا إلى تعريف تشريعي.

أولا: التعريف اللغوي للترقية

الترقية هي إسم من فعل رقى، يرقى، ترقية ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي، والجانب الاقتصادي، فترقية شخص أو عدة أشخاص في مكانة أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية الاجتماعية أو إعتبار الشخص ثريا فهنا تكثيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية¹.

ثانيا: التعريف الفقهي للترقية.

هناك العديد من التعاريف الفقهية تبين مفهوم الترقية نذكر منها على سبيل المثال:

¹ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص 87.

حيث عرفها الأستاذ مصطفى أبو زيد الفهمي بأنها: " هي نقل الموظف من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر، ولهذا فهي تنقسم إلى قسمين: ترقية في الدرجة وترقية في الوظيفة"¹.

أيضا عرفها الأستاذ عمار بوضياف بأنها: "ويقصد بالترقية صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى. ومن الطبيعي القول أنه يلزم الترقية تغييرا في المركز القانوني للموظف المرقى فتتغير واجباته وتزداد سعة وخطور وأهمية، وكما يتحسن وضعه المالي"².

كذلك عرفها الدكتور أحمد ماهر بأنها: "تعني الترقية هي إنتقال من درجة إلى درجة أعلى (أو من مسمى وظيفي أدنى إلى مسمى وظيفي أعلى)"³.

أما بالنسبة للدكتور وليد سعود القاضي ذهب إلى القول بأن التعريفات التي قبلت بخصوص تحديد مفهوم الترقية لم تكن ذات رؤية واحدة ففريق يراها بأنها تتمثل بترقية الموظف من الوظيفة إلى أخرى أو الترقية من درجة إلى درجة أعلى، وفريق ثاني يحصرها في الترقية إلى وظيفة أعلى من حيث مستوى المسؤولية والواجبات.

ومن أنصار الفريق الأول الدكتور شريف يوسف خاطر، حيث عرفها بقوله: "إن إصطلاح الترقية ينصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه. ولذلك فالترقية تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مدارج السلم الإداري حتى ولم يصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف".

كما يرى الدكتور على خطر شنطاوي بأن الترقية تؤدي إلى تغيير 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 بإنتقاله إلى فئة أعلى تبعا لنظام ترتيب الوظائف.

¹ مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2005، ص 692.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع ط1، الجزائر، 2015، ص 114.

³ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، دون طبعة، دون بلد النشر، 2004، ص 224.

وعرفتھا الدكتورۃ نبيلة عبد الحليم كامل بأنها: " شغل الموظف لوفية أعلى من حيث الدرجة من الوظيفة السابقة، والتي كان يشغلها قبل ترقيته ".¹

يلاحظ أن أصحاب الإتجاه الأول إكتفوا بتغيير مركز الموظف الذي من شأنه أن يقدمه على زملائه الإعتبار ذلك الأمر يؤدي إلى ترقيته، ولم يتطلبوا أن تكون الوظيفة المرقى بها ذات مسؤولية أعلى، من حيث المسؤولية والسلطات، بمعنى أن الموظف يعتبر قد حصل على الترقية حتى ولو مارس ذات المسؤوليات والسلطات التي كان يمارسها قبل ترقيته، كما إعتبروا أن الترقية لا تستلزم حصول الموظف المرقى على نفع مادي.

أما الفريق الثاني فمن أبرز أنصاره الدكتور سليمان الطماوي، والذي يعرف الترقية بأنها: "صعود الموظف في السلم الرياسي وزيادة سلطاته ومسؤولياته، ولكنها تعني أيضا زيادة المرتب الموظف المرقى وإمتيازاته".

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، وإن كانت هذه الزيادة لا تعتبر في حد ذاتها معيارا للترقية مالم تصاحبها زيادة في السلطة والمسؤولية".

يلاحظ أن أصحاب الاتجاه الثاني ينصب كلامهم بأن الترقية لها عدة شروط:

- 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 الراتب¹.

ثالثا: التعريف التشريعي للترقية

لضبط مفهوم الترقية من ناحية التشريعية وجب الرجوع إلى مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر. حيث تناول الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية. في الباب الرابع تحت عنوان التنقيط والترقية من الفصل الثاني في مادته 34 تنص على: " تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في أن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام"².

¹ وليد سعود القاضي، *ترقية الموظف العام دراسة مقارنة*، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص82-84.

² الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966، ص550. (ملغى)

كما نص المشرع الجزائري على الترقية في المرسوم رقم 59/85 حسب المادة 54 منه. فإن الترقية تتمثل في: "الالتحاق بمنصب أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك"¹.

كما نص أيضا المشرع الجزائري في الأمر 03/06² على الترقية وبينها بأنها حق من الحقوق الموظف العمومي في نص المادة 38 حيث نصت هي: "للموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف نوعين من الترقية في الفصل السادس تحت عنوان الترقية في الدرجة في الدرجة والترقية في الرتبة، فنصت المادة 106 على: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"، أما المادة 107 فقد نصت على الترقية في الرتبة حيث جاء في نص المادة: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد التكوين المتخصص.
- عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد الأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة...

فمن خلال نص المادتين 106 و 107 من الأمر 03/06، نجد أن المشرع الجزائري بين نوعين من الترقية: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، ولم يعطي تعريف للترقية بصفة عامة عكس الأمر رقم 133/66 حيث نص المشرع عن الترقية في الدرجات فقط وربطها بالتنقيط

¹ المرسوم رقم 85-89، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، صادر بتاريخ 24 مارس 1985، ص 340.

² الأمر الرئاسي رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 10.

والتقدير العام. وذلك في نص المادة 34 من الأمر 133/66 السالف الذكر، أي أن المشرع بين نوع واحد من الترقية فقط.

الفرع الثاني: أهداف الترقية

إن نظام الترقية يسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- تعزيز روح التفاؤل بين الموظفين وزيادة ثقتهم بالمستقبل من أجل ضمان ما تحتاج إليه المنظمة من الأيدي العامة والعمل على صيانتها وإدامتها.
- إنتقاء أفضل العناصر من بين الموظفين المرشحين لشغل المناصب الأعلى الشاغرة.
- شعور الموظفين بالأمان والإستقرار نتيجة تحقيقهم للتقدم المستمر في عملهم ومستوى معيشتهم.

- الترقية تشجع الموظفين على الابتكار والتجديد، وتساهم على التنافس بين الموظفين لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد لخدمة الصالح العام¹.

- إن نظام الترقية يعد من أهم الحوافز الإدارية للتنمية الذاتية والتي تثرى الجهاز الإداري محققة بذلك الصالح العام. فهذا النظام يقدم على أساس إدراك حاجات الموظف الانسانية للتقدم والرقي، الأمر الذي يترتب عليه بذل الموظف العام أقصى جهده للفوز بالترقية لتحقيق تطلعاته وأمانه للوصول لأعلى درجات السلم الإداري، فيضاعف من عمله الوظيفي. ويسعى لرفع إنتاجية وكفاءته. وهذا ينعكس بصورة إيجابية على الجهاز الإداري. ويحقق الصالح العام وهو الهدف الأسمى الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه عن طريق الجهاز الإداري.

- يسهم نظام الترقية نظاما وظيفيا لشغل الوظائف الأعلى، في إحفاظ الجهاز الإداري بالعقول والخبرات والمهارات المتواجدة ضمن إطاره، ويوضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة.

- إن نظام الترقية العادل قد يخلق في الوظيفة العمومية جوا من التعاون والتواصل بين جميع الموظفين الجهاز الإداري. وهذا الأمر يبعدهم عن أجواء التوتر والشقاق والتشاحن المرهق نتيجة رضا كل موظف وإقتناعه بموقعه الوظيفي الذي يشغله أو الذي تمت ترقيته إليه بأسس موضوعية عادلة بعيدا عن المصالح الشخصية.

¹ نجم عبد الله العزاوي وعباس حسين جواد، *الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص495.

- تعد الترقية من أهم الحوافز النفسية الدافعة لإشباع حاجات الموظف في تحقيق ذاته في العمل الوظيفي. وهذا بالتالي يحقق له درجة كبيرة من الإطمئنان والاستقرار النفسي. ومن الضروري توفير الأمن النفسي للموظف في نطاق وظيفته، إذ تساهم الترقية في إشعار الموظف بقيمة جهده وعمله لما تحمله من معاني التقدير والتكريم لتفوق هذا الموظف وإبداعه في عمله بكونه عضوا فعالا في الجهاز الإداري¹.

- تلعب الترقية كوسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي دور هام لكل من الفرد والمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقي وتحقق المؤسسة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتتحصل على أداء ورضا عاليين².

إذن فالترقية تحتل مكانة خاصة وبارزة بالنسبة لكل من الموظف والإدارة العمومية وذلك لما تحققه من أهداف وغايات تؤثر إيجابا في نشاط الإدارة العمومية فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى أدائها، كما تسمح للموظف بتحسين مستواه المهني.

المطلب الثاني: أنواع الترقية

إن المشرع الجزائري أخذ بنظام الترقية كنمط للتوظيف الداخلي على مستوى الوظيفة العمومية. وميز بين عدة أنواع لأنظمة الترقية³، وعليه سنحاول في هذا المطلب شرح وجيز لأنواع الترقية التي نصت عليها النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية والمتمثلة في الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

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 أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لاعلى تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته⁴.

¹ خالد حماد محمد العنزي، *النظام القانوني لترقية الموظف العام*، دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012، ص 525148.

² أحمد ماهر، *مرجع سابق*، ص 385.

³ تيشات سلوى، *مرجع سابق*، ص 92.

⁴ هاشمي خرفي، *الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية*، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 181-182.

لقد نصت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة. ونذكر بداية، الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، في نص المادة 106 والتي جاءت كالتالي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوسائل و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"¹.

من خلال نص المادة يتبين لنا بأن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب. وفضلا عن كون أن الترقية حقا من حقوق الموظف فهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية².

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

لقد نصت المادة 04 فقرة 03 من المرسوم 149/66 على أن الترقية في الدرجة حق من حقوق الموظف الذي تتوافر فيه شروط المدة المتوسطة في السلمين 2.1 والمدى القصوى في السلايم من 03 إلى 14، ومن ثم ومن ثم يكون المشرع الجزائري قد جمع بين معيار الأقدمية كأساس للترقية في الدرجة، ومعيار الكفاءة لإختيار أصلح الموظفين للترقية، أي أن أساس الترقية هو الأقدمية والكفاءة معا³.

في حين تطرق المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المحدد للشبكة الإستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم في الفصل الثاني تحت عنوان الخبرة المهنية، بين هذه الوسائل والكيفيات، حيث نصت المادة 9 منه على: "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي إكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة. وكذلك نصت المادة 10 على "تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى

¹ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص 10.

² تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 92.

³ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 77.

درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب المدة تتراوح بين 30 و42 سنة¹.

أما المادة 11 منه جاءت كالتالي: "تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على أكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى".

الجدول رقم I: يبين وتائر الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر.

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

مصدر: المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة

مفاد هذه الترقية أنها لا تتم مثل الترقية في الدرجات على أساس الأقدمية، وإنما تتم على أساس الكفاءة بحيث إذ وجد موظفان في نفس الوضعية أحدهما يحوز أقدمية والثاني يحوز كفاءة وشهادة أعلى منه فيفضل ويرقى الثاني صاحب الكفاءة والشهادة رغم عدم إمتلاكه الأقدمية التي يملكها الأول².

¹ المواد 09، 10، 11، من المرسوم الرئاسي رقم 304-07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 2007/09/30، ص12.

² بلورنة أحسن، *الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي*، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص167.

والترقية في الرتبة نص عليها المشرع في المادة 107 من الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاءت كالتالي: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
 - بعد تكوين متخصص.
 - عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني.
 - على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المشاوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة¹.
- وتطبيقا لنص هذه المادة، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 تؤكد نية على أن الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب مع التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف².
- مما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري ذكر كيفيات الترقية في الرتبة، لذلك سنقوم بشرح كل كيفية على حدى.

أولاً: الترقية على أساس الشهادات

إن الحصول على الشهادة أو المؤهل للترقية إلى رتبة أعلى يجب أن يكون خلال المسار المهني، وبمفهوم المخالفة لا يستفيد الموظف من الترقية وفق هذا الأسلوب إذا حصل على الشهادة أو المؤهل المطلوب قبل التوظيف، وهذا التوجه جاء لتكريس مبدأ المساواة بين المترشحين للوظيفة العمومية، وذلك بمنع أصحاب الشهادات من التوظيف في الرتب الدنيا حفاظا على تكافؤ الفرص، كما أن الترقية على أساس الشهادة أو المؤهل المطلوب المحصل عليه بعد التوظيف يعد من قبيل الحوافز الإيجابية للتكوين وتحسين المستوى.

¹ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص 11.10.

² بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 167.

وتجدر الإشارة إلى أن الترقية على أساس الشهادة مرتبطة بتوافر المنصب المالي الشاغر وبالنسب التي يحددها القانون الأساسي الخاص لمختلف أنواع الترقية فالموظف لا يستفيد منها بمجرد الحصول على الشهادة أو المؤهل المطلوب¹.

ثانيا: الترقية على أساس التكوين المتخصص

في هذه الحالة تقوم الإدارة العمومية بمنح فرصة لتكوين ورسكلة بعض الموظفين خلال مساهمهم المهني عن طريق إرسالهم إلى معاهد ومدارس متخصصة جهوية أو وطنية أو دولية كانت لنيل الشهادات وإكتساب مهارات ومؤهلات تؤهله للترقية في الرتب الأعلى طبقا لتنظيم المعمول به ويتم هذا التكوين بإعداد برامج تكوين متخصص من طرف الادارة و إجراءات الإعلان مع مراعاة عدد المناصب المراد تكوين فيها إضافة إلى إجراءات الإعلان عنه². يستفيد الموظف الذي خضع لتكوين متخصص من ترقية في الرتبة وفق ما نصت عليه المادة 107 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

ولقد جسد هذا الهدف بإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم حيث منح العديد من الإمتيازات للموظف الخاضع للتكوين في مجال الترقية سواء في الدرجة أو في الرتبة³.

ثالثا: الترقية عن طريق إمتحان المهني أو الفحص المهني

تعد الإمتحانات من أبرز الرسائل التي يتم من خلالها قياس كفاءة الموظف ومدى صلاحيته للترقية خصوصا في الوظائف العليا عن طريق الامتحان يتم معرفة ما حصله الموظف من معلومات خاصة بالوظيفة والخبرات التي إكتسبها وبالتالي يتم الكشف عن مدى صلاحية الموظف للقيام بالاختصاصات الجديدة التي يقوم بها في حالة إجتيازه للإمتحان⁴.

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري . دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع . الجزائر، 2018، ص 496.

² طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذاكرة مقدمة نيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، مسيلة، 2018/2019، ص 17.

³ بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص 449.

⁴ وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 167-168.

رابعاً: الترقية على سبيل الاختيار

تقوم هذه الترقية على معيار كفاءة الموظف وتقانيه في عمله خلال أدائه لوظيفته على أكمل وأحسن وجه وتحمل مسؤولياتها دون التقيد بشروط الأقدمية وهي بذلك تثبت روح المنافسة بين الموظفين في أداء وظائفهم وتنمية قدراتهم الوظيفية حتى حق يحققوا الكفاءة المطلوبة التي تؤهلهم للترقية بالاختيار التي تقوم على معيار الكفاءة.

إن هذه الترقية متروكة لتقدير الإدارة المعنية بالإقتراح من المسؤول المباشر بعد توافر شروط معينة منها حصول الموظف المقترح للترقية على علامة تقييمه عالية وأن يكون مسجلاً في قائمة التأهيل التي يتعين عند إعدادها أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

وفي الأخير يمكننا إبداء ملاحظتين عمليتين حول هذه الترقية، تتعلق الأولى بأن الترقية بالاختيار وإن أحسن إستعمالها، فهي تثبت روح المنافسة بين الموظفين خدمة للمرفق العام، وبالتالي فهي تحقق الحق بإختيار الأكفأ وتخلق روح المنافسة والإخلاص في العمل.

