



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر

تخصص قانون إداري

بعنوان:



نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور:

* خميسي بوقطوف

من إعداد الطالبتين :

❖ صبرين تومي

❖ سمية زايدي

| لجنة المناقشة | | |
|----------------|-------------------|--------|
| الاسم واللقب | الدرجة العلمية | الصفة |
| هدى عزاز | أستاذ محاضر " أ " | رئيسا |
| خميسي بوقطوف | أستاذ محاضر " أ " | مشرفا |
| عبدالله بن جدة | أستاذ محاضر " أ " | ممتحنا |

السنة الجامعية: 2022/2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر

تخصص قانون إداري

بعنوان:

نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور:

* خميسي بوقطوف

من إعداد الطالبتين :

❖ صبرين تومي

❖ سمية زايدي

| لجنة المناقشة | | |
|----------------|-------------------|--------|
| الاسم واللقب | الدرجة العلمية | الصفة |
| هدى عزاز | أستاذ محاضر " أ " | رئيسا |
| خميسي بوقطوف | أستاذ محاضر " أ " | مشرفا |
| عبدالله بن جدة | أستاذ محاضر " أ " | ممتحنا |

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافي مزيده، يا ربنا لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك اللهم لا تحصي ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك وصلي اللهم وسلم على خير الأنام محمد سيد الخلق أجمعين الذي يقول: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".
لأجل ذلك:

أولاً نحمد الله تعالى على نعمه وفضله وشكره على توفيقه وتسهيله لنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

والصلاة والسلام على من جاء بشري ورحمة للعالمين.

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بجزيل الشكر للأستاذ المشرف الدكتور

بوقطوف خميسي

الذي لم يبخل علينا طول مدة البحث بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي بفضلها تم إنهاء هذه المذكرة في صورتها النهائية، فجزاه الله ما قدم وأفاد كما أتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة.

مقدمة

يشكل قانون الوظيفة العامة فرعا من فروع القانون الإداري المعبر عن العلاقة القائمة بين الإدارة وموظفيها، فالوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر، تعد أداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، غايتها تحقيق وإشباع الحاجات العامة للأفراد، فلقد تطورت الوظيفة العمومية عما كانت عليه من قبل، فبعد أن كانت تمارس كسلطة عامة في مواجهة المواطنين أصبحت في الوقت الحالي خدمة عامة تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط منصوص عليها في مختلف النصوص القانونية، وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها بغرض تحقيق الصالح العام، يطلق على هذا الشخص بالموظف العمومي، ومنه يعتبر موظفا كل عون عُيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. فالموظف العام له دور هام في تحقيق أغراض الدولة المتمثلة في تحقيق المصلحة العامة، كما يقوم بتنفيذ قوانينها من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العام حيث يعتبر الموظف العام مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت شؤون الدولة، وإذا فسد فسدت هي الأخرى، فهو بذلك يمثل رأسها المفكر ومساعدتها المنفذ، لأجل ذلك أولى المشرع الجزائري عناية كبيرة بحقوق الموظف، ومن بينها حق الترقية.

إذ تعتبر الترقية من أهم الأحداث التي يشهدها الموظف خلال مسيرته المهنية، وقد نصّ المشرع الجزائري على تمتع الموظف بالحق في الترقية في الرتبة في المادة 38 من الأمر 03/06 التي تنص " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية "، إضافة إلى المادة 106 منه المتعلقة بترقية الموظف في الدرجات التي نصّت " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

أهمية الموضوع:

- اتصاله بأهم شريحة من شرائح المجتمع، وهذه الشريحة تتمثل في الموظّفين العموميين حيث أن التطبيق السليم لعملية الترقية والفوائد التي تحققها جذب العناصر الجديرة بها (الأفراد) للعمل والاحتفاظ بهم.
- تحفيز الفرد لأن عن طريقها يحقق مزايا مادية ومكانة معنوية أسمى.
- تساعد على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبارها وسيلة يستعملها الرؤساء لتحفيز الموظفين.
- تنمي مهارات وخبرات الأفراد وذلك إمّا عن طريق التكوين أو المكتسبات خلال حياتهم

الوظيفية. - تعتبر الترقية بمثابة مكافأة تمنح للموظفين في الزيادة في رتبهم، الشيء الذي يحفزهم لتحسين مستواهم المهني ومركزهم الإجتماعي و الإقتصادي.

أسباب اختيار الموضوع:

- الأسباب الذاتية:

التوظيف في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية هو مطلب يراودنا، أثار رغبة في التقصي عن زوايا مجال هذا الموضوع وكون الترقية أداة تحقيق أهداف الإدارة والمؤسسات العمومية، ودراسة مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم مجال الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر.

- الأسباب الموضوعية:

الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الترقية مما يستدعي زيادة الاهتمام بها كونها أداة لتحقيق هدف كل موظف ما يجعلهم يسعون دوما الى تحسين مستواهم داخل المؤسسة خلال مسارهم المهني الذي ينعكس إيجابا على مستوى الإدارة.

- الدراسات السابقة:

ومن الدراسات السابقة التي تطرقت إلى مثل هذا الموضوع نجد:

1- الأطروحات:

- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، العلوم في القانون، جامعة قسنطينة 1، 2013. (أطروحة دكتوراه)، عالج صاحب هذا البحث كيفية أن المشرع حاول التوفيق في استعمال الطرق القانونية التي تحكم النظام القانوني للموظف.

2- المذكرات:

- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءات الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة "بومرداس". (مذكرة ماجستير)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن أكثر أنماط التوظيف اعتمادا في المصدر الخارجي هو التوظيف عن طريق المسابقة، وهو ما ركز عليه الأمر 06_03، أما بالنسبة للمصدر الداخلي فهي تعتمد بشكل كبير على الترقية عن طريق الامتحان المهني.

- هني رشيدة، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، ديسمبر 2019. (مقال).

- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع الأغواط، 2016. (مذكرة ماجستير).

- أهداف الدراسة:

تهدف دراسة الترقية إلى:

- التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية في تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- معرفة التطورات التي شهدتها نظام الترقية.
- إبراز مدى مساهمة عملية الترقية المطبقة في الإدارة العمومية في توفير الموظفين والعاملين ذات الكفاءة العالية.

- الإشكالية:

بناء على ما تقدم تبرز إشكالية هذه الدراسة في أن تطبيق النظام القانوني لترقية الموظف الذي يعتبر كأهم ركائز الوظيفة العمومية في تحسين سير الإدارة العامة ويترتب عليه أثر بالغ، باعتبار الترقية حق من أهم حقوق الموظف لتحسين حياته المهنية والمعيشية لما لها من زيادة في الراتب الشهري، والحوافز والعلاوات، وهذا ما جعلنا نطرح الإشكالية للدراسة التالية:

ما مدى فعالية نظام الترقية التي يستفيد منها الموظف العمومي؟

-المنهج المعتمد:

ولمعالجة هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى معرفة موقف المشرع من بعض المسائل القانونية، وكذلك المنهج التحليلي من خلال تحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بنظام الترقية في التشريع الجزائري.

-التصريح بالخطة:

ولدراسة هذه الإشكالية والاجابة عنها تم التطرق إلى أساس الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري في **الفصل الأول**, والى موانع الترقية والرقابة عليها وفق التشريع الجزائري في **الفصل الثاني**.

الفصل الأول:

أساس الترقية في الوظيفة العمومية

في التشريع الجزائري

عرّف المشرع الجزائري الموظف العام في نص المادة 04 فقرة 01 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بأنه " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري" فبمجرد تعيين الموظف العام في الوظيفة العمومية تنشأ له حقوق ويتحمل التزامات ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية ومن بين هذه الحقوق حق الترقية.

إن لنظام الترقية أهمية قصوى في نطاق الوظيفة العمومية، وهي تمثل الأمل الذي يراود الموظف منذ شغله للوظيفة.

وهذا ما سنحاول تفصيله في مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم الترقية في إطار الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات الترقية.

المبحث الأول: مفهوم الترقية في إطار الوظيفة العمومية:

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، ولما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة، يطمح دائما في أن يحسن قدراته وأن يرتقي في سلم الوظيفة العامة والولوج للمناصب العليا. فالترقية على هذا النحو تحقق قدرا من الاستقرار الوظيفي، وتحقق العدالة وسط الإدارات العمومية¹.

ونظرا لما يكتسبه مفهوم الترقية من أهمية بالغة في دراستنا هذه، سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الترقية في المطلب الأول وإلى معايير وأنواع الترقية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الترقية:

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم دوري ومستمر، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب أو منح إمتيازات خاصة مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء كما يشمل أيضا منح الأوسمة التشريفية والكفاءات، وهو المفهوم الذي إستقر عليه المشرع الجزائري².

وفي هذا المطلب سوف نحاول التطرق إلى أهم التعريفات الفقهية والتشريعية التي حاولت تعريف نظام الترقية.

أ- لغة: ترقية مصدر رقي، إسناد وظيفة إلى موظف أعلى من وظيفته، وتتطوي الترقية على زيادة واجباته ومرتبته عادة " نال الموظف ترقية لكفاءته"، ترقية بالاختيار باستثناء من الدور، ترقية شرفية، براءة ترقي ضابطا عسكري إلى رتبة أعلى بلا زيادة في الراتب.

ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من رتبة 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 نكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية...³

ب- اصطلاحا: الترقية تعني الصعود باتجاه الأعلى والانتقال للأحسن، وهي انتقال أحد الموظفين في جهاز الدولة بسبب كفاءته وقدراته في الأداء وسلوكه القويم، وعلى النحو الذي

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص113، و ص114.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص246.

³ - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010/2009، ص87.

يقرره التشريع لتولي وظيفة ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في تنظيم الجهة المعنية، وبعض الدول تستخدم (الترقية) لتعني لترقية¹.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للترقية:

تعددت الأبحاث والدراسات فيما يخص التعريفات الفقهية للترقية.

يعرف سعيد مقدم الترقية " على أن مفهومها يرتبط بتقييم أداء الموظف أثناء مساره المهني وهو تقييم دوري ومستمر يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجة وقي الرتبة أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء².

ويعرفها الأستاذ الدكتور مازن راضي ليلو " يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه³.

أما نواف كنعان فعرفها " أنها رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية، وذلك بعد إستيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترفيع إليها"⁴.

وعرفها الأستاذ عمار بوضياف " يقصد 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، فتنغير واجباته وتزداد أهمية، كما يتحسن وضعه المالي⁵.

وتأسيسا على ماسبق، يمكن أن نستنتج أن: الترقية هي إنتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى أو من رتبة إلى أخرى مع تغيير في مركزه القانوني فتنغير واجباته وتحسن من وضعه المادي.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للترقية:

لقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع منه تحت عنوان " التنقيط والترقية".

1 - بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي (دراسة قانونية تحليلية مقارنة)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص 164.

2 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 245.

3 - مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، جميع الحقوق محفوظة للناشر، 2008، ص 120.

4 - نواف كنعان، القانون الإداري، (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 122.

5 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 114.

فنصت المادة 34 من الفصل الثاني على ما يلي: " تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في الراتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام¹.

وعرّفت المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الترقية كما يلي: " عملا بالمادة 117 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك...².

أما في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد قام المشرع بالترقية بين الترقية في الدرجات والترقية في الرتب. حيث عرّفت المادة 106 من الأمر 06-03 الترقية في الدرجة كما يلي: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم. وعرّفت المادة 107 من الأمر 06-03 الترقية في الرتبة " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة³.

المطلب الثاني: معايير وأنواع الترقية:

تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز وتطور قابلية الموظفين للإرتقاء في المناصب الوظيفية العليا، دون اللجوء إلى ملئ الشواغر من الخارج، ومن المعروف أن المناصب العليا قليلة العدد حصرا مع المستويات الإدارية الوظيفية الأخرى، لذلك يكون العرض أكبر من الطلب مما يتطلب إستخدام معيار مناسب يتم على أساسه توزيع الفرص المحددة على الأعداد الكبيرة من الأفراد الطالبين لها⁴.

وتم تقسيم هذا المطلب إلى معايير الترقية (الفرع الأول)، وفي الفرع الثاني أنواع الترقية.

الفرع الأول: معايير الترقية:

1 - الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية، رقم 46 الصادرة بتاريخ: 08 يونيو 1966.
2 - المرسوم التنفيذي 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 25 مارس 1985.
3 - الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
4 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص88.

يشكل كل من الأقدمية والكفاءة معيارا جوهريا لإستيفاء الموظف العمومي حقه في الترقية باختلاف التشريعات في إعطاء الأولوية لكل واحد منهما على حساب الآخر، كما تتجه الكثير من هذه التشريعات إلى الجمع بين المعيارين والإعتماد عليهما معا لتحديد الموظفين المعنيين بالترقية من عدمها كما هو شأن المشرع الجزائري الذي يعتمد على معيار الأقدمية بشكل كبير في الترقية في الدرجات ومعيار الكفاءة في الترقية وفي الرتبة¹.

