

بعد التعرض لمختلف الجوانب المتعلقة بتأثير العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام، إستخلصنا أن المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى قد أولى أهمية بالغة لمجال الوظيفة العامة، حيث يتجلى ذلك في الكم الهائل من النصوص التشريعية والتنظيمية التي نظمت هذا المجال.

فالتأديب كجزء من هذه المنظومة ، ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير في حقل الوظيفة العامة، ذلك أن رسالة التأديب تكمن في ضمان حسن وانتظام العمل بالجهاز الإداري للدولة، ويتحدد بمقتضاه إلتزامات الموظف المهنية إتجاه الإدارة المستخدمة، وكل خرق لهاته الإلتزامات تعرض الموظف المخل بواجباته للمسائلة التأديبية، وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب.

كما يمكن القول أن الترقية بجميع أشكالها تعد العمود الفقري بالنسبة للموظف في مسار حياته المهنية، وحافزا ماديا ومعنويا يؤثر بصفة مباشرة في تثبيت وترسيخ دوافع الإستقرار والإستمرارية بالمرافق العمومية، وهي تعني في مضمونها القانوني التغيير في الوضعية الإدارية للموظف من خلال إنتقاله من رتبة إلى أخرى أو من درجة إلى درجة أخرى تعلوها .

ومن خلال ذلك نكون خلصنا إلى النتائج والتوصيات التالية:

أولا: النتائج

- وردت الأخطاء المهنية على سبيل المثال، على عكس العقوبات التأديبية والتي أوردها المشرع على سبيل الحصر .
- إن عملية تصنيف الأخطاء المهنية تفيد في توقيع العقوبة التأديبية الملائمة والمناسبة.
- عقوبات الدرجة الأولى هي عقوبات أدبية لا تؤثر على الترقية .

- تؤثر عقوبات الدرجة الثانية على الترقية المنتظرة، من خلال حرمان الموظف من التسجيل في قائمة التأهيل الخاصة بالترقية في الدرجة خلال السنة التي عوقب فيها.
- عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تؤثر على الترقية المكتسبة، ويتجلى ذلك في التخفيض في الدرجة من درجة إلى درجتين، والتنزيل في الرتبة .
- التوقيف التحفظي عن العمل يؤثر على الترقية المنتظرة، بالرغم من كونه لا يعد عقوبة تأديبية .

ثانياً: التوصيات والإقتراحات

- نقترح مراجعة نصوص المواد 173 و 174 من الأمر 06-03 ، وعدم حرمان الموظف الموقوف تحفظياً من حقوقه المالية كاملة إلى غاية صدور حكم بالإدانة. تطبيقاً لمبدأ المتهم بريء حتى تثبت إدانته .
- وجوب وضع نصوص قانونية صريحة تحدد إمكانية إستفادة الموظف الذي كان محل توقيف تحفظي، وإستفاد من حكم أو قرار يقضي ببراءته، من حق الترقية خلال مدة توقيفه من عدمها .
- إلغاء عقوبة التنزيل في الرتبة بالنسبة للموظفين الذين يشغلون الرتبة الدنيا في السلم الإداري، وتعويضها بعقوبة الحرمان من الترقية لمدة معينة .