أما الملاحظة الثانية فمفادها أن هذه الطريقة كثيراً ما كانت سبباً في الشقاق والتذمر بين الموظفين لأنها تعلق الأبواب أمام الكفاءات الممتازة عندما يساء إستعمالها وتتم وفق إعتبرات شخصية جهوية ومحسوبة وتؤدي بالتالي إلى إضعاف روح الحماسة¹.

خامساً: الترقية على أساس الادماج في رتبة أعلى أو إنشاء سلك جديد

يعتبر هذا النوع من الترقية أسلوباً إستثنائياً أو عرضياً يتم اللجوء إليه بسبب صدور القوانين الأساسية الخاصة التي تسعى إلى تطبيق الأحكام العامة الواردة في الامر 03/06 السالف الذكر، وتحديث الرتب والأسلاك بما يستجيب مع المستجدات القانونية والإدارية.

تحقيقاً لهذا المطلب نصت العديد من القوانين الأساسية الخاصة على إدماج الموظفين في رتب أعلى، وذلك في نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 04/08، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت على: " يدمج بصفة متصرف مستشار لتكوين الرتبة:

- المتصرفون الرئيسيون الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- بناء على طلبهم المحللون الاقتصاديون الرئيسيون الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

¹ بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص 170.

- بناء على طلبهم رؤساء المحللين الاقتصاديين المرسمون والمتريصون¹.

سادسا: الترقية الاستثنائية

لم ينص الامر رقم 03/06 على هذا النوع من الترقية، إلا أن بعض القوانين الاساسية العامة نصت عليه، فنص مثلا القانون الأساسي الخاص بالحماية المدنية على إستفادة الموظفين المنتمين لإدارة الجمارك بصفة إستثنائية من الترقية لإستحقاق خاص بشرط القيام بعمل شجاع مثبت قانونا أو بمجهودات إستثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة بشرط إجراء دورة تكوينية قبل التعيين في الرتبة الجديدة إذ تطلب الأمر ذلك².

والشخص المرقى في إطار الترقية الاستثنائية يجب أن يحاط بشروط إجرائية مقيدة

تقتضي:

- إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به أو إثبات إستحقاق شخصي مميز.

- تقديم تقرير محلل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الإستثنائي أو التحلي بهذا

الاستحقاق الشخصي.

- الحصول على رأي مطابق للجنة المتساوية الأعضاء³.

ولا شك أن هذا النوع من الترقية يدخل في باب التحفيز على الأداء، ومكافأة للجهد

الاستثنائي الذي يقدمه الموظف.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 04-08 مؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، صادر بتاريخ 20 يناير 2008،

ص 7.

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 499.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات الترقية

تعتبر الترقية مكتسب للموظف العمومي وتشكل إحدى أهم المحطات في تسيير مساره المهني، ونظرا لأهميتها بالنسبة للموظفين والإدارة حدد المشرع الجزائري جملة من الشروط والإجراءات التي تتبعها الإدارة عند قيامها بعملية الترقية، لذلك سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى:

- 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 الترقية في الدرجة كذلك بعدة إجراءات ومراحل، وهذا ما سنتطرق إليه.

الفرع الأول: شروط الترقية في الدرجة

من خلال إستقراء نصوص مواد المرسوم الرئاسي 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم، يمكننا أن نوجز أهم الشروط التي تحكم الترقية في الدرجة كالتالي:

1. أن يكون الموظف المعني بالترقية في الدرجة مرصا في الرتبة الأصلية.
2. أن يتم تقييم الموظف المعني في السنتين الأخيرتين وفقا لمعايير التقييم المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 165/19 المؤرخ في 27-05-2019 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف¹، وتظهر أهمية هذا الشرط في ترتيب الموظفين في جدول الترقية حسب النقطة

¹ - عبد الحكيم سواكر، *الترقية في الدرجات*، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مفتشية الوظيفة العمومية غليزان، 2019، ص 01.

المتحصل عليها، كما أن التقدير العام يعتبر مرجحا في حالة التساوي في النقاط بين الموظفين.

إن سلم التنقيط المعتمد حدّد الحد الأدنى والحد الأقصى للنقطة وما يقابلها من تقدير في كل درجة، ويلاحظ عدد التوازن بين النقط والتقدير العام من درجة إلى أخرى.¹

3. التسجيل في جدول الترقية يعتبر من الشروط الضرورية، إذ وجب على الموظف التسجيل في جدول الترقية الذي يعد في الثلاثي الأخير من السنة بعد إستلام إستمارات التقييم، فيرتب الموظفون وفق السلك والرتبة والدرجة التي يحوزونها.²

4. أن يتوفر لدى الموظف المعني خلال السنة المعتبرة الأقدمية المهنية المطلوبة في إحدى المدد الدنيا، المتوسطة أو القصوى، والأقدمية تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى أخرى تعلوها مباشرة. سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث وتائر المدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى، وتكون تبعا للنسب المقررة 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة (10) موظفين³ طبقا للجدول أدناه:

الجدول رقم II:

المدد	النسبة المقررة	طريقة الإحتساب
الدنيا	4 من 10 أي 40 من 100 أي: نسبة = 40%	عدد الموظفين × 40%
المتوسطة		
القصوى	2 من 10 أي 20 من 100 أي : نسبة = 20%	عدد الموظفين × 20%

المصدر: عبد الحكيم سواكر، الترقية في الدرجات، مطوية مقدمة تحت إشراف المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، مفتشية الوظيفة العمومية، غليزان، نوفمبر 2019.

¹ -بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 494.

² - بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص 494.

³ -عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 01.

وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم الرئاسي 304/07 السالف الذكر على: " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة (10) موظفين.."¹

كما يشير نفس المرسوم الرئاسي 304/07 في نص مادته 12 فقرة 2 على: " وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين (2) للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي، بستة (6) وأربعة (4) ضمن عشرة (10) موظفين "².

وذلك طبقا للجدول أدناه:

جدول رقم III:

المدد	النسبة المقررة	طريقة الإحتساب
الدنيا	6 من 10 أي 60 من 100 أي: نسبة = 60%	عدد الموظفين $\times 60\%$
المتوسطة	4 من 10 أي 40 من 100 أي: نسبة = 40%	عدد الموظفين $\times 40\%$

المصدر: عبد الحكيم سواكر الترقية في الدرجات مطوية مقدمة تحت إشراف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مفتشية الوظيفة العمومية غليزان، نوفمبر 2019.

وتكون الترقية من درجة إلى أخرى بالمدة القصوى حق مكتسب، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم على: " تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم 03/06..."³.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مصدر السابق، ص 12.

² - المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مصدر نفسه.

³ - المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مصدر نفسه.

يستفيد الموظف الذي يمارس مهامه في بعض مناطق التراب الوطني، تخفيض في الأقدمية للإلتحاق بالمنصب الأعلى والترقية في الدرجات، وهذا تطبيقا للمرسوم رقم 199/72 المتضمن منح الإمتيازات خاصة لموظف الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة والواحات، وعملا بالمرسوم السالف الذكر صار القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 جانفي 1974 يحدد الشروط والذي منح للموظفين الذين يمارسون أعمالهم في الواحات والساورة، حقا في الزيادة السنوية بالأقدمية على الوجه التالي:

- شهرين بالنسبة للمنطقة الأولى (خنشلة، تبسة، المسيلة، سعيدة، قالمة).
- ثلاثة أشهر بالنسبة للمنطقة الثانية (بشار، البيض، ورقلة، غرداية).
- أربعة أشهر بالنسبة للمنطقة الثالثة (أدرار، تمنراست، إيليزي، تندوف).

هذه الزيادة في الأقدمية تحتسب في الترقية في الدرجة كاملة، كما يجوز إستعمال هذا الإمتياز في الترقية في الدرجات في كل تعيين.¹

هذه الإمتيازات أحدثت المرسوم رقم 199/72 المذكور أعلاه إلى أن تم تفصيلها فيما بعد في المراسيم التنفيذية هم:

- المنطقة الأولى: ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 330/95 المعدل والمتمم.
- المنطقة الثانية: ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 300/95 المعدل والمتمم.
- المنطقة الثالثة: ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 28/95 المعدل والمتمم.

أما المنطقة الأولى إمتيازاتها أحدثت كذلك بموجب المرسوم رقم 199/72 ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 330/95، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 196/03 بالمرسوم التنفيذي رقم 212/13.

أما المنطقة الثانية إمتيازاتها أحدثت بموجب المرسوم رقم 199/72، ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 300/95 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 211/13.

¹ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 94.

للعلم بالإمтиيازات أحدثت بموجب المرسوم رقم 199/72، ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 28/95 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 210/13، هذه القوانين تخص المنطقة الثالثة فقط¹.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الدرجة

إن إنجاز عملية الترقية في الدرجة مرتبطة بتطبيق مجموعة من الإجراءات التحضيرية، منها ما هو متعلق بالإدارة المستخدمة ومنها ما هو أيضا متعلق باللجنة المتساوية الأعضاء، يمكن تلخيصها كالآتي:

- تجميع الملفات وإستمارات التتقيط السنوي والتقارير الواردة من المسؤولين المباشرين لتسجيل الموظفين المعنيين ضمن قوائم التأهيل على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين.²

حيث نصت المادة 101 من الأمر الرئاسي 03/06 السالف الذكر على: " تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السليمة المؤهلة، يتم التقييم بصفة دورية وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة".³

- إحصاء جميع الموظفين المعنيين بالترقية في الدرجة وتسجيل الذين يستوفون منهم فعليا شرط الأقدمية المطلوبة وفقا لأحد المدد المقررة قانونا، بحيث تقدر الأقدمية المطلوبة في 31 ديسمبر من السنة المالية التي يتم من خلالها إعداد قوائم التأهيل.

- يمكن إشهار عن طريق النشر للقوائم الإسمية للموظفين المعنيين بالترقية في الدرجة حسب الرتبة والسلوك والدرجة في المواقع المناسبة التابعة للإدارة، أن يكون الإشهار لمدة كافية، بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من الموظفين.

- الدراسة والرد على الطعون التي يتحمل أن يتقدم بها الموظفون غير مسجلين ضمن قائمة التأهيل وتبليغ المعنيين بالردود الكتابية المخصصة لهذه الطعون.

¹ - موسوعة التشريع المدرسي الجزائري، المرجع المطلوب لإمтиيازات الموظف في الهضاب والجنوب، الجزائر، شُهرَ يوم الإثنين 24 أبريل 2023.

² - عبد الحكيم سواكر، *الترقية في الدرجات*، مرجع سابق، ص 02.

³ - الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص 10.

إن إعداد قوائم التأهيل المخصصة للترقية في الدرجات ينبغي أن يكون وفقا لأحكام المرسوم رقم 304/07 السالف الذكر، حيث يجب التنويه للآتي:

- تأكد من الأقدمية المهنية للموظف وضبط جداول الترقية عند تاريخ 31 ديسمبر من السنة وإعداد قوائم التأهيل من خلال التسجيل في نفس جدول الترقية في الدرجة، وأن يكونوا منتمين لنفس الرتبة ولنفس الدرجة، ولا يمكن تسجيل موظفين ينتمون لرتب مختلفة في نفس الجدول.¹

- في حالة تساوي الموظفين المعنيين بالترقية في الدرجة يعتد بمعيار الأقدمية في الرتبة، أما في حالة تساويهم في الأقدمية في الرتبة، فإنه يأخذ بعين الاعتبار الحالة العائلية للموظف (متزوج، أعزب...)، وهذا ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19 المتضمن كفايات تقييم الموظف في الفقرة الثالثة على: " يمكن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إضافة معايير أخرى للفصل بين الموظفين المتساويين في الترتيب".²

- تتم المصادقة على قوائم التأهيل الخاصة بالترقية في الدرجة المعدة لهذا الغرض من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وهي اللجنة التي تمثل رتبة الإنتقاء الخاصة بالموظفين المعنيين، بعد مصادقة اللجنة المتساوية الأعضاء على قوائم التأهيل المعنية،

¹ - عبد الحكيم سواكر، *الترقية في الدرجات، مرجع سابق*، ص 03.

² - مرسوم تنفيذي رقم 165 / 19 المؤرخ في 27 ماي 2019، المتضمن كفايات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الصادر بتاريخ 09 جوان 2019، ص 09.

* تنظيم عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والقواعد الأساسية التي تخضع لها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199-20 الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، يتم الرجوع إلى اللجان المعنية لإبداء الرأي المتطابق المسبق حول سبعة (07) مسائل منها: - الترقية في الدرجة - الترقية في الرتبة عن طريق الإختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل، وهناك حالات يكون فيها رأي اللجنة إستشاريا فقط مثل: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص لرتبة إنتماء الموظف المعني على ذلك، تسري قراراتها ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع وتبلغ كتابيا قرارات اللجنة للموظف المعني في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع.

يبلغ الموظفون المعنيين بمستخرج قرار أو مقرر يتضمن المصادقة على جداول الترقية في الدرجة.¹

من خلال هذه النقطة سوف نحاول تناول مجموعة من الجزئيات تتعلق بترقية الموظف في الدرجة:

- تخضع جداول الترقية في الدرجة وكذا مستخرج قرار أو مقرر المصادقة على جداول الترقية في الدرجات لإجراءات التبليغ إلى المصالح المختصة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهي معفاة بهذا الصدد من جميع أنواع التأشيرة لاسيما القبلية منها المنوطة بمصالح الوظيفة العمومية أو الرقابة المالية.

- إن الترقية في الدرجة الأولى للموظفين الجدد تتم في أحد الممد المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304 /07 السالف الذكر، وفقا لما تقرره القوانين الأساسية الخاصة، وهذا بعد عرض ملفاتهم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا للتدابير والإجراءات المعمول بها في هذا المجال، يتم إحتساب مدة الترقية إلى درجة أولى إبتداء من تاريخ التنصيب.²

- تتم الترقية في الدرجة بالنسبة للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة والموظفين الذين يشغلون مناصب عليا في رتبهم الأصلية على المدة الدنيا بقرار أو مقرر فردي دون التسجيل في جدول الترقية.³

وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم الرئاسي 304/07 السالف الذكر على: " يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة

¹- عبد الحكيم سواكر، الترقية في الدرجات، المرجع السابق، ص 04.

²- عبد الحكيم سواكر، المرجع نفسه، ص 04.

³- صيلع مسعود، الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص 98.

القانون حسب المدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12¹، يكون تاريخ سريان الترقية في الدرجة بعد تاريخ التعيين في منصب.

- يسمح للموظفين المنتدبين* سواء لشغل وظائف عليا في الدولة أو مناصب عليا بترقيتهم في الدرجة في رتبهم الأصلية على أساس المدة الدنيا، وهذا بقرار أو مقرر فردي خارج جدول الترقية يتم إعداده من طرف الإدارة الأصلية للمعني².

وهذا ما نصت عليه المادة 14 من نفس المرسوم المذكور أعلاه.

- وكذلك تتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية³.

وهذا ما نصت عليه المادة 129 من الأمر 03/06 السالف الذكر على: "وبعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف الموجود في العطلة المرضية..."⁴.

المطلب الثاني: شروط وإجراءات الترقية في الرتبة

وضع المشرع للترقية في الرتبة إطار قانوني وحدد معايير وأساليب وإجراءات التي من خلالها تتم ترقية الموظف العمومي في الرتبة بعيدا عن الممارسات السلبية والمتمثلة في المحاباة والمحسوبية، وتقاديا لكل هذه الممارسات وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط.

¹-المرسوم الرئاسي 07-304، مصدر سابق، ص 12.

* الإنتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة إستفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ومن حقوقه في الأقدمية والترقية وفي التقاعد، وهذه الوضعية تخص الموظفين فقط، وله نوعين من الإنتداب:-الإنتداب بقوة القانون والإنتداب بناء على طلب الموظف (ارجع إلى بوطبة مراد).

²- صيلع مسعود، مرجع سابق، ص 98.

³- تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 95.

⁴- الأمر الرئاسي 06-03، مصدر سابق، ص 12.

الفرع الأول: شروط الترقية في الرتبة

أولا: شروط الترقية على أساس الشهادة

ترقية الموظفين في الرتبة على أساس الشهادة يجب أن يتحصل الموظفون على شهادات ومؤهلات بعد توظيفهم الأولى حيث يمكنهم بعد ذلك الإلتحاق برتبة أعلى من رتبتهم الأصلية في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي.¹

وهذا ما جاء به المنشور رقم 04 المؤرخ في 2017/11/30 الذي حدد مجموعة من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها قبل تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة يمكن أن نوجزها كالتالي:

- أن يكون الموظف المعني بالترقية مرسما في رتبته الأصلية.
- أن يكون نمط التوظيف الخارجي منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية، وذلك وفق لأحد طرق التوظيف الخارجي منها:
 - المسابقة على أساس الشهادة.
 - المسابقة على أساس الاختبارات.
- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد لاحقا لتوظيف المعني لأول مرة، حيث أن الترقيات في الرتبة اللاحقة على التوظيف الأول لا تؤثر على الترقية على أساس الشهادة طالما أن الشهادة أو المؤهل الجديد يسمح له بالإلتحاق برتبة أعلى من رتبة الترقية التي يشغلها حاليا، مثال ذلك: موظف ينتمي إلى رتبة ملحق إدارة تحصل وهو قيد الخدمة على شهادة ليسانس في الحقوق تمت ترقيته بعد الحصول على هذه الشهادة إلى رتبة ملحق

¹ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، ص 112-113.

رئيسي للإدارة، يمكن ترقيته مباشرة إلى رتبة متصرف وهي الرتبة التي توافق مستوى تأهيل شهادته.¹

فالعبرة هنا أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة بعد التوظيف الأول بغض النظر عن ترقيته في الرتبة بصفة لاحقة.

- أن يتطابق ويتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي المتحصل عليه مع التخصصات المطلوبة في التوظيف الخارجي المخصص لرتبة الترقية، وأيضاً أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي ينتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف المعني.²
- يجب توفر المنصب المالي شاغر مع مصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المباشرة.

ثانياً: شروط الترقية على أساس تكوين المتخصص

تتمثل الشروط الأساسية للترقية عن طريق التكوين المتخصص فيما يلي:

- إعداد مخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد والمصادقة عليه.
- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادق عليه.
- إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للإلتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.
- إجراء إعلان إشاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية من تقديم ترشيحهم.

¹- المنشور رقم 04 المؤرخ في 30-11-2017، يتعلق بالترقية على أساس الشهادة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ص 02.

²- عبد الحكيم سواكر، الترقية على أساس الشهادة، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مفتشية الوظيفة العمومية، غليزان، 2019، ص 02.

- إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة.¹

ثالثا: شروط الترقية عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني

تعد الترقية على أساس الإمتحان المهني أو الفحص المهني من بين أهم أنواع الترقية التي تحقق المساواة بين الموظفين، وإستناد المناصب الشاغرة للموظفين الأكفاء، وذلك لإعتمادها على معايير موضوعية.

ونظرا لأهمية هذا النوع من الترقية كرسه الأمر رقم 03/06 في المادة 107، إلا أن هذه الأخيرة لم تضع شروط الترقية على أساس الإمتحان المهني أو الفحص المهني، وأحالت هذه المسألة إلى القوانين الخاصة.

وبالعودة إلى القوانين الأساسية الخاصة لوحظ إتفاقها على عدة شروط عامة وهي:

- الأقدمية المهنية، وتتفاوت هذه الأقدمية من رتبة إلى أخرى ومن سلك إلى آخر.
- مراعاة النسبة المخصصة للترقية على أساس الإمتحان أو الفحص المهني، والنسبة الأكثر إعتمادا في القوانين الأساسية الخاصة هي 30% من المناصب الشاغرة، إلا أن في بعض الرتب تصل النسبة إلى 80%.²
- النجاح في* الإمتحان المهني أو الفحص المهني.

¹ - شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2013/2014، ص 83.

² - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 497.

* يجري الإمتحان أو الفحص المهني طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

رابعاً: شروط الترقية على أساس الاختيار

تتم الترقية على أساس الاختيار من بين الموظفين الذين يستوفون جملة من الشروط نصت عليها المادة 107 في الفقرة 5 من الأمر رقم 03/06 وبعض التعليمات والمناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ويمكن تلخيص هذه الشروط فيما يلي :

- إستفاء الأقدمية المطلوبة لم تحدد له تحدد المادة 107 من الأمر رقم 03/06 مدة الأقدمية المطلوبة للترقية على سبيل الاختيار، وتركت هذه المسألة للقوانين الأساسية الخاصة لوحظ إعتداد معظمها على مدة 10 سنوات.

وتخفف المدة للموظفين الذين يمارسون مهامهم في بعض مناطق الجنوب طبقاً لأحكام المرسوم رقم 199/72 المذكور سابقاً، وتخفف أيضاً للموظفين الذين شاركوا في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 92/96 والمتضمن تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

- التسجيل في قائمة التأهيل، نصت على هذا الشرط أيضاً المادة 107 السابقة الذكر، فيجب التسجيل في قائمة التأهيل التي تعدها المصلحة المختصة بتسيير الموارد البشرية في الإدارة أو المؤسسة العمومية، وتكون موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية.

- مراعاة النسبة المخصصة للترقية على أساس الاختيار، فالمادة 107 لم تحدد هذه النسبة فتركت هذه المسألة للقوانين الأساسية الخاصة، وبالرجوع إلى مختلف القوانين الأساسية الخاصة لوحظ أنها إعتمدت نسبة 10% من المناصب الشاغرة، إلى أن بعض إعتد نسبة 20% بالنسبة لبعض الرتب.¹

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص ص 498-499.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية في الرتبة

أولا: إجراءات الترقية على أساس الشهادة

إن إعداد عملية الترقية على أساس الشهادة، مرتبط بتطبيق مجموعة من الإجراءات التحضيرية يمكن تلخيصها كالآتي:

- تخصيص المنصب المالي وينبغي على الإدارة وأثناء دراسة مشروع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إعداد قائمة تأهيل معدة لهذا الغرض.
- الإشهار عن طريق الإلصاق في أماكن العمل وعلى مستوى جميع المصالح الخارجية بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية ذات الاختصاص الإقليمي الذي يشمل جميع الولايات، ينبغي أن يكون أجل الإشهار لمدة كافية بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من الموظفين المعنيين.
- تجميع الطلبات ودراستها وتسجيلها في قائمة التأهيل المعدة لهذا الغرض على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين، في نفس السياق بعد الدراسة يتم الرد على الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفين غير المسجلين على قائمة التأهيل وتبليغ المعنيين بالردود الكتابية المخصصة لهذه الطعون.
- تجميع الطلبات ودراستها وتسجيلها في قائمة التأهيل المعدة لهذا الغرض على الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين على قائمة التأهيل وتبليغ المعنيين بالردود الكتابية المخصصة لهذه الطعون.
- إعداد قائمة التأهيل ينبغي أن تكون وفقا لأحكام المنشور¹ 04 المؤرخ 30 نوفمبر 2017 مع إحترام شروط المنصوص عليها في نفس المنشور. وكذلك أيضا حسب كل رتبة وفقا لدرجة الإستحقاق مع الإعتماد أولا تاريخ الحصول على الشهادة أي الأقدمية.²

¹ - المنشور رقم 04، المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² - عبد الحكيم سواكر، الترقية على أساس الشهادة، مرجع سابق، ص 04.

- في حالة تساوي المترشحين في الترتيب فإنه ينبغي إعتداد باقي المعايير النصوص عليها في المنشور رقم 07 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة، ومن أهم هذه المعايير:

✓ ملائمة شعبة الاختصاص والخبرة المهنية المكتسبة ونتيجة المقابلة مع لجنة الإنتقاء.

✓ يتم تنقيط المترشحين حسب المعايير المذكورة وغيرها ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة، غير تنقيط المخصص لكل معيار وكذا المعايير الثانوية يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله.¹

ثانيا: إجراءات الترقية على أساس التكوين المتخصص

بعد إنتهاء دورة التكوين المتخصص، تقوم الإدارة والمعهد الذي نظم الدورة التكوينية للموظفين بإعداد محضر يمضي عليه من طرف مدير المعهد والمسؤول عن الإدارة المعنية، وعلى إثر هذا المحضر يتم ترقية الموظفين الناجحين في التكوين إلى رتبة أعلى، ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية.²

ثالثا: إجراءات الترقية عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني

- المناصب المالية المخصصة للمسابقات والإمتحانات الفحوص المهنية، في هذا الإطار وبغية وضع أسس التسيير للموارد البشرية في الإدارة العمومية وعقلنة ينبغي أن تحدد سنويا الإختبارات والتوجيهات الرئيسية للسياسة القطاعية للتوظيف وترقية الموظفين مع ضرورة توفيق عند توزيع المناصب المالية المعنية بين إحتياجات التوظيف الخارجي ومتطلبات الترقية الداخلية.

¹ - المنشور رقم 07 المؤرخ في 30 أفريل 2011، المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب للوظيفة العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 02.

² - مولود ديدان، مرجع سابق، ص 113.

- إطار تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية، نص الإطار التنظيمي يكون في الفصل 2 من المرسوم رقم 194/12 المتضمن كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، على أن إطار التنظيم يتم تحديده بقرار.
- فتح المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية.
- يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من القرار المتضمن فتح المسابقات للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب حالة في أجل أقصاه خمسة (5) أيام إبتداء من تاريخ توقيعه، مع إبداء المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية رأيها في أجل أقصاه سبعة (7) أيام.¹
- إشهار الإمتحان المهني عن طريق الإلصاق في أماكن العمل والمواقع الإلكترونية للمؤسسة وتحديد مدة التسجيل ب (15) يوم على الأقل و (30) يوم على الأكثر.
- دراسة ملفات المترشحين المقبلون والمرفوضون يكون منطرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتعلم المترشحين المقبولين لإجتياز الإختبارات الكتابية في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام.
- تنظيم الإمتحان المهني والإشراف عليه في كافة مراحله يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المنظمة لهذه العملية، وإجراء إختبارات كتابية وشفوية يدخل ضمن صلاحيات المؤسسة العمومية للتكوين.
- إعلان نتائج الإمتحان المهني يكون حسب درجة الإستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة، مع نشر قوائم المترشحين من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

¹ - المنشور رقم 01، معدلة والمتممة، المؤرخ في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المحدد لكفايات تنظيم المسابقات وإجراءاتها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص ص 02-06.

- يعين المترشحون الناجحون في الإمتحان المهني بصفة مرسمين في الرتبة الأعلى ويقبلون للإلتحاق بالتكوين المخصص حسب الحالة.¹
- إجراء تكوين تكميلي يخضع الموظف الذي نجح في الإمتحان أو الفحص المهني لدورة التكوين التكميلي قبل تعيينه في الرتبة، ويعد هذا الإجراء ضروريا، حيث لا يعين الموظف الناجح في الإمتحان المهني أو الفحص المهني في الرتبة الجديدة إلا بعد إستكمالها.
- يلاحظ من خلال الشروط السابقة الذكر أن الترقية على أساس الإمتحان المهني أو الفحص المهني جمع بين معيار الأقدمية ومعيار الكفاءة.²
- رابعا: إجراءات الترقية على أساس الإختيار
- تتم عملية الترقية الإختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف المصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10 % من المناصب الشاغرة.
- تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية أي يثبتون الأقدمية في الرتبة.³
- إشهار عملية الترقية على سبيل الإختيار عن طريق الإلتحاق في أماكن العمل وعلى مستوى جميع المصالح الخارجية بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية ذات الإختصاص الإقليمي والجهوي.
- تجمع الطلبات والتقارير الواردة من المسؤولين المباشرين ودراستها وتسجيلها في قائمة التأهيل.
- الدراسة والرد على الطعون الذي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين على القائمة التأهيل وتبليغ المعنيين بالردود الكتابية المخصصة لهذا الغرض.

¹ - عبد الحكيم سواكر، الترقية في الرتبة عن طريق الإمتحان المهني، مرجع سابق، ص 04.

² - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 498.

³ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 102.

- إعداد قوائم التأهيل المخصصة للترقية على سبيل الإختيار، ينبغي أن يكون وفقا لأحكام المنشور رقم 86 المؤرخ في 2011/03/13 مع إحترام الشروط المنصوص عليها في نفس المنشور.
- إحترام تنقيط والمعايير المصادق عليها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.
- لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.
- إنه ينبغي إتمام إجراءات الترقية على سبيل الإختيار قبل إنقضاء السنة المالية، أي قبل 31/12/السنة.¹

¹ - عبد الحكيم سواكر، الترقية في الرتبة على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، مرجع سابق، ص 04-05.

خلاصة الفصل الأول:

تعتبر الترقية من أهم المحطات التي قد يحصل عليها الموظف العمومي خلال مساره المهني لأنها ترفع الموظف في السلسلة الوظيفي

حيث تضمن له نفعاً معنوياً ومادياً في نفس الوقت وتؤدي كذلك إلى تزايد تبعاته وسلطاته إلى أن يصبح في أعلى الهرم الوظيفي، ويجب على الجهة الإدارية إلى قصر الترقية لشغل الوظائف الأكثر أهمية على الأكفاء فإذا لم يكفل نظام الترقية رغبة الموظف في الترقية وحاجة الإدارة إلى أكفاء العناصر نظام الترقية رغبة الموظف في الترقية وحاجة الإدارة إلى أكفاء العناصر شغل بها الوظائف الأعلى ذات الواجبات والسلطات والمسؤوليات الأكثر خطورة، هنا يدب الفساد والفوضى

من خلال هذه الاعتبارات أحاط المشرع الجزائري لعملية الترقية مجموعة من الضوابط القانونية، مع إلزام الإدارة والموظف العمومي الخضوع لها وإتباعها.

ولكن في بعض الحالات وبالرغم من توفر الشروط القانونية للترقية الموظف العمومي، إلا أنه قد يحرم منها لأسباب تحول دون ترقية وأحاط المشرع الجزائري نظام الترقية رقابة لحماية الموظف العمومي من أي انتهاك قد تمس بحقه وبعيد عن المحسوبية والجهوية والمحاباة، وهذا ما سنتناوله في الفصل الثاني من هذه المذكرة.

الفصل الثاني:

موانع الترقية والرقابة على قرارات الترقية وفق
التشريع الجزائري

من المتفق عليه أن الموظف العمومي إذ إستوفت فيه الشروط القانونية اللازمة للترقية فعلى الجهة الادارية المختصة إلا ترجعها دون سبب، وإن كان لها سلطة تقديرية في هذا البيان فالمركز القانوني للموظف لا ينشأ في الوظيفة العمومية بإستفاء الشروط المقررة للترقية، و إنما ينشئ ويحدث أثره القانوني بإصدار قرار الترقية.

ولكن قرار الترقية له موانع بمقتضاها يمنع على الإدارة ترقية الموظف العمومي برغم من توفر الشروط، فقد يكون بسبب وجود عائق ومانع يحول دون ذلك، مثل إحالة الموظف العمومي إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية وتوقيع بعض العقوبات التأديبية عليه مع توقف عن العمل.

فالإدارة لا يجب أن تضيف أي مانع من موانع الترقية، فالأصل هنا أن تكون هذه الموانع محددة بنص قانوني، وذلك ما أوجب وجود آليات للرقابة على هذه القرارات.

