

### الفصل الثاني : نظام الترقية وأثر النظام التأديبي عليه

من أبرز أمنيّات الموظف وطموحه أن يتم ترقّيته خلال مساره المهني حتى تتحقق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة، كما تمثل الترقية حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل الأمر الذي من شأنه زيادة معدل إنتاجه الوظيفي، وعلى هذا النحو فالترقية هي الدعامة الأساسية التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة، وحدثا هاما في حياته المهنية، ويتجسد ذلك من خلال آلياتها التي تسمح بضمان تساوي حظوظ الموظفين في الصعود إلى إحدى درجات السلم الوظيفي أو بتغيير الرتب داخل نفس السلك أو من سلك إلى آخر، فالترقية فضلا عن كونها حق من حقوق الموظفين فهي تسمح بتقديم الأداء الأحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي.

### المبحث الأول : نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من: تعليم، خبرة، ومعارف... الخ وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها. (1)

فمن الضروري أن تسهر إدارة الموارد البشرية داخل كل منظمة على وضع نظام جيد ومعروف لترقية الموظفين بالمنظمة، وهذا نظرا للأهمية التي تحتلها الترقية سواء بالنسبة للمنظمة أو للموظف، لذا يجب إعطاؤها حقاها من الإهتمام من خلال إلتزام الجدية والدقة في وضع معايير و أسس سليمة تتم على أساسها.

1- السعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، قسم القانون العام، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993، ص 47.

## المطلب الأول: تعريف الترقية و أهميتها .

## الفرع الأول: تعريف الترقية

يخضع الموظف أثناء مساره المهني إلى التقييم الدوري والمستمر الذي يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفق مناهج ثلاثة الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة ومنح امتيازات خاصة بالمردودية وتحسين الأداء كذلك منح الأوسمة الشرفية والمكافئات. (1)

نظرا للتغيرات المستمرة التي مست القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر وإختلافها من مرحلة إلى أخرى، نجد أن المشرع لم يعطينا تعريفا جامعاً مانعاً للترقية، بل إكتفى بالتطرق إليها بشكل عام في مجموعة من النصوص.

حيث نصت المادة 34 من الأمر 66-133 سابق الذكر على أنها: " تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في الراتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقطة المرقمة والتقدير العام". (2)

تعرف الترقية حسب المرسوم 85-59 وحسب ما نصت عليه المادة 54 منه فإن الترقية تعني: " تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك ". (3)

<sup>1</sup>. حملوي أماني، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2008، ص 19.

<sup>2</sup>. أنظر المادة 34 من الأمر 66-133، المصدر السابق.

<sup>3</sup>. أنظر المادة 54 من المرسوم 85-59، المصدر السابق .

أما الأمر 06-03 فقد جاء بتعريف الترقية في المادة 106 كما يلي: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم ". أما المادة 107 فنصت على: " 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 ".<sup>(1)</sup>

فمن خلال إستقراءنا لنص المادة 34 من الأمر 66-133 نجد أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف مفصل للترقية بجميع شروطها، وإنما إكتفى بربط التعريف بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام. أما بالنسبة للمادة 54 من المرسوم 85-59 فنجد أن المشرع الجزائري جاء بتعريف الترقية بصفة عامة حيث ترجم ذلك إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك. في حين جاء تعريفها مفصلا في المواد 106 و 107 من الأمر 06-03 حيث فرق المشرع بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

في إطار الغموض وعدم كفاية التعاريف التي قدمها المشرع في تعريفه للترقية، قدم الفقه العديد من التعاريف من أهمها:

يقصد بالترقية إنتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب يمكن أن يكون أنيا أو مستقبلا، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة العمل ودرجة المسؤولية ومجال السلطة ... ، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي ثم يعلو منصبه ويزداد دخله .

<sup>1</sup>. أنظر المادتين 106 و 107 من الأمر 06-03، المصدر السابق .

كما تعرف الترقية بأنها شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى عالي من الصعوبة والمسؤولية والمركز يفوق مستوى وظيفته الحالية، وقد يصحب الترقية في أغلب الأحيان زيادة في الأجر والمزايا الأخرى. (1)

كذلك تعرف الترقية على أنها: " تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته، كما يندرج في مدلولها و ينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلق بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري ". (2)

كما يعرفها "عاطف عبيد" بأنها: " نقل الشخص من وظيفة إلى وظيفة أخرى يتطلب القيام بها تحمل أعباء أكبر، وفي مقابل ذلك يكون مجال الزيادة في المرتب أمامه أكبر، شريطة أن يقبل الموظف هذا النقل ويسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المنشأة لجهوده أو لمدة خدمته". (3)

في حين عرفها "عادل حسن" أنها: " نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى لها مسؤوليات وواجبات أكبر ويدفع لها أجر أكبر ". (4)

كما ذهب " فؤاد مهنا " إلى القول بأن: " الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم،

<sup>1</sup>. زكي محمود هشام، الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، د ب ن، 1972، ص 252.

