

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



## نظام الترقية في الوظيفة العمومي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون عام

إشراف الأستاذة:

أ. فاطمة حايدي

إعداد الطالبتين:

- مونية بن قراوش
- مريم زعينك

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أ/ منية نشناش	أستاذة مساعدة "أ"	جيجل	رئيسا
أ/ فاطمة حايدي	أستاذة مساعدة "أ"	جيجل	مشرفا ومقررا
أ/ وافية بوعش	أستاذة مساعدة "أ"	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018

# الشكر والعرفان

نشكر المولى عز وجل الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة ووفقنا بالسير  
وساعدنا على إتمام هذا العمل المتواضع كما نتقدم بأسمى آيات الشكر  
والإمتنان والتقدير على من تفضلت بالإشراف على هذه المذكرة الأستاذة  
المحترمة

"حايك فاطمة"

التي قدمت لنا نصائحها القيمة وتوجيهاتها لإتمام هذا العمل حيث لم تبخل  
علينا في تقديم المعلومات وتصحيح الأخطاء فقط كانت ومازالت وستظل نعم  
الأستاذة المشرفة

كما نتوجه بالشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرة الذين قاموا  
بتصحيح هذا البحث المتواضع

جزاهم الله كل خير

فلكم منا أعظم التقدير والاحترام والامتنان

# الإهداء

نهدي هذا التخرج إلى من تجرعوا كأس فارغنا ليستقونا قطرة حبة

إلى من صدوا الأشواق عن دربنا ليمهدوا لنا طريق العلم

إلى العائلة الكريمة إلى الأب والأم

انتهت هذه المرحلة من حياتنا

والتبي قدمت لنا أشخاص نعتز ونفتخر بمعرفتنا لهم

فهم أروع من صادفنا في دراستنا

نحبكم من أعماق قلوبنا

مونية + مريم

## قائمة المختصرات

ص: صفحة

ط: طبعة

د س ن: دون سنة نشر

ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ج: الجزء

ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مقدمة

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل مادية ووسائل بشرية متمثلة في الموظفون العموميون وعلى هذا الأساس يعتبر الموظف العام بمثابة حجر الزاوية التي يقوم عليها المرفق العام لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطن.

من هنا تأتي أهمية موضوع الوظيفة العمومية لأنه مجال مرتبط بتطوير الدولة، فبقدر اتساع الوظائف التي تقوم بها الدولة يقدر احتياجها إلى المرافق العامة، واحتياجها إلى إطار قانوني فعال لتنظيم هذه المرافق وخاصة ما يتعلق بالعنصر البشري.

وبما أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها ولا يمكن ضبطها كالألة وهو سلوك يستدعي المرونة في المعاملة لاضطرابه الشديد أعتبر رأس مال لا يستهان به وتسييره وحسن إدارته يستلزم تخطيطاً، توجيهها وتنظيماً.

حيث يمر الموظف العمومي بمجموعة من التحولات والتقلبات أثناء تواجده بالمنظمة والتي تبدأ من يوم توظيفه حيث يستفيد من مجموعة من الحقوق والواجبات أو الالتزامات كما يمر الموظف من خلال هذه الفترة بعدة مراحل تعتبر هامة وحاسمة قد تقرر في بعض الأحيان مصيره المهني ومن بين هذه المراحل تقييم أداءه وكفاءته وإمكانية تكوينه يتماشى مع أي تطور علمي أو تكنولوجي قد يمس الإدارة وقد يكون هذا تكوين قصد التحسين من مستواه ثم ترقيته إلى مناصب كان يطمح في الوصول إليها.

تعد الترقية من أهم الحقوق، حيث أعتبرت حجر الزاوية بالنسبة للوظيفة العامة وعليها يتوقف حسن سير العمل مما يكسبها اهتماماً بالغاً لدى الباحثين، ولقد نص قانون الوظيفة العمومية على الترقية بصفة عامة إلا أن تفاصيلها واردة في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون إما في الرتبة أو في الدرجة.

ومن هذا المنطلق اهتم المشرع الجزائري وسعى إلى تطوير نظام الوظيفة العمومية حيث أولى عناية كبيرة بالنصوص القانونية للموظفين على غرار كل التشريعات المقارنة.

ومن خلال هذا تبرز أهمية موضوع الترقية والتي تعتبر أهم مزايا الوظيفة العامة، كما أنها وسيلة من وسائل شغل الوظائف العامة، وهي تهدف إلى غرس الحماس في نفوس الموظفين وتشجيعهم على بذل أفضل ما لديهم بكل كفاءة وفاعلية، مما ينعكس إيجاباً على الجهاز الإداري برمته، ويجعله يتقدم ويتطور بشكل سليم، فالترقية تحقق غرضين معاً، حيث تضمن للموظف المجد نفعاً معنوياً يتمثل في ترقيته من الأعلى، نفعاً مادياً يتجسد في زيادة راتبه، أما الغرض الثاني فيتمثل في تحقيق نفع الإدارة عن طريق ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهو المبدأ الذي تشترك فيه كل المرافق العامة مهما كان نوعها.

من أهم الأسباب الموضوعية التي تدفع لدراسة هذا الموضوع، القيمة العلمية والعملية للموضوع، لارتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في شريحة الموظفين العموميين وكذا نقص الدراسات والأبحاث في هذا المجال.

أما الأسباب الذاتية، فتنتمثل أساساً في الاهتمام بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه.

يمكن الهدف من هذه الدراسة في الوقوف على واقع الترقية في الإدارات العمومية وكذا معرفة النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر، ولتبيان مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نطرح الإشكالية التالية:

**فيما يتجسد النظام القانوني للترقية؟**

ولتحقيق الأهداف المسطرة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، المنهج الوصفي من خلال التعرف على نظام الترقية وبعض التعريفات فيما تم استخدام المنهج التحليلي خاصة عند الحديث عن الإجراءات المتبعة في الترقية.

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة، تم تقسيم خطة البحث إلى فصلين رئيسيين: هم الفصل الأول الإطار المفاهيمي لنظام الترقية في الوظيف العمومي، حيث جاء في المبحث الأول منه: مفهوم الترقية، فيما خصص المبحث الثاني: الأسس القانونية للترقية.

أما الفصل، فقد تطرق إلى فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي والذي قسم بدوره إلى مبحثين: تضمن المبحث الأول موانع الترقية فيما جاء في المبحث الثاني منه: الرقابة على الترقية.



## الفصل الأول:

# الإطار المفاهيمي للترقية في الوظيفة العمومي

يعد الموظف العمومي مورد بشري وعصب رئيسي لقيام ونجاح المرفق العمومي، إذ لا يمكن الاستغناء عنه أو استبداله، ويعتبر هذا الأخير وسيلة مباشرة لتحقيق أهداف المرفق العام فخلال المسار المهني لهذا الموظف يمر بمجموعة من التقلات ومن أهمها الترقية فهي تعتبر من أهم الحقوق الممنوحة لهذا الموظف.

تعتبر الترقية وسيلة مهمة تساهم بشكل كبير في تحفيز الأداء المهني للموظف وبدله لمجهود أكبر لأداء المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، فالموظف لا يسعى للحصول فقط على مقابل مادي، وإنما يطمح إلى أعلى المراتب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المرفق العام كون الترقية تعتبر أهم دعامة يقوم عليها نظام الوظيفة العامة.

لذلك تم الوقوف على الإطار المفاهيمي للترقية في الوظيف العمومي من خلال مفهوم الترقية (المبحث الأول)، الأسس القانونية للترقية (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مفهوم الترقية

تعد الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وذلك لما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فطموح الموظف العام عند التحاقه برتبة معينة هو تحسين قدراته وأن يرقى في سلم الوظيفة العامة والوصول للمناصب العليا، كون الترقية تحقق الاستقرار الوظيفي، وتحقق العدالة وسط الأجهزة الإدارية.

وهذا ما سيتم تناوله في التعريف بالترقية (المطلب الأول)، والقواعد الإجرائية لها (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: التعريف بالترقية

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، فهي كل تغيير يطرأ على الموظف العام في مركزه الوظيفي، تعددت التعريفات المقدمة للترقية حيث تم التطرق إلى التعريف اللغوي (الفرع الأول)، التعريف الفقهي (الفرع الثاني)، التعريف التشريعي (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: التعريف اللغوي للترقية

الترقية هي اسم من فعل رقى، 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 اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية<sup>(1)</sup>.

(1) محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، مصر، 1967، ص54.

### الفرع الثاني: التعريف الفقهي للترقية

رغم تعدد تعريفات الترقية التي تم وضعها من قبل فقهاء القانون وعلماء الإدارة إلا أنها تصب في قالب واحد وغاية واحدة، حيث عرفها الدكتور محمد سليمان الطماوي على أنها: « أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة اختصاصته الوظيفية »<sup>(1)</sup>.

كما عرفها محمد فؤاد مهنا: « الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي يؤول إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم، بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى »<sup>(2)</sup>.

فالموظف في أغلب الحالات يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي داخل المجتمع، وتعتبر جزء من ثقافة المجتمعات.<sup>(3)</sup>

### الفرع الثالث: التعريف التشريعي للترقية

عرف المرسوم رقم 85- 59 (ملغى) في المادة 54 منه الترقية على أنها: « تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير في رتبة السلك ذاته أو بتغيير السلك »<sup>(4)</sup>.

(1) سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، ط5، دار الفكر العربي، مصر، 972، ص54.

(2) أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وآثارها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2001، ص20.

(3) صلاح دين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الجامعية، مصر، 200، ص145.

(4) المادة 54 من المرسوم رقم 85- 59 مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، د ر، ج، ج عدد 13 مؤرخة في 24 مارس 1985.

أما الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد عرف الترقية في المادة 106 منه: « تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تتحدد عن طريق التنظيم ».

كما وتنص المادة 107 من الأمر نفسه على ما يلي: « تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة... »<sup>(1)</sup>.

