

أثر التحويل التلقائي للمناصب المالية على ميزانية المؤسسات والإدارات العمومية من خلال الترقية في الرتبة
جامعة الجلفة - أمودجا

**Impact of the automatic transfer of budget items on the budget of the institutions and
general administrations through promotion to the grade
University of Djelfa- Model**

لوالبية فوزي

جامعة أحمد دراية - أدرار (الجزائر)، Loualbiafadi@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/05/10

تاريخ القبول: 2022/05/01

تاريخ الاستلام: 2022/03/18

ملخص:

عاجت الدراسة موضوع المناصب المالية والترقية في الرتبة في جامعة الجلفة في إطار أحكام الأمر رقم 06-03 مؤرخ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بهدف معرفة الأثر المالي للتحويل التلقائي للمناصب التي تتم الترقية فيها إلى الرتبة الأعلى مباشرة من خلال إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، أو الحصول على شهادة بعد التوظيف. بعد استعراض بعض المفاهيم حول المناصب المالية وكيفية إنشائها و كذا مفهوم التحويل التلقائي للمناصب المالية ، وعرض أهم المفاهيم حول الترقية في الرتبة، جاءت الدراسة التطبيقية لمعرفة مدى مساهمة التحويل التلقائي للمناصب المالية في التكفل بترقية الموظفين المنتمين لجامعة الجلفة مقارنة بتقدير احتياجاتها من المناصب المالية المطلوبة ، حيث أظهرت النتائج أن عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية للموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية للترقية في الرتبة خلال 2023 والبالغ عددهم 290 موظف ، يمكن التكفل بهم جميعا مقارنة بالتكفل بـ 33 موظف فقط عن طريق آلية استحدثت المناصب مالية الجديدة بعنوان نفس السنة.

كلمات مفتاحية: مناصب المالية، تحويل التلقائي، ترقية في الرتبة، جامعة الجلفة.

تصنيف JEL: M51 ،H72.

Abstract:

The study focused on the issue of budget items and promotion to grade at the University of Djelfa in application of Ordinance 06-03 of July 15, 2006, which incorporates the General Basic Law of the Public Service, with the aim of know the financial impact of the automatic transfer of positions where promotion to the highest level is carried out directly by competitive examinations and professional examinations or by obtaining a certificate after recruitment.

After an overview of the concepts of budget items and how they are created, and the concept of automatic transfer of budget items and an introduction to the main concepts of promotion to grade, the applied study came to see how the automatic transfer of budget items helps household items. To ensure the advancement of the 290 staff of Djelfa University in relation to estimating their need for the required budget items. Where the results showed that the automatic transfer of budget items to staff who meets the legal requirements for promotion to grade in 2023 can all be supported by a mechanism developing new titled budget items, compared to just 33 officials.

Keywords: budget items, automatic transfer, promotion to grade, University of Djelfa.

JEL Classification: M51 ،H72

1. مقدمة:

يعتبر الموظف الحلقة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تقديم خدماتها ، لذا تحرص على تسيير مساره المهني لتطوير أدائه و تحفيزه لبذل مجهود أكثر من خلال مجموعة التحفيز والحقوق ، تعد الترقية في الرتبة أحد هاته التحفيز والحقوق ، والتي ينص عليها قانون الوظيفة العمومية الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، في مادته ، إلا أن هذا التحفيز الحق قد لا يتمكن الموظف من الاستفادة منه، بحكم عدم وجود مناصب مالية ، الأمر الذي يؤدي إلى الإخلال بهذا التحفيز والحق ، مما يستعدي من الدولة إيجاد الحلول ، وبعد التحويل التلقائي للمناصب المالية أحد الآليات التي تستخدمها الدولة في بعض الأحيان لإيجاد الحلول بغرض التكفل بهذا الحق و تشجيع الموظفين على تحسين مساره المهني أن تحتوي مقدمة المقال على تمهيد مناسب للموضوع، ثم طرح لإشكالية البحث ووضع الفرضيات المناسبة، بالإضافة إلى تحديد أهداف البحث ومنهجيته

1.1 إشكالية البحث:

وهذا يدفعنا ل طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يساهم التحويل التلقائي للمناصب المالية على ميزانية المؤسسات والإدارات العمومية من خلال الترقية في الرتبة؟

2.1 أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها لأثر استخدام التحويل التلقائي للمناصب المالية للترقية في الرتبة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية مقارنة باستحداث مناصب مالية جديدة.

3.1 أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر المالي للتحويل التلقائي للمناصب التي تتم الترقية فيها إلى الرتبة الأعلى مباشرة من خلال إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، أو الحصول على شهادة بعد التوظيف.

4.1 حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على ميزانية المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث تم اختيار جامعة الجلفة من أجل تقدير ميزانيتها لسنة 2023.

5.1 فرضيات الدراسة:

لمعالجة إشكالية بحثنا، قمنا بصياغة الفرضية الآتية:

- لا يوجد لأثر لاستخدام التحويل التلقائي للمناصب المالية للترقية في الرتبة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية على ميزانيتهم.

6.1 منهج الدراسة:

لإنجاز هذا البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وهذا للإطلاع على الجوانب النظرية للمناصب المالية والترقية في الرتبة، يتبع بالمنهج التحليلي من خلال قياس أثر التحويل التلقائي للمناصب المالية على ميزانية المؤسسات والإدارات العمومية من خلال الترقية في الرتبة

7.1 خطة الدراسات:

للإجابة على إشكالية هذه الدراسة، سنقوم بالتطرق إلى الإطار النظري للمناصب المالية والترقية في الرتبة، ثم إلى الدراسة التحليلية لأثر المالي للمناصب المالية المستحدثة للترقية في الرتبة لجامعة الجلفة في 2023، مقارنة مع الأثر المالي للتحويل التلقائي في حالة تكفل بجميع الموظفين الذين يستوفون جميع الشروط القانونية للترقية.

2- الإطار النظري:**1-2-1 المناصب المالية:**

المناصب المالية هي مجموعة من الاعتمادات المالية الضرورية التي تخصصها الدولة في قوانينها المالية بعنوان كل سنة، حيث يتم رصدتها في شكل أبواب، حسب كل قطاع من قطاعاتها، بغرض إدراجها في ميزانيات المؤسسات والإدارات العمومية من أجل التكفل بالرواتب الشهرية أو السنوية للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم على مستواها، والخاضعة لأحكام الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

1-1-2 إنشاء المناصب المالية:

إن عملية إنشاء المناصب المالية تختص بها وزارة المالية من خلال مصالح المديرية العامة للميزانية، وهذا في إطار التسيير التوقعي للموارد البشرية، بغرض عقلنة وضبط تعدادات المستخدمين في الإدارة العمومية، والتحكم في تكلفة تسييرها.