<sup>2</sup>. سعد نواف العنزري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2007، ص 90.

<sup>3</sup>. نبيل الحسين النجار و مدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، 1992، ص 499.

<sup>4</sup>. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1999، ص 224.

بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف إختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى". (1)

### الفرع الثاني: أهمية الترقية .

تعتبر الترقية في السلم الإداري من أهم الوسائل الضرورية واللازمة التي يمكن للإدارة من خلالها أن تنهض وتتطور ، فالمجتمعات على اختلافها تدرك بأن الكفاءة المهنية للموظفين من العناصر اللازمة والهامة لتقدم الإدارة، كما أن الموظف يعمل جاهدا لإثبات قدرته وكفاءته المهنية ويتفانى في عمله كي يرقى في السلم الإداري سواء أكان ذلك في الدرجة أو في الرتبة، فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية ومادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين تشجعهم على النمو بكفاءاتهم وإتقان أعمالهم. (2)

كما أنها تعتبر من أهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العامة، فهي تحقق غرضين في آن واحد، حيث تضمن للموظف نفعا معنويا يتمثل في ترقيته للوظيفة الأعلى، أو نفعا ماديا يتجسد في زيادة مرتبه هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تحقق الترقية نفعا للإدارة فهي تحفز الموظفين وتدفعهم لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المرفق العام، كما أن الإدارة تختار من بين موظفيها أفضلهم وأكفأهم لشغل الوظيفة المرقى لها، فتضمن الإدارة بذلك حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، فالترقية إذا تحقق النفع العام للموظف والإدارة معا. (3)

<sup>1</sup> . محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1967، ص 54.

<sup>2</sup> . سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، مطبعة الجامعيين، عين شمس، القاهرة، 1979، ص 39.

<sup>3</sup> . محمد فتحي حسانين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، د.د.ن، القاهرة، 1997 ، ص 438 .

الترقية- إذن -تحمل في طياتها أهدافا سامية وأهمية كبرى تتمثل بالمقام الأول في تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام واضطراد وفي المقام الثاني تكمن في تحقيق مصلحة الموظف المعنوية والمادية، كما أن الترقية تعد وسيلة من وسائل شغل الوظيفة العامة مثلها مثل التعيين والنقل والندب، وتعتبر الطريقة المثلى لإعداد القادة الإداريين من موظفي الصنف الأول ، فهي إذن تضمن للإدارة شغل الوظائف العليا وتزويدها بالعناصر والكفاءات الجديدة.(1)

ومما لا شك فيه أن خلق إدارة أكثر قبولا للموظفين يتحقق بشعورهم أن هذه الأخيرة تقدم لهم تحفيزا ماديا ومعنويا، مما يؤدي إلى توفر فرص الرقي والتقدم في العمل، فيحس الموظف حينها بأن من واجبه المشاركة في زيادة إنتاج وأداء الجهاز الإداري. فهي إذن وسيلة مشروعة للموظف غاياته المعنوية من ناحية ومكاسبه المادية من ناحية أخرى، وهذا ما يؤدي إلى إستقراره نفسيا وتحسن حياته المعيشية في آن واحد، كما أن لها دورا بارزا في تحقيق غايات المواطنين المتعاملين مع الإدارة، فالموظف عندما يسعى إلى تطوير كفاءاته يخلص للعمل فيتحقق الجو المناسب لتلبية حاجات المواطنين مما ينعكس إيجابا على مستوى الخدمة العامة المقدمة للمواطن حيث يحصل عليها بكل سهولة ويسر. (2)

### المطلب الثاني: أسس الترقية .

يعتبر وضع أساس علمي سليم للترقية من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة، حيث تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز وتطور قابلية

<sup>1</sup>. د .سليمان الطماوي، المرجع السابق ، ص 47 .

<sup>2</sup>. محمد فتحي حسانين، المرجع السابق، ص 439.

الأفراد العاملين في المنظمة دون اللجوء إلى ملء الشواغر من الخارج، ومن المعروف أن المناصب العليا قليلة العدد مقارنة بالمستويات الإدارية الوظيفية الأخرى، لذلك فعادة ما يكون العرض أقل من الطلب، مما يتطلب استخدام معيار مناسب يتم على أساسه توزيع الفرص المحددة على الأعداد الكبيرة من الأفراد الطالبين لها وهناك ثلاثة أسس ومعايير للترقية و هي: الترقية على أساس الأقدمية ، الترقية على أساس الإختيار ، الترقية على أساس الشهادة.(1)

### الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية .

تعتبر الأقدمية عن الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة، والفترة التي قضاها في خدمة المنظمة بصفة عامة، و بموجب هذا المعيار تقوم المنظمة بترقية الموظفين الذين يكتسبون سنوات عمل أكبر في المنظمة، ويعود تفضيل المنظمات لهذا الأسلوب في الترقية للأسباب التالية:

- تعتقد هذه المنظمات أن هناك ارتباطا مباشرا بين الأقدمية والكفاءة.
- يعتبر هذا المعيار أكثر موضوعية من غيره خاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء وعدم عد التهم في التقييم مما يعني أن الأخذ بمعيار الأقدمية في الترقية يقضي على كل المعايير الشخصية، والاجتماعية، والسياسية، والوساطة.
- أن هذا المعيار قد يتماشى مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره وأهميته، بحيث يتماشى مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره وأهميته، بحيث يفضل الموظف الأكبر سنا للوظائف الأعلى.

