

النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية The legal regime for the promotion of the public Servant in public administrations and institutions.

دندن جمال الدين *

كلية الحقوق، جامعة الجزائر1

denden.djameledine@yahoo.fr

تاريخ إرسال المقال: 2021-08-14 تاريخ قبول المقال: 2022-02-04 تاريخ نشر المقال: 2022-31-30

الملخص:

من خلال هذه الدراسة وبعد تعريف مفهوم الترقية تناولنا نظرة المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06 لنظام الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة من حيث تعريفها وضماناتها وشروطها وإجراءاتها، نستنتج أن المشرع الجزائري استند في نظام الترقية على المزوجة بين معيار الأقدمية والخبرة المهنية ومعيار الكفاءة في اختيار من هو أهل للترقية والتقدم والصعود في المسار المهني الأمر الذي يعود بالفائدة على الدولة من جهة وضمان حقوق الموظفين ومن بين أهمها الترقية في المسار المهني.

الكلمات المفتاحية: الترقية في الدرجات، الترقية في الرتبة، الوظيفة العمومية، المؤسسات والإدارات العمومية.

Abstract:

Through this study and after having defined the notion of promotion, we examined the point of view of the Algerian legislator, through the Ordinance n° 06-03, on the system of promotion in the echelons and promotion in grade in terms of its definition, guarantees, conditions and modalities, and we concluded that the Algerian legislator based the promotion system on the combination between the level of seniority and the professional experience as well as the criterion of competence to choose the one who is qualified for the promotion and advancement in professional career. Thus, in addition to guaranteeing the rights of public servants, in particular professional promotion, the State also benefits from this matter.

Keywords: promotion in the echelons, promotion in grade, public service, Public institutions and administrations.

المقدمة:

تحتل الوظيفة العمومية باهتمام كبير في الدول المعاصرة، حيث بات من المؤكد أنه لا يمكن للدولة تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلا إذا كانت الوظيفة العمومية فيها منظمة تنظيمًا إداريًا وقانونيًا وبشريا دقيقًا¹.

* المؤلف المرسل

¹ خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، مقدمة جامعة الشرق الأوسط، السنة الجامعية: 2011-2012، ص 01.

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

ومن هذا المنطلق تحرص كل دولة على وضع نظام موضوعى وعقلانى لتنظيم شؤون التوظيف والموظفين فى أجهزتها الإدارية المختلفة، وبخاصة العنصر البشرى الذى يعد العمود الفقري لعملية التنمية فى الدولة. وتعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة فى تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر من أداء المهام والمسؤوليات المكلف بها، فالموظف وفى أى منظمة لا يسعى فقط إلى الحصول على مقابل مادي، وإنما يطمح إلى أعلى المناصب التى تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المنظمة الإدارية وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفيين واستمرار الخبرة المهنية.

وعلى هذا الأساس نجد نظام الترقية كأسلوب للتحفيز من الدرجة الأولى مصدره فى الأمر رقم 06-03 المؤرخ فى 16 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسى العام للوظيفة العمومية والجاري به العمل إلى يومنا هذا، ولأنه أعطى الصلاحية للقوانين الأساسية الخاصة لتبيان كيفية تطبيق أحكامه بما يتناسب وخصوصية أسلاك ورتب معينة، كان لزاما الرجوع إلى نصوصه واستقرائها، وكذا إلى أحكام القوانين الأساسية الخاصة، على اعتبار أنها كرس فى طياتها فكرة الترقية بأسلوب استثنائى، جعلته ينفرد بخصوصية ذات أهمية وأثر على طرفي العلاقة الوظيفية¹.

وتكمن أهمية هذه الدراسة فى تسليط الضوء على أنواع الترقية فى المؤسسات والإدارات العمومية والشروط التى ينبغى توافرها للاستفادة من كل نوع منها، فضلا على توضيح كيفية إجرائها والمراحل التى تمر بها وفقا لما تنص عليه النصوص القانونية.