إن عملية إنشاء المناصب المالية تحكمها مجموعة من الضوابط التي يجب مراعاتها، حيث أن لا يمكن إنشائها إلا بعد تخصيص الاعتمادات الضرورية طبقاً للمادة 151 من الفقرة الأولى من قانون المالية لسنة 1993¹، والتي نذكر أهمها:²

- ✓ إعطاء الأولوية لضبط التعدادات داخل القطاع قبل اللجوء إلى أي إنشاء للمناصب المالية داخل قطاع معين، وذلك قصد ضمان توزيع منسجم للتعديدات على المستوى الإقليمي؛
- ✓ إعطاء الأولوية لعمليات تحويل المناصب المالية الشاغرة الخاصة بالرتب التي فقدت الحاجة إليها، وتحويلها إلى رتب تم التعبير على الاحتياج إليها؛
- ✓ إعطاء الأولوية إلى تحويل المناصب المشغولة من طرف الموظفين استفادوا من الترقية وتخصيص المناصب المالية الشاغرة للتوظيف الخارجي؛
- ✓ إعطاء الأولوية فيما يخص إنشاء المناصب المالية إلى الهيئات المنشأة حديثاً وتخصيصها كلية إلى التوظيف الخارجي؛
- ✓ تخصيص عمليات إنشاء المناصب المالية للرتب المطابقة لمستوى التأهيل بالتطبيق والتأطير، وذلك من أجل إعادة ضمان توازن وتحسين هيكل الكفاءات؛
- ✓ التغيير في الصلاحيات أو في الهيكل؛
- ✓ إعادة تنظيم الهياكل؛
- ✓ من أجل ضرورة المصلحة المثبتة.

2-1-2 تحويل المناصب المالية:

تطبيقاً لأحكام المادة 151 من الفقرة الثالثة من قانون المالية لسنة 1993، والذي يمنع إمكانية تحويل المناصب المالية من منصب شغل أو مستوى تأهيل أعلى إلى من منصب شغل أو مستوى تأهيل أدنى، وعلى سبيل المثال لا الحصر، تحويل

منصب شاغر في رتبة متصرف إلى منصب عون إدارة، حيث أن منصب متصرف أعلى تصنيفا من منصب عون إدارة، حيث جاءت نص المادة كالاتي: ³

" ولا يمكن أن تؤدي العملية بأي حال من الأحوال إلى إنشاء مناصب عمل من صنف أدنى من المناصب التي قد تلغى "، حيث أن في حالة التحويل يجب أن يكون عدد مناصب المالية المنشأة مساو على الأكثر عدد المناصب المالية الملغاة. إن عملية التحويل المالي للمناصب المالية التي تنص عليها المادة 151 من قانون المالية لسنة 1993، تتحدث عن المناصب المالية الشاغرة خلال السنة السابقة والتي لم يتم استغلالها، والتي سيتم استحداثهم في السنة اللاحقة، والتي جاءت نتيجة مجموعة من الأسباب، نذكر منها:

✓ الاستيداع؛

✓ الانتداب؛

✓ الترقية؛

✓ عدم جدوى المسابقات أو الامتحانات والفحوص المهنية.

أما التحويل التلقائي للمناصب المالية فهو عملية يقوم بها الأمر بالصرف في المؤسسة أو في الإدارة العمومية من خلال التأشير عليها من طرف مصالح الرقابة المالية من خلال حذف المناصب المشغولة سابقا من طرف الموظفين الذين استفادوا من الترقية.

وكما مثال على ذلك، موظف تم ترقيته إلى رتبة متصرف رئيسي، في حين أن المنصب المشغول سابقا هو متصرف، فإن عملية التحويل تكون من خلال تحويل المنصب المالي من رتبة متصرف إلى رتبة متصرف رئيسي، بمعنى أنه تم إنشاء منصب مالي جديد لرتبة متصرف رئيسي، في حين تم حذف منصب مالي من رتبة متصرف.

إن عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية تأتي عن طريق التراخيص التي تعطي من طرف الدولة، سواء كانت في شكل تعليمات وزارية مشتركة بين الوزير المكلف بالقطاع، المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المدير العام للميزانية، والتي يكون الغرض منها تلبية الاحتياجات المتزايدة على رتب ما أو نشاط ما، تطبيقا لأحكام تعليمات وزارية مشتركة رقم 009 مؤرخة في 23 أكتوبر 2016، تحدد العلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري في إطار مهامهم المتعلقة بضبط تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، من خلال إعطاء الأولوية لعمليات تحويل المناصب المالية الخاصة بالرتب التي فقدت الحاجة إليها، وتحويلها إلى رتب تم التعبير على الاحتياج إليها، أو منح الأفضلية في مجال ترقية الموظفين لتحويل المناصب المالية، عوضا إحداث مناصب مالية جديدة في إطار تطبيق أحكام التعليمات رقم 02 المؤرخة في 20 أوت 2006 ⁴، المتضمنة عقلنة المناصب المالية في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية الصادرة عن رئيس الحكومة السيد عبد العزيز بلخادم.

2-2 الترقية في الرتبة:

2-2-1 مفهوم الترقية في الرتبة:

الترقية لغة هي الصعود والارتقاء، بحيث أنها اشتقت من كلمة رقي، أي رفعه وصعده، بمعنى تعلى وترفع الشيء أو الرجل، أي رفعه وقدمه. ⁵

و تعرف الترقية على أنها مصطلح يستعمل للإشارة إلى التطور في المسار المهني للموظفين من خلال تعيينهم في مناصب جديدة، وما تصاحبها من زيادات في المهام والسلطة والمسؤولية وكذا في الراتب وملحقاته من المنح والعلاوات. ⁶

كما أن الترقية في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية ، تعرف على أنها انتقال الموظف من وظيفة لمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى ، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافقه تقدمه في السلم الوظيفي ويكون برتبة معينة مرتبطة بواجبات ومسؤوليات أكبر، مع امتيازات مالية أعلى تتناسب مع حجم المسؤوليات.⁷

ويعرف صلاح الدين عبد الباقي الترقية في الرتبة على أنها " نقل الموظف من رتبته الحالية إلى رتبة أخرى يترتب عنها زيادة في راتب الموظف في الوقت الحاضر أو في المستقبل ، مع الزيادة في المهام والصلاحيات و المسؤوليات في الرتبة التي رقي إليها."⁸ أما المشرع الجزائري فقد عرف الترقية في الرتبة على أنها " تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة."⁹

2-2-2 أنماط الترقية في الرتبة

تطبيقا لأحكام المادة 107 من أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، فقد حدد المشرع الجزائري أنماط الترقية في الرتبة حسب الكيفيات الآتية:

- ✓ على أساس الشهادة؛
- ✓ بعد التكوين المتخصص؛
- ✓ عن طريق امتحان مهني أو فحص المهني؛
- ✓ على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل.

