

جامعة غرداية  
كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق



عنوان المذكرة

التسيير الاداري للمسار المهني للموظف  
(اسس ومعايير الترقية)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي حقوق

تخصص قانون اداري

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/06/25

اشراف الاستاذ:  
د. انور خان

إعداد الطالب:  
- عبد القادر الرمة

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الدرجة	الجامعة	الصفة
د. عبد الكريم بوحמידة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
د. أنور خان	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ. لشقر مبروك	أستاذ مساعد أ	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية:

2018م / 2019م - 1439هـ / 1440هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الاهداء

الحمد لله رب العالمين نشكره على ما اتم علينا من نعمة و يسر لنا في هذا العمل المنجز

اهدي تمرة جهدي هذا

الى من لا تكفيني قواميس الدنيا لأعبر عن ما احمله بداخلي اتجاهها و التي اظل مدينا لها طوال العمر و لن أفيها حقها الى اعز و اعلى ما املك في الوجود و التي اختارها الله

ان تكون الجنة تحت اقدامها امي العزيزة اطال الله في عمرها

الى من سخر حياته من اجلي و علمني درب الحياة و فتح عيني نحو الافاق التي

كنت اجهلها الى ابي رحمه الله

الى من كانت لي سند كبير في حياتي و لإنجاز هذا العمل زوجتي العزيزة

الى من تقاسمت معظم اجمل لحظات العمر و شاركوني افراحي و احزاني اخوتي و

اخواتي كل واحد باسمه

إلى كافة زملائي و زميلاتي في درب الجد و العمل من نقايين و أساتذة و معلمين و مدراء مؤسسات تربوية بأفضالهم عليا و ما قدموه لي من مساعدة سواء كانت معنوية أو مادية إلى كل

فرد باسمه أو اسمها

الى من ساقني القدر الى معرفتهم , الى رفقاء الدرب يونس , بلقاسم , محمد,

عبد المالك..... الخ و الى كافة دفعة قسم الحقوق 2019

عبد القادر

## الشكر و العرفان

لله الحمد و الشكر ان وفقني الله لإنجاز

هذا العمل, و صلي الله و سلم على سيدنا محمد و علي

آله و صحبه اجمعين و من منطلق سيدنا محمد صلي الله عليه و سلم

" مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ "

اتقدم جزيل الشكر و وافر الامتنان الأستاذي دكتور خان نور الذي

قبل مشكور الاشراف على هذه المذكرة و وجهني لاختيار هذا الموضوع

و شجعتني على البحث فيه بتوجيهاته السديده و طوال الصبر

اثناء فترة البحث الى اتمام انجاز هذا العمل فلك مني استاذي الفاضل

فائق التقدير و الاحترام

كما اتوجه بالشكر الجزيل الى اعضاء لجنة المناقشة على قراءة و

تصحيح هذه المذكرة

كما اتوجه بالشكر الجزيل لكافة اساتذة جامعة غرداية سواء من قريب او بعيد

## الملخص

تطرت في هذه المذكرة لدراسة شاملة لنظام الترقية في الوظيفة العمومية حاولت في عرض موجز تقديم المبادئ و الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، و القانون الذي يضبطها، و هذا من زاوية القانون الإداري الذي ينضوي تحته قانون الوظيفة العامة ثم موقف المشرع الجزائري من هذه المبادئ و الأسس، و ذلك منذ بداية دخول الشخص إلى هذه الوظيفة، و كفاءات الانضمام إليها إلى غاية نهاية الخدمة و انقضاء علاقة العمل بين الموظف و الإدارة.

لذا لا بد من الاهتمام الكبير و الجدي بالموظف العام من جميع الجوانب، حتى يخدم الإدارة بإخلاص و تفان، و تظهر الدولة من خلال الأعمال التي يقدمها هذا الموظف بمظهر لائق، يستوجب احترام الناس لها.

