

تحتل الوظيفة العامة المكانة الأهم في النشاط الإداري للدولة، وهذا راجع إلى تدخلها العميق في مجال الوظيفة العامة حيث تهدف من خلال ذلك إلى إشباع الحاجات العامة للأفراد، أين تم إسناد هذه المهمة إلى فئة يطلق عليها الموظفون العموميون الذين يعتبر وجودهم ضرورة حتمية في حياة كل الدول، وهو العصب المحرك لها، حيث يقوم بالإشراف على أجهزة الدولة المختلفة وينظم نشاطها في إدارة المرافق العامة والضبط الإداري.

لأجل ذلك أحاط المشرع الجزائري الموظف العام بعناية كبيرة على غرار باقي التشريعات في العالم، وتظهر هذه العناية بشكل واضح في النصوص التشريعية والتنظيمية والتي تضمنت في طياتها واجبات وحقوق الموظف العام. حيث تقع على هذا الأخير واجبات بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة، فيكون ملتزما بها طول مدة خدمته في الإدارة، وفي هذا السياق قد يرتكب الموظف العام أثناء قيامه بمهامه أخطاء ومخالفات تستوجب المساءلة التأديبية.

ويعتبر التأديب في الوظيفة العامة من المواضيع الحساسة كونه يمس الموظف العام، وهذا ما يؤثر على إستقرار الجهاز أو المرفق التابع له وإستمرارية سيره بإنتظام وإطراد، حيث تهدف العملية التأديبية إلى إصلاح الموظف المخطئ وردعه وتحذير باقي الموظفين حفاظا على السير الحسن للمرفق العام.

وفي مقابل ذلك أقر المشرع الجزائري مجموعة من الحقوق لصالح الموظف العام، من بين هذه الحقوق الحق في الترقية، الذي يعتبر من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مسيرته المهنية من يوم تعيينه إلى غاية إنتهاء علاقته بالإدارة.

من أجل ذلك كفل المشرع الجزائري هذا الحق في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، وذلك نظرا للدور الذي يلعبه نظام الترقية في تحفيز الموظفين ورفع إنتاجهم الوظيفي من خلال ما يحققه من مزايا مادية ومعنوية.

وتظهر أهمية الدراسة نظريا من خلال تبيان القيمة القانونية التي تربط بين النظام التأديبي من جهة، ونظام الترقية في الوظيفة العمومية من جهة أخرى. وعمليا من خلال ما يقدمه النظام التأديبي في المحافظة على سير المرفق العام بانتظام و إطراد، ونظام الترقية على الحياة المهنية للموظف بإعتبارها أهم الوسائل التي تدفع بالموظف لبذل مجهود أكبر سعيا منه للحصول على درجات و رتب أعلى.

و يعود سبب إختيارنا لهذا الموضوع إلى القيمة العلمية والعملية للموضوع، لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في شريحة الموظفين العموميين، ومالهم من أهمية في تمكين الإدارة والمرفق العام من تحقيق أهدافه بفعالية وكفاءة عالية. إضافة إلى أسباب ذاتية تتمثل في تماشي الموضوع مع تخصصنا في القانون الإداري من جهة، و الإهتمام بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه من جهة أخرى.

وهذا ما دفعنا إلى طرح الإشكال التالي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر العقوبة التأديبية على نظام

ترقية الموظف العام ؟

إن طبيعة الموضوع تفرض إتباع منهج معين، ودارستنا هذه تفرص الإعتداد على المنهج الوصفي الذي يعتمد على التحليل بصفة أساسية، وهذا من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع.

كما تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد نوع من التوازن بين العقوبات التأديبية المترتبة عن الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام، والحق في الترقية بإعتبارها غاية يسعى الموظف من خلالها إلى تقلد وظائف ورتب أعلى .

أما بالنسبة للدراسات السابقة فقد إنصبت أغلب الدراسات في مجال الوظيفة العامة على النظام التأديبي للموظف العام والذي تمت معالجته من جانب الأخطاء التأديبية والعقوبات المترتبة عنها، والنظام المتعلق بالترقية في الجانب المتعلق بحق الموظف في الترقية .

ومن بين الدراسات التي تناولت النظام التأديبي للموظف العام، مذكرة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، للطالبة قيقاية مفيدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة قسنطينة، 2009/2008 .

وفي مجال الترقية : مذكرة نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، من إعداد الطالبة شعبي أمينة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة أعمال، جامعة خميس مليانة، 2014/2013.

غير أن ما يلاحظ على هاته الدراسات هو إعتماها على دراسة الجانب الإجرائي أكثر منها على الجانب الموضوعي، وهو ما سنحاول الوصول إليه في دراستنا لهذا الموضوع.

وخلال إعدادنا لهذا العمل، واجهتنا مجموعة من الصعوبات وهي:

- نقص التطبيقات العملية التي تفيد الموضوع.

- صعوبة الحصول على القرارات الإدارية المتعلقة بالموضوع من الإدارات العمومية .

وترتيباً على ما تقدم إرتأينا معالجة جميع جوانب الموضوع حسب التقسيم التالي :

ففي الفصل الأول تناولنا فيه الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقررة لها، بحيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تضمن مفهوم الخطأ المهني و المبحث الثاني العقوبات التأديبية المترتبة عن الأخطاء المهنية .

أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان نظام الترقية وأثر النظام التأديبي عليه، والذي تم تقسيمه إلى مبحثين أيضاً، المبحث الأول تناولنا فيه نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة، وفي المبحث الثاني مظاهر تأثير العقوبات التأديبية على الترقية.