<sup>1</sup>. السعيد قارة، المرجع السابق، ص 50.

- خلق الولاء والانتماء للمنظمة، حيث أن الترقية على أساس الأقدمية تعتبر بمثابة تقدير من جانب المنظمة للسنوات التي قضاها الموظف في المنظمة.

- إن إتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة ومهتمة بتدريب وتنمية كفاءة الموظفين. لكن غالباً ما تكون هذه الدواعي مشكوك في صحة أساسها، ولذلك فإن الاعتماد على الأقدمية في الترقية لوحدها يؤكد على صفة الجمود على مستوى الجهاز الوظيفي الإداري، و هي لا تقل شأنًا عن الوساطة والمحسوبية لأنها قد تسبب في عزوف أهل الكفاءة عن العمل بالجهاز الإداري.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: الترقية على أساس الإختيار.

تقتضي الترقية على أساس الاختيار ألا يعول في ترقية الموظف أساساً على الأقدمية، إنما على أساس كفاءته وتقانيه وإبتكاره في عمله، فإذا خلت وظيفة قيادية وتنافس عليها موظف قديم وآخر حديث ذو كفاء عالية فضل الأخير رغم حداثته.

ولهذا يمتاز أسلوب الترقية عن طريق الإختيار بأنه يبيث روح المنافسة بين الموظفين بحيث يتفانى كل منهم في أداء عمله ويبدل قصارى جهده، فيكشف عن ملكاته عسى أن يرقى عن طريق الإختيار. و من المزايا التي يحققها هذا الأسلوب:

- تتيح للإطارات النشيطة المستجدة في الإدارة فرصة الترقية حتى ولو لم تكن لها الأقدمية.

- تحقق هذه الطريقة فرصة التنافس الشريف بين الموظفين ذوي الكفاءة وتتيح لهم الفرصة لإبراز قدراتهم وكفاءاتهم.

<sup>1</sup>. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإقتصادية، دراسة حالة، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص 88-89.

- تساعد على رفع الروح المعنوية لدى الموظفين.
- تزيد من الكفاءة الإنتاجية للإدارة.
- تقضي على عقلية التواكل السلبية لدى الموظفين .
- إجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في الإدارة والإحتفاظ بها داخلها.(1)
- بالرغم من المزايا العديدة التي يحققها أسلوب الترقية على أساس الإختيار، فإن له عيوب ومساوئ من أهمها:
- يفتح الباب للموظفين في أن يكونوا مدعاة للإحتراف الإداري.
- يسمح هذا النظام بتدخل الإعتبارات والضغوطات السياسية.
- يؤدي هذا النظام إلى عدم إطمئنان الموظف العام وعدم إستقراره النفسي .
- يتميز هذا النظام بالتعقيد ويتطلب وجود قيادة إدارية قادرة على إستخدام معايير موضوعية.
- تتسم الترقية وفقا لهذا الأسلوب ببناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية، وقد يؤدي الموظف واجبات وظيفته الحالية بكفاءة، ولكنه قد يكون غير قادر على أداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة الاعلى التي سيرقى اليها بالكفاءة المطلوبة.

<sup>1</sup>. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 72.

- قد تحاط عملية تقدير كفاءة الموظفين بعوامل شخصية تؤدي الى التمييز والمحاباة مما يفقدها فعاليتها وتحقيق أغراضها. (1)

### الفرع الثالث: الترقية على أساس الشهادة.

نص الأمر 03-06 سابق الذكر في المادة 107 فقرة أولى على أن الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، يتم ترقيتهم على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة. و ينبغي التأكيد على أن الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف. ومهما يكن من الأمر، فإن كفاءات تطبيق هذا الإجراء يتم تحديدها، كما هو منصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة 107 المذكورة أعلاه، بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين.

تخصص هذه الترقية للموظفين الذين أحرزوا المؤهلات و الشهادات، التي تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يطابق تأهيلهم الجديد في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية. (2)

### الفرع الرابع: الترقية عن طريق التكوين المتخصص.

لكي تتم ترقية الموظف العام عن طريق التكوين المتخصص لابد من توفر مجموعة من الشروط يجب احترامها، تتمثل في:

<sup>1</sup>. محمد يوسف المعداوي، المرجع نفسه، ص 73.

<sup>2</sup>. حملوي أماني، المرجع السابق، ص 29 .

- يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، حيث ينبغي أن يندرج في إطار تسيير تقديري للموارد البشرية، بحيث يجب أن يحدد هذا المخطط عدد المناصب المطلوب شغلها، عدد الموظفين أو الأعوان العموميين المعنيين، مناصب التأهيل المعنية، مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي يجب أن تضمن الأعمال السابق ذكرها.

- لا بد من المصادقة على المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات من قبل المؤسسة أو الإدارة المعنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

- يجب إشهار قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات عن طريق الإلصاق في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، مع تحديد الرتبة أو الرتب التي فتحت بشأنها دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، بالإضافة إلى عدد المناصب .المتوفرة طبقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه بعنوان السنة المالية المعنية .

- لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية إلا من دورة واحدة في التكوين المتخصص، كما لا يمكنه أن يستفيد من أكثر من دورة واحدة في تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها.<sup>(1)</sup>

### المطلب الثالث: أنواع الترقية.

يرتبط مفهوم الترقية عموما، بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وه وتقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة، غالبا ما تؤدي

<sup>1</sup>. حملوي أمانى، المرجع السابق، ص 31-32.

إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 03-06 سابق الذكر، حيث ميز بين نوعين من الترقية؛ هما الترقية في الرتبة والترقية في الدرجات على التوالي ، وهو ما سنحاول تبيانه فيما يلي:

### الفرع الأول : الترقية في الدرجات .

عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجات على أنها الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم ، ومنه فالترقية في الدرجة هي الترقية بالمعنى الحقيقي حيث يترتب عليها تغيير في الوظيفة وتتم بالإختيار وفقا للكفاءة في العمل مصحوبة بزيادة في الراتب، ولكن هذه الزيادة ليست هي الأساس الحقيقي لهذا النوع من الترقيات، بل هي نتيجة للترقية بما يستتبعها من زيادة في المسؤوليات والواجبات .<sup>(1)</sup>

وبما أن الترقية تؤثر إيجابا في زيادة الراتب فإن المشرع الجزائري قد أصدر في هذا السياق المرسوم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2004 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 266-14 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014<sup>(2)</sup>، حيث بين في نص المادة 10 منه أن الترقية في الدرجة هي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها. مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.

<sup>1</sup>. تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 94.

<sup>2</sup>. المرسوم الرئاسي رقم 304-07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2004، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، 2007 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 266-14 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، الجريدة الرسمية العدد 58، الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.

وبما أن الترقية في الدرجات لا ترتبط إلا بالإرتفاع في الأقدمية (1) ، فتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية، دنيا ومتوسطة وقصوى طبقا للجدول أدناه.

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

من خلال الجدول أعلاه نخلص إلى أن الموظف في بداية مشواره المهني، أي بعد تعيينه وتنصيبه في وظيفته يبدأ العد التصاعدي لإحتساب الأقدمية؛ فمتى توفرت فيه الشروط القانونية من أجل ترقيته في الدرجة أي ببلوغه المدد المذكورة في الجدول أعلاه، بحيث إذا كان الموظف جدير في أداء وظيفته ويتمتع بالمؤهلات الكافية من أجل ترقيته مع توفر الأقدمية تتم ترقيته مباشرة في مدة لا تقل عن سنتين وستة أشهر، أما عن الموظف الذي يخل بالتزاماته وواجباته الوظيفية، فإنه لا يمكن حرمانه من الترقية في الدرجة، حيث تتم ترقيته إما في المدة المتوسطة، وبقوة القانون في المدة القصوى، حيث تكون تباعا حسب النسب: أربعة (04) ، أربعة (04) ، و إثنان (02) من ضمن عشرة (10) موظفين، وهذا يعنى ترقية أربعة (04) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين (02) على أساس المدة القصوى، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 12 من المرسوم رقم 304-07 التي نصت على: " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة

<sup>1</sup>. السعيد قارة، المرجع السابق، ص 53.

الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا ، المتوسطة و القصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 2 من ضمن عشرة ( 10 ) موظفين ... " (1)

هذا و تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف و طريقة أدائه لمهام و واجبات وظيفته.

ونستنتج من ذلك أن صيغة الترقية في الدرجات ترتبط بفكرة المسار المهني للموظف العام، ولهذا فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني، أي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح في تحسين مستواه بصفة تدريجية طوال هذه المدة، بدون أن يتوقف هذا التعيين على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته؛ وبالتالي فالترقية في الدرجات لا ترتبط إلا بالإرتفاع في الأقدمية.

### الفرع الثاني: الترقية في الرتبة .

إستنادا إلى أحكام المادة 38 من الأمر 03-06 التي تنص على أن: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" (2) طبقا لمبدأ المسار المهني الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية المغلق، فإن الموظف يستفيد من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل أكثر من ذلك فإن الترقية تعد حقا بالنسبة له، كما أنها تعتبر ذلك الإمتياز الذي يمنح للموظف العام والذي ينتج عنه زيادة في

<sup>1</sup>. المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المصدر السابق .