الملاحظ على التعريفات السابقة أنها تختلف من حيث:

التعريف الوارد في المرسوم 85-54 ورد بصفة عامة حيث لم يميز المشرع بين نوعي الترقية سواء في الرتبة أو في الدرجة كما في ظل الأمر الساري المفعول 06-03 إذ قام بتعريف الترقية في الدرجة هذا ما نصت عليه المادة 106، والترقية في الرتبة أورد تعريفها في المادة 107 منه.

### المطلب الثاني: القواعد الإجرائية للترقية

يرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقاً لمناهج ملائمة، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، كما يشمل أيضاً منهج الأوسمة التشريعية والمكافآت، وهو المفهوم الذي استسقى عليه المشرع الجزائري في المادتين 97-98 من قانون الوظيفة العمومية.

وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال شروط الترقية (الفرع الأول)، الترقية في الدرجة (الفرع الثاني)، والترقية في الرتبة (الفرع الثالث).

<sup>(1)</sup> المادتين 106 و107 من الأمر 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج، عدد 16، مؤرخة في 16 جويلية 2006.

الفرع الأول: شروط الترقية

بالرجوع إلى الأمر 06-03 نجد انه نص على مجموعة من الشروط القانوني، التي يجب أن تتوفر سواء في الموظف أو الوظيفة المراد ترقيته إليها، حيث يمكن إجمال هذه الشروط في ما يلي:

أ- تنص المادة 09 من الأمر 06-03 على أنه: « كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية »<sup>(1)</sup> يفهم من نص هذه المادة وجوب وجود وظيفة خالية يرقى إليها الموظف.

ب- يجب أن تتوفر في الوظيفة المراد ترقيته الاشتراطات القانوني لازمة لشغل الوظيفة المرقي إليها، ومن أهم هذه الشروط أن يكون الموظف قد أمضى المدة القانونية اللازمة في الدرجة قبل أن يصعد إلى الدرجة المالية الأعلى، وهو ما يسمى بشرط الأقدمية<sup>(2)</sup>.

ج- توفر المؤهلات العلمية والعملية المطلوبة قانونا في الموظف المرشح للترقية، وهذا ما جاء في نص المادة 107 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

د- يجب أن تكون الترقية من الدرجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة لأن القانون يمنع التجاوز في الدرجات، حسب نص المادة 106 من الأمر رقم 06-03.

هـ- نصت المادة 97 من الأمر 06-03 على انه: « يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاه المهنية وفقا لمناهج ملائمة »<sup>(3)</sup>

(1) المادة 09 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

(2) خالد شادلي، نظام الترقية في الإدارة العامة الجزائرية: دراسة حالة (بلدية سعيدة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2015-2016، ص20، متاحة على الموقع الإلكتروني:

<http://pmb.univ-saida.dz>

(3) المادة 97 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

من خلال نص هذه المادة نجد أن على الموظف المرشح للترقية الحصول على تقدير لا يقل عن درجة معينة في تقارير الكفاءة

### الفرع الثاني: الترقية في الدرجة

يرتبط هذا النوع من الترقية أساسا بفكرة السمار المهني، فالموظف بحكم ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية من حقه أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه الفترة، حيث سيتم تعريف الترقية في الدرجة (أولا)، ثم إجراءات الترقية في الدرجة (ثانيا).

### أولا: تعريف الترقية في الدرجة

تنص المادة 106 من الأمر 06-03 على: « تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم ».

من خلال نص المادة يفهم بأن الترقية في الدرجة هي صعود الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، في ذات الرتبة بعد توفر شرط الاقدمية المطلوبة في السن المعينة تتبعا لتتقيط السلطة المختصة بالتعيين، وبالتالي فالترقية في الدرجة هي مجرد تقدم آلي في درجات الرتبة الواحدة، مع الزيادة في الراتب أي أن الموظف يبق يمارس نفس الأعمال والمسؤوليات التي كان يمارسها قبل الترقية<sup>(1)</sup>.

كما ترتبط هذه الصيغة بفكرة المسار المهني، فالموظف يحكم طبيعة مركزه القانوني من حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه

(1) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، النظام القانوني في ترقية الموظف العمومي، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2016-2017، ص20، متاحة على الموقع الالكتروني:

<http://ds.pace.univ-msila.dz>

المدة، بدون أن يتوقف التحسين الأعلى بتغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته<sup>(1)</sup>.

كما جاء المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم في المادة 11 منه بما يلي: « تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و 40 سنة »<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن الترقية في الدرجة تتم بصفة مستمرة حسب ثلاث وتائر وهي: المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى، هذه التوائر تنتوع على اثنتي عشرة (12) درجة.

ويصطلح على الترقية في الدرجات (التقدم في السلم)، وذلك يشكل تطور خطي بالنسبة للزمن الذي قضى في الإدارة، فهو يعبر عن تراكم الأقدمية لدى الموظف عن وفائه للإدارة<sup>(3)</sup>.

ومنه يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعينة وتبعاً لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين أو بعد إجراء ليس دائماً دورة تكوينية مما يعني أن الموظفين الذين

(1) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 20.

(2) المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج، ر، ج، ج، عدد 61، مؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

(3) عبد الوهاب خيضر، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسدي مرياح، ورقة 2014-2015، ص 13 متاحة على الموقع الإلكتروني:



لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقية في الدرجة<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: إجراءات الترقية في الدرجة

تمر عملية ترقية الموظف من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة وفق عدة إجراءات ومراحل وهذا ما تم تبيانه من خلال الإجراءات المتعلقة بالإدارة المستخدمة، والإجراءات التي تختص بها اللجنة المتساوية الأعضاء.

#### 1- الإجراءات المتعلقة بالإدارة المستخدمة:

تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقة التقييم السنوي لجميع الموظفين وارسالها إلى مسؤوليهم المباشرين، لمنحهم نقطة مرقمة مرفقة بتقدير عام، يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته. يطلع على النقطة المرقمة فقط ويمضي على بطاقة التقييم، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي على بطاقة التقييم<sup>(2)</sup>.

بعد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الإدارة المستخدمة، ترفق بأخر مستخرج أو قرار ترقية الموظف في الرتبة، وكذا بقرار الإحالة على الاستيداع إن وجد، وترتب حسب الأسلاك أو الرتب، وداخل كل رتبة يتم ترتيبهم حسب الدرجات المشغولة ويحدد لكل درجة لوحدها

<sup>(1)</sup> عبد القادر بلمبروك، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 - 2014، ص10، متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://www.mouwazaf-dz.info>

<sup>(2)</sup> أمينة زكري، النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015 - 2016، ص24 متاحة على الموقع الإلكتروني:

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

وترتب حسب النقاط المحصل عليها ثم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية<sup>(1)</sup>.

## 2- الإجراءات التي تختص بها اللجنة المتساوية لأعضاء:

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

بعد حصول الموظف على الترقية في الدرجة الجديدة يعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي للدرجات التي يقابلها ويحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عند ترقية في الرتبة الجديدة، وهذا طبقا لما تنص عليه المادة 15 من المرسوم الرئاسي 07- 304 جاء فيها: « يعاد تصنيف الموظف الذي رقى إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الإستدلالي للدرجة التي يجوزها في رتبته الأصلية ويحتفظ بباقي الاقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة ».

تتم الترقية في الدرجة بالنسبة للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في دولة والموظفين الذين يشغلون مناصب عليا في رتبهم الأصلية على أساس المدة الدنيا بقرار فردي دون تسجيل في جدول الترقية.

(1) علي شيكوش السعيد وخلولة جعفر، مرجع سابق، ص23.

(2) أمينة زكري، مرجع سابق، ص25.

كما 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 للمعنى<sup>(1)</sup>.

كما تكون أيضا الترقية في الدرجة للموظف الموجود في عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة وهذا بقرار فردي خارج جدول الترقية كما انه يتم منح درجة إضافية إلى الموظف الذي تابع تكويننا متخصصا بعد انتهاء فترة تكوين وإعادة إدماجه في منصب عمله بقرار أو مقرر فردي وتكون الاستفادة من الترقية من تاريخ إعادة إدماجه<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: الترقية في الرتبة

تعد الترقية في الرتبة من ابرز الوسائل التي تنتهجها الإدارة من أجل تحسين حاجيتها وذلك من خلال تشجيع الموظف عن طريق الترقية، وهذا ما تم تبيانه من خلال تعريف الترقية في الرتبة (أولا)، وكذا إجراءاتها (ثانيا).

### أولا: تعريف الترقية في الرتبة

تقوم الترقية في الرتبة على أساس انتقال الموظفين من رتبة إلى أخرى، خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه، وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غير تأطيرية ومن الأهمية بما كان أن نذكر البنية

(1) أمينة زكري، مرجع سابق، ص26.

(2) أمينة شعبي، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلالي بونعامة، مسيلة، 2013 - 2014، ص57، متاحة على الموقع الإلكتروني:

<https://dspce.univ-msila.dz>

الهيكالية لمختلف الأسلاك تحاول إدماج في آن واحد بين طموحات الموظف لتحسين وضعيته الاجتماعية وحاجيات الإدارة<sup>(1)</sup>.

ويقصد بالترقية في الرتبة وفق القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال موظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين، وحقوق وواجبات معينة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة<sup>(2)</sup>.

وقد حاول المشرع تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر 06 - 03 الذي نص على هذا النوع من الترقية في المادة 107 منه:

وكما أن هذه العمليات تتم سنويا، في إطار ما يعرف بإعداد جدول سنوي للترقيات ووفقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليها والمحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المتخصصة ومن الآثار المباشرة التي تترتب على الترقية، نذكر الزيادة في المرتب<sup>(3)</sup>.

### ونجد أن للترقية في الرتبة صورتين:

تتمثل الصورة الأولى للترقية في الرتبة من رتبة إلى رتبة أخرى ضمن نفس السلك.

<sup>(1)</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، د س ن، ص182.

<sup>(2)</sup> سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2007، ص99، متاحة على

الموقع: <https://dlibrary.univ-boumerdes.dz>

<sup>(3)</sup> يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 1، 2015، ص73، متاحة الموقع الإلكتروني:

<https://fr.sctibd.com>

أما الصورة الثانية للترقية فتتجسد في الترقية من السلك إلى السلك الذي يعلوه وفق شروط خاصة تختلف عن تلك المنصوص عليها في التوظيف الخارجي<sup>(1)</sup>.