ومن هذا المنطلق سنعالج هذا الفصل:

المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: الرقابة على قرارات الترقية.

المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية

لقد حصر المشرع الجزائري الموانع الترقية التي تحول دون ترقية الموظف العمومي في نوعين من الموانع تتمثل في موانع تأديبية والتي تتعلق ببعض الحالات التأديبية التي قد يتعرض لها الموظف عند إرتكابه خطأ مهني أو بموانع أخرى تتعلق ببعض الوضعيات القانونية.

المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي.

إن في مجال التأديبي يجب أن تحدد الأخطاء المهنية التي قد تصدر عن الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، حيث توضع عليه بعض العقوبات التأديبية، وعليه سنحاول في هذا المطلب شرح بعض العقوبات التأديبية في الفرع الأول والعقوبات الجزائية في الفرع الثاني التي لها تأثير على حق الترقية.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية.

نص المشرع الجزائري ضمن الباب السابع النظام التأديبي في الفصل الأول تحت عنوان المبادئ العامة من قانون الوظيفة العمومية في نص المادة 160 على: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.¹

صنف الأمر 03/06 الأخطاء المهنية في أربعة درجات، وهذه الدرجات هناك البعض منها تؤدي إلى مانع للترقية، فالمشرع هنا راعي فيها درجة خطورة المخالفة وأثرها على المرفق العام والوظيفة العمومية، وهذا ما تضمنته المادة 163 من الأمر 03/06 حيث وضعت إجراءات التي تتعلق بالترقية أو العقوبة والمتمثلة في:

- 1- العقوبة من درجة الثانية: شطب من قائمة التأهيل.
- 2- العقوبة من درجة الثانية: التنزيل من درجة إلى درجتين.

¹ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر السابق، ص14.

3- العقوبة من درجة الثانية: التنزيل إلى مرتبة سفلى مباشرة.¹

أولاً: الشطب من قائمة التأهيل.

يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على الترقية مشروعية كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي، والتي تطلب القانون أيضاً إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.²

يشترط لشطب إسم موظف من قائمة الترقية ضرورة توافر الشروط الآتية :

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

2- يجب أن يتخذ قرار الشطب من قائمة الترقية بمعرفة السلطة المختصة بالتعيين بإعتباره السلطة التأديبية المختصة، مع تحليل قرار.

3- يجب على سلطة التأديبية إستطلاع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل توقيع عقوبة الشطب من قائمة الترقية.

ويترتب على صدور قرار من سلطة تأديبية لتوقيع عقوبة الشطب من قائمة الترقية، وحذف إسمه من القائمة وبالتالي عدم ترقية الموظف خلال مدة صلاحية هذه القائمة.

ولما كانت مدة صلاحية القائمة سنة واحدة، فإننا نرى مدة شطب من قائمة لا تكون إلا من هذه السنة فقط، وبالتالي فليس هناك ثمة ما يمنع من إعادة إدراج إسم الموظف في قائمة ترقية جديدة للسنة التالية إذ ما رأيت الإدارة ذلك وتوفرة فيه شروط إستحقاق الترقية.³

¹ الأمر الرئاسي 06-03، مصدر السابق، ص15.

² سعيد مقدم، *الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور التسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص437.

³ بريك خديجة، *الترقية في قانون الوظيفة العمومية*، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، تخصص قانون إداري، 2020/2019، ص29-30.

ثانيا: التنزيل من درجة إلى درجتين:

ويقصد به خفض درجة الموظف في سلم الدرجات أي معاقبته إلى درجة أسفل من الدرجة التي كان يشغلها مباشرة وهذا الجزاء له أثر على مركزه الوظيفي من حيث الاختصاص وفرص الترقية، ويترتب عنه خفض في الراتب الرئيسي وفي علاوة المردودية، ويشترط لإتخاذ هذا الجزاء أن يكون الموظف مخطئ يملك درجة واحدة على الأقل.

يلاحظ على هذا الجزاء أنه إحتتمل الجانب المالي والمعنوي والوظيفي حيث يمتد أثره إلى راتب الموظف وكيانه المعنوي ومهام وظيفته.¹

ثالثا: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

تعتبر هذه بمثابة السقوط الحر للموظف لما بناه خلال مدة من الزمن وارتقائه من الدرجات ، وهي خفض رتبة الموظف المخطئ خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة إلى الرتبة السفلى مباشرة، ويترتب عنه مساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف المعني.

وتجدر الإشارة إلى أن السلطة التأديبية ملزمة بالتأكد من عدم إستحالة تنفيذ هذا الجزاء كأن يكون الموظف المخطئ في الرتبة الأولى أو في سلك ذي الرتبة الوحيدة²، وهذا ما نصت عليه البرقية رقم 630 تتعلق بعقوبة التنزيل في الرتبة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: العقوبات الجزائية

تعددت العقوبات الجزائية للموظف بتنوع القوانين منها:

أولا: الجرائم التأديبية في قانون العقوبات.

إن 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:

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص607.

² بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص608.

جريمة تعسف رجال الأمن في استعمال سلطاتهم في مجال التفتيش كدخول منزل شخص بغير رضا أي بدون تصريح من قبل وكيل الجمهورية وفي غير الحالات المقررة في القانون.¹

وكذلك نص على جريمة الامتناع الموظف أوقاضي عن فصل فيما يجب عليه أن يقضي فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك وهذا ما نصت عليه المادة 136 من قانون العقوبات.²

وأیضا نص على جرائم موظفي إدارة البريد لجرائم فتح وإختلاس وإتلاف الرسائل أو المساعدة على ذلك أو إفشاء محتوى البرقيات، ونجده ذلك ينص على جريمتي ممارسة المهام من قبل الموظف دون إدلاء اليمين القانونية إذ كان القانون يشترط ذلك وكذلك جريمة إستمراره في مزاولة مهامه رغم عزلة أو إيقاف عن وظيفته كما تطرق المشرع إلى جرائم أخرى قد يرتكبها الموظف وهي مثلا جريمة تحريف كما نجده يحرم كل تزوير المحررات العمومية أو الرسمية التي يقوم بها موظف عمومي وكذلك إذ قام بتسليم وثائق السفر أو بطاقات تعريف عبر الحالات التي حددها القانون.³

كما نص على جريمة الخيانة الامانة وكذلك جريمة عدم إحترام ضابط الحالة المدنية أو قوانين الزواج أو دفن الموتى.

ثانيا: الأخطاء التأديبية في القانون العام للوظيفة العمومية.

وهذا ما نصت عليه المادة 178 من الأمر 03/06 التي تخص الدرجة الأولى.⁴

وتتمثل هذه الأخطاء في كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يسمى السير الحسن للمصالح، فمن المخالفات التي يمكن أن تدرج في هذه الدرجة وفق المعيار العام التغيب أو

¹ بريك خديجة، مرجع سابق، ص31.

² الأمر رقم 66-156، والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13، الصادرة في 08 يونيو سنة 1966، ص63.

³ محمد الطاهر كاوية، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015/2014، ص58.

⁴ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص16.

التأخر عن العمل، عدم تنفيذ المهام الموكلة للموظف، ويلاحظ أن معيار أخطاء الدرجة الأولى واسع يشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكييفها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.¹

ونصت المادة 179 من الأمر 03/06 على أنه: "يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181".²

فمن خلال هذه المادة يمكن تسجيل ملاحظتين:

- أن شرط تكييف الخطأ من درجة الثانية بالنسبة للمساس بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة أن يكون سهوا أو إهمالا، أما إذا كان معتمدا فيكيف من درجة أخرى.

- إشتراط أن تكون الواجبات القانونية أساسية أي ما نص عليه القانون ومختلف القوانين الأساسية الخاصة.³

ونصت المادة 180 من نفس القانون على أخطاء من درجة الثالثة وتتمثل في:

التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية وإخفاء معلومات ذات طابع المهني ورفض تمديد تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول وإفشاء السر المهني وإستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض خارجة عن المصلحة.⁴

أما الأخطاء من الدرجة الرابعة فنصت عليها المادة 181 من نفس القانون إذ قام الموظف بالتالي:

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص570.

² الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص16.

³ بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص570.

⁴ الأمر الرئاسي رقم 03-06، مصدر نفسه، ص16.

- 1- الاستفادة من إمتيازات، من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي سواء بتقديم الخدمة أو قدمت له في إطار تأدية مهامه.
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان عمله.
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة لتجهيزات أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الاساءة إلى حسن سير المرفق والمصلحة.
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية يعد هذا الخطأ جسيما وفيه تحايل من الموظف على شروط التوظيف والترقية من الطبيعي أن يفرض المشرع تطبيق جزاء من الدرجة الرابعة كون الشخص المعين في الوظيفة أو الموظف المرقى ليس أهلا للتوظيف أو الترقية.¹

ثالثا: المخالفات التي وردت في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

لقد إهتم القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته إهتمام خاص بالموظف العمومي لأنه عنصر مهم في الإدارة وفي الدولة، إذ نجد المشرع الجزائري قد أحصى عدة جرائم ومخالفات يرتكبها الموظف وذلك حسب نص المادة 29 من القانون رقم 01/06 السالف الذكر حيث نصت على:

" يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200000 دج إلى 1000000 دج كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي شيء آخر ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظائفه أو بسببها ".²

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 571.

² القانون رقم 01-06 ، الصادر في 2006/02/20، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية، رقم 14 المعدلة والمتممة بالقانون رقم 15/11 مؤرخ في 2 رمضان عام 1432 الموافق ل: 2 سنة 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 44 ، ص13.

وكذلك يعتبر خطأ يستحق المتابعة التأديبية كل إستعمال للنفوذ أو خرق للقوانين والتنظيمات بغرض الحصول على منافع غير مستحقة، وكذلك تلقي فوائد من العقود التي يكون فيها مديرا أو مشرف، وكذلك في حالة قبول الهدية أو إمتياز غير مستحق من شأنها أن تؤثر في إجراء أو المعاملة وذلك لضمان عدم التشكيك في المرفق العام وذلك طبقا لنص المادة 38 من الأمر 01/06 السالف الذكر.¹

بالإضافة إلى المخالفات التي وردت في القوانين المنظمة لبعض شؤون الموظفين منها المرسوم رقم 131/88 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطنين في المادة 40 حيث نصت على " يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حالة إعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة والمواطنين، وهذا دون المساس بالعقوبات المدنية والجزائية التي يتعرضون لها طبقا للتشريع الجاري به العمل بسبب أخطائهم الشخصية ".²

ونصت أيضا المادة 174 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أن: " يوقف فورا الموظف الذي كان محل المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ".³

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

من خلال ما سبق نلاحظ أن الأمر 03/06 لم يعرف العقوبات التأديبية إلا أنه أول بعض المبادئ التي تساعد على وضع تعريف له.

¹ قانون رقم 01-06، مصدر سابق، ص15.

² المرسوم رقم 131-88، المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1408 الموافق ل 4 يوليو سنة 1988، المتضمن ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، ص1017.

³ الأمر الرئاسي رقم 03-06، مصدر سابق، ص16.

يمكن تعريف الجزاء التأديبي بأنه: " إجراء فردي محدد بالنص، ينال من المزايا والامتيازات الوظيفية، تتخذه السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيًا، بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة".¹

فمن خلال هذا التعريف يمكن تلخيص بعض الخصائص للجزاء التأديبي:

- 1- الجزاء التأديبي إجراء فردي ضد الموظف المخطئ.
- 2- الجزاء التأديبي يمس الكيان المعنوي للموظف أو مركزه القانوني.
- 3- الجزاء التأديبي تتخذه السلطة الادارية الرئاسية وذلك حسب المادة 165 من الأمر 03/06.

4- الجزاء التأديبي هادف، بمعنى أنه يهدف إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام والحفاظ على المصلحة العامة.

ويضيف الفقه إن هذا الهدف أهدافا أخرى أهمها: ردع الموظف المخطئ وحيلولة له دون عودته إلى خطأ، إصلاح الموظف المخطئ وتقويمه وردع الموظفين الآخرين عند الاقتداء به.²

أما العقوبات الجزائية فتقوم على أساس الجريمة جنائية تختلف في أركانها وأوصافها عن الخطأ المهني، وكذلك أن العقوبة الجنائية تمس حرية الموظف بشكل أساسي.

المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية.

يمكن أن يكون الموظف العمومي خلال مساره المهني في إحدى الوضعيات التي نص عليها الأمر 03/06، فلا يمكن القول بأن الموظفين كلهم في وضعية واحدة بل نجدهم في وضعيات مختلفة، مع أنهم كلهم يحملون صفة الموظفين، غير أن مركزهم القانوني يختلف، وبالتالي لا يتمتعون بنفس الحقوق ولا يلتزمون بنفس الواجبات.³ فمن خلال هذه الوضعيات نجد بأنها تؤدي إلى مانع الترقية حيث نصت المادة 127 من الأمر 03/06 على أن: "يوضع

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 602-603.

² بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص 603.

³ قروف جمال، وضعيات الموظف العمومي بين متحدث بالمرسوم التنفيذي 373/20 والمتطابق مع الأمر 03/06، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2021، ص 415-436.

الموظف في إحدى الوضعيات الأتية، القيام بالخدمة والانتداب وخارج الاطار والاحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية".¹

من خلال نص المادة نجد بأن وضعيتين فقط التي تؤدي إلى منع الموظف العمومي من الترقية وهما وضعية خارج الاطار ووضعية الاحالة على الاستيداع. لذلك سوف نتطرق إليهما في هذا المطلب.

الفرع الأول: وضعية خارج الاطار.

لم يضع الأمر 03/06 تعريف جامع لهذه الوضعية، فنصت المادة 140 من الأمر 03/06 على: "وضعية خارج الاطار في هذه الحالة التي يمكن أن توضع فيها الموظف بطلب منه، بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه في الوظيفة لا يحكمها هذا القانون".²

فهذه المادة وضعت ضوابط مهمة في هذه الوضعية وهي أن تكون بطلب من الموظف، بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب الإداري، وفي وظيفة لا يحكمها هذا الأمر، إلا أن هذا لم يجمع على كافة الشروط الضرورية لهذه الوضعية، فالمادة 141 قصدت هذه الوضعية على الموظفين المنتمين إلى مجموعة (أ) من نفس الأمر ونصت على تكريس هذه الوضعية بقرار فردي ويكون إداري لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات ولا يستفيد الموظف الموجود في هذه الحالة من الترقية³، فنصت المادة 141 على: "لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى فوج (أ) المنصوص عليه في المادة 08 من هذا الامر، تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز 05 سنوات، لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات".⁴

من خلال المادتين 140 و 141 من الأمر 03/06 السالف الذكر نستنتج شروط هذه الوضعية:

¹ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص 12.

² الأمر الرئاسي 03-06، مصدر نفسه، ص 13.

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 527.

⁴ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر نفسه، ص 13.

1- تقرر وضعية خارج الاطار بناء على طلب الموظف.

2- يجب أن يكون الموظف قد إستنفذ حقه في الانتداب الاداري، إن استنفاد الموظف لحقوقه في الانتداب الاداري يعد شرطاً أساسياً فلا يمكن للموظف أن يستفيد من هذه الوضعية ابتداءً.

3- يجب أن يكون الموظف ينتمي إلى مجموعة (أ).

4- يجب أن لا تتجاوز مدة وضعية خارج الاطار خمس (5) سنوات ، إلا أن المادة 141 من الأمر 03/06 لم تحدد مدة الادنى، مما يفي أنه يمكن وضع الموظف في هذه الوضعية لمدة تقل عن خمس سنوات مهما كانت هذه المدة قصيرة، كما أن المادة لم تحدد عدد المرات منح هذه الوضعية.