ففي الفصل الاول تناولنا فيه انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر قمنا بتوضيح النظام الاول كمصلحة او النظام المغلق بموجب هذا النظام تعتبر الوظيفة العامة سلك أو مهنة يلتحق بها الموظف منذ بداية حياته المهنية ليستقر حتى إحالته على التقاعد. و الثاني كمهنة او النظام المفتوح ينطلق هذا المفهوم من فكرة أن الإدارة العامة لا تتمتع بامتيازات خاصة تختلف عن تلك التي تتمتع بها الإدارة الخاصة مثل الإدارة الأمريكية تعتبر أن استقلال الموظفين بقانون خاص بهم وبحقوق متميزة يشكل تعديا على الحقوق الفردية والحرية والمساواة. و تطور تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر.

و في الفصل الثاني تطرقنا الى الاسس و المعايير القانونية لترقية الموظف العمومي حيث قمنا بتوضيح الترقية من حيث تعريفها , اهميتها , تمييزها عن ما يشبهها من نظم , انواعها , اهدافها , شروطها و اجراءاتها , اسس نظام الترقية , معايير نظام الترقية.

و في اخر الدراسة التي تقوم عليها الترقية لمختلف الرتب و التي تتم على اساس الاقدمية او الاختيار او الشهادة و ذكر مزايا و عيوب كل اساس منها.

## **Abstract :**

**In this memorandum, an in-depth study of the promotion system in the public service attempted to briefly present the principles and foundations of the public service and the law that governs them, in terms of administrative law under which the Public Service Act is Incorporated, It is from the beginning of the entry of the person in this position, how to adhere to it until the end of the service and at the end of the working relations between the employee and the administration.**

**Therefore, it is necessary to pay close attention to the general employee in all aspects, so that the administration serve with sincerity and dedication, and that the state manifests through the work provided by this employee with a decent appearance , which requires respect for people.**

**In the first chapter, we dealt with public order systems and the drafting of public service legislation in Algeria, explaining the first system as an interest or closed system according to this system: the public service is a stream or profession to which the employee joins from the beginning of his career until his retirement. And the second, as a profession or open system, is based on the principle that the public administration does not enjoy special privileges of private administration, such as the opinion of the administration that the independence of employees by their own law and their separate rights constitutes a violation of individual rights, liberty and equality. And the development of the legislation on public service in Algeria.**

**In the second chapter, in which we discussed the legal bases and norms for the promotion of the public employee, we explained the promotion in terms of definition, importance, discrimination of similar systems, types, objectives, conditions and procedures, basic promotion system, promotion system standards.**

**And in the latest study, which relies on the promotion of different grades, based on seniority, choice or certificate, as well as on the advantages and disadvantages of each foundation.**

# المقدمة

يعد القانون الفرنسي الصادر في 1946/10/19 او قانون للتوظيف العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية, اعقبه بعد ذلك قانون 1659. و بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات و تفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاجتماعية و الاقتصادية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية و هو ما ادي بالدولة ذلك الوقت بالمبادرة بإصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما يتعارض مع السيادة الوطنية و كان قانون 1959 ظهر عند تطبيقه عدة نقائص , لا سيما فيما يتعلق منها بالأحكام الخاصة بالتوظيف عن طريق المسابقات على اساس الاختبارات و في عام 1965 قامت الدولة الجزائرية بتشكيل لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون اساسي للتوظيف العمومية عرض على الادارات الجزائرية , و بعد اجراءات المناقشات صدر القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية في 1966/06/02 متمثل في الامر 66-133 و الذي بين المبادئ التي تسير الادارة العمومية في الجزائرية.

### اهمية الموضوع:

من خلال هذا تأتي اهمية موضوع الوظيفة العمومية لأنه مجال مرتبط بتطور الدولة فبقدر اتساع الوظائف التي تقوم بها الدولة بقدر احتياجها الى المرافق العامة , و احتياجها الى اطار قانوني فعال لتنظيم هذه المرافق و خاصة ما يتعلق بالعنصر البشري.