<sup>2</sup>. الأمر 03-06، المصدر السابق .

الراتب وإرتقاء في منصب العمل، مما يؤدي إلى الزيادة في مسؤولياته وبعض إمتيازاته.<sup>(1)</sup>

حيث يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، إنتقال الموظف من وظيفته 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 برتبة معينة، وتتميز هذه الأخيرة بإرتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.<sup>(2)</sup>

كما نظم المشرع الجزائري الترقية في الرتبة بنص المادة 107 من نفس الأمر بأنها: " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإننتقال 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 إمتحان مهني أو فحص مهني

<sup>1</sup>. علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 64-65 .

<sup>2</sup>. تشيات سلوى ، المرجع السابق، ص 99.

-على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ أري اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.<sup>(1)</sup>

نخلص من نص المادة إلى أن المشرع ميز بين نوعين من الترقيات في الرتبة تتمثل في ترقية الموظف في الرتبة من رتبته إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك، وأخرى تتمثل في الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في السلك الأعلى مباشرة.

إن الترقية في الرتبة تتم بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسببها وتفصيله لشغل المناصب الأعلى، ويكون ذلك بالنظر إلى معايير محددة كالكفاية والمواظبة...، غير أن هذا التقييم لا بد من أن يكون موضوعيا أي في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية المصلحة العامة، وأن لا يختلط مدلوله ببعض الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية، مثل المحاباة والمحسوبية والجهوية والربح غير المشروع... الخ.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup>. المادة 107 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

<sup>2</sup>. تشييات سلوى، المرجع السابق، ص 100 .

**المبحث الثاني : مظاهر تأثير العقوبات التأديبية على الترقية.**

تشكل الأخطاء الإدارية والإهمال في المتابعة والتي ترتكب من قبل الموظف العام داخل الجهاز الإداري بالدولة، جريمة يعاقب عليها القانون وفقا لحجم الجرم المرتكب وخطورته، وفي جميع الحالات يعاقب الموظف تأديبيا وفقا للقانون، وسنتناول في هذا المطلب مدى تأثير هذه الأفعال على الترقية المكتسبة سواء كان ذلك خلال مرحلة التحقيق الإداري، أو المرحلة اللاحقة لصدور القرار التأديبي .

**المطلب الأول : التأثير على الترقية المكتسبة .****الفرع الأول : التحقيق الإداري .**

لم يرد في التشريعات التي نظمت الوظيفة العامة في الجزائر أو في التشريعات المقارنة أي تعريف للتحقيق الإداري، بل إكتفى بالنص على الجهة المخول لها القيام بهذا الإجراء، وهذا ما نصت عليه المادة 171 من الأمر 03-06 بقولها: " يمكن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة"<sup>(1)</sup>.

الأمر الذي دفع بالفقه والقضاء إلى تقديم تعريف معتمدا في ذلك على الجانب الشكلي الذي تتخذه السلطة التأديبية بعد وقوع المخالفة بقصد تحديد الأفعال المرتكبة وظروف وأدلة ثبوتها وصولا إلى الحقيقة.

فعلى الصعيد القضائي أشارت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى التحقيق الإداري بالقول " التحقيق بصفة عامة، يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي

<sup>1</sup>. الأمر 03-06، المصدر السابق.

والمحايد والنزيه لإستبانه وجه الحقيقة، واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة، ونسبها إلى أشخاص محددين، وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة.<sup>(1)</sup>

في حين قدم الفقه مجموعة من التعريفات من أهمها:

\* التحقيق الإداري هو عملية البحث والتقصي الموضوعي و المحايد والنزيه لكشف الحقيقة وإسناد الوقائع إلى أشخاص محددين بغية الوصول للحقيقة ومحاسبتهم ومعاقبتهم وفقاً للقانون للحفاظ على الوظيفة العامة .

\* كما يعرف بأنه:"مجموعة الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها، وصولاً إلى الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبها.

\* كما يعرفه آخرون بأنه إجراء يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة إليه، ويتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها، أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فهو وسيلة لجمع أدلة الإثبات، ففي مجال التأديب لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة والشك وإنما لابد وان تقوم على أساس الجرم واليقين، فتوقيع الجزاء في نطاق الوظيفة شأنه شأن الجزاء في الجريمة العامة لا يؤخذ بالظن والاحتمال بل لابد من اليقين المستمد من ذات الواقعة .

ولجميع ما سبق يمكننا القول أن التحقيق الإداري هو إجراء شكلي تقوم به السلطة الإدارية بهدف الوقوف على حقيقة الجريمة الإدارية المنسوبة إلى موظف ما، وذلك من خلال تشكيل لجنة تحقيق لهذا الغرض تتولى التحقيق مع الموظف بغية الوصول إلى حقيقة الجريمة الإدارية المنسوبة إليه، وتحديد جسامتها ومن ثم إصدار توصية بمعاقبة الموظف أو تبرئته ومن ثم إنهاء التحقيق، وبالتالي فإن إجراء التحقيق بشأن أية جريمة

1. محمود إبراهيم أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، مذكرة مقدمة

لنيل درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2014، ص 88.