5- صدور قرار إداري فردي من سلطة مختصة.¹

إن وضع مسار مهني في هذه الوضعية خارج الاطار تجمد الترقية في الدرجات، فنص المادة 141 في الفقرة الثالثة صريح في حرمان الموظف من الترقية في الدرجات ويمكن القول بأن حرمان الموظف من الترقية في الرتبة يكون من الباب أولى ما دام الموظف محروم من الترقية في الدرجة.²

الفرع الثاني: الإحالة على الإستيداع.

تتمثل وضعية الاحالة على الاستيداع في الايقاف المؤقت لعلاقة العمل أو العلاقة الوظيفية القائمة بين الموظف المعني والمؤسسة أو الادارة العمومية المستخدمة وتؤدي بذلك إلى توقيف دفع للراتب وكذا حقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد غير أنه يحتفظ بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.³

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 527-529.

² بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص 529-530.

³ عبد الحكيم سواكر، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، المديرية العامة للوظيفة العمومية ، مفتشية الوظيفة لولاية إيليزي، 2021، ص 31.

يفهم من خلال هذه الفقرة أن وضعية الاحالة على الاستيداع تقوم على فكرة أساسية تتمثل في توقيف المؤقت للعلاقة الوظيفية ويترتب على هذا تعليق الحقوق مثل الراتب والأقدمية في الدرجات وفي التقاعد.

يتم إقرار وضعية الاحالة على الاستيداع والاستفادة منها لفائدة الموظفين المعنيين تتوفر مجموعة من الشروط نوجزها كالآتي:

- 1- أن يكون الموظف مرسما ويتواجد في وضعية الخدمة في إحالة الاستفادة لأول مرة.
 - 2- توفر حالات الاحالة على الاستيداع سواء بقوة القانون أو بناء على الطلب وإثباتها بالوثائق المطلوبة.
 - 3- توفر النسبة القانونية المحددة في القانون الأساسي الخاص برتبة إنتماء الموظف المعني بالنسبة لحالات الاحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف.
 - 4- إستقاء شرطي سنتين (2) من الخدمة الفعلية بالنسبة لإحالة الموظفين على الاستيداع لأغراض شخصية.¹
- إنه وبعد إستقراء أحكام كل من الأمر رقم 03/06 نجد أن وضعية الاحالة على الابتداء ويمكن أن تنقسم إلى نوعين (02) هما.

أولاً: وضعية الاحالة على الاستيداع بقوة القانون.

تتمثل وضعية الاحالة على الاستيداع بقوة القانون، في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر 03/06.² وتتمثل هذه الحالات في:

- 1- في حالة تعرض أحد الأصول الموظف أو زوجته أو أحد أبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، هذا الاعتبار انساني قدره المشرع، فالمرض متى كان خطيراً أو كناً أمام إعاقة لأحد الأصول الموظف أ، زوجته نتج عنه تشتت ذهن الموظف و تصحف معنوياته، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أدائه الوظيفي على نطاق الخدمة العمومية.

¹ عبد الحكيم سواكر، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، مرجع السابق، ص31.

² الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص13.

2- السماح للزوجة الموظفة بتربية الطفل يقل عمره عن خمسة (5) سنوات ، هذا إعتبار إنساني أيضا فلا ينبغي المبالغة والإفراط في إلزام الموظفة بالعمل و مواصلة الأداء الوظيفي رغم ظروفها الإنسانية والاجتماعية.¹

3- السماح للموظف بالتحاق بزوجه إذ إضطر إلى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنته.

4- لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد.

5- إذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في خارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو مكلف بمهمة تعاون، ولا يمكنه الاستفادة من الانتداب.²

ثانيا : الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

نصت المادة 148 من الأمر 03/06 السالف الذكر على هذا نوع من الإحالة، حيث جاءت في نص المادة على: " يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين (2) من خدمة الفعلية³.

1. الإحالة على وضعية الاستيداع للقيام بدراسات أو أعمال بحث لكن نص للمدة لم تحدد طبيعة هذه الدراسات وأعمال البحث واشترطت أن يكون للموظف سنتين من خدمة الفعلية⁴ فلا يجوز للموظف المتربص مثلا الاستفادة من هذه الحالة كما لا يجوز للموظف المرسوم وله يتوقف المدة حق تقديم الطلب ويمنح الإحالة لمدة دنيا قدرها ستة أشهر لمدة قصوى قدرها سنتين وهذا طوال المسار الوظيفي

وعن شكل الإحالة عند الاستيداع فتتم بقرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المؤهلة ولا يستفيد من الترقية في الدرجات⁵

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص146.

² عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص33

³ الأمر الرئاسي 06-03، مصدر سابق، ص14.

⁴ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص538.

⁵ عمار بوضياف، مرجع نفسه، ص147.

كما انه لا يمكن أن يوضع خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) المنصوص عليهم في أحكام المادة 8 من القانون الأساسي العام الوظيفية العمومية أي أن الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو ما يعدله¹

وخلال مدة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لا يجوز للموظف ممارسة أي نشاط مرجح، فلا يعقل أن ينقطع الموظف عن أداء عمله الأصلي ليتفرغ النشاط آخر فتمثل هذا التطرق محذور، فعلى الإدارة وفي كل وقت القيام بتحقيق للتأكد من جدية الأسباب المؤدية للانتفاع بوضعية الإحالة على الاستيداع²

وهذا ما نصت عليه المادة 151 من الأمر 03/06 على : " يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية."³

ويكون استرجاع الموظف لحقوقه في الترقية لما كان في وضعه في رتبته الأصلية، مرهونا بانقضاء مدة هذه الوضعية، أي انتهاء المدة القانونية لهذه الوضعية يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون.⁴

ونهاية وضعية الإحالة على الاستيداع عدة أسباب، وتترتب عنها آثار قانونية فيمكن تلخيص الأسباب فيما يلي:

1. انتهاء مدة وضعية الإحالة على الاستيداع بانتهاء المدة المقررة لها في القرار الإداري الفردي الصادر من قبل سلطة المؤهلة.
2. انتهاء وضعية الإحالة على الاستيداع ببعض أسباب العامة فالعلاقة الوظيفية كالوفاة و الاستقالة والتشريح بين الجمع بين وظيفتين.

¹ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، دون طبعة، الجزائر، 2012، ص 69.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 147

³ الأمر الرئاسي 03-06، مصدر سابق، ص 14.

⁴ رشيد حباني، مرجع نفسه، ص 72.

أما الآثار كما أشرنا سابقا فيتربط عنها إعادة الإدماج في رتبته الأصلية ورفع التجميد على سير المسار المهني فعندها الموظف يخضع لمختلف العمليات التسييرية كالترقية والتقييم والنقل وغيرها¹.

من خلال ما سبق نلخص إذا الموظف الذي يتوقف عن أداء نشاطه الوظيفي بين هذه الوضعية يتوقف كل من راتبه وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات.

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 540_541.

المبحث الثاني: الرقابة على قرارات الترقية

بالرغم من رجوع الاختصاص للإدارة العامة في إصدار القرارات الإدارية ، و منها قرار ترقية موظفيها العموميين ، إلا أنها تقع في بعض الأخطاء و الهفوات ، بقصد أو بغير قصد ، لذلك فرضت عليها رقابة إدارية و قضائية ، فحتى الموظف يمكنه أن يساهم في تسيير الشؤون العمومية ، و حسن سير و انتظام المرافق العامة ، و مثال ذلك اللجنة المتساوية الأعضاء حسب ما ورد في النصوص القانونية الجزائرية مثل الأمر رقم 03/06 ، و اللجان التقنية و غيرها.

حيث تهدف الرقابة إلى الحماية الإدارية و القضائية لحق الموظف العام في قرار الترقية الصادر بحقه ، و دور الإدارة في إعادة النظر في قرارات الترقية المتعلقة بالموظف العام ، فيما إذا كانت الإدارة تستطيع تعديل أو تصحيح أو إلغاء قرار الترقية.

و يخضع قرار الترقية للرقابة شأنه شأن القرارات الإدارية الأخرى ، و هذه الرقابة قد تكون داخلية تمارسها الإدارة على نفسها أو خارجية تمارسها إحدى الهيئات أو الجهات الخارجية (إدارية) ، و قد تكون قضائية يمارسها القضاء.

لذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين:

- المطلب الأول تحت عنوان: الرقابة الإدارية.
- المطلب الثاني تحت عنوان: الرقابة القضائية.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية

تتمثل الرقابة الإدارية أو الذاتية في قيام الإدارة بنفسها بمراقبة ما يصدر عنها من تصرفات، و ذلك ليس فقط من حيث توافقها مع القانون و إنما أيضا من حيث تناسبها مع الهدف الذي صدرت من أجله ، فهي رقابة مشروعية و ملائمة في نفس الوقت ، و هذه الرقابة إما أن تتم تلقائيا ، و إما أن تأتي بناء على تظلم¹ ، حيث قسمنا هذا المطلب إلى فرعين : الفرع الأول : تعريف جهاز مفتشية الوظيفة العمومية

الفرع الثاني : نطاق رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية

الفرع الأول: تعريف جهاز مفتشية الوظيفة العمومية

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية مصلحة غير مركزة تابعة للمديرية العمومية و الإصلاح الإداري الموضوعة تحت سلطة الوزير الأول تناط بها المهام و الصلاحيات ذات الطابع الرقابي المحدد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06 افريل 1998 ، يسيرها رئيس مفتشية و يساعده في أداء مهامه و ممارسة صلاحياته من واحد (01) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشيات مساعدين.

حيث تسهر مفتشية الوظيفة العمومية على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين للدولة الذين يمارسون مهامهم على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و الجماعات الإقليمية المتواجدة بالولاية².

¹ - ماجد راغب الحلو ، *القضاء الإداري* ، كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2010، ص 54.

² - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، *مطويات حول الوظيفة العمومية* ، "المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية ايليزي ، 2020 ، ص 58-59 .

أولاً- مهامها:

1- في مجال عمل الهياكل المركزية و المصالح غير الممركزة للمديرية العامة للتوظيف العمومي:

- تتأكد من العمل الحسن للهياكل و المصالح ، و تقترح كل ما من شأنه تدعيم وتحسين عملها

- تسهر على الاستعمال العقلاني للوسائل و الموارد الموضوعة تحت تصرف مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومي بغية الحفاظ عليها.

2-في مجال الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية:

- تقوم بالاتصال بالمفتشيات الولائية للمديرية العامة لتقييم ظروف تسيير الموارد البشرية ، و تحدد النقائص و تقترح الحلول المناسبة لتفاديها.

- تقوم بتنمين الكفاءات أو المؤهلات و تسهر على الاستعمال العقلاني للموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

ثانياً- طريقة عملها :

تتدخل المفتشية بناء على برنامج سنوي للتفتيش و التدقيق تعرضه على المدير العام للتوظيف العمومي ، و ترسل نسخة منه إلى مصالح رئيس الحكومة ، و تجدر الإشارة إلى انه بإمكان استدعاء المفتشية العامة لأداء أية مهمة ظرفية للرقابة و التقييم حول وضعيات خاصة ، زيادة على مهامها الأصلية ، و يخول للمفتش المطالبة بكل المعلومات و الوثائق الضرورية لأداء مهامه لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ، و يتعين عليه و على باقي المفتشين المحافظة على سريتها¹.

¹- جميلة قدود ، النظام القانوني للتوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار كنوز للإنتاج و النشر والتوزيع ، 2021 ،

الفرع الثاني : نطاق رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية

إن الدارس لأطر و مجال رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية يلاحظ تغير نمط الرقابة بين مرحلة و أخرى ، فمن مجال الرقابة السابقة المقررة منذ الاستقلال إلى غاية جويلية 1995 ، إلى مجال الرقابة اللاحقة المقرر منذ جويلية 1995 إلى اليوم.

أولاً: الرقابة السابقة:

و هي الرقابة التي تمارس حيال مقررات تسيير حياة الموظفين قبل أن يستكمل القرار لمقومات إصداره و وجوده النهائي ، و بالتالي فهي مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذاً ، فيكون القرار الإداري القاضي بالتعيين أو التثبيت أو التحويل لاغياً أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومية.

فالآمر بالصرف سواء كان وزيراً أو والياً أو رئيس مجلس شعبي بلدي أو مدير مؤسسة لا يستطيع توقيع قرار تعيين أو ترقية أو أي قرار آخر يمس المسار الوظيفي للموظف العام ، ما لم يؤشر هذا لقرار مسبقاً من قبل جهاز مفتشية الوظيفة العمومية.¹

فممارسة الرقابة السابقة (التأشيرة) على قانونية قرارات تسيير الموارد البشرية المتخذة من قبل الجماعات الإقليمية طبقاً للإجراءات المقررة في هذا الشأن.

1-القرارات الخاضعة للتأشيرة المسبقة:

- قرارات التوظيف عن طريق : المسابقات على أساس الاختبارات ، الشهادات ، الاختبار المهني ، الفحص المهني.

- قرارات الترقية عن طريق : الامتحان المهني ، الاختبار ، إلى الرتبة الأعلى مباشرة ، و الترقية الخاصة بأبناء الشهداء ، أو أرامل الشهداء أو المجاهدين.

- قرارات إنهاء الخدمة : الاستقالة ، التسريح ، العزل ، الشطب بسبب الوفاة ، و الإحالة على التقاعد.

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 60-61.

- قرارات التعيين في المناصب العليا ، الكلية و الوظيفية.
- قرارات إنهاء المهام في المناصب العليا الكلية و الوظيفية¹.
- قرارات الانتداب لدى الهيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- عقد عمل محدد أو غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.
- قرار فسخ عقد عمل محدد أو غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

2- القرارات غير الخاضعة للتأشيرة المسبقة:

- قرار ترسيم الموظفين.
- قرار تعويض الخبرة المهنية.
- القرارات المتعلقة بمختلف الوضعيات القانونية للموظفين و حركات نقلهم : الاستيداع ، الانتداب ، الخدمة الوطنية ، خارج الإطار ، النقل....الخ.²

فنظام الرقابة السابقة يؤدي إلى المحافظة على مبدأ المشروعية و المساهمة في إرساء دولة القانون ، لان هذا القرار لا يرى النور إلا إذا كان مشروعاً ، إلا أن هذا النظام لا يخلو من العيوب.³ ، المتمثلة في :

- أن الرقابة السابقة ينتج عنها انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العمومية من ملفات التعيين و التثبيت و الترقية و الانتداب و التحويل و غيرها.
- إن الرقابة السابقة لا تقوم على التنبؤ و التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية و هو من أهم آليات التسيير و التحكم ، فكأنما إجراءات الرقابة السابقة صارت عملية روتينية لإتمام إجراءات التوظيف أو التثبيت أو الترقية أو التحويل و غيرها.⁴

¹- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق ، ص 59-60.

²- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع نفسه ، ص 59-60.

³- حدراوي إكرام ، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة احمد دراية أدرار:كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2020-2021، ص 71.

⁴- عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 71.

- تدخل جهة الرقابة إلى بطئ الإجراءات و إصابة الوحدة بالجمود.
- كما أنها تؤدي إلى المساس بفكرة الاعتراف للمؤسسات و الهيئات العامة بالشخصية المعنوية ، بحيث تحيل هذه العملية إلى هيئة فنية لا تملك إلا الاقتراح دون التنفيذ.¹
- أ : مزايا الرقابة السابقة (القبلية)
- يؤدي نظام الرقابة السابقة إلى المحافظة على مبدأ المشروعية ، و بالتالي المساهمة في إرساء دولة القانون.
- يضمن حماية خاصة و مركزا قانونيا سليما و مشروعاً.
- يحمي الأمر بالصرف وزيرا كان أو واليا ... على أساس أن الملف المتعلق بالمسار المهني للموظف العام خضع في كل عملية فردية لرقابة سابقة.
- يكفل هذا النظام توحيد تطبيق سائر الأحكام المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية في مختلف الإدارات.