فالدولة المتطورة اصبحت هي المسؤولة عن التخطيط للتنمية بأبعادها المختلفة , لدى يتعين عليها تنمية الادارة عبر تطوير اجهزتها و تبسيط اجراءات العمل و الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو اداة الفعالة و المتحركة داخل الجهاز الاداري برمته لدى يجب ان يتضمن نظام القانون الوظيفة العمومية القواعد التي تكفل حسن اختيار الموظفين عند التعيين و اثناء العمل و ان تضمن لهم مستوى معيشي جيد حتى يقدموا العامة بطريقة فعالة و متضمنة كل مواصفات الجودة.

و بما ان العنصر البشري يعتبر تركيبته معقدة يصعب التحكم فيها و لا يمكن ضبطها كالألة و هو سلوك يستدعي المرونة في المعاملة لاضطرابه الشديد اعتبر راس مال لا يستهان به و تسييره و حسن ادارته يستلزم تخطيط توجيهها و تنظيمها.



## مقدمة

و من بين الوظائف التي يقوم بها المسؤولين عن تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وظيفة تسيير الحياة المهنية و هي عبارة عن مجموعة من التحويلات و التنقلات يمر بها الموظف اثناء تواجده بالمنطقة و تبدأ مند توظيفه حيث ستفيد من مجموعة من الحقوق و بالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات و الالتزامات و قد يمر الموظف خلال الفترة بعدة مراحل هامة قد تقرر في بعض الاحيان مصيره المهني و من بين هذه المراحل مرحلة تقييم ادائه و كفاءته و امكانية تكوينه ليتماشى مع اي تطور علمي او تكنولوجي قد يمس الادارة و قد يكون هذا التكوين قصد الحسين من مستواه تم ترقيته الى مناصب كان يطمح الوصول اليها.

تعد الترقية من اهم الحقوق و هي حافز ماديا و معنويا و الذي تنعكس على الزيادة في الراتب حيث اعتبرت حجر الزاوية بالنسبة للوظيفة العامة يتوقف حسن سير العمل مما يكسبها اهتماما بالغاً لدى الباحثين , و لقد نص قانون الوظيفة العمومية على الترقية بصفة عامة الا ان تفصيلها وردة في القوانين الخاصة اما ان تكون في الرتبة او في الدرجة للموارد البشرية التي تركز من خلال مخططات سنوية لتسيير الموارد البشرية و التي تقوم بها الادارات بأعدادها بحسب ما تتطلبه مرافقها و من جهة اخرى بحسب ما تسمح به ميزانية الدولة بحيث يقوم الوظيف العمومي بدور فعال خلال ذلك.

و من خلال هذا المنطلق اهتم المشرع الجزائري و سعى الى تطوير هذا النظام حيث اولى العناية الكبيرة بالنصوص القانونية للموظفين العموميين على غرار كل التشريعات المقارنة خاصة في الامر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية فيما يخص حق الترقية خلال المسار المهني للموظف.

### اسباب اختيار الموضوع:

**1-الاسباب الذاتية:** و من اهمها الرغبة و الميل غير العادي في اختيار هذا الموضوع و بحكم له ارتباط و طيد بمجال عملي الذي يستحق البحث فيه و هو يعتبر من المواضيع المهمة و الحساسة التي تتعلق بالتسيير الاداري للمسار المهني للموظف العمومي و ان جدوره بعيدة جدا في التاريخ رغم قلة توفر الوعاء المرجعي حول هذا الموضوع.

**2-الاسباب الموضوعية:** يعتبر هذا الموضوع جدير بالدراسة رغم اختلاف قوانين الوظيف العمومي بين مختلف دول العالم و تتجلى اهمية هذا الموضوع انه واسع و معمق في دراسة حيث يتناول انظمة الوظيفة العمومية و تطوراتها التشريعية في الجزائر اما و الاسس و المعايير القانونية لترقية الموظف العمومي في الجزائر من اجل وضع بصمة الطالب و اقتراح حلول جديدة.