أولاً: معيار الترقية بالأقدمية:

يقصد بالأقدمية صلاحيات الموظف العام للترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة بعد قضائه فترة زمنية معينة يحددها القانون في وظيفته الحالية، لذلك فإنه تتم وفقا لذلك والحق في هذه الترقية يعتبر نابعا من القانون ولهذا تنعدم فيها سلطة الإدارة التقديرية فما عليها إلا أن تطبق هذه القوانين واللوائح على كل من يستوفي المدة اللازمة².

وتعتمد الترقية وفق هذا الأساس على طول مدة الخدمة، ونفترض أن هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته، فكلما زادت أقدميته كلما زادت خبرته كذلك فإن أعباء الموظف وتكاليفه المعيشية تزداد بمرور الوقت، لذلك فإن ترقيته على أساس الأقدمية يمكنه من مواجهة تلك الأعباء المتزايدة³.

تقييم معيار الترقية بالأقدمية:

ومن مزايا معيار الترقية بالأقدمية نذكر ما يلي:

- 1- تحقيق المساواة والعدالة بين جميع الموظفين في الترقية، فالقانون ينص عادة على المدة اللازمة للترقية من درجة أدنى إلى درجة أعلى، وما على الإدارة إلا أن تطبق هذا الشرط على كل من يتوافر فيه، وبذلك يمنع هذا الأسلوب من إنحراف وتعسف إستعمال السلطة من قبل الرؤساء الإداريين لأنه يعتمد على معيار موضوعي عادل.
- 2- توفر الأقدمية الاستقرار النفسي للموظف وتضمن له مستقبل وظيفي، وهذا الأمر يؤدي إلى انصراف كل موظف للقيام بالواجبات الموكلة إليه دون خوف على مستقبله، وتبعث الاطمئنان إلى نفوس الموظفين لأنهم يعلمون بترقيتهم في تاريخ معين وبذلك ينصرفون إلى أعمالهم ويرتبون حياتهم على أساس الاطمئنان بهذه العملية.

¹ - مهدي بخدة، ضوابط ترقية الموظف في التشريع الجزائري، مجلة مغرب القانون، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، 2019، دون صفحة.

² - بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، ديسمبر 2013، ص 36.

³ - غريب بوخالفه، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، 2013، ص 61.

- 3- يتسم نظام الأقدمية بالسهولة والبساطة في عملية التطبيق كما يشجع العاملين على البقاء في الإدارات وعدم تركها لاحتمال فقدهم لأقدميتهم عند ترك العمل مما يعني أن هذا الأسلوب قد يقلل من دورات العمل، وأنه سهل ومقبول لدى الموظفين والنقابات العمالية.¹
- لكن بالرغم من هذه المزايا إلا أن هذا النوع يشوبه بعض العيوب نذكر منها مايلي:
- 1- تؤدي إلى الإضرار بحسن سير العمل، وذلك بإسناد الوظائف لغير الجديرين بها حيث لا يوجد معيار يوضح الكفاءة للوظائف العليا من غيره.
 - 2- تتجاهل الأقدمية الاستعدادات والفروقات الشخصية بين الموظفين.
 - 3- تؤدي الأقدمية إلى غلق الطريق أمام الكفاءات الممتازة التي يمكن أن تؤدي الخدمات لو أسرعت الخطى قليلا في السلم الإداري.
 - 4- يؤدي إتباع الأقدمية إلى الشعور بعدم الرضا من صغار الموظفين ذوي الخبرات، مما يؤدي إلى يأسهم وفشلهم منذ البداية، الأمر الذي ينعكس على مردوديتهم.²

ثانيا: معيار الترقية بالكفاءة.

أشار المشرع الجزائري من خلال الأمر 03_06 أن المؤهلات المهنية تخضع لتقدير وتقييم من طرف السلطة الإدارية المعنية، وهذه الأخيرة تقوم على معايير موضوعية تتمثل في احترام الواجبات العامة، والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.

وانطلاقا مما سبق يمكننا القول بأن كفاءة الموظف تعني مجموعة الميزات والمواصفات الإيجابية التي يجب أن يتمتع بها سواء في سلوكياته الشخصية أو سلوكياته المهنية حتى يتمكن من أداء عمله الإداري على أكمل وجه لفائدة الإدارة العمومية.³

ومن المزايا التي يحققها هذا المعيار مايلي:

- 1- توفير الحوافز للموظفين ليبذلوا مجهودا أكبر في وظائفهم.
 - 2- ضمان استمرار أصحاب الكفاءة في الإدارة وعدم تركهم لها.
 - 3- جذب أكثر عدد من العناصر كفاءة للعمل في الإدارة.
- و على الرغم من كون هذا المعيار أكثر موضوعية من المعيار السابق، إلا أنه لا وجهت له بعض الانتقادات التي ينصب بعضها على الأساليب المستخدمة في قياس كفاءة الأفراد، إذ

1 - بلعرايبي عبد الكريم، مقال سابق، ص 37.

2 - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 175.

3 - مهدي بخدة، مقال سابق، د، ص.

يصعب وضع معايير لقياس الكفاءة لبعض الوظائف مثل: الوظائف التي تتطلب مهارات ذهنية (وظائف قيادية، ووظائف خدمية) كما يصعب التنبؤ بقدرة الموظف على أداء أعباء ومسؤوليات الوظيفة الجديدة.¹

ثالثا: الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا.

تأسيسا على ما سبق ومن خلال الدراسات التي أثبتت أهمية الاعتماد على المعيارين معا، أصبحت المؤسسات تزوج بين معياري الأقدمية والكفاءة، لأن كل منهما يكمل الآخر ويخفي عيوبه، ولقد لقي هذا القرار الاستحسان من طرف العاملين وذلك لإيمانهم الكبير أن تطبيق هذين المعيارين معا سوف يضمن تحفيزهم المستمر، ولاسيما على مستوى الأفراد الذين ستنتم ترقيةهم بالكفاءة لقاء استحقاقهم للمنصب الأعلى.²، و يعترى كلا المعيارين عيوب تتسبب في عرقلة وظيفة الإدارة في اختيار الموظف الكفو لشغل الوظائف العليا، مما يؤدي إلى انتهاك حق كل موظف جدير بالترقية إلى هذه الوظائف.

فيرى اتجاه من الفقه أن أسلوب الجمع بين الأقدمية والكفاءة هو الأسلوب الأمثل، وذلك بتخصيص نسبة معينة في كل درجة للترقية على أساس الاختبار بما في ذلك الدرجات الدنيا والمتوسطة.³

ومن مزايا هذا المعيار من الترقية أن يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات التي تنطلق دون أن يحدها إطار جامد يتمثل في إعتبرات زمنية مطلقة (الأقدمية)، وفي نفس الوقت سيرا على إعتبر الأقدمية، ومن ثم يكون للموظفين القدامى نصيب من الفرص المتاحة للترقية. وتجدر الإشارة على أن أسباب نجاح نظام الترقية تكمن في:

- ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح مسؤوليات الوظائف والشروط الواجب توافرها في من سيشغلها.
- ضرورة وضع قواعد واضحة للترقية من وظيفة إلى أخرى، وأن تكون هذه القواعد معروفة لكل الموظفين بالإدارة.
- ضرورة وجود برنامج لتدريب وتنمية الموظفين الذين يصلحون للترقية إلى وظائف أخرى.
- ضرورة تعريف الموظفين بمجالات الترقية المتاحة في المستقبل في الإدارة.¹

1- تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص 89.

2 - نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مركب مطاحن الحروش نموذجا، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، دراسات عليا، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة سكيكدة، السنة الجامعية، 2006، 2008، ص 13.

3 - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985، ص 40.

الفرع الثاني: أنواع الترقية.

تتعدد أنواع الترقية وأنظمتها من إدارة إلى أخرى، وكما سبق وأشرنا فإن المشرع الجزائري أخذ بنظام الترقية كنمط للتوظيف الداخلي على مستوى الوظيفة العمومية، وميز بين عدة أنواع لأنظمة الترقية. وقد نص المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العمومية في الفصل السادس منه على الترقية في الدرجات والترقية في الرتب على الترقية إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة والتي سنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: الترقية في الدرجة

تعتبر الترقية في الدرجة حقا من حقوق الموظف، فهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية.² فعرفها المشرع الجزائري في المادة 106 من الأمر 03/06 بأنها الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتيرة والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم³ والغرض من إقرارها تحفيز الموظفين الذين أثبتوا مدة بقاء، أو عمل، ونشاط داخل إدارة معينة.⁴

وحرى بالذكر عرفتها أيضا المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم "تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و42 سنة"⁵

ثانياً: الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية إنتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك

1 – تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص 89-90.

2 – بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، فرع الأغواط، الدفعة الثانية، السنة الجامعية 2015/2016، ص 71.

3 – الأمر 03/06 السابق الذكر.

4 – عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 115.

5 – المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين، ونظام دفع رواتبهم، ج، ع، 61 الصادر في 30 سبتمبر 2007، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 266/14 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج، ع، 58، الصادرة في 01 أكتوبر، 2014.

برتبته معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق و تعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.¹

وقد حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير في الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 03-06 الذي نص على هذا النوع من الترقية في مادته 107 التي نصت على أن "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية.

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

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة لا ستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين...²

وجاءت المادة 107 مفصلة في كيفيات الانتقال من رتبة إلى أخرى وأنها تتم:

1- الترقية على أساس الشهادات

فقد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة، فبات من حقه أن تنعكس إيجابا على وضعه الوظيفي فيرقى من رتبة إلى أخرى.³ ويشترط أن تكون الشهادة المتحصل عليها حديثا تتجانس مع التخصص المطلوب للإلتحاق بالرتبة الأعلى او السلك الأعلى طبقا للمنشور 19 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة⁴، كما يمكن للقوانين الأساسية الخاصة أن تضيف شروطا أخرى زيادة على الشهادة مثل: شرط الأقدمية.⁵

2- الترقية عن طريق تكوين متخصص

1 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص 99.

2 - الأمر 03-06، أمر سبق ذكره.

3 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 116/115.

4 - المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة.

5 - مهدي بخدة: مقال سابق، د، ص.

نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية، فهذا النوع من الترقية ينتج عن تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد حصولهم على التكوين المتخصص.¹ حيث تقوم الإدارة العمومية بوضع مخطط لتكوين الموظفين عن طريق التكوين المتخصص تحت إشراف مفتشية الوظيف العمومي تطبيقاً لنصوص المرسوم التنفيذي 96/92.²

3- الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

القصد بهذه الترقية أن يرقى الموظف الذي يستوفى الشروط ويجتاز امتحان المسابقة الذي يعقد للكشف عن مدى صلاحيته لشغل الدرجة الأعلى، وتشارك الترقية بالاختبار أو الإمتحان مع الترقية بالاختيار في قيامها على تفصيل الأصلاح للترقية من الموظفين.³

وتأصيلاً لأحكام الترقية على أساس الإمتحانات المهنية وكذا الفحص المهني أصدر المشرع المرسوم التنفيذي 194/12 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية.⁴ كما صدر بهذا الشأن تعليمة وزارية مشتركة تبين كيفيات تنظيم تلك المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.⁵

وبالرجوع إلى المرسوم السابق الذكر تضمن شروط الترقية على أساس الامتحان المتمثلة في الأقدمية والكفاءات والمؤهلات المطلوبة ومعايير التقييم واللجان المكلفة بتنظيم الامتحان وتقييم المترشحين وأجال الطعون وكيفيات وطرق الترتيب ومحاضر التنقيط وغيرها.

4- الترقية على سبيل الاختيار

هذا النوع من الترقية يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة حددها التنظيم ويعطي لها مجال اختيار بين موظفيها وسلطة تقديرية وأشترط القانون في هذا النوع من الترقية التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء بما

¹ - بوعكاز يسرى، مذكرة سابقة، ص 78.

² - المرسوم التنفيذي رقم 62/96 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج، ر، ع، 16 الصادرة في 06 مارس 1996، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 المؤرخ في 22 جانفي، ج، ر، ع، 2004، ع 01.

³ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996.

⁴ - المرسوم التنفيذي 12/194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج، ر، ع، 26 لسنة 2012.

⁵ - التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008، تتضمن كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

يؤكد أن المشرع يبحث دائما عن توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار تفاديا لتكديس الحسابات الشخصية في الإدارات العمومية¹.

ومهما يكن الأمر فإننا نقصد بالترقية الاختيارية تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طويلة نشاطه الوظيفي، لكن الاستفادة من هذه الترقية يبقى مرهونا بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا، وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك، وهذا لإعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية².

وتجدر الإشارة إلى أن الكيفية المتعلقة بإعداد قائم التأهيل برتبة أعلى تضمنتها التعليمات رقم 86 المؤرخة في 10 مارس 2001 المتعلقة بكيفية إعداد قوائم التأهيل برتبة أعلى بالنص على ما يلي:

- الأقدمية المكتسبة من قبل الموظف في رتبته الأصلية.

