



جامعة تبسة



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية

دراسة حالة: الترقية في الأسلاك الخاصة بالترقية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون الإداري

تخصص : قانون إداري

تحت إشراف:

د. جنة عبد الله

من إعداد الطالب :

ضفافية سيف الدين

الأستاذ كنازة محمد رئيسا

الأستاذ جنة عبد الله مشرفا و مقرا

الأستاذ بوخاتم معمر عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

الخطة

مقدمة

الفصل الأول :

الإطار النظري للوظيفة العمومية
الوظيفة العمومية

المبحث الأول :

تعريف الوظيفة العمومية و المفاهيم التي تقوم عليها
تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر
الموظف العمومي

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

المطلب الثالث:

المبحث الثاني :

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

المطلب الثالث:

تعريف الموظف العمومي
حقوق و واجبات الموظف العمومي
العلاقة بين الموظف العمومي و الإدارة العمومية
الترقية في الوظيف العمومي

الفصل الثاني :

المبحث الأول :

ماهية الترقية

مفهوم الترقية

اهداف الترقية

شروط الترقية واشكالها

معايير الترقية و أنواعها

معايير الترقية (بالأقدمية ، الإختيار أو التأهيل ، الاثنين معا)
أنواع الترقية

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

المطلب الثالث:

المبحث الثاني :

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

المبحث الثالث :

موانع الترقية و نظام الرقابة عليها

موانع الترقية

الرقابة على الترقية

دراسة حالة الترقية في سلك التربية و التعليم

الاطار المفاهيمي للأسلاك الخاصة بالتربية

تقديم لمديرية التربية لولاية تبسة

تصنيف الموظفين المنتمين لسلك التربية و التعليم

الترقية في مختلف الأسلاك الخاصة بالتربية و التعليم

الترقية في الدرجة

الترقية في الرتبة

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

الفصل الثالث :

المبحث الأول :

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

المبحث الثاني :

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

خاتمة

الملاحق

قائمة المراجع و لمصادر

الفهرس

مقدمة :

تتميز الوظيفة العامة بالدوام و الإستقرار و يتفرغ لها الموظف العام للقيام بالمهام الموكلة له طيلة حياته المهنية إلى غاية نهايتها، لذلك خولت له الدولة من خلال النصوص القانونية كل الصلاحيات للقيام بمهام السلطة و المراقبة و التنظيم و التسيير الإداري القانوني .

فقد أصبح الموظف العمومي هو الرأس المفكر و المدبر في الدولة، فهو مرآتها المعبرة ، و ساعدها المنفذ لقوانينها و قراراتها و مراسيمها التي تجسد لها هيمنتها و يضمن لها صمودها، و هذا ما جعل الوظيفة العمومية في الجزائر تتطور منذ الإستقلال إلى يومنا هذا.

و إنطلاقا من هذا الواقع نجد أن المشرع أعطى أهمية بالغة لقانون الوظيفة العمومية بإعتباره من أهم دراسات القانون الإداري و علم الإدارة نظرا لما يشكله قطاع الوظيفة العمومية من أهمية خاصة في الدولة و تعد الوظيفة العامة أهم العناصر التي يركز عليها عمل السلطات الإدارية، لذلك نجد أن قانون الوظيفة العمومية يعتمد على جملة من العناصر المتكاملة تتمثل في الحقوق و الواجبات و الوضعيات التي تخص موظفي القطاع العمومي أي كل ما يخص المسار المهني للموظف.

و من بين أهم الحقوق الحق في الترقية الذي كرسه الدستور في نص المادة 51 : "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير التي يحددها القانون" و نظرا لأهمية هذا المبدأ الدستوري، فقد تم التأكيد عليه مجدد في المادة 74 من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على أن : " يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية" و هذا ما ينعكس على نظام الترقية التي تعتبر حق اكتسبه الموظف منذ إلتحاقه بالوظيفة.

حيث يعتبر موضوع الترقية من أهم المواضيع التي تلقى إهتمام الكثير من الباحثين من مختلف العلوم، و تكتسب الترقية أهمية بالغة لأنها تعتمد على أسس يجب إتباعها من أجل إختيار

موظفين قادرين على تحمل أعباء الوظائف و المسؤوليات المرقى لهاوفقا للشروط التي تحددها القوانين المنظمة للترقية .