وتشمل الترقية في الرتبة على ما يلي:

### 1- الترقية على أساس الشهادة:

تخصص هذه الترقية للموظفين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات التي تسمح لهم بحق الأولوية للانتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يطابق تأهيلهم في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

ونجد أن هناك فئتين من الموظفين معنيين بهذه الترقية: تشمل الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطبقة لتأهيلهم الجديد، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين بغض النظر عن كونهم يملكون المؤهلات والشهادات السالفة الذكر إلا أنهم يطمحون في الإلحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه، فلهؤلاء حتى الأولوية في استفادة من هذا النوع في الترقية، والذي يمكن استنتاجه من طبيعة الشروط التي تطالب بها الفئتان عدم انسجامها مع تقضية الترقية الداخلية<sup>(2)</sup> بصفة عامة والترقية في الرتبة بصفة خاصة فالقدرات المهنية التي ترتبط بهذا النوع من الترقية غالبا ما تعتمد على اكتساب المهارات أكثر مما تستلزم اقتناء الشهادات والمزيد من المعارف<sup>(3)</sup>.

(1) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 193.

(2) الترقية الداخلية: هي تلك التي تخص الموظفين داخل المؤسسة، وهي وسيلة تستعملها المؤسسة لتدعيم الجهد الذي يبذله أحسن الموظفين لرفع قدراتهم وتجنيدها لأعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

(3) عبد القادر بلمبروك، مرجع سابق، ص 13.

## 2- الترقية عن طريق الامتحان المهني:

ينبغي التأكد على البعد التحفيزي لهذا النمط من الترقية، فهو يتصل مباشرة بالأهمية التي توليها السلطات العمومي لتكوين المتواصل بمختلف صيغة البيداغوجية.

ومن الأهمية لما كان أن نشير من جهة إلى أنه لا يمكن إضفاء الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية، ذلك أنه رغم اعتبارها مكافأة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني إلا أنه تبقى مرهونة:

- بتسجيله في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين، الأمر الذي يفترض اللجوء إلى الملف الشخصي للموظف قصد استكمال عناصر أدائه من طرف اللجنة المختصة بالترقية.

- يسن الموظف وبالحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة<sup>(1)</sup>.

- كما يمكن القول من جهة أخرى أنه إذا ما وظف هذه الوسيلة من الترقية، طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن لمسارات المهنية، فإنها بغض النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية وتوسع من مجال طموحاته، فإنها تشكل كذلك أرضية كفيلة بإعادة الاعتبار للجهد الشخصي والمحافظة على الموارد البشرية وتثمينها<sup>(2)</sup>.

كما أن النجاح في الامتحان من كرف الموظف يخول له هذا الترقى إلى رتبة جديدة أعلى درجة من الرتبة الأولى<sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> عبد القادر بلمبروك، مرجع سابق، ص12.

<sup>(2)</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص193.

<sup>(3)</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، دار الجسور، الجزائر، 2015، ص116.

### 3- الترقية على أساس الاختيار:

يقصد بالترقية عن طريق الاختيار « اختيار الإدارة بعض الأفراد من أجل ترقيةهم » والسلطة الممنوحة للإدارة في الاختيار هي سلطة مقيدة بشرط الكفاءة<sup>(1)</sup>.

وللحصول على هذه الترقية لابد من التسجيل في قائمة التأهيل كما أنه يشترط كذلك على الموظف من أجل الحصول على الترقية عن طريق الاختيار لابد من إثبات الأقدمية المطلوبة، وكذلك لابد من خضوعه الموظف لعملية تقييم من الإدارة التي تحدد معدل النقطة السنوية التي تمنح له خلال مدة معتبرة<sup>(2)</sup>.

والجدير بالملاحظة أن الترقية عن طريق الاختيار لا يمكن تصورها إلا في إطار الترقية في الرتبة داخل نفس السلك، وبالتالي فإن الترقية على أساس الاختيار لا تكون إلا في الترقية المتعلقة بالرتبة فقط.

ولهذا فإن الترقية على أساس الاختيار هي وسيلة منحت للإدارة من أجل تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا سنوات في خدمة تلك الإدارة.

### 4- الترقية الاستثنائية:

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرض لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم وغالبا ما تصر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تتضمنها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل لبعض موظفيها.

لكنه وبالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العامة نجد أنه لم يتضمن هذا النوع الترقية وإنما تطرقت إليه بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك التي تستفيد عادة من

(1) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص176.

(2) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص195.

هذا الإجراء، ويتعلق الأمر بسلك الأمن ورجال الإطفاء وغيرها من الأسلاك وذلك لخطورة المهام التي يقومون بها<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: إجراءات الترقية في الرتبة

تمر عملية الترقية في الرتبة هي الأخرى بعدة مراحل وإجراءات، إذ سيتم ذكر إجراءات الترقية على أساس الشهادة، إجراءات الترقية على أساس الامتحان المهني، إجراءات الترقية على أساس الاختيار، إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص.

#### 1- إجراءات الترقية على أساس الشهادة

تتم إجراءات الترقية على أساس الشهادة بناءا على طلب من الموظفين مع تقديم الشهادة المتحصل عليها على الإدارة، حيث تتم ترقية الموظف الذي يتحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.

#### 2- إجراء الترقية عن طريق الامتحان المهني:

حسب نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12- 192 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية<sup>(2)</sup>.

(1) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195.

(2) أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 25 أبريل 2012، حدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ولجرائها، ج، ر، ج، ج، عدد 26، مؤرخة في 3 ماي 2012.



تجرى المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>(1)</sup>.

يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين في أجل أقصاه (7) سبعة أيام عمل، ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لنصوص التنظيمية<sup>(2)</sup>.

تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 12 - 194 على أنه: « يتم إيداع أو إرسال ملفات الترشيح للمسابقات والفحوص المهنية، ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو إلصاق الإعلان.

تحدد مدة التسجيلات بخمسة عشرة (15) يوم عمل على الأقل وثلاثين (30) يوم عمل على الأكثر، ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق « يفهم من نص هذه المادة أنه تودع ملفات المشاركة من طرف الموظفين المعنيين لدى الإدارة في أجل 15 يوم على الأقل و30 يوم على الأكثر.

وحسب المادة 14 من نفس المرسوم يجب أن تسجل ملفات الترشيح للمسابقات والفحوص المهنية حسب الترتيب الزمني لاستلامها، في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، يترتب على إيداع ملف الترشيح تسليم ومل استلام يحدد على اسم المترشح ولقبه، وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها.

تنص المادة 15 على أنه: « يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي

<sup>(1)</sup> أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، مرجع سابق.

<sup>(2)</sup> أنظر المادة 12، مرجع نفسه.

لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.

تعلم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين المذكورين في الفقرة أعلاه، بقبولهم لإجراء المسابقة أو رفض ترشيحهم، بواسطة رسالة فردية وعن طريق الإلصاق على مستوى هذه المؤسسة أو الإدارة العمومية، أو بأية طريقة ملائمة في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين.»

يمكن للمترشحين غير المقبولين والمرفوضة ملغاتهم، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البث في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين<sup>(1)</sup>.

يتم ترقية الموظفين الناجحين إما بقرارات فردية مباشرة أو إخضاعهم لدورة تكوينية تسبق ترفيتهم في بعض الرتب.

### 3- إجراءات الترقية على أساس الاختيار:

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

تقوم الغدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية أي يثبتون أقدمية في الرتب والتي تقدر بـ 10 سنوات، ثم تنظر في ملفات المعنيين من أجل استخراج قرارات أو مقررات التعيين<sup>(2)</sup>.

ويعد جمع كل كلفات المترشحين تقوم الإدارة المعنية بدراسة دقيقة وشاملة وعلى إثرها يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم وفقها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة الموالية،

<sup>(1)</sup> أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 12 - 194، مرجع سابق.

<sup>(2)</sup> عبد القادر بالمبروك، مرجع سابق، ص 23.

وإشهارها عن طريق نشر القوائم الاسمية حسب الرتبة والسلك في مواقع العمل المناسبة، تشير إلى انه ينبغي تمديد أجل الإشهار لمدة كافية، بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين<sup>(1)</sup>.

ويمكن دراسة الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين على قائمة التأهل من طرف المصلحة المختصة في هذا المجال.

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

تصدر قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الاقدمية، ويتم المصادقة على القوائم من طرف اللجنة متساوية الأعضاء ويتم إعداد محضر من طرف كاتب اللجنة، ويمضي عليه من كافة أطراف اللجنة<sup>(2)</sup>.

وعلى اثر هذه العملية يقوم السمير بإعداد قرار ترقية المعني والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من أول الشهر الذي اجتمعت اللجنة فيه أو الشهر الموالي حسب الحالة<sup>(3)</sup>.

(1) حفيظة جراد، الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماتسر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر، بسكرة، 2015 - 2016، ص39، متاحة على الموقع

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

(2) أمينة شعبي، مرجع سابق، ص81.

(3) سلوى تيشات، مرجع سابق، ص102.

#### 4- إجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص:

نصت المادة 104 من الأمر رقم 06-03 على: « يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة ».

كما جاء في نص المادة 15: « تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم ».

وبالرجوع إلى التعليم رقم 145 المحددة لكيفيات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(1)</sup>.

ترتكز إجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص في ما يلي:

تقوم الإدارة بإعداد المخطط القطاعي سنوي أو متعدد السنوات لتحسين المستوى وتجديد المعلومات والمصادقة عليها.

كما تقوم الإدارة بإعداد مخطط تسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها، وتقوم أيضا بإعداد قرار أو مقرر فتح تكوين المتخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.

التكوين في معاهد أو المدارس الخاصة.