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية: كيف عالج المشرع الجزائرى ترقية الموظف العمومى كحق من حقوقه الأساسية ودعامة لمساره المهني؟

ولمحاولة الإجابة على هذه الإشكالية تم اعتماد المنهج التحليلي من خلال تحليل النظام القانونى للترقية وبيان أسسها وأنواعها وشروطها والمبادئ التى تحكمها وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائرى.

وقد تناولنا هذه الدراسة فى بحثين، خصصنا المبحث الأول للترقية فى الدرجات، بينما خصصنا المبحث الثانى للترقية فى الرتبة.

المبحث الأول: الترقية فى الدرجات

ينظم مسألة الترقية فى الدرجات أحكام المادة 106 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ فى 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسى العام للوظيفة العمومية، وكذا أحكام مواد الفصل الثانى من المرسوم الرئاسى رقم 07-304 المؤرخ فى 29-09-2007، الذى يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

¹ نبيلة أفوجيل، خصوصية نظام الترقية فى الأمر رقم 06-03، مجلة الاجتهاد القضائى، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021، ص 410.

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

وسنتناول فى هذا المبحث تعريف الترقية فى الدرجات، مع التركيز على تعريف المشرع لها، والضمانات التى أوردها لهذا النوع من الترقية حماية لحقوق الموظف، ثم نتناول شروط وإجراءات الترقية فى الدرجات كما حددها الأمر رقم 03-06 والنصوص التنظيمية ذات الصلة.

المطلب الأول: تعريف الترقية فى الدرجات وضماناتها

تعتبر الترقية فى الدرجات أحد صور تثمين الخبرة المهنية التى يكتسبها الموظف، وهى تتمثل فى الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة، وبصفة مستمرة. وترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانونى وبالتالى ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية بحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير فى طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور فى منصبه أو رتبته¹.

أولاً: تعريف الترقية فى الدرجات

يقصد بالترقية فى الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة فى ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة فى السنة المعنية، وتبعاً لتتقيط السلطة التى لها صلاحية التعيين، أو بعد إجراء دورة تكوين مما يعنى أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شروط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول للأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقية فيهم فى الدرجة.

لقد تناول المشرع تعريف الترقية فى الدرجة فى المادة 106 من الأمر رقم 03-06 حيث نصت على: "تتمثل الترقية فى الدرجات فى الانتقال من درجة على درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التى تحدد عن طريق التنظيم".

فيفهم من نص المادة أن الترقية فى الدرجة هى صعود الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة فى ذات الرتبة وذلك لتوفر شرط الأقدمية المطلوبة وذلك تبعاً لتتقيط السلطة التى لها صلاحية التعيين.

فالترقية فى الدرجة هى مجرد تقدم آلى فى درجات الرتبة الواحدة مع تحفيزات وزيادة فى الراتب، أى أن الموظف يبقى يمارس نفس الأعمال والمسؤوليات التى كان يمارسها قبل ترقيته فى الدرجة.

فالترقية فى الدرجة تتم بصفة مستمرة بالنسبة للموظف، والغرض من إقرارها تحفيز الموظف الذى أثبت مدة بقاء أو عمل ونشاط داخل إدارة معينة، فالموظف الذى يلتحق بإدارة ويقضى بها عدد من السنوات من النشاط والأداء سوف لن تكون درجته ذاتها بالنسبة لموظف آخر حديث التوظيف فى الإدارة ولو كانا فى

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 182.