### أهداف الدراسة:

الاهداف المرجوة من الدراسة و هي كالآتي:

- ✓ اثراء المكتبة القانونية بالبحوث المختصة وخاصة في مجال التخصص القانون الاداري.
- ✓ التشجيع على البحث في هذا الميدان او جزء منه لما له اهمية (التسيير الاداري للمسار المهني للموظف "الاسس و المعايير الترقية" المتعلقة بالوظيفة العمومي خاصة التعديلات الجديدة).
- ✓ معالجة بعض النقائص التي تضمنتها قوانين الوظيفة العمومي.
- ✓ اطلاع الباحث و المهتم و القارئ و الموظف لأهمية هذا الموضوع.
- ✓ التعرف لوجود نية احسن في معالجة هذا الموضوع من طرف المشرع الجزائري او من طرف الباحثين له.
- ✓ الوقوف على الايجابيات و السلبيات المتعلقة بموضوع الوظيفة العمومي و الآراء البناءة.
- ✓ الاستفادة من تجارب بعض الدول المتقدمة اجتماعيا و اقتصاديا و فكريا في معالجة النقائص و ذلك عن طريق البحث و المقارنة مع تشريعات التي تهم دون الخروج عن الشريعة الاسلامية.
- ✓ الوقوف على بعض التغيرات الموجودة في هذه الدراسة.
- ✓ معرفة مدى تحقيق الدراسات السابقة لأهدافها.
- ✓ تشجيع الطلبة و الباحثين في دراسة الجانب الاداري و تكوين و التخصص فيه.
- ✓ تشجيع الباحثين على تبادل الافكار و الرؤاة في موضوع الوظيفة العمومي.

### الدراسات السابقة:

يوجد بعض الدراسات المتخصصة رغم قلتها و رغم انها لا تعالج الموضوع الوظيفة العمومي الا من زاوية معينة بل تعالج من زاوية او جزء منها:

- ✓ سلوى تيشات , التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارة الجزائرية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة محمد بوقرة بومرداس ,

2016.

## مقدمة

✓ محمد يوسف السباح , مدى الالتزام بمعايير الترقية مدراء المكاتب البريد و اثرها على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة , مذكرة لنيل شهادة الماجستير ادارة العمال , جامعة الاسلامية الفلسطين , 2008.

✓ عقون شراف , سياسة تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية , دراسة حالة لولاية ميله , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علو التسيير التسيير , جامعة منتوري قسنطينة , الجزائر , 2006.

✓ نسيمه احد صيد , الترقية و الفعالية التنظيمية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع , تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية , جامعة 20 اوت 1955 , سكيكدة , الجزائر.

### الصعوبات التي واجهت الباحث:

و نحن ننجز هذا الموضوع تلقينا صعوبات متعددة و متنوعة منها ما يلي:

- ✓ صعوبة الحصول على وثائق لها صلة وثيقة بموضوع الدراسة.
- ✓ عدم توفر مراجع و دراسات متخصصة بشكل مقبول حول هذا الموضوع.
- ✓ ضيق الوقت الممنوح للطلبة يؤدي الى تعثر في عملية البحث.
- ✓ قلة المراجع المتخصصة على مستوى مكتبة الجامعة.
- ✓ قلة هذا النوع من الدراسات في المكتبات و الكليات و الشبكات الانترنت مقارنة بمواضيع اخرى.
- ✓ قلة المراجع التي لها علاقة بموضوع الوظيف العمومي و التعديلات و القوانين التي طرأت عليه و لا يوجد مؤلفات معتبرة على غرار المواضيع الاخرى.