<sup>(1)</sup> أنظر التعليم رقم 45 مؤرخة في 1 ديسمبر 2008 تحدد كيفيات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

### المبحث الثاني: الأسس القانونية للترقية

يقوم قرار الترقية كغيره من القرارات الإدارية على مجموعة من الأسس القانونية، وذلك لتحقيق مبدأ السماوات في الوظيفة العامة والاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والإدارات العمومية لتحقيق الصالح العام، وهذا ما سيتم تبياناه في الترقية على أساس الأقدمية (المطلب الأول)، على أساس الاختيار (المطلب الثاني)، على أساس الشهادة (المطلب الثالث).

#### المطلب الأول: الترقية على أساس الأقدمية

يقوم التطبيق السليم لنظام الترقية على أسس سليمة مما يمنح كافة موظفي الجهاز الإداري الثقة بعدالة هذا النظام، إلى جانب خلقه نوعاً من الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين، ومن بين هذه الأسس نذكر الترقية على أساس الأقدمية لدى يعد من الأسس القديمة المنتجة في نظام الترقية، حيث سيتم تعريف الترقية على أساس الأقدمية (الفرع الأول)، وتقييم هذا الأسلوب (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف الترقية على أساس الأقدمية

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

والفكرة الأساسية التي تقوم عليها هي أن الوقت كفيل بأن الوقت كفيل بأن يحدد الممتاز من الضعيف وأن هناك علاقة وثيقة بين مدة خدمة الشخص وبين كفاءته الوظيفية

(1) وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام: دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة، الأردن، 2012، ص115.

أي أن الموظف يكتسب بالأقدمية خبرة وكفاءته الوظيفية أي أن الموظف يكتسب بالأقدمية خبرة وكفاءة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: تقييم أسلوب الأقدمية

لقد أثار اعتماد أساس الأقدمية كأسلوب لترقية الموظفين جدلا فقها واسعا، حيث يعتقد في أول الأمر أن هذا الأسلوب غير ناجح لكون معظم الذين كتبوا قد أوردوا مزاياه (أولا)، ثم أتبعوها (ثانيا).

### أولا: مزايا أسلوب الأقدمية

تتمثل هذه المزايا في:

- يحقق هذا الأسلوب العدالة والرضى بين الموظفين، كما يقضي على المحسوبية والمحباة<sup>(2)</sup>.
- الترقية بالأقدمية سهلة التطبيق، منزهة عن الاعتبارات الشخصية، إذ تؤدي إلى إدخال الطمأنينة في نفس الموظف بدلا من إثارة الأحقاد والمشاحنات بين الموظفين<sup>(3)</sup>.
- تؤدي الأقدمية بالجميع للقيام بواجبهم في العمل دون قلق أو خوف على مستقبلهم<sup>(4)</sup>.
- تعتبر مكافأة سنوات الخدمة بالنسبة للموظف من قبل الإدارة.
- تحفيز الإدارة على توفير التدريب اللازم للموظفين حتى يصبحوا أكثر كفاءة وجدارة لشغل الوظيفة المرقى لها.

(1) محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص172.

(2) مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 205، ص257.

(3) ماجد راغب الطلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004، ص226.

(4) محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص173.

### ثانيا: عيوب الترقية بالأقدمية

تتمثل هذه العيوب في:

- تجاهل الاستعدادات الشخصية لتفاوت قدرات الأفراد وطاقاتهم وتقدمهم العلمي خلال الوظيفة، ومن تم قتل روح الابتكار عند الموظف لإطمأنانه للترقية، حيث يستوي الضعيف والممتاز من بين الموظفين وبالتالي ليس هناك من داع لبذل الجهد للنهوض بأعباء الوظيفة<sup>(1)</sup>.

- أما فيما يتعلق بالقول أن الأقدمية تؤدي إلى تحقيق العدالة بين الموظفين فيه مغالطة، كون إتباع هذا الأسلوب يؤدي إلى المساواة بين الموظفين المجد والخامل وهذا مجحف في حق الموظفين المجددين.

- إتباع هذا المبدأ يجعل الترقية آلية محضة وليس على الموظف إلى أن ينتظر دوره في الترقية وهذا ما يؤدي إلى إشاعة روح اليأس بين العاملين<sup>(2)</sup>.

- ضعف الأساس الذي تقوم عليه فكرة الأقدمية، إذ ليس هناك علاقة بين مدة الخدمة ومستوى الكفاءة والقدرة التي يمتلكها الموظفون.

### المطلب الثاني: الترقية على أساس الاختيار

يعتبر وضع أساس علمي سليم تستند إليه الإدارة في الترقية من أهم المشاكل التي واجهتها، إذ من بين الأسس التي اعتمدت عليها مختلف الإدارات لاختيار والذي يمثل أساس رئيسي في تقرير الترقية، وفي ما يلي شرح للترقية على أساس الاختيار (الفرع الأول)، وتبيان لمزياه وعيوبه (الفرع الثاني).

<sup>(1)</sup> سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج1، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996، ص319.

<sup>(2)</sup> محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص175.

### الفرع الأول: تعريف الترقية على أساس الاختيار

يقصد بالترقية الاختيارية تقدم الموظف في سلكه المهني رتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، لكن الاستفادة من هذه الترقية يبقي مرهونا بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا، وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك، وهذا لإعطاء جميع الموظفين فرصة لتطوير حياتهم المهنية<sup>(1)</sup>.

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

### الفرع الثاني: تقييم أسلوب الاختيار

لتقييم أسلوب الاختيار لابد من التطرق إلى مزايا هذا الأسلوب (أولا) والعيوب ناتجة عنه (ثانيا).

#### أولا: مزايا أسلوب الاختيار

تتمثل مزاياه في:

- وجود حافز لدى العاملين المجددين والكفاءة لزيادة جهودهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة والاحتفاظ بما في هذه المؤسسة.
- رفع الروح المعنوية للأفراد بسبب إعاقتهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيدا عن أي اعتبار شخصي إذا كان نظام تقدير الكفاءة محكما وعادلا.

(1) أمينة شعبي، مرجع سابق، ص 78.

(2) المرجع نفسه، ص 79.



- يزيد من الكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد.

- يقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: عيوب أسلوب الاختيار

من سلبيات الترقية على أساس الاختيار نجد ما يلي:

- هذا النظام إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استفزازه النفسي.

- يتميز هذا النظام بالتقيد ويتطلب وجود قيادة إدارية قادرة على استخدام معايير موضوعية<sup>(2)</sup>.

- تتسم الترقية وفقا لهذا النظام بناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية، وقد يؤدي الموظف واجبات وظيفته الحالية بكفاءة، ولكنه يكون غير قادر على أداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة الأعلى التي نشير إليها بالكفاءة المطلوبة.

- قد تحاط عملية تقدير كفاءة الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى التحيز والمحابة، مما يفقدها فعاليتها وتحقيق أغراضها<sup>(3)</sup>.

### المطلب الثالث: الترقية على أساس الشهادة

قد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة، فبات من حقه أن تنعكس إيجابا على وضعه الوظيفي فيرقى من رتبة إلى أخرى، حيث سيتم تعريف أسلوب الترقية على أساس الشهادة (الفرع الأول)، وتقييمه (الفرع الثاني).

(1) أمينة زكري، مرجع سابق، ص 25.

(2) نسيم أحمد صيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2006، ص 86، متاحة على الموقع الإلكتروني: [vrrpg.univ-skikda.dz](http://vrrpg.univ-skikda.dz)

(3) المرجع نفسه.

### الفرع الأول: تعريف أسلوب الشهادة

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

وتتمثل هذه المعايير في ملاءمة الشعبة أي أن يكون اختصاص تكوين المترشحين حسب الأولوية والتكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالتأهيل أو الشهادة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: تقييم أسلوب الشهادة

لأسلوب الشهادة في الترقية أهمية كبيرة، إلا أنه تعرض للانتقاد مثل الأساليب الأخرى، حيث سيتم إبراز مزاياه (أولاً)، وعيوبه (ثانياً).

### أولاً: مزايا أسلوب الشهادة في الترقية

يضمن أسلوب الترقية على أساس الشهادة ما يلي:

- إن الترقية على أساس الشهادة جاءت في مختلف الرتب وهذا ما يحقق مبدأ التكافؤ أي تكافؤ الفرص في الترقية بين جميع الموظفين الذين أحرزوا على الشهادة والمؤهلات المطلوبة.

- الترقية تحقق مبدأ الاستمرارية أي أنها تتم بوتيرة مستمرة تسمح للموظف أن يرقى عدة مرات خلال مساره المهني، إذا تحققت الشروط القانونية في بعض الرتب.

<sup>(1)</sup> يسرى بوعكاز، مرجع سابق، ص 69.

- تخصيص ترقية على أساس الشهادة من بين الوظائف الشاغرة المعدة للتوظيف وتعد هذه أكبر إيجابيات نظام الترقية (1).

### ثانياً: عيوب أسلوب الشهادة في الترقية

- اعتماد أسلوب الشهادة في الترقية لم يكن يخضع لإجراءات ما عدا الشروط العامة الواجب توافرها في المرشح وشغور المنصب، وبالتالي بإمكان صاحب السلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بالتوظيف متى أصبح المنصب المعني بهذا النمط شاغراً دون إخضاعه إلى الإشهار أو أي إجراء آخر، مما يؤدي إلى التوظيف على أساس المحسوبية والمحابة وبالتالي يتسبب في الحياد عن مبدأ أي المساواة والجدارة في تولي الوظائف العامة (2).

- نصت المادة 108 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية على: « يرقى على أساس الشهادة بصفة مهندس دولة في الإعلام الآلي، المهندسون التطبيقيون في الإعلام الآلي المرسمون والتقنيون السامون في الإعلام الآلي الذين تحصلوا بعد التوظيف على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي أو الشهادة المعادلة له ».

كما تنص المادة 109 من المرسوم نفسه على: « يرقى على أساس الشهادة بصفة متصرف الملحقون الرئيسيون للإدارة، المرسمون والمحاسبون الإداريون الرئيسيون المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها » (3).

(1) حفيظة جراد، مرجع سابق، ص 50.

(2) سلوي تيشات، مرجع سابق، ص 85.

(3) المادتين 108 و 19 من المرسوم التنفيذي 08-04 مؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج عدد 03، مؤرخة في 19 جانفي 2008.