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

نفس الرتبة ويحملان ذات المؤهل العلمى، فتجربة الموظف القديم شفعت له الترقية من درجة إلى أخرى بصفة مستمرة ويقابل الدرجة الجديدة تعويضات مالية من شأنها تحسين ظروف الموظف المادية. أخضع المشرع الجزائرى الترقية فى الدرجات إلى الوتائر والكيفيات التى أحالها إلى التنظيم وتضمنها المرسوم الرئاسى رقم 07-304 المحدد للشبكة الاستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم، حيث تطرق إلى الترقية فى الدرجات فى الفصل الثانى منه تحت عنوان "الخبرة المهنية"، حيث يتبين من المادة 09 من هذا المرسوم أن المشرع الجزائرى يتجه إلى ربط الترقية فى الدرجات بالخبرة المهنية (الأقدمية) كشرط أساسى حيث جاء فى نص المادة "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التى اكتسبها الموظف فى الترقية فى الدرجة". أما المادة 10 من ذات المرسوم فقد جاءت بالجديد حيث أصبح سلم الدرجات يتكون من 12 درجة بعد أن كان 10 درجات فى القوانين السابقة حيث نصت على: "تتمثل الترقية فى الدرجة فى الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة فى حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة". حددت المادة 11 من ذات المرسوم الوتائر الثلاث المعتمدة فى عملية الانتقال من درجة إلى درجة أعلى حيث نصت على ما يلى: "تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية فى كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا ومتوسطة وقصى طبقا للجدول الآتى:

الترقية فى الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	03 سنوات	03 سنوات و 6 أشهر
المجموع	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: المرسوم الرئاسى رقم 07-304 المحدد للشبكة الاستدلالية للموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، لسنة 2007.

انطلاقا مما سبق فلا ترتبط الترقية فى الدرجة إلا بارتفاع فى الأقدمية وبالتالي فى التجربة التى يكتسبها الموظف، ويكون بطريقة تلقائية ومنتظمة بانقضاء فترة عمل محددة بواسطة القانون وتختلف باختلاف وتائر الترقية فى حدود عدد الدرجات 12 يضاف إليها تقييط الإدارة المختصة.

ثانيا: ضمانات الترقية فى الدرجات

تحدد الترقية فى الدرجة أو تعويض الخبرة بزيادة استدلالية طبقا لوتيرة الترقية، حيث يشترط على الموظفين من أجل الانتقال أو التقدم من درجة إلى درجة أعلى مباشرة أن تتوفر فيهم الأقدمية المطلوبة والتي تتراوح بين سنتين (02) و 6 أشهر وثلاثة (03) سنوات و 6 أشهر كحد أقصى تحسب النسب حسب المادة 12 من المرسوم الرئاسى رقم 07-304 تبعا للوتائر المنصوص عليها فى المادة 11 وذلك كما يلى: فمن بين 10

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

موظفين مسجلين فى جدول الترقية نجد أن (04) يرقون فى المدة الدنيا و (04) يرقون فى المدة المتوسطة و (02) يرقون فى المدة القصوى.

وتجدر الإشارة أن القانون يتيح لبعض القوانين الأساسية الخاصة اعتماد نظام الوترتين للترقية فى الدرجة، وفى هذه الحالة أى فى حالة اعتماد القانون الأساسى الخاص نظام الوترتين فإنه من ضمن 10 موظفين، فإن (06) يرقون فى المدة الدنيا و (04) بالمدة القصوى.

وتعد الترقية من درجة إلى أخرى بالمدة القصوى حقا مكتسبا للموظف كما جاءت به المادة 13 من ذات المرسوم التى تنص على: "تتم الترقية فى الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى".

يستفيد الموظف الذى يشغل منصب عال أو وظيفة عليا فى الدولة من الترقية فى الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا، وهذا ما جاءت به المادة 14 من المرسوم الرئاسى رقم 07-304: "يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا فى الدولة من الترقية فى الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا خارج النسب المنصوص عليها فى المادة 12 أعلاه".

يمكن للموظف المنتدب أن يستفيد مدة انتدابه من حقه فى الترقية فى الدرجة فى وظيفته الأصلية على أساس المدة المتوسطة وهذا ما نصت عليه المادة 133 من الأمر رقم 06-03 حيث جاء فيها: "الانتداب هو حالة الموظف الذى يوضع خارج سلكه الأصلى أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته فى هذا السلك من حقوقه فى الأقدمية وفى الترقية فى الدرجات ...".