2-2-2-1 الترقية على أساس الشهادة:

تعرف الترقية على أساس الشهادة على أنها حق للموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة ، وذلك تتمينا لمجهوداتهم وتشجيعهم للسعي إلى الرفع المستمر لمستوى تأهيلهم ، مما يضمن تحسين نوعية أدائهم وبالتالي أداء إدارتهم ، مما يؤدي إلى إعفائهم من المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي للالتحاق برتب الترقية.¹⁰ كما تم تعريفها أيضا على أنها " إمكانية ترقية الموظفون الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالرتب العليا التابعة لنفس السلك أو لسلك أعلى من نفس الشعبة، إلى الرتب الموافقة لهذه المؤهلات والشهادات في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها."¹¹

2-2-2-2 الترقية بعد التكوين المتخصص:

تعرف الترقية بعد التكوين المتخصص على أنها " الالتحاق بسلك عال أو برتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية خدمة."¹²

إن هذا النوع من الترقية ينتج عنه تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين متخصص ، بهدف حصولهم على امتيازات نتيجة الالتحاق بالسلك أو بالرتبة الأعلى.¹³

حيث أنه يتم الالتحاق بالتكوين المتخصص للترقية إلى رتب محددة مسبقا في القوانين الأساسية الخاصة بها، وهذا بعد النجاح في الامتحان المهني.

2-2-2-3 الترقية بعد إجراء الامتحانات المهنية و الفحوص المهنية:

تعد الترقية عن طريق إجراء الامتحانات المهنية والفحوص المهنية عملية يخضع إليها الموظفون الذين يثبتون عادة خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية في الرتبة المشغولة، وهذا وفق القوانين الأساسية الخاصة بهم ، وفي بعض الأحيان نجد أن بعض القوانين الأساسية التي تشترط سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية ، وعلى سبيل المثال لا الحصر ، الترقية إلى رتبة متصرف مستشار ، التي برقى إليها المتصرفون الرئيسيون الذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

إن عملية الترقية عن طريق إجراء الامتحانات المهنية والفحوص المهنية تخضع إلى مجموعة من الاختبارات الكتابية و الشفهية عند الاقتضاء عند بعض الرتب ، وذلك بالحصول على معدل يساوي 10 من 20 على الأقل ، دون الحصول على نقطة إقصائية.

2-2-2-4 الترقية الاختيارية بعد التسجيل في قائمة التأهيل:

إن الترقية الاختيارية هي عملية تسجيل جميع المترشحين الذين يستوفون فعليا شرط الأقدمية ، والذي عادة ما يكون عشرة (10) سنوات وفق للقوانين الأساسية الخاصة التابعين لها ، والتي يتم على أساسها إعداد القوائم التأهيل على أساس قاعدة الأقدمية الفعلية المكتسبة إلى تاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية المعتبرة (السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل).

2-3 تطبيق التحويل التلقائي للمناصب المالية في بعض الرتب والقطاعات الوزارية :

إن عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية تأتي لتكفل بترقية فئة معينة من الموظفين في بعض الرتب التابعين لبعض القطاعات، حيث أن الدولة الجزائرية رخصت في عدة مرات لبعض الفئات في بعض القطاعات الوزارية عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية والتي نذكر منها ما يلي :

- ترقية الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الدائمين :

استفادت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من التحويل التلقائي للمناصب المالي لتكفل بترقية الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الدائمين منذ سنة 2010 ، عوضا من إحداث مناصب مالية جديدة ، بغرض الاستجابة لمتطلبات التأطير البيداغوجي التي يفرضها الطلب الاجتماعي المتزايد والمستمر على قطاع التعليم العالي، من خلال رخصة لكل ثلاث سنوات، كانت آخرها التعلية الوزارية المشتركة المؤرخة في 23 ديسمبر 2019 ، والتي ترخص التحويل التلقائي للمناصب المالية خلال سنوات 2020، 2021 و 2022.¹⁴

وقد جاءت هاته الرخصة في إطار تطبيق أحكام التعلية رقم 02 المؤرخة في 20 أوت 2006 ، المتضمنة عقلنة المناصب المالية في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

- ترقية الموظفين المنتمين للرتب الآيلة إلى الزوال :

طبقا للمادة 151 من الفقرة الأولى من قانون المالية لسنة 1993 ، والتي تعطي الأولوية لعمليات تحويل المناصب المالية الشاغرة الخاصة بالرتب التي فقدت الحاجة إليها، وتحويلها إلى رتب تم التعبير على الاحتياج إليها، تم إصدار تعلية وزارية مشتركة رقم 02 مؤرخة في 26 أوت 2014 تتعلق بترقية الموظفين المنتمين للرتب الآيلة للزوال، الغرض منها ترقية الموظفين المنتمين إلى هاته الرتب إلى الرتب الأعلى وفق الشروط وحسب الكيفيات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة التي تحكمهم ، وذلك من خلال إجراء الامتحانات و الفحوص المهنية أو عن طريق الترقية الاختيارية بعد التسجيل في القوائم التأهيل، وهذا من أجل إزالة هذه الرتب ، وتعتبر هاته التعلية صالحة إلى غاية زوال كل الرتب الآيلة إلى الزوال.¹⁵

إن هذه التعلّمة استفادت منها جميع القطاعات التي تضم الموظفين الذين ينتمون إلى الرتب الآيلة للزوال والخاضعة لأحكام الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ترقية الموظفين بعنوان سنة 2011 :

تبعاً للتعلّمة رقم 06 المؤرخة في 02 مارس 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، والتي ترخص لجميع المترشحين الذين شاركوا في الامتحانات والفحوص المهنية والذين تحصلوا على معدل يساو أو يفوق 10 على 20 من التحويل التلقائي للمناصب المالية دون نقاط إقصائية.

