

## الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الترقية في الوظيفة العمومية عموما و في الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية خصوصا من خلال دراسة ميدانية و تحليلية للقانون الأساسي الخاص بالأسلاك الخاصة بالتربية تم الوقوف على العديد من الإختلالات ، لذلك كان لزاما علينا التذكير أولا بمفهوم الموظف و الوظيفة العمومية و كذلك الحقوق و الواجبات المحددة قانونا سواء في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 أو في القانون الخاص بالأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية 315/08 المعدل و المتمم ثم تطرقنا إلى مفهوم الترقية في الوظيفة العمومية وذلك من خلال دراسة أهميتها، أهدافها وشروطها، وكذا الشروط الواجب توفرها .

و قد خلصت من خلال هذه الدراسة المتواضعة إلى ما يلي :

- عدم وجود أي منازعات قضائية ناجمة عن الترقية و ذلك لعدم توفر مناصب للترقية في الرتب أما فيما يخص الترقية في الدرجة فهي بصفة آلية.
- وجود إختلالات كبيرة بين كل من القانون 06/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية و المرسوم التنفيذي 315-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك الخاصة بالتربية المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 12-240 خصوصا في :
  - ✓ إستحداث رتب جديدة و عدم تبيان كيفية الترقية إليها.
  - ✓ الإجحاف في حق بعض الأسلاك كالإداريين و المساعدين التربويين و غلق طريق الترقية و جعلها في مسار واحد فقط
  - ✓ الترقية على أساس الشهادة مجمدة لعدم تفعيلها في القانون الخاص
  - ✓ الترقية بالإدماج لم ينص عليه القانون 03/06.
- عدم إمكانية الطعن في النقطة البيداغوجية و الإدارية مما يرهن الترقية في الدرجة و يكرس المحاباة و الحقرة في الترقية

- الترقية في الدرجة بالنسبة لسلك التعليم مرهونة بنقطتين (الإدارية و البيداغوجية) و في باقي الأسلاك بنقطة واحدة (الإدارية فقط) مما يكرس عدم المساواة في الترقية.
- بالنسبة لمن ليست لهم نقطة بيداغوجية فإن الترقية في الدرجة تكون دائما حسب المدة القسوى.
- لا يحق للموظف الإطلاع على التقرير الخاص بقوائم التأهيل و هي خاضعة للسلطة التقديرية للرئيس مما ترهن الترقية في الرتبة
- الترقية في بعض الرتب التي نصت عليها القوانين مرهونة بفتح مناصب جديدة الشيء الذي لم يحصل على غرار أستاذ مبرز
- إستحداث رتب دون النص على مهامها و التزاماتها مما يرهن حق الترقية
- عدم إحتساب المدة القانونية للعمل في نفس السلك للترقية مما لا يحفز الموظف على المشاركة في الترقيات
- الترقيات بالتكوين المتخصص لا تحترم المدة القانونية المنصوص عليها
- عدم وجود جسور بين المسار البيداغوجي و الإداري في الترقيات.
- اللجوء في كل مرة للرخص الاستثنائية لتدارك النقائص

## التوصيات:

-الاهتمام الأكثر بتكوين وتدريب الفرد المراد ترقيته لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

- ❖ شرح إجراءات الترقية لكافة الموظفين.
- ❖ إعلان برامج الترقية لكافة العمال.
- ❖ تحديد مجال الترقية أمام كل وظيفة داخل السلك الواحد و من سلك إلى آخر
- ❖ تحديد مجالات الترقية في الأقسام الأخرى.
- ❖ التكافؤ في فرص الترقية.
- ❖ إقرار وسيلة قانونية للطعن في النقاط البيداغوجية و الإدارية و إقرار نقطة واحدة لكل الأسلاك.

❖ فتح الرتب الجديدة للترقية أمام الموظفين

❖ الإسراع في فتح القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المنتمية لقطاع التربية و تعديله بما يتماشى

مع القانون الأساسي للوظيفة العمومية

❖ إقرار الترقية في الدرجة بالنسبة للموظفين الجدد وفق المدة الدنيا لتحفيزهم.

❖ إحتساب و دمج فترات العمل في نفس القطاع في الترقية في الدرجة و الرتبة دون دحرجة.

❖ حق إطلاع الموظف على تقرير التأهيل قبل إرساله للوصاية

هذا و نكون قد أكملنا دراسة النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية من الناحية النظرية و

دراسة الترقية في الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية كدراسة تطبيقية و ميدانية محاولين إسقاط

الجانب النظري على أكبر شريحة تمثل الوظيفة العمومية للوقوف على أهم الإشكالات و محاولة

الإجابة عليها وفق النصوص القانونية، آمليين أن نكون قد وفقنا في دراستنا هذه.