ب- العيوب:

- تعدد الجهات الخاضعة للرقابة من إدارة التربية إلى الإدارة المحلية إلى التعليم العالي إلى الصحة إلى التكوين المهني وغير ذلك من القطاعات.
- ضعف وسائل الجهة القائمة بالرقابة أي جهاز مفتشية الوظيفة العمومية خاصة ما تعلق منها بالجانب البشري المتمثل في قلة المراقبين ، مما يجعل في النهاية وضعية الموظف معلقة إلى حين استيفاء إجراءات الرقابة .²

و من هنا نستنتج أن للرقابة السابقة عدة مزايا و عدة عيوب كما ذكرناها سابقا ، لهذا استحدث المشرع نوعا جديدا من الرقابة على أجهزة الوظيفة العمومية تتمثل في الرقابة اللاحقة

¹ - معيزة رشيد ، مفتشية الوظائف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة:كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2013-2014، ص 39.

² - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 62-63.

على مختلف القرارات الإدارية و التصرفات القانونية التي تصدر خلال المسار المهني للموظف العام.

ثانيا: الرقابة اللاحقة (البعدية)

و هي ضبط العمليات الإدارية المختلفة و خاصة من جانب التوظيف و الترقية و التكوين و تحسين المستوى و الإحالة على التعاقد ، بحيث يتم إعداد مخطط التسيير بالنسبة للقطاعات الخاضعة للوظيفة العمومية بتنسيق مشترك بين المؤسسة المعنية و الإدارة مع مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و هذا بعد تحديد المناصب المالية.¹

و كذا إمكانية التأكد خلال السنة المالية الجارية من مدى تطبيق إدارة أو مؤسسة عمومية للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، وتدرج هذه المهمة ضمن سياسة التقييم الدوري و التحقق من مدى مطابقة القرارات الفردية المتخذة للمشروعية ، تفاديا للتظلمات و المنازعات التي يمكن أن تتجر على مخالفة تلك القرارات لمبدأ المشروعية ، و تمسك المستفيدين منها بالحق المكتسب.

إن ممارسة المراقبة اللاحقة تتم على شكل تقييم للنتائج بواسطة ما أصبح يسمى بالتدقيق و التفتيش.²

و من خلال ذلك فقد بين المشرع عدة مهام جديدة للمراقبة اللاحقة نذكر منها على سبيل الحصر:

- السهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية و ذلك تطبيقا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه بموجب المادة 63 من الدستور التي تنص في فقرتها الأولى على أنه " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة ، باستثناء المهام و

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 66.

² - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 351

الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين ، حيث يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم¹

- الضبط بالاشتراك مع المؤسسات و الإدارات العمومية المتواجدة بالولاية طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و متابعة تنفيذها.²

و من خلال مما سبق نجد أن العملية الإدارية الفردية من تعيين و تثبيت و ترقية و تحويل و انتداب و غيرها لم تعد تخضع للرقابة السابقة ، أي للتأشيرة المسبقة لجهاز الوظيفة العمومية ، مما حقق العبء عن هذا الجهاز و أكسب القطاع المستخدم قرارا كبيرا من الوقت ، إلى جانب أنه يسطر في الجوانب الإجرائية حيث أصبح في ظل الإصلاح الجديد من السهل الحصول على مختلف القرارات المتعلقة بالوظيفة العمومية من تثبيت و ترقية و غيرها³.

فالهدف الأساسي من هذه الرقابة هو تحقيق مصلحة الإدارة نفسها من خلال المحافظة على حسن سير المرافق العامة ، و كفالة و ضمان تنفيذ القوانين اللوائح و التزام حدودها ، كل هذا يؤدي في الأخير لمشروعية قراراتها ، فالرقابة الجديدة هي وسيلة لتطبيق المشروعية ما يعني كذلك حماية حقوق و حريات الأفراد من تعسف الإدارة خلال إصدارها للقرارات المتضمنة جزاءات إدارية تمس بأحد مصالح الأفراد⁴.

و هنا يجب تقييم تصرفات و أنشطة الوحدات التنفيذية في هذا النوع من الرقابة و التأكد من أن أسلوب التنفيذ يتفق مع الأنظمة و اللوائح ، و أن معدلات الأداء تتفق مع المعايير الموضوعية ، و ذلك عن طريق الرجوع إلى البيانات الخاصة بالأداء من خلال الاطلاع على التسجيلات و المستندات و التقارير الدورية بالإضافة إلى التحقق من التظلمات و الشكاوي⁵.

¹ - المادة 67 ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

² - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، مرجع سابق ، ص 60.

³ - حدراوي إكرام ، مرجع سابق ، ص 73.

⁴ - نسيغة فيصل ، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2010-2011 ، ص 106.

⁵ - بريش ريمة ، الرقابة الإدارية على المرافق العامة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012-2013 ، ص 69.

1- مزايا الرقابة اللاحقة:

- من المزايا التي يمكن تسجيلها على نظام الرقابة اللاحقة :
- تكريس نظام تسيير توقعي و تقديري للموارد البشرية
- عقلنة تعداد المستخدمين و ضمان تطابقه مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة على المستويين الكمي و النوعي ، و هو ما لا يمكن تحقيقه إلا في إطار التشاور و التنسيق بين مصالح الوظيفة العمومية و مصالح الميزانية من اجل التمكن من التوزيع العقلاني للمناصب المالية الممنوحة خلال السنة للمؤسسات و الإدارات العمومية.
- رد الاعتبار للمسيرين في ممارسة اختصاصاتهم و صلاحياتهم كاملة ، و إرجاع سلطة اتخاذ القرار لهم بشأن القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين.
- الوصول إلى فعالية و نجاعة اكبر في تسيير الموارد البشرية ، من خلال استحداث مهمة التدقيق ، و تخفيف العبء عن مصالح الوظيفة العمومية ، من اجل تمكينها من الاضطلاع بأدوارها الحقيقية.¹

2- العيوب:

- إن نظام الرقابة اللاحقة هو الآخر ينتج عنه بعض العيوب يمكن إرجاعها فيما يلي :
- أن يظل هذا النظام مجسدا لظاهرة البيروقراطية ، غير أنه بدل قناعه ،فبدل ممارسة الرقابة على الحالات الفردية تستبدل بالرقابة المسطرة على مخطط التسيير أي الرقابة على الحالات الجماعية ، و ما يكرس من درجة هذا العيب ما لاحظناه من طول مدة تطلبها مفتشية الوظيفة العمومية للتأشير على مخطط التسيير خاصة المرحلة الأولى من سنوات تطبيقه.
- يفتح مجالا للقطاع المستخدم لارتكاب أخطاء فيما خص وضعيات الموظفين ، فطالما صار بالإمكان توقيع القرار من قبل الأمر بالصرف دون حاجة لخضوعه لتأشير ، فقد يحمل القرار

¹- مداني زينب ، *النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية* ، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات
جامعة زيان عاشور: كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2020-2021، ص 79-80.

بين طياته خطأ ما ، مما يعرضه للإلغاء الإداري بعد كشف الخطأ من قبل مفتشية الوظيفة العمومية.¹

و بالرغم من صدور المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 المعدل و المتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 في مادته 06 مكرر 02 "تمارس المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ...الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط التسيير..."² ، و الذي تولى المشرع الجزائري عن نظام الرقابة السابقة و أخذ بنظام الرقابة اللاحقة التي أصبحت سارية المفعول بعد تاريخ 1995/07/01 ، إذ أصبح جهاز الرقابة ممثلا في مفتشية الوظيف العمومي يمارس رقابة لاحقة على المسار الوظيفي للموظفين.³

و في الأخير نستنتج أن المفتشية تتدخل بناء على برنامج سنوي تسطره المديرية العامة للوظيفة العمومية لعملية التفتيش و التدقيق حيث تعرضه على المدير العام للوظيفة العمومي ، و ترسل نسخة منه إلى مصالح رئيس الحكومة ، تجدر الإشارة إلى أنه بإمكان استدعاء المفتشية العامة لأداء أية مهمة ظرفية للرقابة و التقييم حول وضعيات خاصة ، زيادة عن مهامها الأصلية ، و يخول للمفتش المطالبة بكل الوثائق و المعلومات الضرورية لأداء مهامه لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ، و يتعين عليه و على باقي المفتشين المحافظة على سريتها.

ثالثا : الرقابة بناء على تظلم :

و هو قيام صاحب المصلحة بالشكوى من قرار يرى عدم مشروعيته، أو إلحاقه الضرر بمركزه القانوني ، طالبا ممن أصدره ، أو من رئيسه الأعلى ، إلغاء هذا القرار أو تعديله ، أو سحبه ، أو التعويض عما سببه من ضرر.

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 67.

² - المادة 06 مكرر 02 ، من المرسوم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 يعدل و يتم المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيات الموظفين و نشرها، العدد 26 ، ص 27.

³ - حجيبي حدة ، رقابة المديرية العامة و المفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، السياسية و الاقتصادية.....المجلد 57 ، العدد 02 ، السنة 2020، ص 140.

و الهدف من تقرير نظام التظلم الإداري هو إتاحة الفرصة للأفراد لمراجعة الإدارة قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقهم ، و إفساح المجال كذلك أمام الإدارة لكي تراجع نفسها ، وتعيد النظر فيما أصدرته من قرارات قد تكون جائرة في حق من صدرت في مواجهته ، بحيث يكون في إمكانها أن تسحب القرار ، أو تعدله ، إذا ما اقتنعت بصحة التظلم المقدم إليها¹.

حيث بينت المادة 830 من الأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري ، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في أجل المنصوص عليه في المادة 829"²

إذا فقد منح المشرع الجزائري للموظف الحق في التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة قرار الترقية ، و ذلك فضلا لما يكتسيه التظلم من أهمية في توطيد العلاقة بين الموظف و الإدارة بالإضافة إلى انه:

- يخلق نوعا من التفاهم بين الإدارة و ذوي الشأن ، بعيدا عن ساحات القضاء و كيد الخصوم ، لا سيما في إطار الوظيفة العامة تجاه مختلف القرارات من جهة ، و من جهة أخرى يعزز التظلم من نزاهة الإدارة العامة في نفوس المتعاملين معها.

- قد يدفع التظلم الإداري بالإدارة إلى إلغاء قرارها و سحبه أو تعديله لعدم المشروعية والملائمة، و هو ما لا يمكن القيام به عن طريق الطعن القضائي ، الذي يقتصر دوره في رقابة المشروعية المتمثلة بإلغاء القرار الإداري المعيب فقط ، كما من شأن التظلم اللجوء إلى التظلم لتقليل فرص الخلافات بين الإدارة و الفرد ، و إظهار الإدارة في حالة قبولها للتظلم بمظهر من يحترم القانون و يعمل بأحكامه و لو ترتب على ذلك سحبها لقرار أصدرته³.

¹ - نجم الأحمد ، *التظلم الإداري* ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية و القانونية ، المجلد 29 ، العدد 3 ، 2013 ، ص 9-13.

² - المادة 830 ، الأمر 09/08 ، المتضمن الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر سابق ، ص 78.

³ - دبابي فتيحة ، خيرى سارة ، *نظام الترقية في التشريع الجزائري* ، مذكرة ماستر ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة : تخصص قانون عام - منازعات إدارية - كلية الحقوق و العلوم السياسية - قسم العلوم القانونية و الإدارية ، 2016-2017 ، ص 65.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية

هي الرقابة التي يتولاها القضاء الإداري على أعمال الإدارة ، و تعد أكثر أنواع الرقابة ضمانا لحقوق و حريات الأفراد ، نظرا لما ينطوي عليه القضاء من حيده و نزاهة و استقلال عن أطراف النزاع ، و دراية بالشؤون القانونية و مسائل المنازعات ، و إن كانت هذه الرقابة مكلفة و ليست سهلة الإجراءات¹.

و يحق للموظف أن يلجأ إلى القضاء إذا لم تصنفه الجهات الإدارية أو عند عدم رد اللجان المتساوية الأعضاء ، بعد تظلمه من تقييم الإدارة له أو إذا لم تتصفه.

و هذه الرقابة تباشرها الجهات القضائية الإدارية مثل المحاكم الإدارية و مجلس الدولة، حيث تحقق مزايا و ضمانات جدية للأفراد ضد تعسف الإدارة لما تتمتع به من استقلالية.

كما أن الرقابة القضائية هي رقابة ملائمة و مشروعية تقتصر على البحث فيما إذا كانت الإدارة قد احترمت القانون في إخضاع جميع القرارات الإدارية و منها قرارات الترقية إلى الرقابة القضائية².

حيث جاء المشرع بإصلاح يتعلق بالقضاء الإداري و هو جد مهم ، حيث أنشأ نظام قضائي جديد المتمثل في استحداث ست محاكم إدارية للاستئناف ، و حدد اختصاصها ، و إجراءات تحريك الدعوى أمامها في المادة 900 مكرر و ما يليها من قانون إ م إ المعدل ، مما استلزم معه إدخال تعديلات على اختصاص باقي الهيئات القضائية الإدارية ، المتمثلة في المحاكم الإدارية و مجلس الدولة³. و قد قسمنا هذا المطلب إلى فرعين :

- الفرع الأول : دعوى الإلغاء.

- الفرع الثاني : دعوى التعويض.

¹ - ماجد راغب الطلو، مرجع سابق ، ص 56 .

² - الشارف بن داحة نورية ، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم: كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2019-2020، ص 77-78.

³ - بودوح ماجدة شهنياز ، ملتقى وطني حول مستجدات قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 13/22 ، جامعة التكوين

المتواصل مركز بسكرة ، بتاريخ 29 افريل 2023 ، غير منشور.

الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية

و تسمى أيضا دعوى تجاوز السلطة ، و هي دعوة قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري صدر مخالفا للقانون ، و تعد هذه الدعوى أهم وسائل حماية المشروعية إذ تؤدي إلى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون¹ ، كما عرفها فريق آخر بأنها : الدعوى التي يطالب فيها الأفراد بإلغاء قرار إداري مشوب بأحد عيوب عدم المشروعية².

نصت المادة 800 من القانون رقم 13/22 ، المؤرخ في 17 جوان 2022 الذي يعدل و يتم القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 و المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، على أن " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية ، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى ، تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة ، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا ، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"³.

كما نصت المادة 801 من القانون نفسه على أن " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

01-دعوى إلغاء و تفسير فحص مشروعية القرارات الصادرة عن :

- الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية

- البلدية .

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

- المنظمات المهنية الجهوية.

- دعوى القضاء الكامل.

¹ - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 267.

² - أبو ذر عبد الكريم شاعر ، دعوى إلغاء القرار الإداري ، مجلة الإدارة و الاقتصاد ، السنة الخامسة و الثلاثون ، عدد 93 ، 2012 ، ص 149.

³ - الأمر 13/22 ، المؤرخ في 17 جوان 2022 الذي يعدل و يتم القانون رقم 09/08 و المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 48 ، الصادر في 23 أبريل 2008.

- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة¹.

كما نصت المادة 901 من القانون نفسه على أن " يختص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام و القرارات الصادرة نهائيا عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا بالفصل في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة²."

كما نصت المادة 900 مكرر من القانون نفسه على أن: "تختص المحكمة الإدارية للإستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة، وتختص المحكمة الإدارية للإستئناف للجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية"³.

كما نصت المادة 900 مكرر 1 على أن: " تطبق أحكام المواد من 815 إلى 828 من هذا القانون أمام المحاكم الإدارية للإستئناف، تمثيل الخصوم بمحام وجوبي أمام المحكمة الإدارية للإستئناف، تحت طائلة عدم قبول العريضة⁴."

كما نصت المادة 900 مكرر 5: "تفصل المحاكم الإدارية للإستئناف بتشكيلة جماعية، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، تتكون من ثلاثة (03) قضاة، على الأقل، من بينهم رئيس ومساعدان إثنان برتبة مستشار⁵."