- يمكن الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية العامة.

- دورات التكوين وتحسين المستوى...

إضافة إلى هذه المعايير هناك معايير أخرى تأخذ بعين الاعتبار من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء وهي: المميزات والمؤهلات المهنية، روح المبادرة، اللياقة البدنية، الانضباط، الوضعية الاجتماعية³.

1 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص116.

2 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص100.

3 - المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 المتعلقة بكيفية إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات الترقية

إن الترقية حق من حقوق الموظف بصفة خاصة، وحق من حقوق الإنسان بصفة عامة، وهي من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل الجهود من أجل إنجاز العمل وتحمل المسؤوليات الواقعة على عاتقه من أجل الحصول على مقابل مادي ومعنوي، وكذلك الامتيازات التي يطمح إلى الوصول إليها لمناصب عليا في السلم الإداري التي تؤهله لتحقيق مكانة أفضل داخل المجتمع وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي واكتساب الخبرة المهنية في العمل.

فيخضع الموظف العمومي إلى مجموعة الشروط والإجراءات لترقيته في الدرجة أو الرتبة، وعليه تناولنا شروط الترقية في المطلب الأول، وإجراءات الترقية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: شروط ترقية الموظف العمومي.

من البديهي القول أنه لا يجوز ترقية موظف من وظيفة إلى وظيفة أعلى منها إلا بوجود شغور في تلك الوظيفة الأعلى وإلا كان قرار الترقية معدوما¹، وحتى يتمكن الموظف من الاستفادة منها، لابد من توافر شروط، سواء كان ذلك في الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب، حيث أن هذه الشروط نظمها الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص القانونية التنفيذية والتنظيمية للوظيفة العمومية، وهذا ما حاولنا توضيحه وبيانه من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول: الترقية في الدرجة:

باستقراء نص المادة 106 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم².

وباستقراء نص المادة 106 نجدها أنها عرّفت الترقية في الدرجات بأنها الانتقال من درجة إلى درجة أعلى وتتم طبعا بصفة مستمرة بالنسبة للموظف، والغرض من إقرارها تحفيز الموظفين الذين أثبتوا مدة بقاء أو عمل ونشاط داخل إدارة معينة. فالموظف الذي يلتحق بإدارة ما ويقضي

1 - بلعراي عبد الكريم، مقال سابق، ص 27

2 - المادة 106 من الأمر 03-06، أمر سابق، ص 31-32.

فيها 12 سنة من النشاط والأداء سوف لن تكون درجته ذاتها بالنسبة لموظف آخر حديث الانتساب للإدارة ولو كان في نفس الرتبة ويحملان ذات المؤهل العلمي، فتجربة الموظف القديم شفعت له الترقية من درجة إلى أخرى بصفة مستمرة، ويقابل الدرجة الجديدة تعويضات مالية من شأنها تحسين ظروف الموظف المادية¹.

وطبقا لنص المادة 9 من المرسوم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 في فصل الخبرة المهنية " يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة".

وتضمنت المادة 10 أن الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة. بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 سنة و42 سنة². إلا أنه الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة تقدر بثلاث مدد البطيء، والمتوسط والسريع وهذا ما سوف نبينه في الجدول الآتي:

| 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 |

- المصدر².

وانطلاقا من الجدول المبين أعلاه فإنه يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبعا لوتيرة الترقية، ويشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوهما مباشرة أن تتوفر فيهم الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث وتائر هي المدة الدنيا، المدة المتوسطة والمدة القصوى وتكون تباعا حسب النسب أربعة 04، أربعة 04 واثنان 02 من ضمن عشرة 10 موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة 04 موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين 02 على أساس المدة القصوى، وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم رقم 304-07 كما يلي: " يستفيد

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص115.

² - المواد (9-10) من المرسوم الرئاسي 304-07 مرجع سابق، ص12.

الموظف من ترقية في الدرجة إذا توافرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة (10) موظفين¹.

وتجدر الإشارة إلى أن ترقية الموظف في الدرجة إضافة إلى شرط الأقدمية، على معدل النقط السنوية التي تمنح إياه من خلال المدة المعتبرة للترقية والتقدير العام، وفي حالة تساوي النقط بين موظفين، فصلاحيية التقدير العام للرئيس السلمي يصبح له دورا فعلا في الترقية حسب الدرجة مع استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، كما تجدر الإشارة أيضا أنه تخفض المدة المطلوبة للترقية في الدرجة لموظف معين بمدة مساوية لمدة دورة تحسين المستوى أو تجديد معلومات قام بها الموظف، شريطة أن لا تقل هذه المدة عن شهر².

إن الدور الاستشاري للجنة المتساوية الأعضاء تضمنته أحكام المادة 15 الفقرة -2- من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 مؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق لـ 27 مايو سنة 2019 يحدد كفايات تقييم الموظف التي جاءت الفصل الرابع بعنوان أهداف التقييم " تتم ترقية الموظف في الدرجات مع الأخذ في الحسبان تقييمه خلال السنتين الأخيرتين، من خلال جدول ترقية يعد سنويا، يتضمن ترتيب الموظفين المعنيين نظرا إلى تقييمهم.

يضبظ جدول الترقية عند تاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق تلك التي تتم فيها الترقية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يمكن للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إضافة معايير أخرى للفصل بين الموظفين المتساوين في الترتيب"³.
أما بالنسبة لحالة الموظف المنتدب يرقى في رتبته الأصلية في الدرجة طول مدة انتدابه على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقا لمقتضيات المادة 96 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985،⁴ ويقصد بالانتداب" الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج شكله الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات"⁵.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة

1 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص93-94.
2 - عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية " دراسة حالة بولاية ميلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية، 2006-2007 ص125.
3 - المادة 15، من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، مؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق 27 مايو سنة 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، 9 يونيو 2019، ص09.
4 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص95.
5 - أنظر المادة 133، من الأمر 03/06، السابق، ص38.

ينبغي أن ندرك جيدا أن الترقية ليست كما يبدو للوهلة الأولى، أنها حق مقرر سلفا لجميع الموظفين العاملين بالدولة¹، ولخلق نظام موضوعي لعملية الترقية فإن هناك مجموعة من الشروط الواجب توافرها².

وبالرجوع للمادة 38 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية وضعت إطار قانوني وحددت الشروط التي تتم من خلالها الترقية، وذلك بحق الموظف في التكوين وتحسين مستواه والترقية في الرتبة خلال مساره المهني³، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وهذا ما أكدت عليه المادة 107 من نفس الأمر 03-06 السالف الذكر⁴.

أولاً: على أساس الشهادة:

من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، وفي حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد⁵.

تجدر الإشارة إلى حق الأسلاك المشتركة التابعين لقطاع الوظيفة العمومية بالترقية خلال مسارهم المهني على أساس الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالرتب العليا التابعة لنفس السلك أو لسلك أعلى من نفس الشعبة، إلى الرتب الموافقة لهذه المؤهلات والشهادات في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها⁶.

وفي هذا الإطار، فقد اعتبرت المادة 107 من قانون الوظيفة العمومية³ الترقية على أساس الشهادة، ولضمان تحسين نوعية أداء الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، الذي ينعكس إيجابا ويطور إدارتهم ولتثمين مجهودات الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، لا بد من

1 - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص172.

2 - خالد حماد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام " دراسة مقارنة بين الأردن والكويت" رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012، ص65.

3 - المادة 38، الأمر 03-06، مرجع سابق، ص8.

4 - المادة 107، الأمر 03-06، مرجع سابق، ص32.

5 - د. حامدي نورالدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية، في ظل أحكام الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد الخامس، جامعة الجزائر3، ص179.

6 - مرسوم تنفيذي رقم 16-280، مؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق لـ2 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 ، ص18.

ترقيتهم نظير ما حصلوا عليه من شهادات واكتسابهم لخبرات ومؤهلات وذلك لتحسين نوعية أدائهم أثناء قيامهم بوظائفهم الذي ينعكس إيجابا على تطوير إدارتهم¹.

ثانيا: الترقية عن طريق الامتحانات المهنية أو الفحص المهني:

ينبغي التأكيد على أهمية هذه الصيغة من الترقية في تكريس البعد التحفيزي والتكوين الذاتي للموظفين، نظرا للمكانة الممنوحة للجهد الشخصي في منصب العمل، ومنه فهي تشكل أداة فاعلة في المحافظة على الموارد البشرية وتثمينها².

ووفق هذا الفرع من الترقية يمكن الموظفون الذين لهم أقدمية معينة في رتبة معينة أو في سلك معين من الترقية على أساس امتحان مهني ويجري هذا الأخير طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ومسألة النجاح في الإمتحان مرتبطة بالنسبة المخصصة للترقية، بمعنى وجوب مراعاة نسبة المناصب الشاغرة، بعد النجاح في الفحص المهني يخضع الموظف الناجح لدورة تكوين تكميلي قبل التعيين في الرتبة، وهذا إجراء جوهري لاستكمال عملية الانتقاء المطلوبة في الترقية³.

ثالثا: الترقية على أساس الاختيار:

تتم هذه الطريقة لفائدة الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية الكافية، والمسجلين في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الترقية، وفقا لترتيبهم حسب الأولوية، وفي هذا الإطار تنص المادة 55 من القانون الأساسي النموذجي لسنة 1985، على أن الترقية عن طريق الاختيار تقوم على الشروط التالية:

- 1- اكتساب صفة الموظف.
- 2- إثبات حد أدنى من الأقدمية وذلك طبقا للقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك.
- 3- اكتساب خبرة مهنية كافية.

1 - أنظر المادة 107 من الأمر رقم 03/06 من الأمر السابق.
2 - أ. سعد لقليب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد 22، المجلد الثاني، جامعة الحاج لخضر باتنة، ص107.
3 - د. نبيلة أفوجل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 06-03، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد13، العدد 01 (العدد التسلسلي 26) مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، تاريخ النشر 31 مارس 2021، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص417.

4- التسجيل في الجدول السنوي للترقية¹.

فهذا النوع من الترقية المذكور سابقا يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة حددها التنظيم ويعطي لها مجال اختيار بين موظفيها وسلطة تقديرية، ويشترط القانون في هذا النوع من الترقية التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وذلك لضمان توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار تفاديا لتكريس الحسابات الشخصية في الإدارات العمومية²، وهذا ما أكدته المادة 107 من الأمر 03-06 المذكور سابقا في الفقرة الخامسة (5) التي تنص على "... على سبيل الاختيار- عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، كما أنه لا يحق للموظف الاستفادة مرتين متتاليتين في التسجيل³.

رابعا: الترقية بعد تكوين متخصص (اجتياز برنامج تدريبي):

لم يتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى الترقية الاستثنائية التي كان معمول بها قبل صدوره، لكن يمكن للقوانين الخاصة لبعض الأسلاك كالأمن الوطني والحماية المدنية أو الجمارك أن ينص على هذا النوع من الترقية⁴.

وتبرز أهداف وأهمية البرنامج التدريبي أو ما يسمى بالتكوين فيما يلي:

1- أهداف التكوين: ويهدف إلى تنمية الكفاءات بالشكل الذي يسمح للمؤسسة والإدارة العمومية بتحقيق التوافق بين الوظائف والكفاءات.

2- أهمية التكوين: يمكن القول أن التكوين له أهمية كبيرة لأي منظمة مهما كان نوعها أو حجمها، لأنه يسعى إلى تطوير الأداء (رأس المال البشري) ومن ثم زيادة أداء المؤسسة⁵.

وحرى بالذكر يمكن للإدارة أن تحرم الموظف من الترقية، كونها أتاحت له دورات تكوينية أو ما يسمى أيضا بالبرنامج التدريبي لأن الموظف لم يجتاز الدورات التكوينية في مجال عمل

1 - علي عرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، فرع المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 1، كلية الحقوق، 2012-2013، ص 365.

2 - د. عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 116.

3 - المادة 107 من الأمر 03-06، أمر سابق، ص 32.

4 - د. حامدي نورالدين، مرجع سابق، ص 179.

5 - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2011/2012، ص 113، 118.

الوظيفة المراد ترقيته لهذه الأخيرة نظرا لما تحتاجه هذه الوظيفة من تكوين وتدريب حتى يتسنى للموظف الذي سوف يتم ترقيته لهذه الوظيفة أن يكون مؤهلا¹.

المطلب الثاني: إجراءات ترقية الموظف العمومي:

لتفادي الممارسات السلبية للإدارة، وضع المشرع الجزائري إجراءات ينبغي احترامها وفقا لكيفية الترقية، ويترتب على مخالفتها بطلان قرار الترقية، وسنحاول إبراز هذه الإجراءات كالتالي:

الفرع الأول: إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص وعلى أساس الشهادة:

أولا: إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

بعد انتهاء دورة التكوين المتخصص، تقوم الإدارة المعنية والمعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين بإعداد محضر يمضى عليه من طرف مدير المعهد و مسؤول عن الإدارة المعنية، وعلى إثر هذا المحضر يتم ترقية الموظفين الناجحين في التكوين إلى رتبة أعلى، وهذا ابتداء من تاريخ إمضاء المحضر، ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي حصلوا عليها في رتبهم الأصلية².