كما يحتفظ الموظف فى وضعية الخدمة الوطنية بحقوقه فى الترقية فى الدرجات، وهذا حسب نص المادة 154 الفقرة 02 من الأمر رقم 06-03 والتى جاء فيها: "... يحتفظ الموظف فى هذه الوضعية بحقوقه فى الترقية فى الدرجات والتقاعد".

إنّ الموظفين الذين تابعوا دورات تكوينية يمكن ترقيةهم فى الدرجة حيث تمنح درجة إضافية للموظفين الذين خضعوا لدورة تكوينية لتحسين المستوى وتجديد المعلومات لمدة 09 أشهر أو أكثر فى الجزائر أو خارج الجزائر، وهذا طبقا لما جاء فى المرسوم رقم 96-92 المؤرخ فى 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

وتتم ترقية الموظف الذى يوجد فى عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية.

وأخيرا يجدر الذكر أن الموظفين الذين يمارسون عملهم فى بعض مناطق التراب الوطنى (الجنوب) يستفيدون من تخفيض فى الأقدمية للإلتحاق بالمنصب الأعلى وكذلك الترقية فى الدرجات، وهذا تطبيقا للمرسوم رقم 72-199 المؤرخ فى 05 أكتوبر 1972 المعدل والمتضمن منح إمتيازات خاصة لموظفي

النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية

الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات السائرة والوحدات، وبناء على ذلك المرسوم صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 جانفي 1974 يحدد شروط تطبيق المرسوم المذكور أعلاه والذي منح للموظفين الذين يمارسون أعمالهم في الوحدات والسائرة حقا في الزيادة السنوية بالأقدمية تتراوح بين (02) شهرين بالنسبة للمنطقة الأولى (الأغواط) إلى (04) أشهر بالنسبة للمنطقة الرابعة بأقصى الجنوب (أدرار، تمنراست، إليزي، تندوف حاليا).

وهذه الزيادة في الأقدمية تحسب في الترقية في الدرجة كاملة أما في الترقية إلى رتبة أعلى فتحسب في تخفيض شرط الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى المعني في حدود الزيادة المذكورة أعلاه.

المطلب الثاني: شروط وإجراءات الترقية في الدرجات

لقد نظمت القوانين الأساسية للوظيفة العمومية شروط وإجراءات الترقية سواء كانت في الدرجة أو في الرتبة بنصوص وبكيفية مختلفة. ولذلك من أجل ترقية أي موظف في سلم الدرجات يجب توفر فيه مجموعة من الشروط القانونية والتي تضمنتها أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وسنتناول في هذا المطلب شروط الترقية في الدرجات وكذلك إجراءات الترقية وكيفياتها.

أولا: شروط الترقية في الدرجات

يمكن تلخيص شروط الترقية في الدرجات في النقاط التالية:

- 1- **الأقدمية:** أي السنوات المطلوبة طبقا للمادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07
- 2- **التنقيط:** أي الحصول على التنقيط والتقييم من السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين، وإن للنقطة السنوية التي يحصل عليها الموظف دورا كبيرا في ترقية الموظف، إذ على ضوءها يتحدد إيقاع الترقية، ولا يستفيد من عملية التنقيط إلا الموظف المباشر لوظيفته. وتتكون النقطة الممنوحة للموظف من عنصرين، نقطة عددية وملاحظة عامة يفصح فيها عن قيمة الموظف المهنية.
- 3- **التسجيل في جدول الترقية:** لا يمكن للموظف أن يستفيد من الترقية بنوعيتها، إلا إذا كان مسجلا في جدول الترقية تحضره الإدارة في كل سنة.
- 4- يجب أن تكون الترقية من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة لأن القانون منع القفز على الدرجات وذلك حسب نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07.