إدارية مهما كان حجمها، يحقق مصلحة للموظف المشتبه بارتكابه لجريمة إدارية معينة، إذ يضمن التحقيق حماية الموظف من المساس بحقوقه، وإزالة الغموض والشكوك التي تدور حول الموظف المنسوبة إليه الجرائم الإدارية كما وتحقق له العدالة من خلال إتاحة الفرصة للموظف للدفاع عن نفسه والاستعانة بالشهود، وذلك لكي يأتي العقاب متناسبا مع المخالفة المرتكبة من قبل الموظف إذا ما ثبتت عليه هذه الجريمة الإدارية. (1)

وترتبيا على ما تقدم فإن الموظف إذا كان في مرحلة التحقيق ولم يتعدها بعد، فإن

الترقية التي إكتسبها قبل مباشرة التحقيق تبقى على حالها، لأسباب متعددة:

أولا : أن التحقيق الإداري يمكن أن ينتهي إما بالحفظ أو بتوقيع جزاء إداري أو

بالإحالة إلى المحاكمة الجزائية .

ثانيا : في حالة ارتكاب الموظف مخالفة إدارية أو مالية فإن التحقيق غالبا لا يتم

معه فقط، بل أن الأمر يستدعي إستجواب وسؤال عدد كبير من الموظفين ممن يرتبط بهم

الموظف العام، بحكم عملهم وذلك لتحديد المسؤولية بينهم فإذا قلنا أن التحقيق يترتب

عليه التأثير السلبي على الترقية المكتسبة بنوعيتها، لأثر الأمر كذلك على كل هؤلاء رغم

أنه لم توجه إليهم أية تهمة محددة إنما الأمر لا يعدوا أن يكون إستجماعا لبعض البيانات

الخاصة بالوقائع المسندة إلى الموظف المتهم والتي هي محل التحقيق. (2)

1. محمود إبراهيم أبو زيدان، المرجع نفسه، ص 88-89.

2. أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 134-135.

## الفرع الثاني : صدور القرار التأديبي .

بعد مرحلة التحقيق وثبوت إرتكاب الموظف العام لخطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06 في فقرتها الثالثة والرابعة، تصدر السلطة صاحبة التعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها.(1)

وبالتالي فصدور هذا القرار يمكن أن يؤثر على الترقية المكتسبة في الحالات التالية:

**أولاً: التنزيل في الدرجة من درجة إلى درجتين:** وهي عقوبة من الدرجة الثالثة حسب نص المادة 163 أعلاه، ويقصد بالتنزيل في الدرجة تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، وقد يتم التنزيل في الدرجة من درجة إلى درجتين وذلك حسب جسامة الخطأ المرتكب وتقدير السلطة الإدارية المختصة، مع إحتفاضه بأقدميته التي تحصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة.(2)

**ثانياً: التنزيل في الرتبة:** وهي عقوبة من الدرجة الرابعة حسب نفس المادة، ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في الرتبة الأدنى من الرتبة التي كان ينتمي إليها قبل توقيع العقوبة، بحيث لا يتجاوز هذا التنزيل الرتبة الواحدة.

ما يمكن إستخلاصه من خلال ما تقدم، أن صدور القرار التأديبي الذي يدين الموظف بإرتكابه خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة أو الرابعة يؤثر بصورة مباشرة على الترقية

<sup>1</sup>. الأمر 03-06، المصدر السابق.

<sup>2</sup>. علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 269 .

التي كان قد إكتسبها قبل صدوره، ويتجلى ذلك في العقوبات المقابلة لهذه الأخطاء والتي تتمثل في التنزيل في الدرجة من درجة إلى درجتين، والتنزيل في الرتبة.

### المطلب الثاني : التأثير على الترقية المنتظرة .

يسعى الموظف خلال مساره المهني إلى تقلد وظائف ورتب أعلى من تلك التي يشغلها، وهو حق مشروع أقرته جميع التشريعات حول العالم، من خلال سنها لمجموعة من القوانين التي تنظم الحياة المهنية للموظف العام والتي من بينها الحق في الترقية، وسنتناول في هذا المطلب التأثير على الترقية المنتظرة وذلك بالنظر في إجراء التوقيف التحفظي، وكذلك الشطب من قائمة التأهيل.

### الفرع الأول : التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي .

التوقيف المؤقت عن العمل هو إجراء تحفظي ووقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة لمصلحة المرفق العام، والذي يتم بإبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

و نظرا للآثار السلبية التي قد يربتها إجراء التوقيف المؤقت على الموظف، فإن القانون قيد سلطة التعيين بحالتين للجوء إليه و هما:

\* الحالة الأولى هي حالة ارتكاب الموظف خطأً جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، و لقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في الأمر 03-06 في مادته 173 بقوله: " في حالة إرتكاب الموظف خطأً جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً".<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup>. الأمر 03-06، المصدر السابق .