### نطاق الدراسة:

و هو على القانون الوظيفية العمومية تمثل في الامر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخ في 16 جويلية 2006

### الاشكالية:

و بناء على ما تم ذكره قمت بطرح الاشكالية الرئيسية للدراسة التالية:

ما هي اهم المسائل التي نظمها المشرع الجزائري في التسيير الإداري ؟ و إلى أي مدى عاجل نظام الترقية ؟

و من خلال هذه الاشكالية تدرج تحتها جملة من التساؤلات الفرعية و هي على النحو التالي:



## مقدمة

✓ 1 - ما معنى الترقية؟

✓ 2 - ما هي انواعها؟

✓ 3 - ما هي شروط و اجراءات الترقية؟

✓ 4 - ما هي الاسس القانونية التي تقوم عليها الترقية؟

✓ 5 - ما هي المعايير القانونية التي تقوم عليها الترقية؟

### المنهج المتبع:

لقد اتبعنا في بحثنا هذا المنهج التحليلي و المنهج الوصفي و المنهج التاريخي و اتبعنا المنهج التحليلي بشكل كبير في البحث لتحليل النصوص القانونية اما المنهج الوصفي تم توظيفه من اجل التعريف بالوظيفة العمومية و قوانينها مع الاعتماد احيانا على المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني للوظيفة العامة.

### خطة الدراسة:

قمنا بتقسيم موضوع دراستنا الى فصلين الفصل الاول يتضمن انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر و قسمناه الى مبحثين: المبحث الاول تناولنا فيه انظمة الوظيفة العمومية كمهنة او النظام المغلق و الثاني كمصلحة او النظام المفتوح. اما المبحث الثاني تناولنا فيه تطور تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر.

اما الفصل الثاني: بعنوان اسس و معايير القانونية لترقية الموظف العمومي و قسمناه الى مبحثين المبحث الاول: يتناول ماهية الترقية في ظل القوانين المتعاقبة للتوظيف العمومي و اما المبحث الثاني: تناولنا فيه اسس و معايير الترقية للموظف العمومي في الجزائر.



## الفصل الأول :

انظمة الوظيفة العمومية و تطور  
تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

إن تعريف الوظيفة العامة يتناول عنصرين مهمين من هذه الانظمة و هي كالآتي:

النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة أو النظام المغلق بموجب هذا النظام تعتبر الوظيفة العامة سلك أو مهنة يلتحق بها الموظف منذ بداية حياته المهنية ليستقر حتى إحالته على التقاعد. و يمكن التطرق إليها في العناصر التالية:

\* اعتبار الوظيفة سلك قائم بذاته حيث يبدأ الموظف حياة الوظيفة ثم يندرج من منصب إلى آخر ويرتفع في وظائف أعلى.

\* تكون الوظيفة دائمة ومستمرة ومصير الموظف غير مرتبط بمصير الوظيفة التي يشغلها فإن هي ألغيت نقل هو إلى وظيفة أخرى.

\* للموظف نظام خاص يختلف عن موظفي القطاع الخاص يحدد حقوقه.

\* يمكن للإدارة رفض استقالة الموظف والزامه بمتابعة عمله. أما بالنسبة للنظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة أو النظام المفتوح ينطلق هذا المفهوم من فكرة أن الإدارة العامة لا تتمتع بامتيازات خاصة تختلف عن تلك التي تتمتع بها الإدارة الخاصة مثل الإدارة الأمريكية تعتبر أن استقلال الموظفين بقانون خاص بهم وبحقوق متميزة يشكل تعديا على الحقوق الفردية والحرية والمساواة.<sup>1</sup>

ومن الدول التي تأخذ بنظام المناصب الولايات المتحدة الأمريكية، فنلندا، سويسرا، كندا.

و من خاصية هذا النظام هو:

\* اقتصار عمل الإدارة على تحديد الوظائف اللازمة لها وتوضيح طرق اختيار أفضل المرشحين لشغلها (عدم التزام الإدارة بتكوين الموظفين وتدريبهم لترقيتهم على وظيفة أعلى)

\* الوظيفة العامة مؤقتة ليس لها صفة الدوام، مصير الموظف مرتبط بمصير الوظيفة إذا زالت زال

\* تمتع الإدارة بحق التخلي عن الموظف في أي وقت وحقه في الاستقالة متى شاء ذلك.