ثانيا: إجراءات الترقية في الدرجات

تمر عملية الترقية في الدرجات بعدة مراحل وإجراءات يمكن إيجازها فيما يلي:

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

- تقوم الإدارة المستخدمة فى نهاية كل سنة بتحضير بطاقات التنقيط والتقييم السنوية لجميع الموظفين وترسلها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم وذلك لمنحهم نقطة مرقمة مرفقة بالتقدير العام والذي يبين التقييم المهني لكل موظف وطريقة أدائه مهامه وواجبات وظيفته.
- تتاح للموظف إطلاع على النقطة الممنوحة له دون التقدير العام ويمضي على بطاقة التنقيط ويمكن للموظف تقديم ملاحظاته على النقطة كتابيا على بطاقة التنقيط ، أما التقدير العام للمسؤول فهو موجه إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.
- بعد إرسال بطاقة التنقيط السنوية إلى الإدارة المستخدمة ترفقها هذه الأخيرة بأخر مستخرج قرار ترقية الموظف، وكذا قرار منحه أقدمية الجنوب حسب الحالة، أو قرار الإحالة على الإستيداع إن وجد، وترتب حسب الأسلاك والرتب، وداخل كل رتبة يتم ترتيب الموظفين حسب الدرجات المشغولة ، وترتب حسب النقاط المحصل عليها.
- بناء على ذلك يتم إعداد جدول الترقية يجب أن يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية.
- يقوم رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء باستدعاء اجتماع اللجنة وتحديد جدول أعمالها وتاريخ الاجتماع.
- تعمل اللجنة على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية وعلى إثر ذلك يحضر المحضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة ثم يرسل المحضر إلى السلطة الإدارية التي لها سلطة التعيين للتوقيع عليه، وبعد ذلك يتم استخدام قرارات فردية للترقية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين.
- وفي الأخير وبعد حصول الموظف على الترقية في الدرجة يعاد تصنيفه في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية، ويحتفظ بباقي الأقدمية وتؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة¹.
- تجدر الملاحظة طبعاً بأن الترقية في الدرجة كما سبق وأن رأينا للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة والموظفين الذين يشغلون مناصب عليا بقرار أو مقرر فردي دون التسجيل في جدول الترقية، ونفس الأمر بالنسبة للموظفين المنتدبين بمقرر فردي خارج جدول الترقية تعده الإدارة الأصلية للمعني وكذلك الأمر بالنسبة للموظف الموجود في عطلة مرضية طويلة الأمد بمقرر فردي خارج جدول الترقية.
- نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري أحاط عملية الترقية في الدرجات بجملة من الضمانات والتي تصب في مصلحة الموظف العمومي، وإن كانت الترقية في الدرجات لا تثير أي إشكال من الناحية العملية نظرا لاعتمادها على معيار الأقدمية بالدرجة الأولى وعلى نظام التقييم في المقام الثاني.

¹ سلوى نيشات، التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، السنة الجامعية: 2009-2010، ص 96.

المبحث الثانى: الترقية فى الرتبة

يقصد بالترقية فى الرتبة فى ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانونى معين وحقوق وواجبات معينة، إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف فى مسيرته المهنية الذى يوافق تقدمه فى السلم الوظيفى ويكون ذلك برتبة معينة تتميز بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك بحقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.

وقد نظم المشرع الجزائرى الترقية فى الرتبة من خلال جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، ومنها الأمر رقم 06-03 الذى نص على هذا النوع من الترقية فى المادة 107 منه التى نصت على تتمثل الترقية فى الرتبة فى تقدم الموظف فى مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة فى نفس السلك أو فى السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات المنصوص عليها.

إنّ المادة 107 من الأمر رقم 06-03 تحدد لنا 03 جوانب أساسية فى الترقية فى الرتبة، وهذه الجوانب هى تعريف المشرع للترقية فى الرتبة، كيفيات وطرق هذه الترقية وأخيرا أنواع الترقية فى الرتبة، فيقصد بالترقية فى الرتبة فى ظل القانون الأساسى العام للوظيفة العمومية الانتقال من سلك إلى سلك آخر أو من رتبة إلى أخرى فى نفس السلك، هذا النمط من الترقية يخص الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية التى حددتها المادة 107 السابقة الذكر وكذا القوانين الأساسية الخاصة. وفيما يلي سنتناول فى المطلب الأول كيفيات وطرق الترقية فى الرتبة، وفى المطلب الثانى نعالج بإيجاز أنواع الترقية فى الرتبة.