\* أما الحالة الثانية فهي حالة توقيف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وهو ما نصت عليه المادة 174 من نفس الأمر في فقرتها الأولى. وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليه أو تنافيتها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.<sup>(1)</sup>

هذا وقد عرف القضاء التوقيف التحفظي بأنه إجراء مؤقت ليس له طابع تأديبي فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانونا، وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 10 جويلية 1982 والذي جاء فيه: " من المقرر قانونا أن إيقاف موظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54،55،56 من القانون العام للوظيفة العمومية، و من ثم لا يقبل الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء ".<sup>(2)</sup>

و تطبيقا للحالة الثانية المتعلقة بإجراء التوقيف المؤقت بسبب المتابعة الجزائية للموظف، فيحق لسلطة التعيين اللجوء إلى هذا الإجراء إلى حين صدور حكم قضائي جزائي نهائي بشأنه، فإذا قضى ببراءة الموظف جنائيا فيحق له طلب إعادة إدماجه في منصبه، غير أنه لا يمكن له طلب التعويض أو الراتب عن فترة توقيفه .

هذا ما قرره مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 15 جوان 2004 بشأن قضية (خ.ع) ضد (مديرية الضرائب لولاية قسنطينة )، الذي تمسك أمام المجلس

<sup>1</sup>. مراسلة الوظيفة العامة رقم: 267 بتاريخ 19 جانفي 2016، المرسلة إلى السيد المدير العام للأمن الوطني، المتضمنة كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03.

<sup>2</sup>. قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية تحت رقم 24316، مؤرخ في 10 جويلية 1982، قضية (ل.م) ضد (وزير العمران والبناء)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1990، ص 182-184.

بدفع رواتبه لمدة 47 شهرا من يوم توقيفه عن عمله إلى غاية إعادة إدراجه في منصبه ، حيث رفض مجلس الدولة طلبه على أساس أن الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضده، ما يعني أنها خارج إطار المسؤولية الإدارية و أن إجراء التوقيف المؤقت جاء نتيجة المتابعة الجزائية للموظف حسب ما نص عليه قانون الوظيفة العمومية .<sup>(1)</sup>

و أكد على ذلك أيضا بموجب قراره الصادر في 01 فيفري 1999 ، أين تمسكت المستأنفة (س) بأن المستأنف (ع) كان موقوفا بسبب متابعة جزائية متعلقة بالإرهاب، ما يعني أن مقرر التوقيف المؤقت عن وظيفته يبقى ساري المفعول إلى غاية صدور حكم قضائي جزائي نهائي، فإذا كان بريئا فيمكن له المطالبة بالرجوع إلى منصبه دون أن يكون له حق الاستفادة من رواتبه الشهرية لأن الراتب يكون مقابل العمل الفعلي.<sup>(2)</sup>

فإنطلاقا من كل هذه المعطيات نجد أن المشرع الجزائري لم يعتبر التوقيف التحفظي عقوبة تأديبية وحذا حذوه القضاء وجانب من الفقه، غير أنه لم يتدخل لحل الإشكاليات التي يفرزها إجراء التوقيف التحفظي سواء أكان ذلك في جانب التعويضات أو الترقيات، لأن طول مدة التوقيف قد تمتد لسنوات، وهو ما يطرح التساؤل حول إمكانية إستفادة الموظف من الترقيات التي كان يمكن أن يستفيد منها لولا توقيفه من عدمها، حيث أقر جانب كبير من الفقه بعدم أحقية الموظف بالترقية سواء في الدرجة أو في الرتبة، وأستند في ذلك إلى مختلف القرارات القضائية التي تنفي مسؤولية الإدارة عن التعويض المترتب عن إنقطاع جل الحقوق المالية للموظف خلال فترة التوقيف، بإعتبار أن الموظف يستفيد من هذه الحقوق بالنظر إلى أداء العمل الفعلي، وبالتالي فالموظف الموقوف لا يمكن أن يستفيد من أي نوع من أنواع الترقيات خلال فترة توقيفه، الأمر

<sup>1</sup>. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، تحت رقم 10847 ، مؤرخ في 15 جوان 2004، قضية (خ.ع) ضد (مدير الضرائب لولاية قسنطينة و من معه، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص 147-149.

<sup>2</sup>. قرار مجلس الدولة، الغرفة الأولى، تحت رقم 144707 ، مؤرخ في 01 فيفري 1999 ، قضية (س) ضد (ع)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002 ، ص 85-87 .

الذي يدفعنا إلى القول بوجوب تدخل المشرع من أجل وضع نصوص قانونية صريحة حول مسألة إمكانية ترقية الموظف الموقوف تحفظيا من عدمها، وذلك لرفع اللبس داخل الإدارات العمومية وتجنب فكرة تناقض القرارات الإدارية فيما بينها.