إن هذه التعلّمة جاءت استثناء خلال سنة 2011 من أجل التكفل بجميع الموظفين الذين شاركوا في الامتحانات والفحوصات المهنية لمختلف الرتب و لمختلف القطاعات الوزارية الخاضعة لأحكام الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ترقية الموظفين العاملين في مجال الصحة العمومية بعنوان سنة 2015 :

رخصت مصالح الوزير الأول خلال سنة 2015 إلى جميع أسلاك الخاصة التابعة لقطاع الصحة سواء كانت تحت تصرف وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات أو تحت تصرف قطاع آخر ، حيث أن توسيع الاستفادة شمل جميع الموظفين الذين يشتغلون في مجال الصحة بمختلف القطاعات الوزارية الخاضعة لأحكام الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث أن قطاع التعليم العالي استفاد من الترخيص بموجب مراسلة الوزير الأول رقم 851 المؤرخة في 24 ماي 2015 المتضمنة توسيع ترخيص إلى أسلاك شبه الطبيين الموضوعين تحت تصرف قطاع التعليم العالي، التي جاءت بعد أن استفاد سلك الأطباء من الترخيص بناء على مراسلة مصالح الوزير الأول رقم 713 المؤرخة في 5 ماي 2015، المتضمنة تسيير المسار المهني للأطباء العاملين بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي .

- ترقية الموظفين التابعين في لقطاع الصحة بعنوان سنة 2021 :

استفاد قطاع الصحة من رخصة استثنائية من السيد وزير الأول تحت رقم 2406 المؤرخة في 13 سبتمبر 2021 ، المتضمنة الموافقة على الترخيص الاستثنائي لتحويل التلقائي للمناصب المالية ، حيث شملت لإخصة جميع الموظفين الذين يخضعون إلى أحكام الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمختلف رتبهم والذين يستوفون الشروط القانونية إلى غاية 2021/12/31 لإجراء الامتحانات والفحوص المهنية.

- ترقية بعض الموظفين من خلال عملية الإدماج :

في بعض أحيان يتم تعديل قوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك من أجل إحداث أسلاك و رتب جديدة، تسمح بتوظيف حاملي بعض الشهادات أو إعادة تصنيفها في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالرتبة.

خلال سنة 2008 تم تعديل الشبكة الاستدلالية للمرتبات و مستويات التأهيل تطبيقاً لأحكام المواد 8 و 114 إلى 126 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، من خلال المرسوم الرئاسي رقم 308-07 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، وهذا من أجل أن تتماشى مع نصوص

والقوانين التي سيتم تعديلها تبعاً ، حيث تم إعادة تصنيف الموظفين الذين يثبتون شهادة ليسانس في الصنف 12 ، بعدما كانوا يتقاسمون التصنيف مع حاملي شهادات الجامعة التطبيقية من خرجي الجامعات، في حين أن عملية التصنيف جاءت وفق مستويات التأهيل من الصنف 1 إلى قسم فرعي 7 (خارج الصنف) ، أي من المستوى أقل من السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى أستاذ التعليم العالي بالجامعة.

إن عملية إعادة التصنيف أو بما يسمى بعملية "الإدماج" جاءت عن طريق التحويل التلقائي للمناصب للتكفل بجميع الموظفين الذين نصت عليهم القوانين الأساسية الخاصة بهذه الأخيرة، حيث أن أول مرسوم تم إصداره كان المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تم إعادة إدماج جميع الموظفين الذين يثبتون رتبة مساعد إداري رئيسي والذين تم توظيفهم عن طريق على شهادة ليسانس كمثال على ذلك لا الحصر .

في حين أن خلال سنة 2016 تم تعديل المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال المرسوم رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 ، الذي جاء لإحداث أسلاك جديدة ورتب جديدة ، وإعادة تصنيف بعضها ، حيث أنه تم إحداث رتبة متصرف محلل في الصنف 13 للتكفل بحاملي شهادة ماستر ، سواء كان من خلال الترقية في الرتبة أو من خلال التوظيف الخارجي ، كما تم إعادة تصنيف حاملي شهادة الدراسات الجامعية من خرجي الجامعات في الصنف 11 تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، من خلال إحداث سلك مساعدا المتصرفين ، و مساعدا المهندسين ، حيث أن سلك مساعدا المهندسين يضم رتبة مساعد مهندس مستوى 1 لحاملي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية من خرجي الجامعات ، مصنفة في الصنف 11، و رتبة مساعد مهندس مستوى 2 لحاملي ليسانس في الإعلام الآلي أو في الإحصاء .

إن عملية التكفل بالأسلاك والرتب المستحدثة في هذا المرسوم، جاءت من خلال عملية "الإدماج" عن طريق التحويلي التلقائي للمناصب المالية، قصد التأسيس الأولي لهاته الرتب ، وهذا ما تأكده المنشور رقم 01 المؤرخ في 05 جانفي 2017 ، المتضمن كفاءات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

- ترقية الموظفين في حالة الخدمة لدى بعض القطاعات الوزارية:

يستفيد بعض الموظفين الذين ينتمون إلى بعض الأسلاك النوعية التابعة لبعض القطاعات الوزارية في حالة القيام بالخدمة لدى قطاعات وزارية أخرى و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ، وكمثال على ذلك لا الحصر ، نجد أن بعض الأسلاك التابعة لوزارة السكن يمكن التكفل بهم لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي طبقاً للقرار الوزاري المشترك مؤرخ في 17 مارس سنة 2013 ، المتضمن وضع بعض الأسلاك التابعة للإدارة المكلفة بالسكن والعمران في حالة القيام بالخدمة لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي و المؤسسات تحت الوصاية ، وهذا ما ينطبق على الموظفين الذين ينتمون إلى وزارة الصحة أيضاً وبعض القطاعات الوزارية الأخرى ، الفلاحة، الأشغال العمومية.

من خلال المادة الرابعة من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 17 مارس سنة 2013 ، المتضمن وضع بعض الأسلاك التابعة للإدارة المكلفة بالسكن والعمران في حالة القيام بالخدمة لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي و المؤسسات تحت

الوصاية ، أن كل موظف استفادة من الترقية ، تحول الرتبة المشغولة من طرفه إلى الرتبة الجديدة ، وهذه العملية لا يمكن تجسيدها إلا من خلال التحويل التلقائي للمناصب المالية.

3- الدراسة التطبيقية :

3-1 الأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة بعنوان سنة 2023 :

عادة ما يتم تحضير الميزانية للسنة ن+1 خلال كل شهر من أبريل إلى جوان من السنة ن ، أي في حالة تحضير الميزانية بعنوان سنة 2023 ، عملية التحضير تكون من بداية شهر أبريل إلى غاية شهر جوان من سنة 2022 ، بإعداد مجموعة من الجداول تتضمن بما يسمى بقانون المالية ، حيث نجد من بين الجداول ، جداول تعبر عن المناصب المالية المطلوبة بمختلف أنماطها ورتبها وتصنيفاتها ، والأثر المالي لها .