ثانيا: إجراءات الترقية على أساس الشهادة:

أما بالنسبة لإجراءات الترقية على أساس الشهادة فهي مشروطة بحصول الموظفين على شهادات أو مؤهلات أثناء حياتهم المهنية أي بعد تعيينهم الأولي، فبإمكان هؤلاء الاستفادة من الترقية الداخلية وتحسين مركزهم الوظيفي بالترقية إلى رتبة أعلى بشرط أن تكون شهاداتهم ومؤهلاتهم مطابقة لما تتطلبه الوظيفة، وتعيين الموظف الذي تحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في الترقية الأعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه، مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية³.

الفرع الثاني: إجراءات الترقية عن طريق الإمتحان المهني وعلى أساس الاختيار.

أولا: إجراءات الترقية عن طريق الامتحان المهني:

1 - بلعربي عبد الكريم، مقال سابق، ص28.

2 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص104.

3 - بو عكاز يسرى: مرجع سابق، ص ص، 105.

تخضع الترقية عن طريق الامتحان المهني للإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 في مادته الثامنة (8) "يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية بقرار من"¹

وتتمثل أهم الإجراءات التي تمر بها الترقية وفقا لهذا النوع فينا يلي:

1- تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.

تقوم الإدارة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية التي تعتبر إجراء سابق وضروري وفقا لما يعرف بالتسيير التقديري للموارد البشرية، فبمجرد الحصول على الاعتمادات والمناصب المالية تنجز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الذي يودع لدى مصالح الوظيفة العمومية لإبداء رأيه والمصادقة عليه.

وتقوم الإدارة المعنية بتحديد المناصب المالية الشاغرة و توزيعها بين مختلف أنماط التوظيف والترقية حسب احتياجاتها بمجرد تبليغها بمدونة الميزانية للسنة المعنية دون انتظار المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.²

نص الأمر 03/06 في مادته 111 "يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية لموارد البشرية تكس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى..."³

2- كيفية فتح امتحان مهني:

يتم فتح امتحان مهني بقرار أو مقرر من السلطة المختصة بالتعيين أو السلطة الوصية، يوضح على وجه الخصوص:

"امتحان مهني" عدد المناصب المطلوبة، الشروط القانونية للمشاركة فيه، عدد الاختبارات، طبيعتها، مدتها، معاملاتهما؛ عند الاقتضاء النقاط الاقتصادية لاختبارات القبول والنجاح النهائي، تواريخ الفتح التسجيلات وانتهائها، تشكيلة لجنة القبول و/أو النجاح النهائي.

تبلغ نسخة من القرار أو المقرر المتضمن فتح الامتحان المهني للمصالح المركزية للوظيفة العمومية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مقابل وصل استلام، حسب الحالة في أجل أقصاه خمسة (05) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه، ويتعين على مصالح الوظيفة العمومية

1 - المادة "08" من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سابق، ص 11.

2 - هني رشيدة: موانع الترقية في الرتبة في الغدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 3، العدد2، (ديسمبر، 2019)، ص.ص 144-181، جامعة دمولاوي الطاهر، سعيدة، الجزائر، تاريخ النشر 2020/02/04، ص 154.

3 - المادة 111 من الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 32.

إبداء رأيها في مطابقة القرار أول المقرر في أجل سبعة أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامه، وإلا يعتبر رأي المطابقة مكتسبا بانقضاء هذا الأجل.

3- الإعلان عن فتح الامتحان المهني.

يتم إشهار الامتحان المهني في أجل سبعة (7) أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق لمصالح الوظيفة العمومية، وذلك عن طريق: الإشهار في موقع الانترنت الخاص بالإدارة المعنية أو الوصية أو الإصاق والإشهار الواسع بالإعلان في أماكن العمل وزيادة على هذا يتعين إشهار الامتحانات المهنية، وجوبا، على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

4- فتح التسجيلات للمشاركة في الامتحان المهني.

تسجل ملفات الترشيح للمسابقات والفحوص المهنية حسب الترتيب الزمني لاستلامها، في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ويترتب على إيداع ملف الترشيح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص، اسم المترشح ولقبه، وعدد الوثائق الموجودة في الملف، وطبيعتها ويتم تكوين ملفات ترشيح الموظفين المستوفين للشروط القانونية الأساسية للمشاركة في الامتحانات والفحوص المهنية من طرف إدارتهم المستخدمة¹.

5- دراسة ملفات الترشيح للامتحان المهني:

تقوم اللجنة المتخصصة، وبمجرد فتح التسجيلات بدراسة ملفات الترشيح الواردة، ويجب الانتهاء من هذه العملية في أجل أقصاه العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات. يترتب عن دراسة ملفات الترشيح إعداد محضر حسب النموذج المرفق بالمحلق رقم (03) من هذه التعليمات، تدون فيه على الخصوص ما يلي:

أ/ القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني بالنظر إلى استيفائهم الشروط المطلوبة ومحتوى ملفاتهم.

¹ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 12-194 مرسوم سابق ، ص16.

ب/ القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان أسباب الرفض (عدم استيفاء الشروط المطلوبة أو نقص بعض الوثائق والمستندات في الملف، أو عدم مطابقة تخصص شهادة أو مؤهل المترشح... إلخ).

6- إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية:

بغية التخفيف من عناء تنقل المترشحين للمسابقات والفحوص المهنية، نصت الفقرة 1 من المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المشار إليه، على وجوب إجراء المسابقات و الفحوص المهنية على مستوى إقليم الولاية التي يوجد بها المنصب المطلوب شغله.¹

7- الإعلان عن نتائج الامتحان المهني:

قصد ضمان الإعلام الواسع للمترشحين الناجحين في الامتحان المهني، تنشر قوائم النجاح النهائي وقوائم الاحتياط من السلطة المختصة بالتعيين، بالإلصاق على مستوى الإدارة المعنية ومركز الامتحان وبكل وسيلة ملائمة، كما تلتزم الإدارة المعنية بتبليغها إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها.²

ثانيا: على أساس الاختيار.

تتم الترقية الاختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10% من المناصب الشاغرة، ثم تقوم الإدارة أو المؤسسة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية، أي ثبوت الأقدمية في الرتبة والتي تقدر بعشر سنوات.³ ثم تنظر في ملفات المعنيين من أجل استخراج قرارات أو مقررات التعيين، منح أقدمية الجنوب، الإحالة على الاستيداع بطاقات التنقيط السنوية خلال الخمس سنوات الأخيرة.

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

1 - تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ص 11، 12، 13.

2 - هني رشيدة، مقال سابق، ص 157-158.

3 - تيشات سلوى، مذكرة سابقة، ص 102.

عن طريق نشر القوائم الاسمية حسب الرتبة والسلوك في مواقع العمل المناسبة، وينبغي تمديد أجل الإشهار لمدة كافية بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين، مع إمكانية دراسة الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفين غير المسجلين على قائمة التأهيل.¹

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا إلى:
تعتبر الترقية من أبرز طموحات الموظف العام خلال مساره الوظيفي حتى يحقق أهدافه المشروعة في الوظيفة العمومية كما تمثل حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل.
زيادة على ذلك فالترقية تلعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف العام بصفة عامة كونها تؤدي إلى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي، ولالإدارة العامة بصفة خاصة كونها تساهم في جلب ذوي الكفاءات والقدرات والمهارات العالية وتحفيزهم وتشجيعهم على الأداء

¹ - بو عكاز يسرى، مذكرة سابقة، ص 100.

الفصل الأول: أساس الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

الجيد وخلق روح التنافس، فهي تسعى بذلك إلى حسن سير الموقف العام وتحقيق المصلحة العامة.

الفصل الثاني:

موانع الترقية والرقابة

عليها وفق التسريع

الجزائري

لاشك أن كل إدارة تسعى إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب هذا هدف يجب الحرص عليه في ترقية الموظف، وأن موضوع الترقية هو من أهم الموضوعات وأكثرها حساسية في حياة الموظف، وهو في الوقت نفسه من أعقد المشاكل التي تواجهه الإدارة، حيث الأصل أن فرص الترقية تكون متاحة لجميع الموظفين، إلا أنه قد ترد بعض الاستثناءات تخالف ذلك لأن هناك موظفون محرومون من الترقية بسبب طبيعة الوظائف التي يشغلونها، لأن أي تهاون في محاسبة الموظف المقصر يشجعه على التماذي في ارتكاب السلوكات المنحرفة، أي أن الرقابة القوية تعمل على توفير المال والجهد، ولهذا تأتي أهمية الرقابة كعلاج وقائي يحمي الإدارة، وهذا لترشيد أخلاقيات الوظيفة العمومية.

ولهذا ارتأينا إلتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين جاءتكما يلي:

المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية .

المبحث الثاني: الرقابة على قرار الترقية.

المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية:

الموظف العام يحرم من الترقية رغم استيفائه كل الشروط المطلوبة وذلك بسبب عائق أو مانع يحول دون ذلك، وموانع الترقية عديدة، لكنها لا تخرج عن نوعين وهما الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف، والموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف:

يعرف النظام التأديبي على أنه "وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفاً بذلك الواجبات المنصوص عليها قانوناً"¹.

ولاشك أن الموظف قد يرتكب أثناء مساره الوظيفي خطأ يستوفي تسليط عقوبة تأديبية أو جزائية حسب جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف، وهذا ما سوف يتم معالجته في فرعين، الفرع الأول يتضمن العقوبة التأديبية، والفرع الثاني يتم التطرق إلى العقوبة الجزائية.²

1

الفرع الأول: العقوبات التأديبية :

على عكس الجرائم التأديبية، تخضع العقوبات التأديبية لمبدأ الشرعية أي لمبدأ لا عقوبة إلا بنص، ومن ثم لا يمكن أن توقع عقوبة تأديبية إلا إذا كانت محددة قانوناً، ويجب أن تتناسب العقوبة الموقعة مع المخالفة المرتكبة من حيث الجسامة.³

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية:

1-التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية:

¹-أ.زايد محمد -أستاذ مساعد بالمركز الجامعي بالبيض،المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة،العدد الأول، ديسمبر 2013 ، ص93.

² - عمار بوضياف مرجع سابق، ص151

³ - د. محمد قدرى حسن،القانون الإداري دراسة مقارنة في مصر ودولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الجامعة، الشارقة، إثراء للنشر والتوزيع،الأردن، ص236.

لقد تعددت التعريفات الفقهية منها تعريف مصطفى عفيفي حيث عرّفها بأنها جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي اليها وتنفيذها لأهدافها المحددة سلفاً¹.

2-التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية:

اتباع المشرع الجزائري نهج بقية تشريعات الدول الأخرى فلم يُعرف العقوبة التأديبية، ولكن على الرغم من ذلك فإنه قام بترتيبها وتحديدتها على سبيل الحصر حيث بدأ بأخفها وانتهى بأشدّها².

ثانياً: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية :

1-مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية ان توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يتقرر تشريعياً.

ومن ثم فهي لا تستطيع تسليط عقوبة لم ينص عليها القانون حتى وان كانت هذه العقوبة أخف وأبسط من العقوبات المقررة قانوناً.

2-مبدأ وحدة الجزاء التأديبي: ومقتضى هذا المبدأ أنه لا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين تابعتين لنظام قانوني واحد على نفس الخطأ المنسوب للموظف ذاته وفي نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ³.

3-مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة:يعني هذا المبدأ مراعاة سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف في تحديدها مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكبها آخذة في الاعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة والملابسة للمخالفة⁴.

ثالثاً: تصنيف العقوبات التأديبية:

¹ - باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، تاريخ النشر 2019/04/30 ، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019 ، ص 23، 25، 26.

² - نفس المقال، ص 26.

³ - د. خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية للقانون الليبي- منشورات خاصة قاريونس بن غازي، ط الأولى، سنة 1997، ص 377.

⁴ - أ. إسماعيل أحفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون العدد السادس، جامعة الزاوية، ص 256، ص 257، ص 258.

لقد قام المشرع الجزائري بترتيب العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وترك السلطة المختصة باتخاذ القرار تقرير عقوبة مناسبة مع الفعل.
حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية؛ فبالرجوع إلى نص المادة 163 من الأمر 03/06 فقد صنفت العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

أولاً: عقوبات الدرجة الأولى:

- التنبيه: لفت إنتباه الموظف بأنه ارتكب خطأ مهنياً.
- الإنذار الكتابي: إجراء لتحذير الموظف ويتخذ في المخالفات البسيطة.
- التوبيخ: إجراء أشد من الإنذار ويأتي في درجة ثانية في سلم العقوبات.

ثانياً: عقوبات الدرجة الثانية

- التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) ايام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

ثالثاً: عقوبات الدرجة الثالثة

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.
- التنزيل من درجة الى درجتين.
- النقل الإجباري.