وبالتالي هناك فئتان تتمتع بالترقية على أساس الشهادة ولكن ليس لها الحق في الترقية سواء عن طريق الامتحان المهني أو التسجيل في قائمة التأهيل<sup>(1)</sup> أي الترقية الاختيارية.

<sup>(1)</sup> تمثل قوائم التأهيل جداول تحتوي على أسماء جميع الموظفين المستوفين لشرط الأقدمية ويشمل الجدول على كافة البيانات الواجب معرفتها على كل مترشح للاستفادة من الترقية حتى يتسنى لكل أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء البث في قائمة المترشحين وبالتالي انتقاء الموظفين الذين يستفيدون من الترقية.

## الفصل الثاني:

# فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي

## الفصل الثاني: فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي

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

### المبحث الأول: موانع الترقية

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

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

### المطلب الأول: موانع المتعلقة بالنظام التأديبي

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

### الفرع الأول: الموانع التأديبية

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

### أولا: الإحالة إلى المحاكمة التأديبية

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

(1) انس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 134.

- يصدر قرار الإحالة من النيابة ويكون بعد التحقيق مع العامل بإحالاته إلى المحاكمة، أو إذا طلبت الجبهة الإدارية المختصة التابع لها العامل أو رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات مع النيابة العامة الإدارية، إذ تلتزم بإقامة الدعوى التأديبية ضد العامل إذا ما طلب منها ذلك وهذا يعتبر قرار بإحالة الموظف إلى المحاكمة، وتلتزم النيابة الإدارية بتنفيذ واتخاذ إجراءات إقامة الدعوى<sup>(1)</sup> وإذا كان الموظف في مرحلة التحقيق ولم ينفذها بعد، فإن ترقيته تكون جائزة خلال هذه المرحلة.

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

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

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

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

### ثانياً: طبيعة العقوبة التأديبية

اختلفت التعاريف الفقهية للعقوبة التأديبية فمنهم من يقول أنها جزاء، ومنهم من يقول أنها إجراء قانوني وقد عرفها الأستاذ "Déporée" العقوبة التأديبية أنها ذلك الإجراء الفردي

(1) علي شيكوش السعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 37.

(2) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 131.



الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفات التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العمومي"<sup>(1)</sup>.

وتطرق المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العامة من خلال نص المادة 160 إلى العقوبة التأديبية "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائري".

ومنه فإن المشرع الجزائري لم يحدد لكل ذنب ما يقابله من جزاء أو وضع حدود دنيا وعليا للعقوبة عن كل فعل يكون جريمة تأديبية، وإنما حصر المشرع الجزائري العقوبات التأديبية وترك السلطة المختصة بتوقيع الجزائر، تقدير ملائمة الجزاء المناسب عن الفعل المكون للجريمة التأديبية، وهذه العقوبات منصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>(2)</sup>.

- ولقد حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية في مجموعات تتدرج تصاعديا من الأخف إلى الأشد، وتكون ملائمة مع الأخطاء التي تنتاسب معها، غير أنه ملا يلاحظ على أعمال الإدارة كسلطة تأديب في عملية تكييفها الأخطاء، وتقييمها وكثيرا ما تتعسف وتسلط عقوبة على الموظف لا تنتاسب مع حجم أخطائه .

ولهذا فإن الأخطاء التأديبية التي يمكن تطبيقها على الموظف، موزعة في مجملها على أربع درجات منصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العامة.

(1) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 37.

(2) المرجع نفسه، ص 38.

### 1- العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

- التنبيه: وهو إشعار الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وتكون شفوية.
- الإنذار: ويكون بإشعار الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره ويكون مكتوب.
- التوبيخ: وهو أعلى درجة في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى ويسجل في ملف الموظف.
- وما يلاحظ على هذه العقوبات التأديبية من الدرجة أولى، أنها تؤثر على الجانب المعنوي للموظف وهي خالية من العقوبات المالية<sup>(1)</sup>.

### 2- العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:

- تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية في:
- الإيقاف عن العمل من يوم إلى 3 أيام.
- الشطب من الجدول الخاص بالترقية.
- نلاحظ أن هذه العقوبات تمس بالجانب المالي للفرد وذلك من خلال توقيفه عن العمل بالإضافة إلى الجانب المعنوي من خلال حرمانه من التسجيل في جدول الخاص بترقية.

### 3- العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:

إن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة تتضمن ما يلي:

- التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.

(1) أمينة زكري، مرجع سابق، ص 46.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- نقل الإجمالي.

- إن المشرع الجزائري قد شدد من العقوبات التأديبية في الدرجة الثالثة فهي تعتبر أكثر صرامة من العقوبات المقررة في الدرجة أولى والثانية، وذلك يعود إلى طبيعة المخالفة التي ارتكبها الموظف<sup>(1)</sup>.

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

- تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة في:

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

- التسريح: إن المشرع الجزائري لم يقيم بتوضيحه وتركه لنصوص التنظيمية.

وهناك نوعين من التسريح:

- التسريح من إشعار مسبق والتعويضات.

- التسريح دون إشعار مسبق ومن غير تعويضات.

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

(1) أمينة زكري، مرجع سابق، ص 48.

### الفرع الثاني: السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية

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

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

كما أن النظام الإداري المتبع في الجزائر هو نظام رئاسي، بحيث نجد أن المشرع الجزائري قد أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية وأنشأ لجنة على كل هيئة تدعى اللجنة المتساوية الأعضاء، تختص بالنظر في المسائل الخاصة بالموظفين والتي من بينها مسالة التأديب، ومنه فإن السلطة التأديبية هي نفسها السلطة الرئاسية كما أن التشريع الجزائري لا يتضمن قانون مستقل مختص بتأديب الموظفين<sup>(2)</sup>.

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

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

(1) المادة 165 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

(2) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 41.

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

### الفرع الأول: وضعية خارج الإطار

نص المشرع الجزائري على هذه الوضعية في نص المادة 140 من قانون الأساسي للوظيفة العامة والتي نصت على وضعية خارج الإطار "في الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب".

- كما أن هذه الوضعية تقتصر على الموظفين المنتمين إلى الفوج "أ" المنصوص عليها في المادة "8" من القانون سالف الذكر والتي تنص على "تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية:

- المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل... " كما أن تكريس وضعية خارج الإطار يتم بقرار فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.

- كما أنه لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات وهذا ما نصت عليه المادة 141 من القانون سالف الذكر.

- ويتم إعادة إدماج الموظف عند انتهاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد على العدد<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: وضعية الإحالة على الاستيداع

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، والمنصوص عليها في المادة 145 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، بحيث تنص هذه المادة على أن الإحالة على الاستيداع هي "إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بمعنى إيقاف الموظف عن الوظيفة لفترة زمنية محددة.

كما أن حالة الاستيداع تكون بقوة القانون وتكون في الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجته أو أحد أبناءه المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
  - السماح للزوجة الموظف بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.
  - للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
  - لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
- وتكون مدة الإحالة على الاستيداع، مقدرة بـ 6 أشهر قابلة لتجديد في مدة أقصاها خمس (5) سنوات خلال حياة الموظف.
- كما أنه عند إحالة الموظف على الاستيداع، يفقد حقه في الراتب بالإضافة إلى حقه في الأقدمية مع احتفاظه بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية.

(1) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 50.

ومن الآثار السلبية لهذه الوضعية هو عدم قدرة الموظف على القيام بأي نشاط مريح، وكذلك لا يتقاضى أي راتب خلال هذه الفترة.

- كما يتضح لنا أن الإحالة على الاستيداع متصلة أكثر بالاهتمامات الخاصة بالموظف وهذا ما يبرر تجميد مساره المهني، هذا يكون طول هذه الاستيداع ومن جهة أخرى فإن للإدارة حق مراقبة نشاطه وسلوكاته، أثناء هذه المدة حتى لا يحدد عن الواجبات التي يفرضها مركزه القانوني.

### الفرع الثالث: وضعية القيام بالخدمة

- يتم إحالة الموظف العمومية طبقاً لنص المادة 145 من القانون الأساسي للوظيفة العامة لوضعية الخدمة الوطنية إذا تم استدعاؤه لأداء الخدمة الوطنية مع احتفاظه في هذه الوضعية بحقوقه في الدرجات والتقاعد، كما أنه لا يمكن للموظف طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

كما أنه لا يحق للموظف أثناء إحالته لوضعية الخدمة الوطنية، الاستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة الوطنية.

ومنه فإن الموظف له المطالبة باعتماد الفترة التي أداها في إطار خدمته الوطنية<sup>(1)</sup>.

### الفرع الرابع: وضعية النقل

يعتبر نقل الموظف العمومي من إدارة إلى إدارة أخرى سواء كانت مركزية أو محلية، أم جائز في قانون الأساسي للوظيفة العامة، ويرجع إلى نص المادة 156 منه والتي تنص على أنه "يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضروريات المصلحة.

(1) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 265.

- وتختلف عمليات نقل الموظفين فقد تكون بطلب من الموظف، مع مراعاة ضرورة المصلحة العامة وهذا ما نصت عليه المادة 157، وقد تكون عملية نقل إجبارية عندما تستدعي ضرورة المصلحة لذلك مع إلزامية أخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ولو كان ذلك بعد أخذ قرار النقل المادة 158 من قانون سالف الذكر.

ويستفيد الموظف من استرداد النفقات المتعلقة بالنقل أو تغيير الإقامة في حالة إذا تم نقله إجباري.

- كما أن المشرع قد رأى أن هذا النقل قد يستخدم في حالات ترقية بالأقدمية لصالح بعض العاملين من الوحدات التي يعملون بها نظرا لأن أقدميتهم متأخرة إلى وحدات أخرى تتقدم فيها أقدميتهم وبذلك تتم ترقيتهم وقد تضر هذه الترقية بالعاملين الأصليين الموجودين بالوحدات المنقولين إليها نظرا لتقدم العاملين المنقولين في الأقدمية<sup>(1)</sup>.

#### الفرع الخامس: وضعية الانتداب

يعتبر الانتداب طبقا لنص المادة 133 مكن القانون للوظيفة العامة، "أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

- وهناك نوعين من الانتداب:

- الانتداب بقوة القانون: وهذا النوع من الانتداب نصت عليه المادة 134 من قانون سالف الذكر.