و مرونة هذا النظام فالإدارة العامة ليست ملزمة بتوفير وظائف أخرى للموظفين الذين لم تعد بحاجة إليهم ويمكنها فصلهم بسهولة.

1 أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2001، ص20.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

و من النجاعة هذا النظام أن الموظفين غالبا ينتقلوا بين القطاعين العام والخاص واعتادوا على تحقيق النجاعة والأرباح وهذا ما يستقلونه إلى أعمال الإدارة العامة.

و انفتاح هذا النظام بان الإدارة العامة هنا ليست عالما قائما بذاته بل مفتوحة، فطبقة الموظفين مثلا ليست منعزلة عن باقي الأفراد.

وهذا ما سنتطرق اليه من خلال هذا الفصل في المبحثين التاليين:

المبحث الأول: أنظمة الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: تطور التشريع الوظيفة العامة في الجزائر.

### المبحث الأول: أنظمة الوظيفة العمومية

يوجد في أغلب دول العالم نظامين أساسيين للوظيفة العمومية وهو النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة أو يسمى بالنظام المغلق ونظام الثاني يعتبرها كمهنة وهو نظام المفتوح.

وهذا ما سنتناوله من خلال المطالبين التاليين

**المطلب الأول:** النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة أو النظام المغلق.

**المطلب الثاني:** النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة أو النظام المفتوح.

**المطلب الأول:** النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة أو النظام المغلق

لهذا النظام يعتبر الإدارة العامة كمجموعة مستقلة داخل الأمة تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية وهذا ما سنوضحه لدى ارتأينا تقسيم المطلب إلى الفروع الآتية:

**الفرع الأول:** المقصود بالنظام المغلق و عناصره

**الفرع الثاني:** النظام المغلق الريطاني

**الفرع الثالث:** على الصعيد القانوني

**الفرع الرابع:** على صعيد الموارد البشرية

**الفرع الأول:** المقصود بالنظام المغلق و عناصره

يقصد بنظام الوظيفة العمومية المغلق ذلك النظام الذي يعتبر الإدارة العامة كمجموعة مستقلة داخل الأمة تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية لا من حيث طبيعة المهام المنوطة بها فحسب ولكن أيضا من حيث الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذي يقومون بأداء هذا المهام باسمها ولحسابها فعلى هؤلاء أن يكرسوا نشاطهم المهني لخدمتها ولهم الحق التمتع بحقوق تضمن ترقيةهم الاجتماعية بصفة تدريجية ومنتظمة وتكون هذه الحقوق ما يسمى عادة بالإطار المهني<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - هاشمي خروفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 13.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

عناصر النظام المغلق:

يتكون هذا النظام من عنصرين أساسيين هما:

- القانون الأساسي.

- الإطار المهني.

المراد بالقانون الأساسي: أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الآخرين، وإنما هم يتطورون تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات وتخلوهم حقوقا تميزهم عن باقي الطوائف المهنية الأخرى.

وينتج عنها علاقة خاصة بين الموظف والإدارة وآثار مميزة نذكر منها:

\* تحديد حقوق وواجبات بصفة انفرادية بمقتضى نصوص تشريعية وتنظيمية.

\* لا يساهم الموظف في تحديد محتوى مركزه القانوني ولا يستطيع أن يحتج بامتيازات أو حقوق مكتسبة بمقتضى نصوص تنظيمية معينة.

\* لا يستطيع الموظف أن يفهم العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة انفرادية.

\* إن النزاعات المتعلقة بالموظفين من اختصاص القضاء الإداري.<sup>1</sup>

**الإطار المهني:** فمفاده أن الموظف لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصبا معيناً ولمدة معينة وكى ينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري وليتمكن انطلاقاً من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة تفوق بين مطامحه الشخصية وحاجيات الإدارة.

ويفترض هذا النظام:

- مدة عمل تتراوح بين السن العشرين إلى سن الستين أو الخمسين والستين.

- ضمان استقرار دائم للموظف يجعله في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي هو يمارسها.