والجدول الموالي يوضح ذلك :

الجدول 1 : الأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة بعنوان سنة ن+1

Tableau n° 05								
Incidences financières des postes budgétaires demandés pour 2011								
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE								
Chapitre	Libellés	Fonctions supérieures	Hors catégories	Personnel de conception	Personnel d'aplication	Personnel de maitrise	Personnel d'exécution	TOTAL
31.01	Traitement d'activité	/						
31.02	Indemnités et allocations diverses	/						
31.03	personnel contractuel	/						
33.01	Prestation à caractère familial	/						
33.03	Sécurité sociale	/						
	Total							

المصدر: جامعة زيان عاشور بالجلفة

نلاحظ من خلال الجدول أن عملية طلب المناصب المالية تتم حسب كل مجموعة من مجموعات الشبكة الاستدلالية للمرتبات طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، وحسب كل باب من أبواب المكونة للراتب وملحقاته ، حيث نجد وفق التصنيف ، كل من مجموعة خارج الصنف ، من الصنف قسم فرعي 1 إلى قسم فرعي 7 ، مجموعة أ " التأطير " ، من الصنف 11 إلى الصنف 17 ، المجموعة ب " التطبيق " ، من الصنف 09 إلى الصنف 10 ، المجموعة ج " التحكم " ، من الصنف 07 إلى الصنف 08 ، المجموعة د " التنفيذ " من الصنف 01 إلى الصنف 06.

أما أقسام الراتب وملحقاته فنجد كل من راتب النشاط حسب الباب "31.01"، المنح ومختلف التعويضات حسب الباب "31.02"، أما العمال المتعاقدين فقد تم تخصيص لهم باب "31.03" بكل منح والتعويضات الخاصة بهم، أما المنح العائلية فهي في باب "33.01" بما فيها الزوج والأولاد، أما الضمان الاجتماعي فنجد في الباب "33.03".

لنفرض أن جامعة زيان عاشور بالجلفة خلال إعدادها لقانون المالية لسنة 2023، ستقوم بملى الجداول الخاصة بالمناصب المالية المطلوبة و الأثر المالي المترتب عنه، حيث أنها ستطلب المناصب المالية الخاصة بالترقية في الرتبة وفق الجدول الموالي:

الجدول 2: المناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

الرتبة	الصف	عدد المناصب المالية
متصرف مستشار	16	4
متصرف رئيسي	14	6
متصرف محلل	13	4
متصرف	12	5
مساعد متصرف	11	2
مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	14	1
ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الثاني	13	2
ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الأول	12	1
كاتبة مديرية رئيسي	10	1
تقني سامي في الإعلام الآلي	10	1
محاسب إداري رئيسي	10	1
ملحق رئيسي للإدارة	10	1
ملحق الإدارة	09	1
عون إدلة رئيسي	08	1
كاتب	06	2
المجموع		33

المصدر: من إعداد الباحث بناء على تقديرات السنوات السابقة للجامعة الجلفة

أما في حالة القيام بالتقديرات الخاصة بالأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023، فإن حسب مراسلة الأمين العام للوزارة رقم 355 المتضمنة مذكرة توجيهية حول توحيد سياسة التوظيف الداخلي والخارجي على مستوى جميع المؤسسات تحت الوصاية، التي تحت على وجوب استكمال جميع عمليات التوظيف الداخلي والخارجي قبل التاريخ 31 جويلية سنة 2022.

أي أن التقديرات للأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023، تبنى على أساس 06 أشهر كحد أقصى ، وبالتالي يتم التقدير على أساس ذلك ، وفق الجداول التالية :

الجدول 3: تقدير الراتب للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

الرتبة	الصف	عدد المناصب المالية	النقطة الاستدلالية	القيمة الاستدلالية	الراتب	المجموع الكلي للمناصب المالية
متصرف مستشار	16	4	713	45	32 085.00	770 040.00
مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	14	1	621	45	27 945.00	167 670.00
متصرف رئيسي	14	6	621	45	27 945.00	1 006 020.00
متصرف محلل	13	4	578	45	26 010.00	624 240.00
ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الثاني	13	2	578	45	26 010.00	312 120.00
متصرف	12	5	537	45	24 165.00	724 950.00
ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الأول	12	1	537	45	24 165.00	144 990.00
مساعد متصرف	11	2	498	45	22 410.00	268 920.00
المجموع		25			210 735.00	4 018 950.00
كاتبة مديرية رئيسي	10	1	453	45	20 385.00	122 310.00
تقني سامي في الإعلام الآلي	10	1	453	45	20 385.00	122 310.00
محاسب إداري رئيسي	10	1	453	45	20 385.00	122 310.00
ملحق رئيسي للإدارة	10	1	453	45	20 385.00	122 310.00
ملحق الإدارة	9	1	418	45	18 810.00	112 860.00
المجموع		5			100 350.00	602 100.00
عون إدارة رئيسي	8	1	379	45	17 055.00	102 330.00
المجموع		1			17 055.00	102 330.00
كاتب	6	2	315	45	14 175.00	170 100.00
المجموع		2			14 175.00	170 100.00

المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول نلاحظ أن مجموعة أ " التأخير " تشكل أكبر عدد للمناصب المالية المفتوحة للترقية في الرتبة، و التي تقدر ب 25 منصب ، في حين أن مجموعة ب " التطبيق " تقدر ب 5 مناصب ، و مجموعة ج " التحكم " فهي تقدر بمنصب واحد ، أما مجموعة " التنفيذ " فقد تم تقديرها بمنصبين (02) .

من خلال المذكرة التوجيهية ، فقد تم التقدير على أساس 06 أشهر ، أي ضرب جميع المبالغ في 6 ، حتى يمكن تقدير المبالغ التي يمكن التكفل بها في ميزانية 2023 من خلال حساب راتب الشهري كل رتبة ، وهذا عن طريق ضرب القيمة الاستدلالية المحددة ب 45 دج مع النقطة الاستدلالية لكل صنف من أجل استخراج الراتب والذي يسمى بالأجر القاعدي. بعد حساب الراتب حسب كل رتبة و كل صنف يتم ضربه في عدد المناصب المالية المتوقع فتحها في ميزانية 2023 من أجل تحديد الكتلة الإجمالية التي يمكن تغطيتها في حالة فتح هاته المناصب مع نفس العدد .