(1) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 293.



- الانتداب بطلب من الموظف: والهدف من هذا نوع من الانتداب هو تمكين الموظف من ممارسة نشاطه وقد نصت عليه المادة 135<sup>(1)</sup>.
- ومنه فانتداب الموظف إلى الوظيفة المنتدب إليها، لا يعتبر دائماً فيها، وإنما هو إجراء مؤقت حسب طبيعة ظروف العمل إذ لا يترتب عليه أن ينظم الموظف المنتدب في السلك.
- كما أنه يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند انتهاء مدة الانتداب ويكون ذلك بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد وهذا حسب المادة 138.

(1) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 44.

## المبحث الثاني: الرقابة على الترقية

تستمد مشروعية قرار الترقية الصادر عن الجهة الإدارية المختصة من القوانين واللوائح التي يستند إليها، إذ يترتب على صدوره تعديل في المركز القانوني للموظف، إذ يقع على عاتق الإدارة الالتزام بإتباع القواعد التي يتطلبها القانون بما يشكله هذا من ضمانة، لتوفير الأساس العادل لقرار الترقية حماية لمصالح الموظفين وعدم الإضرار بمراكزهم القانونية.

- يخضع قرار الترقية للرقابة شأنه شأن القرارات الإدارية الأخرى، وهذا الرقابة قد تكون داخلية تمارسها الإدارة على نفسها أو خارجية تمارسها إحدى الهيئات أو الجهات الخارجية (المطلب الأول) وقد تكون قضائية يمارسها القضاء (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: الرقابة الإدارية

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

الفرع الأول الرقابة: الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري.

قبل التطرق لمجال الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري، لابد من إعطاء تعريف لكل من الرقابة الإدارية (أولا)، وكذا المفتشية العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري (ثانيا).

الفرع الأول: الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للوظائف العمومي والإصلاح الإداري

- أولا: التعريف بالرقابة الإدارية

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

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

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

فالرقابة الإدارية هي عملية تحقق من خلالها الأهداف المرسومة وكذلك الكشف عن المعوقات لتحقيقها والعمل على تحليلها في أقصر وقت<sup>(2)</sup> ممكن، وهي أيضا نشاط إنساني بحث بمسايرة، عمليات التنفيذ للخطط والسياسات، مركزا على توقع حدوث الأخطاء ومحاولة تجنبها مقدما، عن طريق قياس النتائج المحققة أولا بأول، ومقارنتها بالمعايير الموضوعية مقدما لتحديد الاختلاف والتمييز بينها ومعرفة أسبابها، بطريقة مرنة تحقق مع طبيعة وحجم النشاط الذي يتم مراقبته والعمل على تصحيح مسار تنفيذ، عن طريق معالجة الانحرافات وتثمين الايجابيات وبأسلوب يدفع العاملين على تحسين أداء وتطويره ويحقق التعاون بينهم، من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، ومنه تكمن عناصر الرقابة الإدارية في:

(1) رشيد معيزة، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز رقابة في قانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص31، متاحة على الموقع الإلكتروني:

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

(2) رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائي على سلطة الإدارة في فرض جزاءات على المتعاقد معها، دراسة مقارنة الإدارة في فرض جزاءات على المتعاقد معها، دراسة مقارنة، ط 12، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص123.

- ضرورة تحديد الأهداف ووضع المعايير.
  - ضرورة متابعة وقياس الأداء وفق المعايير الموضوعية.
  - ضرورة تحليل الانحرافات وتقصي أسبابها<sup>(1)</sup>.
- والمقصود بالرقابة الإدارية الخارجية هو عملية فحص الفتى المحايد من طرف خارج التنظيم الإداري، بغرض التحقق من سلامة التصرفات ومدى الكفاءة في تحقيق الأهداف وهي أيضا تلك الإجراءات والأساليب التي تقوم بها وتمارسها السلطات الخارجية عن المؤسسة أو الوحدة والتي تملك حق الرقابة عليها والمعيار الأساسي الذي يميز بين الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية هو مكانة الجهة أو السلطات التي تشرف على عملية الرقابة بالنسبة للهيئة الخاضعة لها وما إذا كانت تابعة لها من عدمه<sup>(2)</sup>.
- ولحصائيات تصدرها هذه الأخيرة عبر مفتشياتها المحلية وهي ليست وليدة العبقريّة الجزائرية بل كانت نشأتها في إطار القانون المقارن<sup>(3)</sup>.
- تعتبر رقابة مفتشية الوظيف العمومي والإصلاح الإداري على قرارات الترقية رقابة خارجية وذلك يعود للأسباب التالية:
  - استقلال مفتشية الوظيف العمومي والإصلاح الإداري عن المؤسسات والإدارات العمومية أي أنها هيكل أو جهة خارجية.
  - يكمن دور مفتشية الوظيف العمومي والإصلاح الإداري في الفحص الفني المحايد بغرض التحقق من سلامة الإجراءات المتبعة من قبل المصالح الإدارية أثناء اتخاذ القرارات التي تخص المسار المهني للوظيف العمومي ومنها قرارات الترقية<sup>(4)</sup>.

(1) رشيد معيزة، مرجع سابق، ص 32.

(2) حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية في علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2004، ص 145 - 147.

(3) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 55.

(4) المرجع نفسه، ص 56.

### ثانيا: تعريف المفتشية العامة للوظائف العمومي والإصلاح الإداري

هي جهاز إداري مركزي يعهد إليه مراقبة المشروعية، وقد عرفت المادة 1 من المرسوم 98- 112 المتمم بموجب المرسوم التنفيذي 06- 316، تشكل مفتشية الوظيف العمومي المحدثة في كل ولاية على أنها هيكل غير مركزي تابعا للمديرية العامة للوظائف العمومي.

ومنه فمعيشة الوظيف العمومي هي جهاز إداري يلعب دورا فعالا في الرقابة الإدارية على القرارات المتعلقة بحياة الموظفين<sup>(1)</sup>.

وهي من الطبيعة الإدارية تترد على القرارات ذات الصلة بحياة الموظف كما سبق ذكره فهي تعتبر جهازا، أو أداة لتسيير وإدارة شؤون الموظفين على الوجه المحدد بالقانون فالمشرع لم يمنحها هذه الصيغة للسلطة الإدارية بل سماها الهياكل أو المصالح الثابتة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجهاز المركزي في الدولة والذي يعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري، وذلك لكون السياسة العامة للحكومة تستند في بنائها للتقارير.

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

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

وقد اخذ المشرع الجزائري نظام المسار الوظيفي في إطار تنظيم الحياة الوظيفية للموظف العام، وهو ما يعني أن هؤلاء الموظفين سيكرسون حياتهم لهذه الوظيفة لذلك فهم

<sup>(1)</sup> المادة 1 من مرسوم رقم 98- 112 المؤرخ في 06 / 04 / 1998 المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06- 316، متعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 21، صادرة في 06 / 4 / 1998.

في حاجة لحماية قانونية تكفل لهم استقرارهم في الوظائف التي يشغلونها من خلال الرقابة على كل القرارات المتعلقة بهم، وذلك عن طريق منح المفتشيات العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تلك الآلية والصلاحيات<sup>(1)</sup>.

- ويمكن مجال الرقابة الإدارية الأخيرة، في كل من الترقية الداخلية سواء كانت على أساس الشهادة أو عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الترقية بالاختيار أو عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل<sup>(2)</sup>

وحتى عن طريق الترقية من خلال التأهيل المهني والوظيفي أو ما يعرف بالترقية الاستثنائية، وعلى الإطار التنظيمي للتكوين في الوظيفة.

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

- رقابة ركن السبب.

- رقابة ركن الشكل والإجراءات في القرار.

- رقابة ركن الاختصاص.

- رقابة ركن الغاية.

- رقابة ركن المحل<sup>(3)</sup>.

(1) علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 54.

(2) المرجع نفسه، ص 57.

(3) عمار عوابذي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 69.

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية

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

وعليه فإن الرقابة القضائية من ضمانات أوجدها المشرع من أجل حماية الموظف من تعسف الإدارة والزامها باحترام القانون وتتناول في هذا المطلب التعريف بالرقابة القضائية.

(الفرع الأول) ومجال الرقابة القضائية على قرارات الترقية

(الفرع الثاني)

### الفرع الأول: التعريف بالرقابة القضائية

تعتبر الرقابة القضائية أحد أهم أنواع الرقابة التي تمارس على قرارات الترقية.

ونتناول في هذا الفرع تعريف الرقابة القضائية (أولاً)؛ وأهميتها (ثانياً) وكذلك الجهة المختصة بالنظر في دعاوى المتعلقة بالترقية (ثالثاً).

### أولاً: تعريف الرقابة القضائية

تعتبر الرقابة القضائية ضماناً يلجأ إليها الموظف، إذ لم تصفه الضمانات الأخرى في حالة رفض مصدر القرار الاعتراف بالخطأ<sup>(1)</sup>.

(1) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، مكتبة دار الثقافة، عمان، د س ن، ص 235.

- وبالتالي فالرقابة القضائية هي تلك السلطات والصلاحيات الممنوحة للمحاكمة الإدارية استنادا إلى نصوص القانون والتي يكون بموجبها لهذه المحاكم سلطة الفصل فيها، وإصدار أحكام في المسائل التي تكون الإدارة طرفا فيها بما يكفل حقوق وحرية الخصوم<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: أهمية الرقابة الإدارية

تكمن أهمية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بصفة عامة في:

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

الرقابة القضائية هي الأسلوب الوحيد والفعال لضمان احترام السلطات الإدارية للقانون لأنها تعتبر تنبيها وتحذيرا للإدارة مما يدفعها لاحترام القانون.

الرقابة القضائية تعتبر ضمانا لمصلحة الأفراد وحقوقهم<sup>(2)</sup>.

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

تعد رقابة القاضي الإداري أهم ضمانات التي يستعملها الموظف ضد القرارات التأديبية التعسفية وتظهر هذه الرقابة في شكل دعوى الإلغاء<sup>(3)</sup>.