المطلب الأول: كيفيات وطرق الترقية فى الرتبة

إنّ تنوع معايير الترقية عن طريق الشهادة أو الامتحانات أو التكوين يعتبر آلية ناجعة لقياس مدى صلاحية الموظف للوظيفة التى يرشح لها نظرا لما تمثله هذه الكيفيات فى انتقاء الكفاءة، دون أن نلغى دور الإدارة الذى يتمثل فى الترقية عن طريق الاختيار.

أولا: الترقية على أساس الشهادة

وترتكز هذه الكيفية فى الترقية على معيار الشهادات العلمية المكملة للتخصص الذى اكتسبه الموظف، والتى تمكنه من الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة فى حدود المناصب المفتوحة مع ضرورة توفر الشروط وإتباع الإجراءات القانونية.

فبالنسبة للشروط فقد حددها المنشور رقم 1710 المؤرخ فى 05 نوفمبر 1996 والمتعلق بتعيين الموظفين فى رتبة أعلى، حيث يسمح للموظفين الذين تحصلوا على شهادة بعد توظيفهم الأولي بالالتحاق برتبة أعلى فى إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها، ومهما كانت طبيعة المسابقة المشروطة للالتحاق بالرتبة المعنية، فبإمكان هؤلاء الموظفين الالتحاق مباشرة على أساس الشهادة برتبة أعلى فى حدود المناصب الشاغرة

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

المخصصة للتوظيف الخارجى فى المخطط السنوى لتسيير الموارد البشرية، أما عن الإجراء فىعين الموظف الحاصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة فى رتبة أعلى بقرار فردى ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع احتفاظ الموظف بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها فى رتبته الأصلية. وهكذا يرقى الموظف إلى رتبة أعلى من التى كان يشغلها إن تحصل على شهادة أو مؤهل وهو قيد الخدمة والتى تتم وفقاً لإجراءات، تتبعها السلطة المختصة، كما يمكن ترقيته وفقاً لنمط آخر، والذي يهدف إلى تحسين المستوى وتجديد معارفه عن طريق فتح دورات تكوينية لتنمية قدرات الموظف قصد توليه أعلى المناصب¹.

ثانياً: الترقية بواسطة الامتحان المهني

يعتبر الامتحان المهني أحد الطرق المستعملة فى الترقية، إذ يعتبر أحد أساليب معيار الكفاءة فى تقلد الوظائف يمكن الموظفون الذين يتمتعون بكفاءة مهنية من الترقية إلى الرتبة الأعلى، وقد اعتمد معيار الامتحان المهني فى النصوص القانونية للوظيفة العمومية فى الجزائر². نظراً لأهمية هذه الكيفية فى الترقية فإن المشرع الجزائرى اهتم بضمان حسن سيرها والتطور المستمر فى تنظيمها، حيث تم استحداث المرسوم التنفيذى رقم 12-194 الصادر فى 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية فى المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها. وفى هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية حملت رقم 01-2013 بتاريخ 20 فيفري 2013 والمتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذى رقم 12-194 السالف الذكر والخاصة بتحديد كيفية تنظيم الامتحانات والفحوص المهنية، فالشروط المطلوب توافرها فى الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني للترقية هي إثبات سواء الأقدمية فى الرتبة أو الأقدمية فى الرتبة مقترنة بتكوين قانونى متخصص للاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد إجراء إمتحان مهني بنجاح.

ثالثاً: الترقية على أساس التكوين المتخصص

لقد نصت على هذه الطريقة و الكيفية للترقية فى الرتبة المادة 107 من الأمر رقم 06-03 وهو تكوين عادة ما يكون متوسط أو طويل المدى يتم من خلاله إعداد المترشحين لشغل منصب عمومي لأول مرة أو للالتحاق بسلك عال أو برتبة عليا أو لتحضير المسابقات والامتحانات المهنية، والتكوين يكون الغرض منه

¹ رشيدة هني، موانع الترقية فى الرتبة فى الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 150.