الجدول 4: تقدير المنح والعلاوات المرتبطة بالراتب للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

المبلغ الكلي	الراتب	المردودية	المنح والعلاوات	المجموعة
3 215 160.00	4 018 950.00	%30	%50	التأطير
391 365.00	602 100.00	%30	%35	التطبيق
66 514.50	102 330.00	%30	%35	التحكم
110 565.00	170 100.00	%30	%35	التنفيذ

المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول ، فإن عملية التقدير جاءت بناء على المنح والتعويضات الممنوحة لكل صنف أو رتبة ، حيث أن مجموعة التأطير ، تستفيد من منحتين ، %40 و %10 على التوالي ، في حين باقي المجموعات تستفيد أيضا من منحتين ، %25 و %10 على التوالي. كما تم ضربهم في 6 أشهر من أجل تحديد الكتلة الإجمالية للمنح والعلاوات التي يمكن تغطيتها في حالة فتح هاته المناصب مع نفس العدد.

الجدول 5: تقدير المنح العائلية المرتبطة بالراتب للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

المبلغ الكلي	عدد المستفيدين	القيمة	التعيين
72000.00	20	300.00	المنح العائلية
96000.00	20	800.00	منحة الأجر الوحيد

المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول، فإن عملية التقدير جاءت من خلال تحديد أن عدد 20 موظف من ممكن ترقيةهم إلى رتبة أعلى، لديهم زوج و طفلين لكل موظف، أي ضرب 20 موظف في 2 ، بالنسبة للمنح العائلية في قيمتها المقدرة بـ300. دج ، و ضرب 20 موظف في 1 ، بالمنحة الأجر الوحيد (الزوج بدون عمل) في قيمتها المقدرة بـ 800.00 دج .

الجدول 6: تقدير تكاليف الضمان الاجتماعي المرتبطة بالراتب للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

المبلغ الكلي	النسبة	المنح والعلاوات	الراتب	التعيين
1 808 527.50	%25	3 215 160.00	4 018 950.00	التأطير
1 490 197.50	%25	391 365.00	602 100.00	التطبيق
253 266.75	%25	66 514.50	102 330.00	التحكم
420 997.50	%25	110 565.00	170 100.00	التنفيذ

المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول ، تم حساب تكاليف الضمان الاجتماعي المرتبطة بالراتب للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023 من خلال جمع الراتب والمنح والعلاوات وضربهما في النسبة %25 المحددة قانونا من أجل تحديد قيمة أعباء الضمان الاجتماعي الواجب دفعها من طرف المستخدم إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

الجدول 7: الأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

Tableau n° 05								
Incidences financières des postes budgétaires demandés pour 2023								
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE								
Chapitre	Libellés	Fonctions supérieures	Hors catégories	Personnel de conception	Personnel d'application	Personnel de maîtrise	Personnel d'exécution	TOTAL
31.01	Traitement d'activité	/		4 018 950.00	602 100.00	102 330.00	170 100.00	4 893 480.00
31.02	Indemnités et allocations diverses	/		3 215 160.00	391 365.00	66 514.50	110 565.00	3 783 604.50
31.03	personnel contractuel	/		/	/	/		0.00
33.01	Prestation à caractère familial	/		102 000.00	39 600.00	8 800.00	17 600.00	168 000.00
33.03	Sécurité sociale	/		1 808 527.50	1 490 197.50	253 266.75	420 997.50	3 972 989.25
	Total			9 144 637.50	2 523 262.50	430 911.25	719 262.50	12 818 073.75

المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجداول السابقة

من خلال الجدول ، نلاحظ أن الأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة بعنوان سنة 2023 للترقية في الترتيب حسب كل مستوى ، التأطير ، قدر المبالغ بقيمة 9.144.637.50 دج ، التطبيق ، قدر بـ 2.523.262.50 دج ، التحكم ، قدر بـ 430.911.25 دج ، في حين قدر مستوى التنفيذ بـ 719.262.50 دج .

أما الأثر المالي للمناصب المالية المطلوبة بعنوان سنة 2023 للترقية في الترتيب حسب كل باب، نجد أن باب الرواتب قدر بـ 4.893.480.00 دج ، باب المنح والتعويضات قدر بـ 3.783.604.50 دج ، باب المنح العائلية قدر بـ 168.000 دج ، أما باب الأعباء الاجتماعية الخاصة بالضمان الاجتماعي فقد قدرت بـ 3.972.989.25 دج

3-2 الأثر المالي التحويلي للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023 :

إن حساب الأثر المالي لعملية التحويل التلقائي للمناصب المالية المطلوبة للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023 ، يتم حساب على أساس فرق في الراتب والمنح والعلاوات بين التصنيف القديم والتصنيف الجديد، وكذا الأعباء المترتبة عنها ، في حين أن منح العائلية لا تتغير بحكم أن الموظف كان مستفيدا .

إن عملية تقدير فارق الراتب بين الرتبة الأصلية و الرتبة الترقية يتم وفق مايلي :

- فارق الراتب بين التصنيف القديم والتصنيف الجديد من خلال النقطة الاستدلالية

- فارق في المنح والعلاوات بين التصنيف القديم والجديد من خلال قيمة المنح والعلاوات

- فارق الخبرة المهنية في الدرجات في عادة لا يكون كبيرا ، بحكم أن المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07

مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع

رواتبهم، التي تتضمن " يعاد تصنيف الموظف الذي رقي إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة من الترقية للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية" .
- فارق في قيمة الأعباء الاجتماعية بين التصنيف القديم والتصنيف الجديد

الجدول 8: المناصب المالية التي يتم تحويلها تلقائيا للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

الرتبة	الصف	عدد المناصب المالية
متصرف مستشار	16	5
مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	14	16
مهندس دولة رئيسي في الاعلام الالي	14	9
متصرف رئيسي	14	38
محافظ المكتبات الجامعية	14	2
مهندس دولة للمخابر الجامعية	13	5
متصرف محلل	13	17
ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الثاني	13	18
مقتصد جامعي رئيسي	13	2
مهندس دولة في الاعلام الالي	13	1
منشط جامعي من المستوى الثاني	13	2
متصرف	12	2
ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الأول	12	5
مساعد مهندس مستوى 2 في الاعلام الالي	12	5
مساعد متصرف	11	22
مساعد مهندس مستوى 1 في الاعلام الالي	11	28
كاتبة مديرية رئيسي	10	13
مساعد المكتبات الجامعية	10	4
تقني سامي في الإعلام الآلي	10	18
محاسب إداري رئيسي	10	8
ملحق رئيسي للإدارة	10	10
ملحق الإدارة	9	6
عون إدارة رئيسي	8	5
كاتب مديرية	8	2
كاتب	6	47
المجموع		290

المصدر: من إعداد الباحث بناء على الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية للترقية في الرتبة

الجدول 9: فارق الراتب للمناصب المالية التي يتم تحويلها تلقائياً للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