كما عكف المشرع الجزائري على ضبط الإطار القانوني لمحاكم الاستئناف الإدارية كهيئات قضائية مستحدثة تمثل درجة ثانية من درجات التقاضي في المادة الإدارية من خلال جملة من النصوص والتعديلات القانونية تماشيا في ذلك والإصلاحات الكبرى التي باشرتها

¹ - الأمر 13/22 ، المعدل و المتمم للأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر سابق ، ص 75-76.

² - الأمر 13/22 ، المعدل و المتمم للأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر نفسه ، ص 8.

³ - الأمر 13/22 ، المعدل و المتمم للأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر نفسه ، ص 8

⁴ - الأمر 13/22 ، المعدل و المتمم للأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر نفسه ، ص 8.

⁵ - الأمر 13/22 ، المعدل و المتمم للأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر نفسه ، ص 8.

الدولة على الصعيد القضائي لاسيما الإداري منه تعزيزا بذلك للحقوق والحريات، حيث نصت هذه القوانين على ضبط الأساس القانوني لهذه المحاكم المستحدثة والتنظيم الهيكلي لها وتوضيح إختصاصاتها.

كما تستمد محاكم الإستئناف الإدارية بالجزائر وجودها القانوني من نص المادة 179 من الدستور، والتي أكدت على صعيد التنظيم القضائي مواصلة تبني نظام ازدواجية القضاء، كما تستمد هذه الهيئات القضائية الإدارية المستحدثة وجودها القانوني أيضا من أحكام القانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي¹.

كما يعد مجلس الدولة مؤسسة قضائية دستورية استحدثت بموجب دستور 1996 بإعتباره أعلى هيئة قضائية إدارية تم تنظيمها بموجب القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

كما أن الإصلاح الثاني الذي أدخله القانون رقم 22-13 المؤرخ في 2022/07/12، المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية يخص القضاء الإداري، حيث أنشأ نظاما قضائيا إداريا جديدا تسمى محاكم إدارية للإستئناف، تختص بنظر إستئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية².

ومن هنا نستطيع أن نقول و هذا حسب النصوص القانونية المذكورة أعلاه أن قرارات الترقية هي قرارات إدارية و يرجع الاختصاص في دعاوى الإلغاء إلى المحاكم الإدارية، وهذا بحكم قابل للاستئناف، إذا كانت الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، طرفا في النزاع.

أولا: شروط رفع الموظف لدعوى الإلغاء

لا تقبل الدعوى المرفوعة من طرف الموظف العام ضد الإدارة مصدره قرار الترقية ، إلا بتوفر عدة شروط تتمثل فيما يلي:

¹ - نصر الدين عاشور وبرابح رايح، لا مركزية جهة الإستئناف في المادة الإدارية كدعامة أساسية لتحقيق الأمن القضائي، ملتقى وطني حول مستجدات الهيئات القضائية، جامعة التكوين المتواصل، مركز بسكرة، ص4-5.

² - سامية يتوجي، تطور التنصيص القانوني على التنظيم والتقسيم القضائي في الجزائر، ملتقى وطني حول مستجدات قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم: 22-13، 2023، ص10.

1- شروط متعلقة بالطاعن:

نظرا لما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على انه : " لا يجوز لأي شخص ، التقاضي ما لم تكن له صفة ، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون....."¹.

عند رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية لابد من توفر مجموعة من الشروط :

أ- الصفة :

إن الصفة معناها تحديد الشخص الذي له حق إقامة الدعوى أو رفعها بحيث إذا رفعت من غيره عدت غير مقبولة.

فكل شخص يعتبر نفسه ضحية تصرف معين له الحق في رفع دعوى قضائية و لا يجوز لغيره أن يرفعها بدله².

ب- المصلحة :

دعوى الإلغاء باعتبارها دعوة قضائية في طبيعتها و خصائصها ، لا يمكن قبولها من طرف الجهة القضائية المختصة إلا إذا توفر في رافعها شرط المصلحة تطبيقا للمبدأ العام في عملية التقاضي بأنه " لا دعوى بدون مصلحة "

فالمصلحة هي استعمال حق الدعوى لإصلاح الأضرار المادية و المعنوية التي تصيب الحقوق و المراكز القانونية الشخصية.

و تأكيداً و حماية لحقوق و حريات مصالح الأفراد في مواجهة القرارات و السلطات الإدارية³.

¹ - الأمر 09/08 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر سابق ، ص 04.

² - مقفولوجي عبد العزيز ، شروط قبول الدعوى ، مجلة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة البليدة 2 لونيبي علي ، العدد 6 ، ص 114.

³ - عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية - بن عكنون - الجزائر ، 2005 ، ص 409-411.

2- شروط متعلقة بالعريضة:

طبقا للمادة 815 من الأمر 13/22 الذي يعدل و يتم القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 و المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة ورقية أو بالطريق الالكتروني"¹، كما نصت المادة 816 من الأمر 09/08 "بحيث تتضمن هذه العريضة افتتاح الدعوى البيانات المنصوص عليها في المادة 15 من نفس القانون"².

كما نصت المادة 15 من نفس القانون : "يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى ، تحت طائلة عدم قبولها شكلا ، البيانات الآتية:

1-الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

2-اسم و لقب المدعي و موطنه.

3-اسم و لقب و موطن المدعي عليه ، فان لم يكن له موطن معلوم ، فأخر موطن له.

4- الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي ، و مقره الاجتماعي و صفة ممثله القانوني أو الانتقائي.

5-عرضا موجزا للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.

6- الإشارة، عند الاقتضاء، إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى.³

و حسب المادة 823 من القانون نفسه فقد نصت على أن "تقيد العريضة عند إيداعها بسجل خاص يمسك بأمانة ضبط المحكمة الإدارية ، يسلم أمين الضبط للمدعي وصلا يثبت إيداع العريضة ، كما يؤشر على إيداع مختلف المذكرات و المستندات."⁴

¹ - الأمر 13/22 ، المعدل و المتمم للأمر 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر سابق ، ص 77 .

² - الأمر 09/08 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر سابق ، ص 77 .

³ - الأمر 09/08 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر نفسه ، ص 04 .

⁴ - الأمر 09/08 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر نفسه ، ص 77 .

ثانيا : أسباب دعوى الإلغاء:

1- عدم المشروعية الخارجية :

أ- عيب عدم الاختصاص

يعد عيب الاختصاص العيب الأول في أوجه الإلغاء ، و يتحقق عندما تصدر الجهة الإدارية قرارها دون أن يكون لها الصفة لإصداره ، بمعنى أنها لم تكن تملك الصلاحية لإصدار القرار الإداري مع أن القرار قد يكون مشروعا في كافة الجوانب ، و لكنه صدر ممن لا يملك الحق في إصداره ، فالقرارات الإدارية يلزم لمشروعيتها أن تكون صادرة ممن يملك الحق بإصدارها¹، فإذا كان ركن الاختصاص في قرار الترقية مثلا غير مشروع ، يصبح هذا القرار مخالفا لمبدأ المشروعية.

ب- عيب الشكل و الإجراءات

يتمثل هذا العيب بإهمال أو عدم صحة قواعد الإجراءات أو الشكلية المحددة لإصدار القرارات في القوانين و الأنظمة ، و الأصل أن القرار الإداري لا يتقيد بشكل معين ما لم يتطلب القانون إتباع شكل أو إجراء محدد ، و يجب أن يكون الشكل جوهريا حتى يترتب عليه إلغاء القرار الإداري ، أما إذا كان غير جوهري فانه لا يؤثر على سلامة القرار ، و لا يؤدي إلى بطلانه.

فمن خلال ما ذكرناه سابقا ، فان المشرع ألزم شرط الكتابة في القرارات الإدارية المتعلقة بالتعيين ، كما ألزم مراعاة بعض القواعد الإجرائية في الترفيع ، فلا بد من تشكيل لجنة (لجنة شؤون الموظفين) بقرار من الوزير ، و ترفع اللجنة تنسيباتها إلى الوزير ، و لابد من أن تكون اللجنة مشكلة تشكيلا قانونيا سليما ، و لابد من مراعاة القواعد الخاصة باجتماع هذه اللجنة من حيث زمان و مكان الانعقاد و توافر النصاب القانوني للاجتماع و تحت طائلة البطلان².

¹ - نوفان العقيل العجارمة ، وليد سعود القاضي، *الرقابة القضائية على القرارات الإدارية المتعلقة بترقية الموظفين العموميين في الأردن*، الأردن : كلية الحقوق الجامعة الأردنية ، دائرة ضريبة الدخل الأردنية، ص 15.

² - نوفان العقيل العجارمة ، وليد سعود القاضي ، *مرجع نفسه* ، ص 16-17.

فالشكليات التي تكون ركن الشكل تنقسم إلى شكليات جوهرية و شكليات غير جوهرية أو ثانوية ، فالشكليات الجوهرية هي التي تؤثر مخالفتها و عيوبها في صحة و سلامة و شرعية القرارات الإدارية و منها قرار الترقية ، و بالتالي فهي فقط التي تكون سببا من أسباب الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء ، و من أهم حالات عيب الإجراءات :

- مخالفة الإجراء الاستشاري المقرر لاتخاذ و إصدار القرارات الإدارية.
- حالة مخالفة قواعد و إجراءات نظام المداولات في القرارات الإدارية التي يتم اتخاذها بواسطة المداولة.¹

فإذا صدر قرار الترقية غير مسبب مثلا : كقيام الإدارة بترقية موظف دون ذكر الأسباب التي جعلتها ترقى هذا الموظف ، يكون هذا القرار باطلا و غير قانوني ، لأنه قد ينجم عنه انتهاك لحقوق الموظفين الآخرين.

نستخلص مما سبق أن توافر عيب من العيوب السابقة في قرار الترقية تجعله غير مشروع، و بالتالي تكون رقابة القاضي على قرار الترقية رقابة مشروعية لا رقابة ملائمة.

2- عدم المشروعية الداخلية

أ- عيب السبب

سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع إلى إصدار القرار ، أي أن السبب هو حالة موضوعية تحدث قبل إصدار القرار فتحمل الإدارة على إصداره.

و عيب السبب هو عدم المشروعية الذي يصيب القرار الإداري في سببه ، بأن تكون الواقعة التي يقوم عليها القرار غير موجودة أو غير صحيحة من حيث تكييفها القانوني².

و منه نقول أن إذا دخل احد هذه العيوب على قرار الترقية أصبح هذا القرار غير مشروع ، فيستطيع كل من له مصلحة في هذا القرار أن يرفع دعوى إلغاءه أمام القضاء الإداري و يدفع بعدم مشروعيته.

¹ - عوايدي عمار، مرجع سابق ، ص 513-516.

² - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 393.

ب- عيب مخالفة القانون

و هو العيب الذي يصيب ركن المحل أو الموضوع في القرار الإداري ، فهو وجه الإلغاء المتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار ، و يقصد بمحل القرار الإداري الأثر القانوني المترتب على إصداره حالا و مباشرة ، و يثبت إذا قامت الإدارة بعمل يحرمه القانون ، أو أحجمت عن عمل يوجب القانون ، متجاهلة القانون كليا أو جزئيا¹ ، لا سيما قرار ترقية الموظف العام.

ج- عيب إساءة استعمال السلطة

هذا العيب يدور وجودا و عدما مع السلطة التقديرية للإدارة ، فلا نستطيع النعي على القرار الإداري بأنه مشوب بعيب الانحراف بالسلطة إذا كان القرار صادر عن سلطة مقيدة ، فهذا العيب يتمثل بانحراف الإدارة صاحبة السلطة عن أهداف القانون ، بدافع لا يمت للصالح العام بصلة ، حسنت نية الإدارة في هذا الدافع أو ساءت ، تعمدت الانحراف أو انحرفت خطأ ، لا فرق في ذلك بين أن يكون الدافع غرضا شخصيا أو مصلحة ذاتية ، أو مصلحة للغير ، أو دافعا سياسيا أو غيره ، فهذا العيب ينطوي على مخالفة القانون روحا لا نصا².

وهذا ينطبق على قرار الترقية ، حيث قضت المحكمة العليا بإلغاء أي قرار إداري قصد به الانتقام من موظف ، و بذلك بهدف حرمانه من مزاياه و ترقية غيره في الدرجة أو الرتبة الوظيفية التي كان يشغلها من قبل.

الفرع الثاني : دعوى التعويض

لم يعرف المشرع الجزائري دعوى التعويض تاركا هذا الأمر للفقهاء و الذي عرفها بأنها: " الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة" ، "كما أنها دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بمبلغ من المال ، تلتزم إدارة ما أو هيئة بدفعه نتيجة ضرر أصابه" ، و

¹ - بوالشعير وفاء ، *سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر* ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة باجي مختار عنابة:كلية الحقوق ، 2010-2011 ، ص 90.

² - نوفان العقيل العجارمة ، وليد سعود القاضي ، *مرجع سابق* ، ص 23.

عموما تتعلق دعوى التعويض بمسؤولية الإدارة عن أعمالها و عن موظفيها في حال ثبوت الضرر من جانبها ، و قد تتقرر حتى مع عدم وجود الخطأ¹.

ينصرف مدلول الشروط العامة للدعوى أساسا إلى تلك الشروط الواجب و المفترض توافرها في مختلف الدعاوى المرفوعة أمام القضاء² ، كما يشترط أن ترفع الدعوى بواسطة عريضة مكتوبة و موقعة من محام ، إضافة لذلك فإنه يشترط أن يحدد المدعي في عريضته مقدار التعويض الذي يطلبه ، سواء كان نقديا أو عينيا ، و إلا فإن الدعوى ترفض لعدم تحديد محلها ، و لدعوى التعويض شرطين نذكرهما كما يلي :

أولا- شرط القرار السابق لقبول دعوى التعويض:

من الشروط الشكلية لقبول دعوى التعويض الإدارية ، شرط وجود قرار إداري سابق يستصدره الشخص المضرور من السلطة الإدارية صاحبة النشاط الإداري الضار³ ، و هذا ما ينطبق على الموظف الذي لم يذكر اسمه في قائمة التأهيل الخاص بالترقية.

ثانيا- شرط الميعاد:

بالرجوع للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، نجد أن المشرع الجزائري لم يقيد دعوى التعويض بأجل ميعاد ، و هذا ما درج القضاء الإداري في الجزائر على تطبيقه، طبعاً باستثناء تقادم الحق و ذلك وفقا لما نص عليه القانون المدني بخصوص أجل سقوط و تقادم الحقوق⁴.

فالموظف الذي طاله الضرر جراء القرار الإداري المتعلق بالترقية ، يجب أن يكون مشوبا بعيب من العيوب ، وهنا يتحقق الضرر سواء كان ماديا أو معنويا.

¹ - مقيمي ريمة ، محاضرة بعنوان: المنازعات الإدارية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، قالمة ، الجزائر ، 2020/2019 ، <http://dspace.univ-guelma.dz> ، ص 98 .

² - جابر إيمان ، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة محمد الصديق بن يحيى: كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2016-2017 ، ص 104.

³ - عوابدي عمار ، مرجع سابق ، ص 574.

⁴ - مقيمي ريمة ، مرجع سابق ، ص 101.

فقد نصت المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية "...في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية ، أمام المحكمة التي يقع في دائرة الاختصاص مكان التعيين..."¹

¹ - الأمر 09/08 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مصدر سابق ، ص 76.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما درسناه في هذا الفصل اتضح لنا ، أن عملية الترقية تواجهها مجموعة من الموانع نص عليها المشرع ، تمنع عملية الترقية بالنسبة للموظف العام ، مع أنها تتوفر على شروط الاقدمية و الكفاءة ، و هذه الصعوبات غير دائمة ، و هذا يعني أن الموظف لديه كامل الحقوق في الترقية ، أي لا يوجد أي عائق يحرمه من تلك الترقية.