² عمر زعباط، النظام القانونى لترقية الموظف العمومي، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير فى الحقوق، فرع: الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية: 2012-2013، ص ص 87، 88.

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

إما تحسين المستوى للموظفين وإثراء معارفهم وتطورها أو لتجديد المعلومات حتى يتكيف الموظف مع منصب أو وظيفة جديدة وذلك نظرا لتطور وسائل وتقنيات العمل أو لتغيرات حدثت فى تنظيم المصلحة ومهامها وعملها.

ولقد أكد المرسوم التنفيذى رقم 96-62 المؤرخ فى 03 مارس 1996 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذى رقم 04-17 المؤرخ فى 22 جانفى 2004 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، أكد على أن فتح دورات التكوين المتخصص فى المؤسسات العمومية يتم بقرار من السلطة التى لها صلاحية التعيين.

رابعاً: الترقية على سبيل الاختيار:

تكون الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل فى قائمة التأهيل الذى يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة والتى قدرت بـ 10 سنوات (الخبرة المهنية المكتسبة) بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى، على أن لا يستفيد منها الموظف مرتين متتاليتين وفقاً للمادة 107 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسى العام للوظيفة العمومية.

وبالإضافة إلى شرط الأقدمية فإن الموظف يخضع لعملية تقييم من الإدارة تحدد معدل النقطة السنوية التى يمنح له والتقدير العام من مسؤوله المباشر أو السلطة التى لها صلاحية التنقيط حول طريقة أداء الموظف لمهامه وتقييم سلوكه فى المصلحة.

خامساً- الترقية على أساس الإدماج فى رتبة أعلى أو إنشاء سلك جديد:

يعد هذا النوع أسلوباً استثنائياً، تطبق وتعتمد أحكامه فى حال صدور قانون أساسى خاص يتضمن إنشاء وتكوين رتب جديدة وأسلاك بما يستجيب مع المستجدات القانونية والإدارية، فمثلاً بالنسبة لرتبة متصرف مستشار التى تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذى رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسى للأسلاك المشتركة فى المؤسسات والإدارات العمومية، أنه لآجل التكوين الأولى لهذه الرتبة نصت المادة 26 من هذا المرسوم على: "يتمج المتصرفين الرئيسيين المستوفون أقدمية 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة فى رتبة متصرف مستشار ..."

المطلب الثانى: أنواع الترقية فى الرتبة

بالعودة إلى نص المادة 107 من الأمر رقم 06-03 يتضح لنا أن المشرع الجزائرى حدد نوعان من الترقية فى الرتبة: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى فى نفس السلك و الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى فى السلك الأعلى مباشرة.

أولاً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة فى نفس السلك

يتحدد انتقال الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقاً من البنية التنظيمية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه وما تمثله هذه الهيكلية من وظائف متكاملة، وإذا عدنا إلى المادة 08 من الأمر رقم 03-06 نجدها تصنف أسلاك الموظفين ضمن 04 مجموعات.

1- المجموعة أ وتضم مجوع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات.

2- المجموعة ب وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق.

3- المجموعة ج وتضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم.

4- المجموعة د وتضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ.

وتكريساً لنظرة المشرع في اعتماد معيار التأهيل العلمي لتصنيف الرتب في الوظيفة العمومية، جاءت من المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم حيث وضحت أكثر مستويات التأهيل المطلوبة للتصنيف ضمن المجموعات الأربعة.

ثانياً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى فى السلك الأعلى مباشرة

على خلاف النوع الأول، فإن هذا النوع يفترض الانتقال من سلك إلى سلك الذي يعطيه مباشرة وفق شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي.

ويعتبر هذا النوع من الترقية في الرتبة محفزاً للتقدم والاستحقاق ووسيلة تسخرها الإدارة في حدود مناصب معينة كمكافأة الجهود التي يبذلها أحسن الموظفين لرفع قدراتهم، وذلك من خلال الطرق والكيفيات المنصوص عليها في المادة 107 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر.