رابعاً: عقوبات الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح¹.

ومقارنة بالأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في مادته 55 العقوبات التأديبية إلى درجتين:

أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى:

1-الإنذار

¹- درويش عبدالقادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، جامعة الجبالي اليباس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية، 2016، ص44، 46.

2-التوبيخ

ثانيا: عقوبات من الدرجة الثانية:

- 1-الشطب من قائمة الترقية
- 2-التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات
- 3-النقل التلقائي
- 4- التنزيل في الرتبة
- 5-الإحالة على التقاعد تلقائيا
- 6-العزل دون إلغاء حقوق في المعاش
- 7-العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش.¹

إضافة إلى العقوبات السالف ذكرها كشفت لنا القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك والقطاعات الوظيفية على عقوبات تأديبية فرعا في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، تنص المادة 74 من القانون الأساسي للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين على " .فإن العون الدبلوماسي والقنصلي يتعرض إلى عقوبة من الدرجة الثالثة تتمثل في شطبه من جدول الحركة الدبلوماسية والقنصلية السنوية لفترة تتراوح بين خمس(5) إلى سبع(7) سنوات إذا كان الخطأ المسبب للعقوبة مرتكبا في مركز دبلوماسي أو قنصلي بالخارج ،ومن ثلاث(3) إلى خمس سنوات إذا ارتكب الخطأ في الإدارة المركزية³.

رابعا:الغاية من إقرار الجزاء التأديبي :

منعا لقيام الموظف بأي أفعال تمس بسمعة المؤسسات العمومية التابعة للدولة والتهاون في أداء واجباته المهنية منح للإدارة حق توقيع عقوبات تأديبية على المخالفين وهذا لضمان حسن سير المرفق العام وحفاظا على المصلحة العامة للدولة⁴.

فالعقوبة التأديبية وجدت من أجل ضمان سير المرفق العام ووسيلة لتمكنه في أداء رسالته والتي قد تظهر عيوب في البناء الإداري تمهيدا لإصلاحه في ارتكاب المخالفات مستقبلا

¹ - المادة 55 من الأمر رقم 133/66 ،نفس الأمر.

² - مخلوفي مليكة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري،ببني وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 11جويلية 2020، ص 202.

³ - مرسوم رئاسي رقم 221/09 مؤرخ في 24 يونيو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38، ص15.

⁴ -د. خيضاوي نعيم، د. باية فتيحة، الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري،المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر، المجلد 04،العدد 01،السنة جوان 2020، ص50.

وإصلاح الموظف من خلال تقويمه بواقعة الأخطاء التي ارتكبها حتى يتفادها مستقبلا، وعليه فالهدف الأساسي هو الوقاية¹.

خامسا: تسبب القرار التأديبي:

إن التسبب يعتبر مظهرا من المظاهر الخارجية وشرط صحة ركن الشكل بالقرار الإداري، ومن الضمانات الأساسية في مجال التأديب ضرورة تسبب القرار التأديبي، ذلك لما يكفله التسبب من اطمئنان لصحة وثبوت الوقائع المستوجبة للجزاء الموقع، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها، واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة. بما يفيد توافر أركان الخطأ التأديبي بل يمكن القضاء من أعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام².

وتتجسد آثار هذا المبدأ من خلال كل الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة الحق التأديبي وتتمثل هذه الإجراءات في:

أ- إجراءات التحقيق:

وتتضمن سواء على عاتق الإدارة أو على عاتق اللجنة التأديبية أو على عاتق كليهما وجوب فتح تحقيق قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي قد تبرر الجزاء التأديبي³. ولضمان إجراءات التحقيق تم التأكيد عليها في المادة 170 الفقرة 2 من الأمر 03-06 السابق والتي جاء فيها " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"⁴.

ب- إجراءات سير اللجنة التأديبية:

تتمتع اللجنة المختصة التأديبية بسلطات واسعة قد تحملها على فتح تحقيق إضافي قصد توضيح أي عنصر من عناصر الملف التأديبي.

ج- المقرر التأديبي:

¹-حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 41، 42.
²- رابعي إبراهيم، إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص 325.
³- فغول محفوظ، النظام التعاقدية في الوظيفة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق سعيد حمدين، 2016-2017، ص 83.
⁴- د. غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جانفي 2018، جامعة أدرار، ص 65.

ينبغي أن يحزر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة والإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بهذا ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹.

سادساً: السلطة المختصة بالتأديب:

يعرّف سليمان الطماوي السلطة التأديبية على أنها "الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية منصوص عليها قانوناً والتي يحكمها مبدأ الشرعية بحيث لا يجوز لها تطبيق عقوبة تأديبية إلا تلك المنصوص عليها ولا يجوز لها أن تتنازل عن اختصاصها التأديبي إلا بنص صريح وواضح"²، وبالتالي فإن سلطة التأديب مقترنة ومرتبطة بفكرة السلطة الرئاسية وملازمة لها فلا توجد سلطة رئاسية بدون سلطة وولاية التأديب³.

حيث يرجع الأصل في تحديد العقوبات التأديبية إلى المشرع واستثناء تستحوذ السلطة التنفيذية على الاختصاص وذلك وفقاً كما يلي:

أ- الاختصاص الأصيل في تحديد العقوبات التأديبية:

فالأصل أن القانون هو الذي يحدد هاته العقوبات ذلك أن القانون لا يصدر عن نزعات شخصية وبالتالي لا يخشى من استئنائه بوضع عقوبات إدارية تطغى على حقوق الأفراد وحررياتهم العامة.

ب- الاختصاص الاستثنائي للإدارة في تحديد العقوبات التأديبية:

الأصل أن العقوبة التأديبية تكتسب شرعيتها من القانون، بمعنى أن تكون صادرة بناءً على قانون. إلا أنه استثناءً أن تمنح الإدارة صلاحية تحديد العقوبة التأديبية ولو كانت مقررة بلائحة مادامت هذه اللائحة تستند إلى قانون يجيز إنشاء هذه العقوبة⁴.

¹ - فغول محفوظ، مرجع السابق، ص 83.

² - دةمة مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد الأول، (2020)، جامعة غرداية صدوق المهدي المركز الجامعي بتمنراست شرطي خيرة، جامعة الجزائر1، 2020/06/28، ص 29.

³ - أ.د. الزين عزري ط.د.د.براهيمي سميحة، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي المجلد 13، العدد 1 مارس 2021 مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، تاريخ النشر 31 مارس 2021، ص 987.

⁴ - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية، في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2011، 2012، ص 12-13.

• وحتى يتسنى للمجلس التأديبي من أداء مهامه والمتعلقة بدراسة جسامه الخطأ، فيتم إخطاره: من طرف سلطة التعيين عن طريق تقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما من معاينة الخطأ ويسقط كل ما نسب إلى الموظف بإنقضاء الأجل¹.

ويثار التساؤل حول السلطة المختصة بتأديب العون المتربص، والإجابة عليه كما يلي:

تخول سلطة التأديب تعيين الموظفين والأعوان العموميين:

1- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

2- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

3- رئيس مجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

4- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسات.

وبناء على ما سبق فإن تأديب المتربص هو في يد سلطة التعيين دون مثوله أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي².

سابعا: حالات تعسف السلطة التأديبية

أ- الانحراف بسلطة تأديب ونقل الموظفين:

قد تفرض مقتضيات الصالح العام على جهة الإدارة نقل أحد موظفيها من مكان لم يعد بحاجة إلى خدماته إلى مكان آخر في أمس الحاجة إلى تخصصه وهذا هو النقل المكاني ويختلف عن النقل النوعي الذي يكون من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى الوظيفي وفي نفس جهة العمل، حيث تفرض متطلبات العمل الإداري اللجوء إليه.

فلا يجوز اتخاذ من نقل الموظف وسيلة لتأديبه على خلاف ما قرره القانون من إجراءات كما يجب ألا يكون هدف الإدارة من النقل الانتقام من موظف أو إفادته على حساب المصلحة العامة.

ب- الانحراف بسلطة فصل الموظف لإلغاء الوظيفة:

¹ - أ. غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي - بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف مجلة التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف، العدد 8، ج 1، جوان 2017، ص 220.

² - جمال قروف، تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7 العدد 3 سبتمبر، 2020، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، تاريخ النشر 2020/09/15 ص 265.

تنحرف الإدارة في بعض الأحيان عن هدفها المنشود وهي بصدد استعمال سلطة فصل الموظف لإلغاء الوظيفة، ويكون ذلك حينما يرتكب موظف آخر لأخطاء وظيفية تبرر توقيع جزاء تأديبي عليه، فبدلاً من أن تقوم جهة الإدارة بتوقيع الجزاء المناسب عليه تقوم بإلغاء الوظيفة التي كان يشغلها¹.

ومنه لا يكفي لمشروعية القرار الإداري تحقيق المصلحة العامة، بل ينبغي أن يحقق الهدف الذي حدده المشرع لإصداره، فحسب، فإن خرج القرار عن هذه الغاية كان القرار مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة².

الفرع الثاني: المتابعات الجزائية:

قد يرتكب الموظف جريمة جزائية تؤثر في حياته الخاصة وتسيئاً إلى مركزه الوظيفي، فيمكن حينئذ توقيفه في الحال وفوراً، ولا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه. وهو ما جاء في المادة 174 من الأمر 03/06 بنصها: "يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".

وفي حالة متابعة الموظف جزائياً وأودع الحبس، فإن الإدارة غير مطالبة باتخاذ إجراء التوقيف ضده، إذ يكفيها اتخاذ إجراء يوقف دفع مرتبه لعدم القيام بالخدمة³.

و باستقراء المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تضمنت أيضاً أحكاماً تخص توقيف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل لأنه يمثل الإدارة أو المؤسسة وكذلك فيما يتعلق بواجبات العمال المهنية، ولا تسوي وضعيته نهائياً إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائياً⁴.

1- أمزيان كريمة، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف من هدفه المخصص، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري وإدارة عامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2011/2010، ص 25، 26، 27.

2- بن جلول محمد برجى، بصلاح خالد، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 05، العدد 1، تاريخ النشر 2019/12/31، جامعة سوسة -تونس، ص 105.

3- قيقاية مفيدة، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 46 ديسمبر 2016 المجلد. ب. ص 367-377، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، 2016، ص 370-371.

4- بوطبة مراد، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1 العدد 33-الجزء الرابع /ديسمبر 2019 كلية الحقوق، جامعة بومرداس، تاريخ قبول المقال 2019/11/25، ص 200.

بالرجوع للمادة 131 السالفة الذكر و التركيز على مصطلح " فورا " نجد أن المادة 179 من الأمر 03/06 "يعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

-المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/ أملاك الإدارة"¹، أن المشرع الجزائري مزج بين اعتبار سلطة الإدارة في اتخاذ قرار توقيف الموظف محل المتابعة الجزائية ضمن الأعمال التي تتخذها الإدارة بصفة إلزامية وذلك باستخدام مصطلح "فورا"²

المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف:

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 127 ضمن الباب السادس من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وهي الحالات التي يتواجد فيها الموظف خلال حياته المهنية، وفي هذا السياق قسمنا المطلب إلى فرعين الأول يتمثل في وضعية خارج الإطار، والفرع الثاني بعنوان الإحالة على الاستيداع.

الفرع الأول: وضعية خارج الإطار:

عرفتها المادة 140 من الأمر 03_06 المتعلق بالوظيفة العمومية بأنها: " الحالة التي يوضع فيها الموظف، بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي"³.

أولاً: شروط إحالة الموظف على "وضعية خارج إطار "

الشرط الأول: لا يستفيد من هذه الوضعية إلا الموظفون المنتمون إلى المجموعة (أ) من بين أسلاك الموظفين.

وبالرجوع للنصوص التنظيمية فإن المجموعة (أ) تضم الموظفين الذين يحوزون مستوى تأهيل لا يقل عن شهادة البكالوريا + ثلاث سنوات من التعليم العالي، كما أن تصنيفهم لا يقل عن الصنف 11 في الشبكة الاستدلالية للأجور.

¹ - المادة 179 من الأمر 03/06، أمر سابق، ص 49.

² - موصدق علي، بن ديدة نجا، آليات تدخل الإدارة في تنظيم المسار المهني للموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد السابع العدد 1/ جوان 2021، تاريخ نشر 2021/06/02، ص 451.

³ - المادة 140 من الأمر 03-06، مصدر سابق، ص 40.

الشرط الثاني: أن يكون الانتداب المخوّل للاستفادة من هذه الوضعية قد تم في إطار أحكام المادة 135 من الأمر 06-03 ولوظيفة غير مشمولة بأحكام هذا القانون الأساسي. فبالرجوع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يبين بأن الانتداب من حيث مصدر الاستفادة منه، ينقسم الى نوعين:
-انتداب يمنح بقوة القانون.

-انتداب يمنح بطلب من الموظف، ومن الضروري أن يخضع لموافقة الإدارة المستخدمة لذلك.
الشرط الثالث: ألا يكون طلب الموظف المتضمن الإحالة على هذه الوضعية قد جاء خارج نسبة الموظفين المسموح لهم بالاستفادة منها.