و بالنظر إلى الأثر الذي ينتج على عملية الترقية سواء بالنسبة للتغيير في المركز القانوني أو بالنسبة للآثار المادية و المعنوية الناتجة عن الترقية ، حرص المشرع على توفير ضمانات رقابية تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات إدارية لا سيما رقابة مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية ، كما قد تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات القضاء الإداري.

كما أن المشرع قد خص الرقابة الإدارية بأجهزة و هيئات إدارية تسعى إلى تحقيق المشروعية داخل الإدارة ، غير أن هذه الرقابة لا تحقق العدالة و التوازن دائما الذي يريده الموظف ، و ذلك بحكم أنها رقابة ذاتية ، بحكم أن الإدارة تشكل خصما و حكما في نفس الوقت.

الخاتمة

وضحنا من خلال هذه الدراسة نظام ترقية الموظف العمومي في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، و لما لها من دور فعال في الحياة المهنية للموظف العمومي و الإدارة كذلك ، حيث تعد الترقية من أهم الحوافز المادية و المعنوية التي يحصل عليها الموظف ، و هي التي تحثه على إتقان عمله و إظهار قدراته الإبداعية ، كما لها مساهمة بشكل فعال في الارتقاء بمستوى الجهاز الإداري في الدولة.

و عملية الترقية مبنية على جملة من الشروط التي يجب أن تكون في الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري من مراسيم تنظيمية و مناشير و تعليمات ، و على الإدارة كذلك أن تتخذ بعض الإجراءات القانونية التي تسهل من هذه العملية.

و أفضت هذه الدراسة إلى أن الموظف العمومي قد يحرم من الترقية ، ليس بسبب غياب شرط من الشروط اللازم توافرها في الموظف ، و إنما لوجود موانع تتعلق به ، و هذه الموانع قد تكون بسبب العقوبات التأديبية أو العقوبات الجزائية ، و قد يحرم الموظف أيضا من الترقية في بعض الوضعيات التي يكون فيها خلال مساره الوظيفي ، و تتمثل في وضعية خارج الإطار و وضعية الإحالة على الاستيداع.

كما انتهت هذه الدراسة إلى أن القرارات الإدارية التي تخص ترقية الموظف تخضع إلى رقابة واسعة سواء كان ذلك من جهة الإدارة المتمثلة في جهاز مفتشية الوظيفة العمومية أو من جهة القضاء المتمثلة في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض.

إن الخاتمة ليست فضاء للأحكام النهائية و الحاسمة ، و من هذا المنطلق كان لابد لنا من تضمين خاتمة هذه الدراسة لأهم النتائج التي تم التوصل إليها و أهم التوصيات التي يجب الأخذ بها :

أولا : النتائج

- تعتبر الترقية من أهم الحوافز المادية و المعنوية للموظف العمومي ، كما تهدف الترقية إلى ضمان سير الوظيفة بانتظام ، و الرفع من مستوى كفاءة الإدارة العامة و هذا تحقيقا للمصلحة العامة و التحسين من مستوى الخدمة.

- إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا صريحا للترقية ، و إنما بين نوعين من الترقية و المتمثلة في الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة.
- من مكانة الترقية في الوظيفة العمومية ، ربطها بمختلف عمليات تسيير المسار المهني للموظف ، فلها علاقة بالتقييم و التحفيز و التكوين.
- من خلال التأمل في طرق الترقية ، يلاحظ أنها تعتمد على معايير موضوعية ، تكفل لكل الموظفين فرصا متكافئة للترقية في الرتبة ، كالاختبار المهني ، و الأقدمية ، و الشهادة ، و خضوع الموظف لتكوين متخصص ، و موضوعية المعايير تحقق المساواة بين الموظفين في الترقية.
- و بالنسبة إلى الأثر الذي ينتج على عملية الترقية سواء بالنسبة للتغيير في المركز القانوني أو بالنسبة للآثار المادية و المعنوية الناتجة عن الترقية ، حرص المشرع الجزائري على توفير ضمانات رقابية تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات إدارية لا سيما رقابة مفتشية الوظيفة العمومي على قرار الترقية ، كما قد تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات القضاء الإداري.
- و من خلال فهمنا للموضوع توصلنا إلى أن الرقابة لا تحقق العدالة و التوازن دائما الذي يريده الموظف ، و ذلك بحكم أنها رقابة ذاتية ، أي تمثل حكما و خصما في نفس الوقت.
- و بعد عرضنا لأهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة ، فانه يبقى لنا سوى إلحاق بعض التوصيات التي يجب الأخذ بها ، و هي كالاتي :

ثانيا : التوصيات

- يجب التوفيق بين الأقدمية الكفاءة ، فقد لوحظ أن الأقدمية مقدمة على الكفاءة و المؤهلات المهنية في بعض طرق الترقية ، منها الترقية عن طريق الاختيار ، و على أساس الامتحان المهني ، و كذلك عند تساوي الموظفين في الترقية تحتسب الأقدمية ، و كذلك الترقية في الدرجة.

- اعتماد طرق أكثر موضوعية و إنصاف لتقييم الموظفين ، كالحوار في تقييم الأداء و الاستئناس بآراء الزملاء ، و غيرها من الأدوات التي أثبتت نجاحها في مختلف الأنظمة ، و التي تساعد على إزالة الحواجز و التباعد بين الإدارة و موظفيها.
- ضرورة تفعيل و تنمية أجهزة الرقابة الرادارية بحيث لا يقتصر دورها على التأكد من احترام مبدأ المشروعية ، و إنما يتعداه غالى الرقابة على نتائج العمل و مؤشرات الأداء و الفاعلية للأجهزة الإدارية.
- على المشرع الجزائري و ذلك في مجال المنازعات الوظيفية العمومية ، الالتزام بالمساواة بين الموظفين المركزيين و الموظفين اللامركزيين في حق التقاضي من اجل تكريس و تحقيق مبدأ التقاضي عل درجتين في نظام القضاء الإداري الجزائري من جهة ، و حماية حقوق المتقاضين من جهة أخرى.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : النصوص القانونية و التنظيمية

1/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

2/ الأمر رقم 66-133 ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

3/ القانون 01/06 ، الصادر في 20/02/2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، رقم 14 ، المعدلة و المتممة بالقانون رقم 15/11 المؤرخ في 02 رمضان 1432 هـ الموافق لـ 2 سنة 2012 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، رقم 44.

4/ الأمر 03/06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

5/ المرسوم رقم 85/89 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

6/ المرسوم 126/95 المؤرخ في 29/04/1995 يعدل و يتم المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين و نشرها، العدد 26.

7/ المرسوم الرئاسي رقم 304/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 61 ، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

8/ المرسوم التنفيذي رقم 08/04 ، المؤرخ في 19 يناير 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 03 ، الصادر بتاريخ 20 يناير 2008.

ثانيا : المناشير

1/ المنشور رقم 07 المؤرخ في 2011/04/30 ، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

2/ المنشور رقم 01 ، معدلة و متممة ، المؤرخ في 20 فيفري 2013 ، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و إجراءاتها ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

3/ المنشور رقم 04 المؤرخ في 2017/11/30 ، يتعلق بالترقية على أساس الشهادة ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

ثالثا : الكتب

1/ أحسن بلورنة ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2019.

2/ جميلة قنودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، دار كنوز للإنتاج و النشر والتوزيع ، 2021.

- 3/ دبابي فتيحة ، خيري سارة ، نظام الترقية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر (جامعة 8 ماي 1945 قالمة : تخصص قانون عام – منازعات إدارية- كلية الحقوق و العلوم السياسية – قسم العلوم القانونية و الإدارية ، 2016-2017) .
- 4/ رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، دون طبعة ، الجزائر ، 2012.
- 5/ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور التسيير للموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.
- 6/ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 ، و القوانين الأساسية الخاصة ، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر و التوزيع ط1 ، الجزائر ، 2015.
- 7/ عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية – بن عكنون – الجزائر ، 2005 .
- 8/ فهمي أبو زيد مصطفى ، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2005.
- 9/ ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، كلية الحقوق –جامعة الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2010.
- 10/ ماهر احمد ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، دون طبعة ، دون بلد النشر ، 2004.
- 11/ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988.

12/ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 ، و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008.

13/ مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر.

14/ نجم عبد الله العزاوي و جواد عباس حسين ، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2010.

15/ نوفان العقيل العجارمة ، وليد سعود القاضي ، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية المتعلقة بترقية الموظفين العموميين في الأردن ، (الأردن : كلية الحقوق الجامعة الأردنية ، دائرة ضريبة الدخل الأردنية)

16/ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.

17/ وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2012.

رابعاً : المذكرات و الرسائل الجامعية

❖ أطروحات الدكتوراه:

1/ فيصل نسيغة ، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2010-2011.

❖ رسائل الماجستير:

2/ تيشات سلوى ، اثر 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 و علوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، 2010/2009.

3/ وفاء بوالشعير ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه ، جامعة باجي مختار عنابة ، كلية الحقوق ، 2010-2011.

4/ خالد حماد محمد العنزي ، النظام القانوني لترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة بين الأردن و الكويت ، رسالة ماجستير ، تخصص قانون عام، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012/2011.

5/ ريمة بريش ، الرقابة الإدارية على المرافق العامة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2013-2012.

6/ إيمان جابر، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2017-2016.

❖ رسائل ماستر:

7/ إكرام حدراوي ، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة احمد دراية أدرار، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2021-2020.

8/ أمينة شعبي ، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص إدارة أعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة خميس مليانة ، 2014/2013.

9/ خديجة بريك ، الترقية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، تخصص قانون إداري ، 2020/2019.

10/ رشيد معيزة ، مفتشية الموظف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2014-2013.

11/ زينب مداني ، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات ، جامعة زيان عاشور ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2021-2020.

12/ محمد الطاهر كاوية ، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2015/2014.

13/ مفتاح طبي ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، المسيلة ، 2019/2018.

14/ نورية الشارف بن داحة ، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2020-2019.

خامسا : المجلات

1/ أبو ذر عبد الكريم شاكر ، دعوى إلغاء القرار الإداري ، "مجلة الإدارة و الاقتصاد" ، السنة الخامسة و الثلاثون ، عدد 93 ، 2012.

2/ حدة حجي ، رقابة المديرية العامة و المفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات ، "المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، السياسية و الاقتصادية".....المجلد 57 ، العدد 02 ، السنة 2020.

3/ جمال قروف ، وضعيات الموظف العمومي بين متحدث بالمرسوم التنفيذي 373/20 و المتطابق مع الأمر 03/06 ، "المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية" ، جامعة سكيكدة ، الجزائر ، المجلد 6 ، العدد 2 ، 2021.

4/ عبد العزيز مقبولجي ، شروط قبول الدعوى ، "مجلة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية" ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة البليدة 2 لونيبي علي ، العدد 6

5/ مسعود صيلع ، الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر ، "مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة" ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2022.

سادسا : المطويات :

1/ عبد الحكيم سواكر ، الترقية في الدرجات ، المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، مفتشية الوظيفة العمومية ، غليزان ، 2019.

2/ _____ ، الترقية على أساس الشهادة ، المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، مفتشية الوظيفة العمومية ، غليزان ، 2019.

3/ _____ ، الترقية في الرتبة عن طريق الامتحان المهني ، المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، مفتشية الوظيفة العمومية ، غليزان ، 2019.

4/_____، الترقية في الرتبة على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ، المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، مفتشية الوظيفة العمومية ، غليزان ، 2019.

5/_____، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية البليدة ، 2021.

سابعا :الملتقيات :

1/ بودوح ماجدة شهيناز ، ملتقى وطني حول مستجدات قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 13/22 ، جامعة التكوين المتواصل مركز بسكرة ، بتاريخ 29 افريل 2023 ، غير منشور .

2/ سامية يتوجي، تطور التنصيب القانوني على التنظيم والتقسيم القضائي في الجزائر، ملتقى وطني حول مستجدات قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم: 13-22، 2023.

3/ نصر الدين عاشور و بالرابح رابح، لا مركزية جهة الإستئناف في المادة الإدارية كدعامة أساسية لتحقيق الأمن القضائي، ملتقى وطني حول مستجدات الهيئات القضائية، جامعة التكوين المتواصل، مركز بسكرة.

ثامنا: المحاضرات :

1/ مقيمي ريمة ، محاضرة بعنوان : المنازعات الإدارية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، قالمة ، الجزائر ، 2020/2019، اخذ من موقع <<https://dspace.univ-guelma.dz>> بتاريخ 2023/05/16.

تاسعا : المواقع الالكترونية :

1/ موسوعة التشريع المدرسي الجزائري ، المرجع المطلوب لامتيازات الموظف في الهضاب و الجنوب ، الجزائر ، 2023.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	الشكر و العرفان
	الإهداء
أ - د	مقدمة
الفصل الأول : الاطار النظري لنظام الترقية في الوظيفة العمومية	
7	المبحث الأول: مفهوم ترقية الموظف العمومي
7	المطلب الأول : تعريف الترقية و أهدافها
7	الفرع الأول : تعريف الترقية
11	الفرع الثاني : أهداف الترقية
12	المطلب الثاني : أنواع الترقية
12	الفرع الأول : الترقية في الدرجة
14	الفرع الثاني : الترقية في الرتبة
19	المبحث الثاني : شروط و إجراءات الترقية
19	المطلب الأول : شروط و إجراءات الترقية في الدرجة
19	الفرع الأول : شروط الترقية في الدرجة
23	الفرع الثاني : إجراءات الترقية في الدرجة
26	المطلب الثاني : شروط و إجراءات الترقية في الرتبة
27	الفرع الأول : شروط الترقية في الرتبة
31	الفرع الثاني : إجراءات الترقية في الرتبة
36	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : موانع الترقية و الرقابة على قرارات الترقية وفق التشريع الجزائري	
39	المبحث الأول : الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية
39	المطلب الأول : الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي
39	الفرع الأول : العقوبات التأديبية
41	الفرع الثاني : العقوبات الجزائية

46	المطلب الثاني : موانع متعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية
47	الفرع الأول : وضعية خارج الإطار
48	الفرع الثاني : وضعية الإحالة على الاستيداع
53	المبحث الثاني : الرقابة على قرارات الترقية
54	المطلب الأول : الرقابة الإدارية
54	الفرع الأول : تعريف جهاز مفتشية الوظيفة العمومية
56	الفرع الثاني : نطاق رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية
64	المطلب الثاني : الرقابة القضائية
65	الفرع الأول : دعوى إلغاء قرار الترقية
72	الفرع الثاني : دعوى التعويض
75	خلاصة الفصل الثاني
77	الخاتمة
81	قائمة المصادر و المراجع
90-89	الفهرس
	الملخص

ملخص :

تعتبر الترقية من أهم المواضيع التي تهم فئة الموظفين العموميين و كل مهتم بقطاع الوظيفة العامة ، فهي عملية نقل الموظف من درجة أو رتبة أدنى إلى درجة أو رتبة أعلى مع تمكينه من بعض الامتيازات المادية و المعنوية و التي تحقق في نفس الوقت مزايا للإدارة المستخدمة التي تعتمد على مجموعة من المعايير و تتبع جملة من النصوص القانونية والتنظيمية لتطبيق برامج الترقية.

هذه الأخيرة قد تمنعها أو تعيقها بعض الوضعيات القانونية أو الحالات التأديبية للموظف العمومي و ضمانة لمبدأ مشروعية العمل الإداري فقد أحاطها المشرع برقابة إدارية و أخرى قضائية.

Résumé :

Les promotions ou travail sont les sujets les plus importants qui intéressent les fonctionnaires bouvet et tous les intéressés dans le secteur de la fonction public c'est que le fonctionnaire doit transférer processus de score ou de rang plus bas des grades qui lui d'avoir certains matériaux et privilège moraux et qui au même temps obtenir les avantages de la gestion de permaculture qui s'appuient sur un ensemble des normes et des textes légaux et exécutifs d'appliquer la l'égalité de mise a niveau de logiciel de travail administrative a informe le projet mise a jour administrative et autre juridique.