ويختص القضاء الإداري بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالترقية في تحديد الاختصاص القضائي.

كما تبنى المشرع الجزائري المعيارين الموضوعي والعضوي من أجل الفصل في قضية تحديد الاختصاص القضائي.

(1) رشا محمد جعفر الهاشمي، مرجع سابق، ص124.

(2) علي شيكوش السعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص57.

(3) علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص236.



كما تبنى المشرع الجزائري المعيارين الموضوعي والعضوي من أجل الفصل في قضية تحديد الاختصاص، وهذا طبقاً لأحكام المواد 800، 801، 901 من القانون إ م إ.

- فقد اعتمد المشرع على المعيار العضوي في نص المادة 800 "التي تنص على أن المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص في الفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف".

في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات صفة الإدارية طرفاً فيها".

- أما المعيار الموضوعي فقد نصت عليه المادة 801".

تختص المحاكم الإدارية كذلك في الفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الإدارية الصادرة عن<sup>(1)</sup>:

- أما المادة 901 من قانون إ م إ "أقرت أن مجلس الدولة يختص في الفصل كدرجة أولى وأخيرة في دعاوى الإلغاء والتفسير والمشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

كما يختص في الفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

- ومن خلال النصوص القانونية سألنا الذكر نستنتج:

- يؤول الاختصاص للمحاكم الإدارية في المنازعات المتعلقة بقرارات الترقية في دعاوى الإلغاء أو التفسير أو فحص المشروعية.

(1) المواد 800، 801، 901 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 / 02 / 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج عدد 21، مؤرخة في 23 أبريل 2008.

- وينظر في المنازعات المعروضة عليها وتفضل بحكم قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة باعتباره درجة ثانية لتقاضي إذا كانت الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري طرفا في النزاع.

- أما المنازعات المتعلقة بقرارات الترقية في دعاوى الإلغاء أو التفسير أو فحص المشروعية فيؤول فيه الاختصاص إلى مجلس الدولة الذي ينظر في النزاع ويفصل فيه كدرجة أولى وأخيرة.

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

تعتبر الرقابة القضائية على قرارات الترقية، رقابة مشروعية مدى مطابقة نص القرار المتعلق بالترقية للقواعد القانونية والتنظيمية المعمول بها<sup>(1)</sup>.

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

### أولا: الشروط الواجب توفرها في قرار الترقية

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

1- القرار الإداري تصرف إداري: هو عمل صادر من الإدارة وتصرف يعبر عن إرادتهم، فلا يمكن لتلك الأخيرة أن تعبر عن إرادتهم إلا من خلال القرارات الصادرة عنها<sup>(2)</sup>.

(1) خالد محمد العنزي، مرجع سابق، ص 113.

(2) عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 25.

## 2- القرار الإداري عمل إنفرادي:

لكي يكون إداريا لا بد أن يكون صادرا بالإدارة المنفردة للإدارة أثناء ممارسة مهامها وصلاحياتها المخولة لها بموجب القانون<sup>(1)</sup>.

## 3- القرار الإداري يترتب أثر قانوني:

إن العبرة بتجديد القرار الإداري ليس بألفاظه ومبانيه ولكن بمضمونه وفحواه والأثر القانوني المترتب عليه، والذي تحدته الإدارة بموجب تغيرات في العلاقات القانونية السائدة سواء بإنشاء مراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها وإنهائها، وانطلاقا من هذا لا تعد القرارات إدارية التي لا تمس بمصالح المخاطبين<sup>(2)</sup>.

## 4- القرار الإداري يصدر عن الجهة الإدارية المختصة:

إن كل عمل قانوني يجب أن يكون صادر عن أحد الجهات الإدارية، في الدولة من أجل أن يكتسب التصرف صفة القرار الإداري، سواء كانت هذه الجهات إدارية مركزية أو اللامركزية<sup>(3)</sup>.

## ثانيا: الشروط الواجب توفرها في دعوى المتعلقة بالترقية

- هناك شروط شكلية وشروط موضوعية:

### 1- الشروط الشكلية للدعوى المتعلقة بالترقية:

هذه الشروط تتعلق بالموظف دافع الدعوى متمثلة في الصفة والمصلحة وفق المادة 13 من قانون إ م إ، وكذلك إلزامية التمثيل بمحامي لدى الجهات القضائية الإدارية مادة 10 من قانون إ م إ، بالإضافة إلى شرط الأجل مادة 16 قانون إ م إ<sup>(4)</sup>.

(1) محمد صغير بعل، القرارات الإدارية، دار العلوم، الجزائر، 2005، ص 15.

(2) علي شيكوش السعيد وخولة جعفر، مرجع سابق، ص 60.

(3) عادل بن عمران، مرجع السابق، ص 26.

(4) المواد 13، 10، 16 من القانون 08-09، مرجع سابق.

## 2- الشروط الموضوعية للدعوى المتعلقة بالترقية:

تعتبر دعوى الإلغاء الطريق الأساسي للطعن في القرارات الإدارية المخالفة للقانون فهي تعد ضماناً قضائية مهمة للأفراد في مواجهة تعسف الإدارة، إذ أن كل موظف يصدر بحقه قرار بعدم الترقية دون مبرر قانوني له حق الطعن في ذلك القرار مطالباً بحقه<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: أسباب إلغاء قرار الترقية

تتمثل هذه الأسباب في ما يلي:

#### 1- عيب عدم الاختصاص:

هو مراقبة مدى احترام السلطة المختصة بإصدار القرار الإداري بقواعد الاختصاص بحيث يشترط لصحة القرار الإداري أن يصدر من الجهة المختصة، وإذا ما صدر من جهة غير مختصة فإنه لا يصبح لمجرد اشتراك جهة غير مختصة في إصداره<sup>(2)</sup>.

فيكون القرار الإداري معيباً بعيب عدم الاختصاص، إذا صدر عن شخص أو هيئة لا تملك القدرة القانونية على إصداره طبقاً للقواعد القانونية، المنظمة لاختصاص الهيئات العامة وما يتفرع عنها من أجهزة مختلفة<sup>(3)</sup>.

#### 2- عيب الشكل:

يقصد بعيب الشكل هو عدم احترام السلطة المختصة بإصدار قرار الترقية للقواعد الإجرائية والشكلية المقررة قانوناً، لإصدار قرارات الترقية.

(1) إبراهيم بشرى، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2016، ص84.

متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://wirtualcanpus.univ-msila.dz>

(2) نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة، الأردن، 2005، ص231.

(3) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف، مصر، 2008، ص300.

- إذا يجب على الجبهة المختصة أن تحترم هذه القواعد حتى تتحقق الضمانات الكافية التي كفلها القانون للموظف<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> نواف كنعان، مرجع سابق، ص 231.

الخاتمة

تعد الترقية من أهم الحقوق الممنوحة للموظف والمنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة، وهي من بين الحوافز التي تلعب دورا هاما، في تثبيت وترسيخ تدرج في تقلد الوظائف.

- وتعتبر الترقية آلية لإبراز الدور الفعال للموظف وتشجيعا له من أجل تحسين مستوى الخدمات وتحقيق الأهداف المرجوة من الجبهة الإدارية التي تنتمي إليها.

- ولقد أولى المشرع الجزائري موضوع الترقية أهمية بالغة، ويتجلى هذا الاهتمام من خلال تناولها في نصوص التشريعية والتنظيمية للوظيفة العامة لاسيما الأمر رقم 06-03، الذي تطرق لمسألة الترقية وأنواعها وإجراءاتها وشروطها.

- كما أن الترقية لا تخلو من بعض المعوقات التي تحول دون تطبيقها على أحسن وجه، وهي إما معوقات قانونية تتعلق بوضعيات قانونية للموظف العمومي، أو معوقات مهنية تتعلق ببعض الحالات التأديبية.

- كما وضع المشرع مجموعة من الضمانات متفاديا بالتعسف الجبهة الإدارية في عملية تقييم الموظف.

ولعل هذه الضمانات القانونية تنحصر ضمن مهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تصدر قرارات إدارية ملزمة بشأن الترقية.

التي بدورها تخضع لرقابة مفتشيات الوظيف العمومي ومبدأ المشروعية.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- يتم ترقية الموظفين العموميين في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وفقا لإجراءات المنصوص عليها في القانون لأساس للوظيفة العامة والقوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، وإن مخالفة هذه الإجراءات يؤدي حتما إلى إلغاء عملية الترقية التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المهنية.

- تعتبر الترقية غاية يطمح إليها الموظف، لأنها تفسح أمامه المجال للوصول إلى المناصب العليا وتحفزه ليبدل أكبر قدر من الجهد للترقية والتمتع بمزاياها المادية والمعنوية فهي تعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف والإدارة العمومية معا.

- تعد الترقية أهم الحقوق الممنوحة للموظف العمومي، الذي يسعى جاهدا لتحقيقها خلال مساره المهني، والتي تلعب الإدارة فيها دورا هاما وأساسيا كجهة وحيدة صاحبة سلطة التعيين أو كجهة مشاركة مع اللجنة متساوية الأعضاء.
- تعددت طرق الترقية لجميع الأسلاك، حيث جاءت بكيفيات مختلفة منها ما هو على أساس الشهادة، عن طريق الامتحان المهني وعلى سبيل الاختيار، وهذه الطرق جاءت في مختلف الرتب، وهذا ما يحقق مبدأ تكافؤ الفرص في الترقية بين جميع الموظفين.
- قد يعلق قرار الترقية على مانع دون استفادة الموظف العمومي من هذا الحق، كما أن المشرع الجزائري ومن أجل تطبيق لمبدأ المشروعية قام بإخضاع قرارات الترقية لرقابة إدارية ورقابة قضائية.
- وبناء على ما سبق ذكره من نتائج نتقدم بالتوصيات التالية:
- ضرورة العمل على اختيار أنسب الأسس لترقية الموظفين والتي تكون ملائمة مع طبيعة الوظيفة المرقى لها، مما ينعكس ايجابيا على تطوير الجهاز الإداري والارتقاء به وبالتالي تجنب الفساد.
- إيجاد آليات لإلزام الإدارات على تطبيق كل أنواع التكوين، لأنها في الواقع ملزمة فقط بالتكوين الإلزامي الذي تفرضه القوانين الأساسي الخاصة لاسيما في التربص والتكوين قبل الترقية.
- لا بد من اعتماد الدورات التكوينية للموظفين لتحسين المستوى وتجديد المكتسبات العلمية والمعرفية في ظل التطورات الجديدة، لخلق نوع من الرضى لدى الموظف وتحفيزه.
- وضع نظام دقيق لترقية خاصة في الوظائف العليا على وجه التحديد مما يسمح بترقية كل الموظفين على قدم المساواة.
- ضرورة تفصيل وتنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية، بحيث لا يصبح دورها مقتصر على التأكد من القواعد والإجراءات الخاصة بالترقية وإنما يجب أن تشمل هذه الرقابة كل من نتائج العمل ومؤشرات الأداء.