ثانياً: آثار الإحالة على وضعية "خارج الإطار":

يترتب عن إحالة الموظف على هذه الوضعية الآثار التالية:

- 1-خضوع الموظف للنظام القانوني للمؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها خارجا عن الإطار ويقتضي هذا الخضوع تقاضي راتبه منها، تقييمه لديها وشموله بنظامها التأديبي أيضاً¹.
- 2-إمكانية إعادة الموظف في رتبته الأصلية ضمن الإدارة المستخدمة التي انحدر منها، بعد انقضاء فترة "خارج الإطار" التي تقدر بخمسة سنوات، ويكون هذا الإدماج بقوة القانون، ولو كان زائداً عن العدد المحاسبي للمناصب المالية الخاصة برتبته².

الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع:

تعد وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات الأساسية التي تهتم كل الموظفين العموميين المرسمين نص عليها الأمر 06-03 في الفصل الرابع من الباب السادس منه، وأحالت المادة 153 كليات التطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى التنظيم. وتعتبر هذه الوضعية طبقاً لأحكام المادة 145 من الأمر المذكور أعلاه بأنها "إيقاف مؤقت لعلاقة العمل" بمعنى أن يكون موظف مرسوم في منصبه خارج سلكه الأصلي لمدة محددة قانوناً

1 - المادة 142 من الأمر 06/03 المصدر السابق، ص13.

2- د. عبد الهادي بن زبيطة، وضعية "خارج الإطار" في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو-المجلد15، العدد02، السنة 2020، تاريخ النشر 2020/12/30، ص170، 171.

ويبقى تابعا له ولا تسقط عنه صفة الموظف، تتركس هذه القاعدة بموجب قرار إداري فردي صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين ويمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته ويحال الموظف على وضعية الاستيداع بقوة القانون أو بطلب منه لأغراض شخصية وذلك من خلال اتباع الاجراءات وإرفاق طلبه بوثائق ثبوتية¹. وهذا التوقف المؤقت تترتب عليه آثار حصرها المشرع الجزائري في الأمر الرئاسي بأنها:

-وضعية تؤدي إلى توقيف الراتب.

-حقوقه في الاقدمية.

-في الترقية في الدرجة.

-وفي التقاعد.

غير أنه يحتفظ بما اكتسبه طيلة تأدية وظيفته أو طيلة مدة نشاطه بالحقوق المستوجبة قانونا للموظف إلى غاية تاريخ إحالته على الاستيداع².

وتكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير:

فالمرض متى كان خطيراً أو كنا أمام إعاقة لأحد أصول الموظف أو زوجنتج عنه تشتت ذهن الموظف وتضعف معنوياته، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي، فيكون من الأنس بالاعتراف له بحق توقيف العلاقة الوظيفية ليتسنى له متابعة وضعية المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد المتكفل بهم³.

- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات:

هذا أيضا من الدواعي الإنسانية، فلا ينبغي المبالغة والإفراط في إلزام الموظفة بالعمل ومواصلة الأداء الوظيفي رغم ظروفها الاجتماعية والإنسانية، بل وجب الاعتراف لها بحق

¹ - د. ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الرابع، المجلد الثاني، جامعة باجي مختار، عنابة، مجلة دورية علمية محكمة متخصصة في مجال العلوم القانونية والسياسية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار تليجي، بالأغواط، ص516.

² - الأستاذ دمان نبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ط، 2010، ص45، 46.

³ - أنظر المادة 146، من الأمر 03/06، المصدر السابق ص13.

يقاف العلاقة الوظيفية لمدة حددها القانون ليتسنى لها متابعة وضعية الطفل الذي لم يتجاوز الخمس سنوات¹.

-السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته:

وهذا اعتبار اجتماعي قدره المشرع الجزائري حفاظا على تواجد الأسرة في مكان واحد، ولا ينبغي أن تفوتنا أن الدستور الجزائري بموجب المادة 58 كفل حماية للأسرة من جانب الدولة والمجتمع.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي: وهذا اعتبار سياسي قدره المشرع الذي صرح وأجاز حالة الانقطاع المؤقت للعلاقة الوظيفية ليتسنى للموظف مسير الحزب من التفرغ لنشاطه السياسي².

أولا- مدة الإحالة على الاستيداع: تمنح الإحالة على الاستيداع في حدود السن القانوني للإحالة على التقاعد لمدة أدناه ستة(6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) بالنسبة لحالة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية خلال الحياة المهنية للموظف وقد أضاف المرسوم التنفيذي رقم 20-373 في المادة 2/47 أنه يمكن الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه سبع(7) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف².

ثانيا: انتهاء مدة الاستيداع: التزام الإدارة بإعادة إدماج الموظف حسب رتبته دون الوظيفة السابقة، حيث جاء في القرار القضائي رقم 257 عن الغرفة الإدارية أن من حقوق الموظف - اتجاه الإدارة- الاستفادة من رتبته الأصلية عند عودته للعمل بعد انتهاء مدة الاستيداع، وأن الإدارة لا تضمن المنصب أو الوظيفة، ولما كان ثابتا - في قضية الحال - أن الطاعن - في رتبة متصرف - لم يتعرض للتخفيض في رتبته بعد رجوعه للعمل، بدرجة تقل عن تلك التي كانت له قبل الاستيداع فإن دفعه الرامي لإبطال المقرر الإداري جاء غير مؤسس ويتعين رفض الطعن³.

¹ - أنظر المادة 146، من الأمر 03/06، المصدر نفسه، ص13.

² - المادة 2/47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر العدد 77، ص9.

³ - سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، منشورات كليك، ج1، ط1، 2013، ص592.

المبحث الثاني: الرقابة على قرار الترقية:

ضبطت النصوص القانونية والتنظيمية عملية الترقية بداية من الإجراءات التمهيدية إلى غاية صدور قرار الترقية، وهذا يعتبر في حد ذاته ضمانا للموظف العمومي، بحيث جعل للإدارة قيود تكبلها من التصرف خارج الحدود المرسومة لها وفقا للنصوص القانونية والتنظيمية، إضافة إلى ذلك تجسيد لمبدأ المشروعية فإن الإدارة العمومية تخضع للرقابة سواء داخل نفس الجهاز الإداري وهذا ما سيتم تناوله في الفرع الأول أو عن طريق رقابة أكثر أهمية والمتمثلة في الرقابة القضائية في الفرع الثاني.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية:

يقصد بالرقابة الإدارية الرقابة التي تمارسها الإدارة على أعمالها وتصرفاتها حين تراقب نفسها بنفسها وتراجع قراراتها التي تتصف بعدم المشروعية أو غير الملائمة، والإدارة تقوم بهذه الطريقة بصورة تلقائية أي من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم من أصحاب الشأن أو من خلال هيئة خارجية تتولى الرقابة على أعمالها¹.

الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية:

تعتبر مفتشية الوظيف العمومي جهاز دائم للفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق، يتم استدعائها في أي وقت لرقابة تنظيم هيكل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارة العمومية وسيرها وكذا عمل السلطات العمومية وتقييم إدارات الجماعات الإقليمية في مجال إصلاح الإدارة².

وتنقسم هذه الرقابة إلى رقابة سابقة وأخرى لاحقة وهذا ما سوف يتم معالجته كالاتي:

أولاً: الرقابة السابقة:

هي الرقابة التي تمارس حيال مقررات تسيير حياة الموظفين قبل أن يستكمل القرار لمقومات إصداره ووجوده النهائي، وبالتالي فهي مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذا فيكون القرار الإداري القاضي بالتعيين أو التثبيت أو التحويل لاغيا أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومية³.

¹ - وليد سعيود القاضي , مرجع سابق, ص 303.

² - حجيبي حدة , رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية , المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية, المجلد 57, العدد 02 , السنة 2020 ص 128.

³ - عمار بوضياف, مرجع سابق, ص 60, 61.

من أجل ذلك جاءت المادة 30 من الأمر 133-66 لتكرس مبدأ خضوع القرارات الفردية للموظف العام لرقابة مسبقة وحصولها على التأشيرات القانونية أي أن القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف تخضع للرقابة وذلك بالتأشير عليها¹.

ويحقق نظام الرقابة السابقة جملة من المزايا يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- يؤدي نظام الرقابة إلى المحافظة على مبدأ المشروعية وبالتالي مساهمة في إرساء دولة القانون.

2- يضمن نظام الرقابة السابقة للموظف العام حماية خاصة ومركزا قانونيا سليما ومشروعا.

3- يكفل نظام الرقابة السابقة توحيد تطبيق سائر الأحكام المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية في مختلف الإدارات طالما كان الجهاز المراقب واحدا².

وبالرغم مما يحققه نظام الرقابة السابقة من مزايا إلا أن هذا النظام لا يخلو من العيوب والتمثلة في:

1- أن الرقابة السابقة ينتج عنها انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام الملفات الفردية التي تتم إحالتها على جهاز الوظيفة العمومية من ملفات التعيين والتنشيط والترقية والانتداب والتحويل وغيرها مما يستغرق زمنا طويلا لدراسة هذه الملفات وإضفاء التأشيرة عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى حسب الوضعية وما جعل عنصر الزمن يطول أكثر.

2- أن الرقابة السابقة لا تقوم على التنبؤ والتخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية وهو من أهم آليات التسيير والتحكم فكأنما إجراءات الرقابة السابقة صارت عملية روتينية لإتمام إجراءات التوظيف أو التنشيط أو التحويل أو غيرها³.

ثانيا: الرقابة اللاحقة:

نظرا لما وجه إلى نظام الرقابة السابقة من انتقادات كونه نظاما غير مجدي وغير نافع ويتعين استبداله. وأكد هذا التوجه من خلال إصداره المرسوم 126-95. المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 145-66 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين بالنص على أن " تعفى من التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة

1- المادة 30 من الأمر 133/66 أمر سابق.

2 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 61، 62.

3- عمار بوضياف، المرجع نفسه.

بالوظيفة جميع القرارات الفردية التي تتعلق بسير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة بما فيها قرار الترقية...¹

ويحمل هذا الإجراء على جملة من المزايا تتمثل في:

- تكثيف مسؤولية المسيرين لمختلف الإدارات المركزية والمحلية على كافة قرارات التسيير.
- تطوير مهمة المحاسبة لمصالح الوظيفة العمومية لتمكينها من إجراء تقييم موضوعي لتسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية وتحسين فعاليتها.
- التخفيف على مصالح المديرية العامة للتكفل بمهامها الحقيقية المتمثلة في التصميم والتنظيم، حيث نصت عليه التعليمات 240.²

الفرع الثاني: الرقابة بناء على تظلم:

بالرغم من تلك المزايا التي تتمتع بها الرقابة الإدارية، إلا أنه يؤخذ عليها أنها تجعل أو تنصب من جهة الإدارة خصما وحكما على الوقت ذاته ومما لا شك فيه إن ما يدعو الأفراد إلى التردد أو الإحجام عن رفع تظلماتهم إلى جهة الإدارة هو علمهم وتسليمهم بأن الإدارة هي الحكم والخصم في النزاع القائم بينهم وبينها، وبالتالي يتجهون مباشرة للقضاء الإداري.

ولقد تعددت التعريفات التي قبلت في التظلم الإداري فقد ذهب جانب من الفقه إلى تعريف التظلم بأنه وسيلة من الوسائل القانونية التي تسمح باستصدار قرار إداري وهذا يعني أن هناك نزاعا معين بين الموظف وجهة الإدارة، وعرفه آخر بأنه التجاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة، والتي أصدرت القرار طالبا منها تعديله أو سحبه.³

ولقد أجاز المشرع بموجب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية للشخص المتضرر من القرار الإداري تقديم تظلم للجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المحدد قانونا.⁴

ولقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلما أمام لجنة خاصة وتسمى هذه اللجنة "لجنة الطعن"⁵، أنشأت بهذه اللجنة بموجب المرسوم

¹ - المرسوم التنفيذي 95-126 في 29 أبريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-115 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين. ج.ر. رقم 26.

² - التعليمات رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، تحدد مجال تطبيق المادة 57 من المرسوم رقم 95/85.

³ - وليد سعيود القاضي، مرجع سابق، ص 306، 307.

⁴ - القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

⁵ - عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 108، 107.

10/84 حيث نصّت المادة 22 منه على أنه "تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله¹.

وبالرجوع إلى نص المادة 65 من الأمر 03-06 السابق تضمنت إنشاء لجان طعن حيث: " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين. وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن².

وتكمن مهام لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية بمقتضى المادة 24 من المرسوم 10/84 الآتية:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- الإحالة على التقاعد الإجباري.
- التنزيل إلى رتبة سفلى مباشرة.
- التسريح مع إبقاء حقوق المعاش.
- التسريح مع إلغاء حقوق المعاش³.