و بما أن الترقية تعد من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة بمثابة مهنة ينقطع لها الموظف و يوجه كل إهتماماته نحوها، فالترقية بالنسبة للموظف هي الأمل في تحسن مستوياته الإجتماعية، الإقتصادية و المهنية و لهذا وجب على الإدارة أن تعمل على تحقيق هذا الأمل بمقتضيات القانون.

فالترقية تفسح المجال للموظف للوصول إلى رتب أعلى و مناصب عليا فيحقق بذلك طموحه في الدرجة المالية أولا و زيادة إختصاصاته و تحمله للمسؤوليات ثانيا، و على هذا الأساس نجد المشرع الجزائري سعى إلى تطوير نظام الوظيفة العمومية من خلال نصوص الأمر الرئاسي 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و أعطى الأسس العامة للترقية حتى لا يكون هناك إجحاف أو عدم مساواة.

تعتبر الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية و المنضوية تحت جناح الوظيفة العمومية أكبر كتلة فيها و مر قطاع التربية الوطنية بالكثير من الإضرابات كان أهم مطلب فيها هو إصدار القانون الأساسي الخاص الذي نص على صدوره الأمر الرئاسي 03/06 الصادر بتاريخ 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حسب خصوصية كل سلك يكون له قانون أساسي خاص.

تحت ضغط النقابات صدر أول قانون أساسي خاص في قطاع الوظيفة العمومية و هو المرسوم التنفيذي 315-08 المؤرخ في 2008/10/11 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، و عند تطبيقه تبين أنه يحتوي إختلالات كبيرة مع القانون 03/06 و من هنا و مرة أخرى و تحت تهديد النقابات تم تعديله بالمرسوم التنفيذي

240/12 مؤرخ في 2012/05/29 ليعخدم من جديد فئة واحدة و يهملش العديد من الرتب و الفئات.

و من هنا تطرح الإشكالية التالية :

ما مدى فعالية الترقية في الوظيفة العمومية عموما و في سلك التربية و التعليم خصوصا في ظل التناقض الحاصل بين قانون الوظيفة العمومية و القانون الأساسي الخاص بعمال التربية؟

أما عن أسباب اختيار الموضوع فنجد أولا الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية الترقية عموما و في قطاع التربية خصوصا و إدراك الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الترقية، مما يستدعي زيادة الاهتمام بهذه العملية

و ثانيا لأنها اداة لتحقيق هدف كل موظف داخل المؤسسة و كذلك محاولة التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام بمهمة اختيار وترقية الموظفين بالمؤسسات العمومية ذات طابع إداري، و أخيرا بحك أنني موظف بذات القطاع.

إن أهمية البحث تكمن في أن التطبيق السليم لعملية الترقية يوصل كل من المسؤول والموظف إلى تحقيق أهدافهم وهنا تكمن أهميتها، ومن بين الفوائد التي تحققها هذه العملية في محيط العمل هي:

-تحقيق طموحات الفرد وتشعره بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في التنظيم.

-تنمي مهارات وخبرات الأفراد حيث أنهم يتوقعون ان هذه المكتسبات سوف تساعدهم على

تحقيق تطلعات ورغبات العاملين والذين يتطلعون إلى تقلد مناصب اعلى أو أعمال أفضل

خلال حياتهم الوظيفية.

-تعمل على جذب أفراد جدد للعمل والاحتفاظ بهم

-تساعد الترقية على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبارها أنها وسيلة يستعملها الرؤساء،
لترغيب الموظفين.

تهدف دراسة الترقية إلى:

-التعرف على مدى سهر قطاع التربية على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الخاص بالأسلاك الخاصة بالتربية و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، هذت من جهة ومن جهة أخرى معرفة مدى نجاح هذه النصوص، ومدى مواكبتها للتطورات والتحولت التي يشهدها العالم اليوم.

-تتمثل في أهمية البحث في انه يتعرض إلى موضوع مهم بالنسبة للموظف والمؤسسة.

-إبراز مدى مساهمة عملية الترقية المطبقة قطاع التربية في توفير الموظفين والعاملين ذات الكفاءة العالية.

لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:

-نقص المراجع المتعلقة بموضوع الترقية على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر عدا

الجرائد الرسمية وبعض الكتب القديمة وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر

كبير نظر للخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية بالإضافة إلى ضيق الوقت و كثرة الأسلاك المنتمية لقطاع التربية الوطنية.

و لهذا الغرض أنتهجت المنهج الوصفي التحليلي و كذلك التاريخي لمعالجة إشكالية البحث وفق الخطة المبينة سالفًا.