فارق الراتب	راتب الرتبة الأصلية	راتب الرتبة الترقية	القيمة	النقطة الاستدلالية	عدد المناصب المالية	الصف	الرتبة
124 200.00	27 945.00	32 085.00	45	713	5	16	متصرف مستشار
185 760.00	26 010.00	27 945.00	45	621	16	14	مهندس رئيسي للمخابر الجامعية
104 490.00	26 010.00	27 945.00	45	621	9	14	مهندس دولة رئيسي في الإعلام الآلي
441 180.00	26 010.00	27 945.00	45	621	38	14	متصرف رئيسي
23 220.00	26 010.00	27 945.00	45	621	2	14	محافظ المكتبات الجامعية
55 350.00	24 165.00	26 010.00	45	578	5	13	مهندس دولة للمخابر الجامعية
188 190.00	24 165.00	26 010.00	45	578	17	13	متصرف محلل
199 260.00	24 165.00	26 010.00	45	578	18	13	ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الثاني
43 200.00	22 410.00	26 010.00	45	578	2	13	مقتصد جامعي رئيسي
21 600.00	22 410.00	26 010.00	45	578	1	13	مهندس دولة في الإعلام الآلي
43 200.00	22 410.00	26 010.00	45	578	2	13	منشط جامعي من المستوى الثاني
21 060.00	22 410.00	24 165.00	45	537	2	12	متصرف
113 400.00	20 385.00	24 165.00	45	537	5	12	ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الأول
52 650.00	22 410.00	24 165.00	45	537	5	12	مساعد مهندس مستوى 2 في الإعلام الآلي
706 860.00	17 055.00	22 410.00	45	498	22	11	مساعد متصرف
604 800.00	18 810.00	22 410.00	45	498	28	11	مساعد مهندس مستوى 1 في الإعلام الآلي
2 928 420.00					177		المجموع
259 740.00	17 055.00	20 385.00	45	453	13	10	كاتبة مديرية رئيسي
113 400.00	15 660.00	20 385.00	45	453	4	10	مساعد المكتبات الجامعية
359 640.00	17 055.00	20 385.00	45	453	18	10	تقني سامي في الإعلام الآلي
159 840.00	17 055.00	20 385.00	45	453	8	10	محاسب إداري رئيسي
199 800.00	17 055.00	20 385.00	45	453	10	10	ملحق رئيسي للإدارة
63 180.00	17 055.00	18 810.00	45	418	6	9	ملحق الإدارة
1 155 600.00					59		المجموع
41 850.00	15 660.00	17 055.00	45	379	5	8	عون إدارة رئيسي
34 560.00	14 175.00	17 055.00	45	379	2	8	كاتب مديرية
76 410.00					7		المجموع
342 630.00	12 960.00	14 175.00	45	315	47	6	كاتب
342 630.00					47		المجموع
4 503 060.00							المجموع الكلي

المصدر : المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول نلاحظ أن مجموعة أ " التأطير " تشكل أكبر عدد للمناصب المالية المفتوحة للترقية في الرتبة، و التي تقدر ب 177 منصب ، في حين أن مجموعة ب " التطبيق " تقدر ب 59 منصب ، و مجموعة ج " التحكم " فهي تقدر ب 07 مناصب ، أما مجموعة " التنفيذ " فقد تم تقديرها ب 47 منصب .

من خلال المذكرة التوجيهية ، فقد تم التقدير على أساس 06 أشهر ، حتى يمكن تقدير المبالغ التي يمكن التكفل بها في ميزانية 2023 من خلال حساب راتب الشهري كل رتبة ، وهذا عن طريق ضرب القيمة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج مع النقطة الاستدلالية لكل صنف من أجل استخراج الراتب الترقية.

بعد حساب راتب رتبة ترقية، نقوم بحساب راتب رتبة الأصلية، ثم نحسب فارق الرتب ، الذي يتم ضربه في 06 أشهر من أجل تحديد الكتلة الإجمالية التي يمكن تغطيتها في حالة التحويل التلقائي للمناصب المالية بعنوان ميزانية 2023. من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى مجموعة التأطير قدر فارق الراتب بـ 2 928 420.00 دج في حين أن مجموعة التطبيق مقدرة بـ 1 155 600.00 دج ، أما مجموعة التحكم فقدرت بـ 76 410.00 ، وأخيرا فإن مجموعة التنفيذ فقد قدرت بـ 342 630.00 ، أي أن مجموعة فارق الراتب لجميع الرتب التي يتم التكفل بها عن طريق عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية قدر بـ 4 503 060.00 دج

الجدول 10 :تقدير فارق المنح والعلاوات المرتبطة بالمناصب المالية التي يتم تحويلها تلقائيا للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

المبلغ الكلي	فارق الراتب	المردودية	المنح والعلاوات	المجموعة
2 342 736.00	2 928 420.00	%30	%50	التأطير
751 140.00	1 155 600.00	%30	%35	التطبيق
49 666.50	76 410.00	%30	%35	التحكم
222 709.50	342 630.00	%30	%35	التنفيذ

المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول نلاحظ أن مجموعة التأطير قدر بـ 2 342 736.00 ، مجموعة التطبيق قدرت بـ 751 140.00 دج ، أما مجموعة التحكم فقدرت بـ 49 666.50 دج ، أما مجموعة التنفيذ فقدرت بـ 222 709.50 دج .

الجدول 11 :تقدير تكاليف الضمان الاجتماعي المرتبطة بالمناصب المالية التي يتم تحويلها تلقائيا للترقية في الرتبة بعنوان سنة 2023

المبلغ الكلي	النسبة	فارق المنح والعلاوات	فارق الراتب	التعيين
1 317 789.00	%25	2 342 736.00	2 928 420.00	التأطير
476 685.00	%25	751 140.00	1 155 600.00	التطبيق
31 519.13	%25	49 666.50	76 410.00	التحكم
141 334.88	%25	222 709.50	342 630.00	التنفيذ
1 967 328.00				المجموع

المصدر : من إعداد الباحث

من خلال الجدول، فإن قيمة أعباء الضمان الاجتماعي الواجب دفعها من طرف المستخدم إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في حالة التحويل التلقائي للمناصب المالية هو 1 967 328.00 .