ولقد أجرى المشرّع الجزائري تغييرا في المهلة التي حدّدها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان والتي كانت محددة بـ 15 يوما من تبليغ القرار، وذلك حسب ما نصّت عليه المادة 24 من المرسوم 10/84 بقولها " لا يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما...."⁴ ونص المشرّع في المادة 175 من الأمر 03-06 على أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلّما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهرا واحدا ابتداء من تاريخ التبليغ بالقرار"⁵.

¹ - المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المتعلق بتحديد اختصاص لجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها ج. ر. العدد 3، سنة 1984.

² - الأمر 03/06، أمر سابق.

³ - الأمر 03/06، الأمر السابق.

⁴ - المرسوم 10/84، المرسوم السابق.

⁵ - الأمر 03/06، الأمر السابق.

تأسيسا على ما سبق، لأن الرقابة الإدارية مهما كان نوعها فإنها لا تنصب على مشروعية العمل فقط، بل ملائمته أيضا لظروف المكان والزمان فهي رقابة شاملة والأصل عدم خضوعها لشكليات وإجراءات ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك¹.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية:

الرقابة القضائية تعني تلك السلطات والصلاحيات الممنوحة للمحاكم العادية والإدارية. استنادا إلى نصوص القانون والتي يكون بموجبها لهذه المحاكم سلطة الفصل فيها وإصدار أحكام في المسائل التي تكون الإدارة طرف فيها لما يكفل حقوق وحرية الخصوم².

الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية:

دعوى الإلغاء وهي الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري يطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون³.

أولاً: شروط دعوى الإلغاء:

1- الشروط الشكلية:

أ- شرط يتعلق بالقرار التأديبي:

يجب أن ينصب الطعن على قرار إداري ويعتبر القرار التأديبي قرار إداريا محضا حيث يعرفه محمد الصغير بعلي: العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام (إدارة عامة) والذي من شأنه إحداث أمر قانوني ويترتب عليه آثار قانونية معينة⁴.

ب- شرط الصفة والمصلحة:

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 35.
² - رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، لبنان، ص 125/124.
³ - وفاء بالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2010/2011، ص 10.
⁴ - محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الإداري، الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 57.

يقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أن يكون في مركز قانوني سليم تخوّل له التوجه للقضاء، وبالتالي فلا يحق لغير الموظف المذنب الذي له علاقة مباشرة بالقرار رفع دعوى الإلغاء.

أما المصلحة فتعرف على أنها الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى.

ولا يشترط أن تكون المصلحة محققة أي أن يؤدي القرار التأديبي حتما إلى المساس بالمركز القانوني للموظف بل يكفي أن تكون محتملة التحقق في المستقبل¹ وذلك حسب نصّ المادة 13 من قانون إ.م.إ "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرّها القانون"².

ج- شرط الميعاد:

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء يشترط أن ترفع دعوى خلال الأجل المنصوص عليها قانونا. فقد حدّد قانون الإجراءات المدنية والإدارية كيفية حساب الميعاد وتمديده سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بأربعة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي³. وذلك وفقا لها نصّت عليه المادة 829 والمادة 907 التي أحالت إليها كما أن قاعدة حساب الميعاد كاملة وردت في المادة 405 من ق.إ.م.إ حيث نصّت "تحسب كل الأجل المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ولا يحسب يوم التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذا المجال عند حسابها وهي الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقا للنصوص الواردة في القوانين المعمول بها"⁴.

2- الشروط الموضوعية:

عند قبول الطعن شكلا من طرف القاضي الإداري بتوافر الشروط الواجبة لقبوله، يتعين البحث عن مدى تأسيس الطعن من ناحية الموضوعية، و من بين الشروط الموضوعية ما يلي:

1- عيب عدم الاختصاص:

¹ - مراوي حياة، مرجع سابق، ص116.
² - المادة 13 من قانون إ.م.إ، المرجع السابق.
³ - رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، السنة الجامعية، 2013/2014، ص95.
⁴ - المواد 829، 907، 405، ق.إ.م.إ، السابق.

يكون القرار الإداري معيب بعيب عدم الاختصاص إذا صدر عن شخص أو هيئة لا تملك القدرة القانونية على إصداره، طبق القواعد القانونية المنظمة لاختصاص الهيئات العامة وما يتفرع عنها من أجهزة مختلفة فالقرار الإداري عموماً والقرار التأديبي على وجه الخصوص يجب أن يصدر من قبل الشخص أو الهيئة التي منحها القانون الاختصاص بإصداره ويندرج ضمن عيب عدم الاختصاص مخالفة الإدارة لقواعد توزيع الاختصاص من حيث الزمان كأن تصدر الجهة الإدارية قرارات ذات أثر رجعي يعود لما قبل توليها الاختصاص¹.

2- عيب مخالفة الشكل والإجراءات:

يمثل عيب الشكل في عدم احترام القواعد الإجرائية والشكلية المقررة في القوانين واللوائح المنظمة لإصدار القرارات الإدارية، والمقصود بعنصر الشكل المظهر الخارجي الذي تسبغها الإدارة على القرار للإفصاح عن إرادتها، فهو لا يشترط شكل خاص لصدورها ما لم يقرر القانون عكس ذلك، ومن ثمة فمخالفة الإجراءات المقررة قانوناً يصيب القرار بعيب الشكل ويجعله قابلاً للإلغاء لعدم مشروعيته، ولهذه القواعد أهمية كبيرة في مجال القرارات الإدارية إذ تهدف إلى حماية المصلحة العامة وفي الوقت ذاته المصلحة الخاصة، فإتباع الإدارة لها يجعلها صائبة في اتخاذ قراراتها دون ارتجال وتعتبر ضماناً لحسن سيرة الإدارة².

3/ عيب مخالفة القانون:

وتأخذ مخالفة القانون أشكالاً مختلفة كالمخالفات الخاصة بالتسيب أو عدم تقييم الأسباب التي استندت إليها الإدارة لمعاقبة الموظف تقييماً واقعياً³، وهو العيب الذي يعيب ركن المحل أو الموضوع في القرار الإداري فهو وجه الإلغاء المتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار، ويقصد بمحل القرار الإداري الأثر القانوني المترتب على إصداره حالاً ومباشرة.

4/ عيب الانحراف بالسلطة:

يقصد بعيب الانحراف بالسلطة هو استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو ابتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده له القانون والذي من أجله منحت لها هذه السلطات، وهو ملازم للسلطة التقديرية للإدارة الذي

1- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي، 2016/2015، ص249.

2- رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص122.

3- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمن " دراسة مقارنة"، رسالة تقدم بها الباحث لنيل درجة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 1436هـ، 2015م، ص244.

يترك فيها مشروع الإدارة جانبا من الحرية في التدخل أو عدمه في اختيار الوقت الملائم للتدخل ومن ثم تعد السلطة التقديرية المجال الطبيعي لظهور عيب الانحراف بالسلطة، ولهذا فالقرارات الإدارية يجب أن تستهدف تحقيق الصالح العام وهذه قاعدة عامة تحكم جميع أعمال السلطة الإدارية وتلتزم بها الإدارة العمومية في كل أعمالها¹.

5/ عيب السبب:

أن ركن السبب هو الحالة القانونية أو الواقعة التي تدفع رجل الإدارة إلى اتخاذ القرار لأن إصدار القرار الإداري مبني على هذا الركن وبذلك يجب أن تكون العدالة القانونية صحيحة ومتطابقة للواقع، أما بخصوص عيب السبب فهو عدم المشروعية التي تصيب القرار الإداري في سببه².

ثانيا: الجهات القضائية المختصة:

تحتل الرقابة القضائية مكانة بارزة ضمن أشكال وصور الرقابة فالموظف العام المتضرر من قرار الترقية هو من يدافع عن مصلحته ويسارع إلى عرض دعواه على جهة القضاء بعد استيفاء مجموعة الإجراءات القانونية³.

وتتمثل الجهات القضائية المختصة في: المحاكم الإدارية ومجلس دولة:

1/ المحاكم الادارية:

بما أن قرار الترقية يكون صادرا من طرف الإدارة العامة تجاه الموظف العام ومنه فإن الجهة القضائية المختصة في منازعة هذا القرار هي المحكمة الإدارية حسب نصّ المادة 800 من ق.إ.م.إ. تنصّ على أن " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرفا فيها"⁴.

¹ - بوالشعور وفاء، مرجع سابق، ص78،

² - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995، ص413.

³ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص37.

⁴ - قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

ونصت المادة 801 " كما تختص المحاكم الإدارية كذلك بدعوي إلغاء القرارات الإدارية والدعوي التفسيرية ودعوي فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:
-الولاية والمصالح الإداريةأخرى.
-المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.
- دعوي القضاء الكامل.
- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة¹.

2/مجلس الدولة:

حسب نص المادة 9 من القانون العضوي رقم98-01 الموافق ل 30ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله"يفصل مجلس الدولة إبتدائيا ونهائيا في:
1-الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.
2-الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من إختصاص مجلس الدولة"².

الفرع الثاني: دعوى التعويض:

تعرف دعوى التعويض بأنها تلك الدعوى التي يقوم برفعها أحد الأشخاصإلى جهة القضاء طالبا تعويضه مما أصابه من ضرر، نتيجة تصرف إداري³.
من المعلوم أن الإدارة عند قيامها بنشاطاتها الإدارية، تلجأ إلى قيام بالعديد من التصرفات والأعمالالإدارية التي ترد أساسا إلأعمال مادية وأخرى قانونية، وركز على الأعمال التي تتجه وتفصح فيها الإدارة عن إرادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني، مثل تعديل مركز قانوني قائم، والمتمثل في قرار الترقية وهو قرار ينتج أثر قانوني وهو ترقية موظف من درجة إلى درجة أعلى⁴.

كما أن دعوى التعويض تكون متزامنة مع دعوى الإلغاء، ذلك لأنه يستطيع المدعي أن يرفع دعوى الإلغاء يطالب فيها بإلغاء القرار الإداري كما يطالب بأن له تعويض عن الضرر الذي

¹ - المادة 801.ق.إ.م.إ. السابق الذكر.

² - المادة 9 من القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، الجريدة الرسمية، العدد37، الصادر بتاريخ 01 جوان 1998.

³ - وليد سعيود القاضي، مرجع سابق، ص354.

⁴ - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص87، 88.

تعرض له نتيجة الضرر الذي أصابه جزاء القرار المطعون فيه والمتمثل هنا في قرار ترقية الموظف العمومي¹.

والقرارات الصادرة عن الهيئات المركزية بصفة عامة وقرارات ترقية الموظف العمومي بصفة خاصة يكون رفع التعويض أمام مجلس الدولة حسب نصّ المادة 901 من ق.إ.م.إ. والمادة 9 من قانون مجلس الدولة².

وقد أوردت المادة 804 استثناءات عن قاعدة تتمثل في أن الدعاوي ترفع وجوباً أمام المحاكم الإدارية في مادة منازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين³.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا تطرقنا إلى موانع الترقية والرقابة عليها وفق التشريع الجزائري، ويتضح كلياً أن عملية الترقية تعترض بها مجموعة من الموانع نص عليها المشرع على سبيل الحصر تحول دون ترقية الموظف العام، وهي بشكل مؤقت أي أن الموظف العام لم يحرم نهائياً من الترقية.

كما أن المشرع الجزائري تناول موضوع الترقية في مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العمومية حيث أدرج العديد من النصوص القانونية التي تضبط هذه العملية (الترقية) وحرص على توفير ضمانات رقابية تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات رقابية إدارية متعلقة بترقية الموظف العمومي لاسيما رقابة مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية، تسعى إلى تحقيق المشروعية داخل الدولة.

والرقابة القضائية حيث يحمي القاضي حقوق الموظف عن طريق إلغاء قرار الترقية غير المشروع الصادر من الإدارة أو التعويض عنه أو الاثنين معاً، وذلك حفاظاً على حقوق

¹ - وفاء بوالشعور، مرجع سابق، ص 13.

² - المادة 901 من القانون العضوي 98-09.

³ - المادة 804 من القانون 09/08.

الموظف من تعسف الإدارة وتوصلنا في النهاية إلأن نظام الترقية يعتبر من الأنظمة التي تخدم طموحات الإدارة وأفرادها.

الخطاتمة

الخاتمة

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي تمتع بها الموظف العام خلال مساره المهني، وذلك إلى الأهمية الكبرى التي تحققها في الوظيفة العامة سواء بالنسبة للموظف العام أو بالنسبة للإدارة العامة، كونها تساهم بالدرجة الأولى في تحقيق مصلحة الموظف المادية والمعنوية، وبذلك تسعى إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل والأداء الجيد وخلق روح المنافسة بينهم، للتقدم في مستويات السلم الإداري.