### الفرع الثاني : الشطب من قائمة التأهيل .

نص المشرع الجزائري في المادة 107 فقرة 04 من الأمر 03-06<sup>(1)</sup> على أن الترقية على سبيل الاختيار تتم بالتسجيل في جدول سنوي للترقية يعد بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين ستوفون شرط الأقدمية ويثبتون أقدمية مهنية كافية، طبقا للقوانين الأساسية الخاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن إعداد قوائم التأهيل بعنوان كل سنة مالية مرتبط بمبدأ سنوية الميزانية .

و يستلزم إعداد مشاريع قوائم التأهيل تطبيق الإجراءات التحضيرية الآتية :

- المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية .
- توفر المناصب المالية الشاغرة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للرتب المعنية بالتسجيل على قوائم التأهيل .
- إحترام النسب المقررة قانونا لعدد المناصب المطلوبة شغلها في كل رتبة .
- عدم السماح بالتسجيل على قوائم التأهيل إلا للموظفين المرسمين في رتبهم الحالية .
- توفر شرط الأقدمية المطلوبة والمنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص بكل رتبة .

<sup>1</sup>. الأمر 03-06، المصدر السابق .

- إعلام الموظفين المسموح لهم بالتسجيل على قوائم التأهيل للاتحاق بمختلف الرتب في الآجال المحددة من طرف كل مؤسسة أو إدارة عمومية، قصد تمكين المعنيين بالأمر من تقديم طلبات تسجيلهم .

- حساب الأقدمية المطلوبة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل.

يتم إعداد مشاريع قوائم التأهيل على أساس معايير موضوعية، تسمح بالانتقاء الصارم على النحو الآتي :

- المؤهلات والشهادات العلمية .

- الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية .

- الأقدمية العامة المكتسبة في قطاع الوظيفة العمومية .

- شغل منصب عال بصفة قانونية .

- تقييم المترشح والتفديرات العامة من قبل المسؤولين المباشرين .<sup>(1)</sup>

ويقصد بالشطب من قائمة التأهيل أو ما يسمى بعقوبة الشطب من جدول الترقية، وهي عقوبة من الدرجة الثانية بحسب نص المادة 163 فقرة 02 الأمر 03-06، شطب الموظف العام من الجدول الخاص بالترقيات وبالتالي حرمانه من الترقية، وتحدد مدة هذا الحرمان بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول نافذاً، ويحرم هذا الشطب الموظف المعاقب من حقوقه المستقبلية في الترقية بالإختيار دون غيرها من الترقيات بالأقدمية أو المسابقة أو على أساس الشهادة، شريطة أن يكون حرمان الموظف من الترقية حرماناً مؤقتاً لمدة سنة أو سنتين كحد أقصى، إستثناساً بالمدة المحددة في المادة 176 من نفس

<sup>1</sup>. مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومي رقم 214، المؤرخة في 17 أكتوبر 2016، إلى السيد مدير التربية لولاية تلمسان، المتضمنة الترقية الإختيارية عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل إلى رتب أعلى .

الأمر، لكون المادة 163 سالفه الذكر لم تحدد مدة الشطب، وبشرط أن يكون الموظف المعني بها قد تم قيد إسمه في قائمة المترشحين للترقية. (1)

ومنه يمكن القول أن الهدف من الشطب كعقوبة، هو حرمان الموظف المعني من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في السنة التي يستوفي فيها العقوبة، بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات، لذلك لا ينبغي حذف فترة الشطب من أقدميته المكتسبة والمطلوبة لنيل الدرجة الموالية، و إلا فإن الموظف المعني يكون في هذه الحالة قد تعرض إلى عقوبتين في آن واحد.

---

<sup>1</sup>. محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 58.

### خلاصة الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم الترقية بإعتبارها حقا أصيلا للموظف، حيث نظمها المشرع ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبين أسسها المتمثلة في الأقدمية والإختيار وكذا التحصل على شهادات ومؤهلات خلال المسار المهني، والترقية عن طريق التكوين المتخصص. كما قسم المشرع الترقية إلى نوعين: الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة.

ومع أن الترقية تتم بصفة آلية إذا تمت مراعاة الشروط و الإجراءات القانونية، غير أنه وكثيرا ما يتعرض الموظف في حياته المهنية إلى بعض العوائق التي تحول دون ترقيته وهذا عالجناه في المبحث الثاني من خلال دراسة تأثير التحقيق الإداري على الترقية المكتسبة بإعتباره إجراء قد ينتهي بتبرئة الموظف أو إدانته، وكذا صدور القرار التأديبي الذي يؤدي إلى التنزيل في الدرجة أو الرتبة لإرتكاب الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

أما عن تأثير النظام التأديبي على الترقية المنتظرة فيتجلى في التوقيف التحفظي الذي يعتبر إجراء مؤقتا، وكذا الشطب من قائمة التأهيل بإعتبار هذا الأخير عقوبة من الدرجة الثانية تحرم الموظف من الترقية في السنة التي عوقب فيها أو السنة التي يستوفي فيها العقوبة .