4. تحليل النتائج:

من خلال دراستنا لأثر تحويل المناصب المالية بعنوان سنة 2023 لمختلف الرتب التي قد يمكن فتحها من طرف جامعة الجلفة للتكفل بالموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية للترقية في الرتبة حسب القوانين الأساسية المعمول بها، خلال سنة 2023، يمكننا الخروج بمجموعة من النتائج المهمة:

- أن الأثر المالي لاستحداث 33 منصب للترقية في الرتبة، يمكنها أن تتكفل بما يقارب 290 منصب مالي في حالة القيام بعملية التحويل التلقائي.
- أن فارق الراتب لعملية التحويل التلقائي لـ 290 منصب مالي والمقدر بـ 4 503 060.00 دج، أقل من استحداث 33 منصب مالي المقدر بـ 4 893 480.00 دج .
- أن فارق المنح والعلاوات لعملية التحويل التلقائي قدرت بـ 3 366 252.00 ، في حين أن استحداث المناصب الجديدة فقد قدرت بـ 3 783 604.50 دج
- أما الأعباء الاجتماعية التي يجب دفعها إلى مصالح الهيئات الاجتماعية ، فقد قدرت بـ 1 967 328.00 دج ، فقد قدرت في حالة استحداث مناصب مالية جديدة بـ 3 972 989 .25

5. خاتمة:

5-1 نتائج اختبار الفرضيات :

- انطلاقاً من طريقة المعالجة التي اعتمدها الباحث والتي جمعت بين الدراسة النظرية من جهة والدراسة التطبيقية من جهة أخرى ، فقد توصل الباحث أثناء اختبار الفرضية إلى النتائج التالية :
- ❖ لا يوجد أثر لاستخدام التحويل التلقائي للمناصب المالية للترقية في الرتبة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية على ميزانيتهم، لم تتحقق الفرضية، حيث الملاحظ أن جامعة الجلفة من خلال التحويل التلقائي للمناصب المالية خلال سنة 2023 المقدر بـ 9.836.640.00 دج قد استفادت من ترقية جميع الموظفين المستوفون الشروط القانونية للترقية والبالغ عددهم 290 مقارنة باستحداث مناصب مالية جديدة بقيمة تقدر بـ 12.650.073.75 دج لترقية 33 موظف فقط.

5-2 نتائج الدراسة :

- من خلال مراجعة نتائج هذه الدراسة يمكن الإشارة إلى ما يلي :
- إن عملية التحويل التلقائي المالي للمناصب المالية هي آلية استخدمتها الدولة من خلال مصالحها المالية من أجل التكفل بترقية الموظفين في بعض الرتب في بعض القطاعات بغرض الاستجابة لمتطلبات اجتماعية ، عوض استحداث مناصب مالية جديدة ، وذلك عن طريق تقديم تراخيص استثنائية لاستغلالها في فترات محددة .
 - إن عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية ، يستفيد منها حالياً ، الرتب الآيلة للزوال المنصوص عليها في القوانين الأساسية ، وسلك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين و الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الدائمين ، وكذا قطاع الصحة بكل فئاته و أسلاكه.

➤ إن عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية ، تقتصر فقط على نمطين من الترقية ، هما مسابقة على أساس الامتحان مهني أو فحص مهني ، أو الترقية على أساس الشهادة لفئة الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين و الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الدائمين.

➤ أن عملية التحويل التلقائي للمناصب المالية ، يمكن الاستفادة منها في جامعة الجلفة للتكفل بجميع الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية للمشاركة في المسابقات والامتحانات المهنية وذلك من خلال حصولهم على معدل يساوي 10 من 20 على الأقل ، دون الحصول على نقطة اقصائية، للترقية في الرتبة الأعلى مباشرة.

3-5 التوصيات :

استنادا للمراجعة النظرية وبناء على نتائج الجانب العملي منها ، فقد تمت التوصية بما يلي :

➤ بأن تقوم الدولة بالسماح للمؤسسات والإدارات العمومية بعملية التحويل التلقائي للمناصب المالية للترقية في الرتبة لجميع الموظفين دون استثناء من أجل التكفل بهم ، دون انتظار استحداث مناصب مالية جديدة ، وهذا من أجل الاستغلال الرشيد لنفقاتها.

6. الهوامش والإحالات:

¹ مرسوم تشريعي رقم 93-01 مؤرخ في 26 رجب عام 1413 الموافق 19 يناير سنة 1993، يتضمن قانون المالية لسنة 1993، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 04 الصادر بتاريخ 27 رجب عام 1413 هـ ، ص 73.

² المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المديرية العامة للميزانية، "تعليمية وزارية مشتركة رقم 009 مؤرخة في 23 أكتوبر 2016 ، تحدد العلاقات الوظيفية بين مصالح المدويرة العامة للميزانية والمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري في إطار مهامهم المتعلقة بضبط تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية"، الجزائر، 2016، ص ص: 3-4.

³ مرسوم تشريعي رقم 93-01 مؤرخ في 26 رجب عام 1413 الموافق 19 يناير سنة 1993، مرجع سبق ذكره.

⁴ تعليمية رقم 02 المؤرخة في 20 أوت 2006، المتضمن عقلمة المناصب المالية في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ، " مجموعة من المناشير والتعليمات "، المديرية العامة للتوظيف العمومية، 2007، ص 121.

⁵ بلعراي عبد الكرم، "نظام الترقية في الوظيفة العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، المجلد 1، العدد 1، المركز الجامعي بالبيضاء، الجزائر، 2013، ص 23.

⁶ رقام ليندة، "مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ولاية سطيف"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 02 ، جامعة تبسة، الجزائر، ديسمبر 2021، ص 91.

⁷ صيلع المسعود، "الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر"، مجلة مفاهيم، المجلد 5، العدد 1، جامعة الجلفة، الجزائر، 2022، ص 99.

⁸ قاضي أمينة، "سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضا الوظيفي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية ، المجلد 03، العدد 16، جامعة سعيدة، الجزائر، 2021، ص 187.

⁹ المادة 107 من أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو سنة 2006، ص 10.

¹⁰ المنشور رقم 04 المؤرخ 30 نوفمبر 2017، المتضمن الترقية على أساس الشهادة ، المديرية العامة للتوظيف العمومية ، 2017، ص 1.

¹¹ المادة 46 من مرسوم تنفيذي رقم 16 - 280 مؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية ، العدد 66 الصادر بتاريخ 9 نوفمبر سنة 2016، ص 18.

¹² المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 16 الصادر بتاريخ 17 شوال عام 1416 هـ، ص 6.

¹³ ضيف عبد القادر، "موانع الترقية في الوظائف العليا في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 2، جامعة الأغواط، الجزائر، 2018، ص 508.

¹⁴ تعليمة وزارية مشتركة مؤرخة في 23 ديسمبر 2019، تتضمن كفاءات التكفل بترقية الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين التابعين لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

¹⁵ تعليمة وزارية مشتركة رقم 02 مؤرخة في 26 أوت 2014 تتعلق بترقية الموظفين المنتمين للرتب الآيلة إلى الزوال. 2014، ص 1.