وبغض النظر عن الكيفية المتبعة في الترقية في الرتبة من هذا النوع فإنها تفترض تخصيص عدد معين من المناصب الشاغرة وفقاً للمادة 09 من الأمر رقم 03-06 للموظفين الذين تثبت جدراتهم من خلال هذا النوع من الترقية.

هناك إمكانية من انتقال الموظف من سلك إلى سلك آخر بحسب شروط محددة بنص المرسوم حيث بإمكان أعوان الإدارة الرئيسيين الانتقال إلى السلك الأعلى وهو سلك ملحق بالإدارة، إذ يمكن للموظف في رتبة عون إدارة رئيسي الذي استوفى أقدمية 05 سنوات الانتقال إلى رتبة ملحق الإدارة على أساس الامتحان

النظام القانونى لترقية الموظف فى الإدارات والمؤسسات العمومية

المهني أو الترقية الاختيارية إذا استوفى شرط 10 سنوات أقدمية فى رتبته الأصلية، ويمكن له بعد ذلك الارتقاء فى سلك ملحقو الإدارة بعد إستفائه للأقدمية المطلوبة للترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة¹. وأخيرا فإن الترقية فى الرتبة بنوعيتها تتم بقرار إداري تصدره الإدارة المستخدمة وذلك بعد التأكد من توافر الشروط التي تسمح بترقية الموظف فى الرتبة وذلك بالاعتماد على معايير الكفاءة والتقييم.

الخاتمة:

وكذلك تعد الترقية أحد أهم الحوافز أحد أهم الحوافز المادية والمعنوية الإيجابية لتحسين الأداء والرفع من الكفاءة لدى الموظفين، حيث توصلنا إلى مجموعة من النتائج والملاحظات وهي كالآتي:

عالج المشرع الجزائري فى الأمر رقم 03-06 الترقية بأحكام مرنة، منح من خلالها للقوانين الأساسية الخاصة صلاحيات تطبيقها حسب ما يتناسب وكل سلك، كما أن إعادة النظر فى نظم الترقية سواء فى الرتبة أو سلم الدرجات بات من المسائل التي يجب أن تطرح بجدية وبإشراك جميع الفواعل من الموظف والنقابات المهنية إلى الإدارة العليا وصناع السياسات العامة وذلك من أجل وضع بناء متين يرتقي من خلاله الموظف خلال مساره المهني.

أما بخصوص نقطة معايير نرى الترقية أنه من الأجدر الأخذ بمعيار الكفاءة للترقية فى الرتبة فى الرتبة الأعلى مباشرة لأنها تعطي تنافسية كبيرة بين الموظفين فى البحث عن الشهادات العليا وكذا فى ابتكار عمليات جديدة فى العمل من أجل مردود أفضل للإدارة.

كذلك من الضروري صدور نصوص تنظيمية توضح بالتفصيل الشروط والإجراءات المتعلقة بكل كيفية من كيفية الترقية فى الرتبة، مع توضيح بدقة موانع الاستفادة من الترقية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- الأمر رقم 03-06 المؤرخ فى 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسى العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم الرئاسى رقم 304-07 المؤرخ فى 29-09-2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتببات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

¹ رايح قميحة، باديس بوسعيد، إشكالية الترقية فى المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، مجلة دراسات فى علم إجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، المجلد 05، العدد 01، جوان 2016، ص 15.

النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية

ثانيا: الكتب

هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

- خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، مقدمة جامعة الشرق الأوسط، السنة الجامعية: 2011-2012.

- عمر زعباط، النظام القانوني لترقية الموظف العمومي، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع: الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية: 2012-2013.

رابعا: المقالات

- سلوى تيشات، التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، السنة الجامعية: 2009-2010

- نبيلة أفوجل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021

- رشيدة هني، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2019.

- رايح قميحة، باديس بوسعيد، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، المجلد 05، العدد 01، جوان 2016.