وبالنظر إلى ما يمتاز به نظام الترقية في إطار الوظيفة العامة، فقد نظمته المشرع الجزائري ضمن مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة. منها الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويستفيد الموظف من الحق في الترقية في الرتبة أو في الدرجة حسب الشروط والإجراءات المنصوص عليها في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، غير أنه يحرم من هذا الحق بالرغم من توفره على تلك الشروط إذا اقتضى الأمر يكون ذلك في حالة إخلال الموظف بواجباته المهنية أو ارتكابه أخطاء أثناء ممارسة نشاطه الوظيفي، أو في حالة وجود الموظف في إحدى الوضعيات القانونية التي حددها المشرع على سبيل الحصر والتي تحول دون ترقيته.

النتائج:

- ووصلنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج التي نذكر منها ما يلي:
- تعتبر الترقية غاية يطمح إليها الموظفون لأنها تفسح المجال أمامهم المجال للوصول إلى المناصب العليا فهي تلعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف والإدارة العمومية معا.
 - أخضع المشرع الجزائري الموظف العام لتقييم دوري يهدف إلى الترقية في الرتبة والدرجة، وذلك من أجل حفاظ الموظف على كفاءته والسعي على زيادة إنتاجه الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً-قائمة المصادر
1-القوانين العضوية

- القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، الجريدة الرسمية، العدد37، الصادر بتاريخ 01 جوان 1998. المادة 15، من المرسوم التنفيذي رقم 19- 165، مؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق 27 مايو سنة 2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، 9 يونيو 2019.

2- القوانين و الأوامر

- الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006. الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية، رقم 46 الصادرة بتاريخ: 08 يونيو 1966. التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008، تتضمن كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

- القانون 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

3- المراسيم

3-1- المراسيم الرئاسية

- مرسوم رئاسي رقم 221/09 مؤرخ في 24 يونيو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38.

- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ونظام دفع رواتبهم، ج،ر،ع 61 الصادر في 30 سبتمبر 2007، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 266/14 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج،ر،ع 58، الصادرة في 01 أكتوبر، 2014.

3-1-2- المراسيم التنفيذي

- المرسوم التنفيذي 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 25 مارس 1985.

- المرسوم التنفيذي 95-126 في 29 أبريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-115 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين.ج.ر. رقم 26.

- المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج، ر،ع 16 الصادرة في 06 مارس 1996،

قائمة المصادر والمراجع

المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 المؤرخ في 22 جانفي، 2004، ج، ر، ع 01.

- المرسوم التنفيذي رقم 16-280، مؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق لـ2 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر العدد 66).

- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المتعلق بتحديد إختصاص لجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها (ج. ر. العدد 3، سنة 1984).

- المرسوم التنفيذي 12/194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يتعلق بكفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج، ر، ع، 26 لسنة 2012.

4-التعليمات

- تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

- التعليمة رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي، تحدد مجال تطبيق المادة 57 من المرسوم رقم 95/85.

5-المنشورات

- المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة.

- المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 المتعلق بكيفية إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- المنشور رقم 04- المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

ثانيا- قائمة المراجع

أ-الكتب الخاصة

1- بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي - دراسة قانونية تحليلية مقارنة- منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.

2-خالد حماد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام " دراسة مقارنة بين الأردن والكويت" رسالة ماجستير مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012.

3-دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ط، 2010.

4-رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

5-سعید مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

- 5- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
- 6- غريب بوخالفة، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، 2013.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996.
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989.
- 7- نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 8- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2012.

ب- الكتب العامة

- 1- رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، لبنان.
- 2- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985.
- 3- سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، منشورات كليك، ج1، ط1، 2013.
- 4- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 5- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1995.
- 6- مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، جميع الحقوق محفوظة للناشر، 2008.
- 7- محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.
- 8- محمد قدرى حسن، القانون الإداري دراسة مقارنة في مصر ودولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الجامعة، الشارقة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.

ثالثا- الأطروحات والمذكرات

أ- الأطروحات

- 1- درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، جامعة الجبلاي اليابس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية، 2016.

2- رابعي إبراهيم، إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.

3- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، فرع المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة¹، كلية الحقوق، 2012-2013.

4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان " دراسة مقارنة"، رسالة تقدم بها الباحث لنيل درجة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 1436هـ، 2015م.

5- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي، 2015/2016.

6- مخلوفي مليكة، الرقابة على القرار التأديبي أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، بتيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 11 جويلية 2020.

ب-المذكرات

1- أمزيان كريمة، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2010/2011.

2- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2011/2012.

3- بو عكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، فرع الأغواط، الدفعة الثانية، السنة الجامعية 2015/2016.

4- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009/2010.

5- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014.

6- رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، السنة الجامعية، 2013/2014.

- 7- عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية " دراسة حالة بولاية ميلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية، 2007.
- 8- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية، في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012.
- 9- فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق سعيد حمدين، 2016-2017.
- 10- نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مركب مطاحن الحروش نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، دراسات عليا، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة سكيكدة، السنة الجامعية، 2006، 2008.
- 11- وفاء بالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2010/2011.

رابعاً-المقالات

- 1- إسماعيل أحفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون العدد السادس، جامعة الزاوية، (ص ص252-268).
- 2- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة حقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، تاريخ نشر 2019/04/30، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، (ص ص20-48).
- 3- بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، ديسمبر 2013، (ص ص21-45).
- 4- بن جلول محمد برجى، بوصلاح خالد، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 05، العدد 1 تاريخ النشر 2019/12/31، جامعة سوسة - تونس، (ص ص90-109).
- 5- بوطبة مراد، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1 العدد 33- الجزء الرابع / ديسمبر 2019 كلية الحقوق، جامعة بومرداس، تاريخ قبول المقال 2019/11/25، (ص ص196-228).
- 6- جمال قروف، تأديب متربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7 العدد 3 سبتمبر، 2020، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، تاريخ النشر 2020/09/15، ص ص253-288.

- 7- حامدي نورالدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية، في ظل أحكام الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد الخامس، جامعة الجزائر-3، (ص ص171-184).
- 8- حجيبي حدة، رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 57، العدد 02، السنة 2020.
- 9- خيضاوي نعيم، د. باية فتيحة، الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر، المجلد 04، العدد 01، السنة جوان 2020، ص 50. (او تلفيه المقال رقم 9).
- 10- دهمة مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد الأول، (2020)، جامعة غرداية صدوق المهدي المركز الجامعي، بتمنراست، شرطي خيرة، جامعة الجزائر1، 2020/06/28، (ص ص 18-40).
- 11- زايد محمد- أستاذ مساعد بالمركز الجامعي بالبيض، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013، (ص ص 81-103).
- 12- الزين عزري- براهيمى سميحة، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي المجلد 13، العدد 1 مارس 2021 مخبر أثر الإجتهد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، تاريخ النشر 31 مارس 2021، (ص ص 983-1002).
- 13 سعد لقليب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد 22، المجلد الثاني، جامعة الحاج لخضر باتنة، (ص ص 100-114).
- 14- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الرابع، المجلد الثاني، جامعة باجي مختار، عنابة، مجلة دورية علمية محكمة متخصصة في مجال العلوم القانونية والسياسية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي، بالأغواط، (ص ص 503-519).
- 15- عبد الهادي بن زيطة، وضعية "خارج الإطار" في قانون الوظيفة العمومية الجزائري المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو- المجلد 15، العدد 02، السنة 2020، تاريخ النشر 2020/12/30، (ص ص 166-177).
- 16- غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي - بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف - مجلة التوقيف التحفظي للموظف العمومي، بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، العدد 8، ج 1، جوان 2017، (ص ص 212-225).
- 17- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جانفي 2018، جامعة أدرار، (ص ص 53-72).

- 18- قيقاية مفيدة، أثر الحكم الجزائري على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 46 ديسمبر 2016 المجلد ب، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة1، الجزائر، 2016، (ص ص367-377).
- المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر، المجلد04، العدد01، السنة جوان 2020، (ص ص39-53).
- 19- مهدي بخدة، ضوابط ترقية الموظف في التشريع الجزائري، مجلة مغرب القانون، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، 2019، (ص ص01-10).
- 20- موصدق علي، بن ديدة نجاه، آليات تدخل الإدارة في تنظيم المسار المهني للموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد السابع العدد1 /جوان 2021، تاريخ نشر 02/06/2021، (ص ص441-458).
- 21- نبيلة أفوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 06-03، مجلة الإجتهد القضائي، المجلد13، العدد 01 (العدد التسلسلي 26) مخبر أثرا الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، تاريخ النشر 31 مارس 2021، جامعة محمدخضر، بسكرة، (ص ص409-424).
- 22- هني رشيدة، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 3، العدد2، (ديسمبر، 2019)، جامعة د.مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، تاريخ النشر 04/02/2020، (ص ص144-181).

الملخص:

يتمحور موضوع مذكرتنا حول نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، إذ تعتبر من أهم المواضيع التي تخص الموظف العام والإدارة العامة على حد سواء، وتعد الترقية طموح وحلم حق أي موظف منذ أن تطأ قدماه الإدارة العمومية، لكونها أهم عوامل نجاح الموظف في أداء عمله، وتهدف إلى غرس الحماس في نفسه للظفر بها، وعن طريقها يحقق مزايا مادية ومكانة معنوية أسمى. حيث نجد أن المشرع الجزائري نظم نظام الترقية من خلال الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفق شروط وإجراءات ومعايير محددة، غير أن هذا الحق قد تعترضه موانع تحول دون حصول الموظف عليها، وإن كانت تتوفر فيه الشروط. كذلك أن الموظف بشر وله أن يخطأ أثناء أداء مهامه وهذا ما يترتب المسؤولية التأديبية تجاهه.

اعترف المشرع الجزائري للموظف العام بحق الطعن الإداري والطعن القضائي في مواجهة قرار الترقية المشوب بعيب عدم المشروعية.

Résumé:

Le sujet de notre mémoire s'articule autour du système de promotion des agents publics dans la législation algérienne, car il est considéré comme l'un des enjeux les plus importants qui concernent aussi bien l'agent public que l'administration publique. Il obtient des avantages matériels et une position morale plus élevée. Où l'on constate que le législateur algérien a organisé le système de promotion à travers l'ordonnance 06/03 portant loi fondamentale générale de la fonction publique, selon des conditions, procédures et normes spécifiques, mais ce droit peut être entravé par des obstacles qui empêchent le salarié de l'obtenir, même si les conditions sont remplies. De plus, l'employé est humain et il a le droit de faire des erreurs dans l'exercice de ses fonctions, et c'est ce qui entraîne une responsabilité disciplinaire à son égard.

Le législateur algérien a reconnu au fonctionnaire le droit de recours administratif et judiciaire face à la décision de promotion entachée du vice d'illégalité.

En savoir plus sur ce texte source Vous devez indiquer le texte source pour obtenir des informations supplémentaires Envoyer des commentaires Panneaux latéraux

فهرس الموضوعات

| | |
|-------|---|
| 01 | مقدمة: |
| 39-06 | الفصل الأول: أساس الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري |
| 07 | تمهيد |
| 08 | المبحث الأول: مفهوم الترقية في إطار الوظيفة العمومية. |
| 08 | المطلب الأول: تعريف الترقية |
| 09 | الفرع الأول: التعريف الفقهي للترقية |
| 11 | الفرع الثاني: التعريف التشريعي للترقية |
| 12 | المطلب الثاني: معايير وأنواع الترقية |
| 12 | الفرع الأول: معايير الترقية |
| 17 | الفرع الثاني: أنواع الترقية. |
| 23 | المبحث الثاني: شروط وإجراءات الترقية |
| 23 | المطلب الأول: شروط ترقية الموظف العمومي |
| 23 | الفرع الأول: الترقية في الدرجة |
| 29 | الفرع الثاني: الترقية في الرتبة |
| 32 | المطلب الثاني: إجراءات ترقية الموظف العمومي |
| 32 | الفرع الأول: إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص وعلى أساس الشهادة |
| 33 | الفرع الثاني: إجراءات الترقية عن طريق الامتحان المهني وعلى أساس الاختيار. |
| 39 | خلاصة الفصل: |
| 74-40 | الفصل الثاني: موانع الترقية والرقابة عليها وفق التشريع الجزائري |
| 41 | تمهيد: |
| 42 | المبحث الأول: الموانع القانونية للترقية في الوظيفة العمومية. |
| 42 | المطلب الأول: الموانع المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف. |
| 43 | الفرع الأول: العقوبات التأديبية |
| 52 | الفرع الثاني: المتابعات الجزائية |
| 54 | المطلب الثاني: الموانع المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف |
| 54 | الفرع الأول: وضعية خارج الإطار |
| 56 | الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع |
| 60 | المبحث الثاني: الرقابة على قرار الترقية |
| 60 | المطلب الأول: الرقابة الإدارية |
| 60 | الفرع الأول: رقابة مفتشية الإدارة العمومية. |
| 63 | الفرع الثاني: الرقابة على بناء تظلم |
| 66 | المطلب الثاني: الرقابة القضائية |
| 66 | الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية. |
| 72 | الفرع الثاني: دعوى التعويض |
| 74 | خلاصة الفصل: |
| 75 | الخاتمة |
| 77 | قائمة المصادر والمراجع |