# قائمة المراجع

قائمة المراجع

1 - المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

- 1- أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وآثارها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2001.
- 2- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، د س ن، ص182.
- 3- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام: دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة، الأردن 2012.
- 4- حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية في علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2004.
- 5- محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف مصر، 1967.
- 6- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989.
- 7- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004.
- 8- مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2005.
- 9- محمد صغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم، الجزائر، 2005.
- 10- نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة، الأردن، 2005.
- 11- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، ط5، دار الفكر العربي مصر، 1972.
- 12- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج1، دار المطبوعات الجامعية مصر، 1996.

- 13- عمار عوابذي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف، مصر، 2008.
- 15- عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى، الجزائر 2010.
- 16- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، مكتبة دار الثقافة، عمان، د س ن.
- 17- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، دار الجسور، الجزائر 2015.
- 18- صلاح دين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية دار الجامعية، مصر، 200.
- 19- رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائي على سلطة الإدارة في فرض جزاءات على المتعاقد معها، دراسة مقارنة الإدارة في فرض جزاءات على المتعاقد معها دراسة مقارنة، ط 12، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
- 20- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر 2012.

ب - المذكرات والرسائل الجامعية:

رسائل الماجستير

- 1- يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 1، 2015، متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://fr.sctibd.com>

2- نسيمة أحمد صيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، جامعة 20 أوت 1955، الجزائر، 2006، متاحة على الموقع الإلكتروني: [vrpg.univ-skikda.dz](http://vrpg.univ-skikda.dz).

3- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، الجزائر، 2007، متاحة على الموقع: <https://dlibrary.univ-boumerdes.dz>

### مذكرات الماستر:

1- أمينة شعبي، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة الجزائر، 2013 - 2014، متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://dspce.univ-msila.dz>

2- أمينة زكري، النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2015 - 2016، متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://dSPACE.univ.tlemcen.dz>.

3- إبراهيم بشرى، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، الجزائر 2016، متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://wirtualcanpus.univ-msila.dz>

4- حفيظة جراد، الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة خيضر، الجزائر، 2015 - 2016، متاحة على الموقع الإلكتروني: <http://dSPACE.univ-biskra.dz>

5- عبد القادر بلمبروك، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2013 - 2014، متاحة على الموقع الإلكتروني:

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

6- عبد الوهاب خيضر، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قصدي مرياح، ورقلة 2014 - 2015، ص13 متاحة على الموقع الإلكتروني: [https://bu.univ-](https://bu.univ-ouargla.dz)

[ouargla.dz](https://bu.univ-ouargla.dz)

7- علي شيكوش سعيد وخولة جعفر، النظام القانوني في ترقية الموظف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، الجزائر، 2016 - 2017، متاحة على الموقع الإلكتروني:

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

8- رشيد معيزة، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز رقابة في قانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر 2013 - 2014، متاحة على الموقع الإلكتروني: [https://bu.univ-](https://bu.univ-ouargla.dz)

[ouargla.dz](https://bu.univ-ouargla.dz)

9- خالد شادلي، نظام الترقية في الإدارة العامة الجزائرية: دراسة حالة (بلدية سعيدة) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، الجزائر، 2015 - 2016، متاحة على الموقع الإلكتروني:

<http://pmb.univ-saida.dz>

ج- النصوص القانونية:

النصوص التشريعية:

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

- 2- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج . ر . ج . ج، عدد 16، مؤرخة في 16 جويلية 2006.
- 3- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 /02 /2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج عدد 21، مؤرخة في 23 أبريل 2008.

### النصوص التنظيمية:

- 1- مرسوم رقم 98-112 المؤرخ في 06 /04 /1998، متمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-316، متعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 21، صادرة في 06 /4 /1998.
- 2- مرسوم رئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج، ر، ج، ج، عدد 61، مؤرخ في 30 سبتمبر 2007.
- 3- مرسوم تنفيذي رقم 08-04 مؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج عدد 03، مؤرخة في 19 جانفي 2008.
- 4- مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أبريل 2012، حدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج، ر، ج، ج، عدد 26، مؤرخة في 3 ماي 2012.

### التعليمية:

- 1- تعليمية رقم 45 مؤرخة في 1 ديسمبر 2008 تحدد كفايات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

### II - المواقع الإلكترونية:

- 1- <http://pmb.univ-saida.dz>.
- 2- <https://bu.univ-ouargla.dz>
- 3- <http://dspace.univ-msila.dz>.
- 4- <https://bu.univ-ouargla.dz>.
- 5- <https://www.mouwazaf-dz.info>
- 6- <http://dspace.univ-biskra.dz>
- 7- <https://virtuelcaampus.univ-msila.dz>
- 8- <https://dspace.univ-tlemcen.dz>

- 9- <https://dspce.univ-msila.dz>.
- 10- <https://dlibrary.univ-boumerdes.dz>
- 11- [vrpg.univ-skikda.dz](http://vrpg.univ-skikda.dz).
- 12- <https://fr.sctibd.com>

الفهرس



الصفحة	فهرس المحتويات
أ	الشكر والعرفان
ب	الإهداء
1	مقدمة
04	<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي في الوظيف العمومي</b>
05	<b>المبحث الأول: مفهوم الترقية</b>
05	المطلب الأول: التعريف بالترقية
05	الفرع الأول: التعريف اللغوي للترقية
06	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للترقية
06	الفرع الثالث: التعريف التشريعي للترقية
07	المطلب الثاني: القواعد الإجرائية للترقية
08	الفرع الأول: شروط الترقية
09	الفرع الثاني: الترقية في الدرجة
09	أولاً: تعرف الترقية في الدرجة
11	ثانياً: إجراءات الترقية في الدرجة
13	الفرع الثالث: الترقية في الرتبة
13	أولاً: تعريف الترقية في الرتبة
18	ثانياً: إجراءات الترقية في الرتبة
23	<b>المبحث الثاني: الأسس القانونية للترقية</b>
23	المطلب الأول: الترقية على أساس الأقدمية
23	الفرع الأول: تعريف الترقية على أساس الأقدمية
24	الفرع الثاني: تقييم أسلوب الأقدمية
24	أولاً: مزايا أسلوب الأقدمية
25	ثانياً: عيوب أسلوب الأقدمية
25	المطلب الثاني: الترقية على أساس الاختيار
26	الفرع الأول: تعريف الترقية على أساس الاختيار

26	الفرع الثاني: تقييم أسلوب الاختيار
26	أولاً: مزايا أسلوب الاختيار
27	ثانياً: عيوب أسلوب الاختيار
27	المطلب الثالث: الترقية على أساس الشهادة
28	الفرع الأول: تعريف أسلوب الشهادة
28	الفرع الثاني: تقييم أسلوب الشهادة
28	أولاً: مزايا أسلوب الشهادة
29	ثانياً: عيوب أسلوب الشهادة
31	<b>الفصل الثاني: فعالية نظام الترقية في الوظيف العمومي</b>
32	<b>المبحث الأول: موانع الترقية</b>
32	المطلب الأول: موانع المتعلقة بالنظام التأديبي
32	الفرع الأول: الموانع التأديبية
32	أولاً: الإحالة إلى المحاكمة التأديبية
33	ثانياً: طبيعة العقوبة التأديبية
37	الفرع الثاني: السلطة المخولة بتوقيع العقوبة
37	المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف
38	الفرع الأول: وضعية خارج الإطار
39	الفرع الثاني: وضعية الإحالة على الاستداع
40	الفرع الثالث: وضعية القيام بالخدمة
40	الفرع الرابع: وضعية النقل
41	الفرع الخامس: وضعية الانتداب
43	<b>المبحث الثاني: الرقابة على الترقية</b>
43	المطلب الأول: الرقابة الإدارية
44	الفرع الأول: الرقابة الإدارية للمفتشيات العامة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري
44	أولاً: تعرف الرقابة الإدارية

46	ثانيا: تعريف المفتشية العامة للوظيف العمومي للإصلاح الإداري
46	الفرع الثاني: مجال الرقابة الإدارية للمفتشية الوظيف العمومي والإصلاح الإداري على قرارات الترقية
48	المطلب الثاني: الرقابة القضائية
48	الفرع الأول: تعريف الرقابة القضائية
48	أولا: تعريف الرقابة القضائية
49	ثانيا: أهمية الرقابة القضائية
49	ثالثا: الجهة المختصة بالنظر في دعاوى المتعلقة بالترقية
51	الفرع الثاني: مجال الرقابة القضائية على قرارات الترقية
51	أولا: الشروط الواجب توفرها في قرار الترقية
52	ثانيا: الشروط الواجب توفرها في دعاوى المتعلقة بالترقية
53	ثالثا: أسباب إلغاء قرار الترقية
55	الخاتمة
57	قائمة المراجع
63	الفهرس
	الملخص

## المخلص:

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

هذه الأخيرة قد تمنعها أو تعيقها بعض الوضعيات القانونية أو الحالات التأديبية للموظف العمومي وضمانة لمبدأ مشروعية العمل الإداري فقد أحاطها المشرع برقابة إدارية وأخرى 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 de normes et de textes legaux Et exécutifs d'appliquer la l'égalité de mise à niveau de de logiciel de travail administrative a informé le projet mise à jour administrative et autre juridique.