<sup>1</sup> عادل بو عمران، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 19.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

- التمتع بأجرة كافية طول قيامه بالخدمة ومعاش عند إحالته على التقاعد<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : النظام المغلق البريطاني

ان نظام الوظيفة العمومية في بريطانيا العظمى لا يرجع كسائر المؤسسات لا يخضع كسائر المؤسسات الادارية و السياسية في بريطانيا لقانون اساسي شامل فهو يتكون من عدة نصوص مبعثرة و من تجارب و تقاليد ما زال يجري بها العمل في هذا البلد<sup>2</sup>.

و تعتبر تقارير اللجان الملكية المتتالية كمصدر من المصادر الاساسية التي تستلهم منها بريطانيا الخطوط العريضة لسياسة الوظيفة العمومية.

و ترجع اولى هذه التقارير الى سنوات 1853 - 1885 حيث صدر تقرير "ماكولي" "حول Indian Civil Service و تقرير "نورثكوت ترفيليان" و من اهمية هذين التقريرين تزامنا مع حدوث اكبر كارثة للجيش البريطانية خلال الحرب كرميا حيث تساءل بحيرة البريطانيون حول صلاحية طرق التوظيف المعمول بها في الجيش بصفة عامة في ادارة و خلصوا الى ضرورة استبدال هذه الطرق وعقلنتها<sup>3</sup>.

ومما يلفت الانتباه ايضا ان انشاء النظام المشاركي للموظفين في تسيير شؤونهم الادارية انما كان وليد مبادرة و لا يقصد بها اصلا قطاع الوظيفة العمومية ذلك ان اللجنة التي كان يرأسها Whitley بعد الحرب العالمية الاولى امنا كلفت بدراسة نظام جديد للعلاقات الصناعية في المؤسسات الا ان النتائج التي توصلت اليها لم تطبق على المؤسسة الاقتصادية و لكن مال بعضها حول الوظيفة العمومية و نجم عنها في اطار ما يسمى الآن بالمشاركة ثلاث مستويات من اللجان<sup>4</sup>.

\*لجنة وطنية.

\*لجنة وزارية.

\*لجنة محلية.

1 - هاشمي خروفي، المرجع السابق، ص 14.

2-R. Nottage . la fonction publique en Grande Bretagne. Louis fougère op .cit , p.93

3 أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2001، ص 29.

4-هاشمي خروفي , المرجع السابق, ص 26.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

و هي عبارة عن لجان مجرد هيئات استشارية تضع ممثلي الطرفين (الادارة و الموظفين).

اولا: اهم الاقتراحات التي تضمنها هذا تقرير:

\* مبدأ التوظيف عن طريق المسابقات و الأخذ بمعيار الاستحقاق كمعيار وحيد للدخول الى الوظائف العمومية.

\* مبدأ الترقية الداخلية لصالح الموظفين الاكفاء.

\* ضرورة تأسيس جهاز مركزي مستقبل يتولى الاشراف على تحديد سياسة مواحدة للوظيفة العمومية و السهر على حسن تطبيقها و تجسم هذا الاقتراح في سنة 1855 بإنشاء لجنة الخدمة المدنية.

\* مبدأ تصنيف الموظفين ضمن مستويات وظيفية تتلاءم و مؤهلاتهم الشخصية و مقتضيات تسيير المرفق العام و لم يطبق هذا الاقتراح الا سنة 1920 حيث انشأت 4 فئات من الموظفين و هم كالآتي

-فئة الموظفين الابتكاريين.

-فئة الموظفين التابعين للمستويات التطبيقية.

-فئة الموظفين التابعين للمستويات التنفيذية.

-فئة الموظفين التابعين للمستويات التقنية.<sup>1</sup>

ثانيا: الانتقادات التي تضمنها تقرير فولتون بالنسبة لتصنيف القديم:

كان يري فيه مصدر الاجحاف للموظفين التابعين للفئات العلمية و التقنية اذ لا يعطيهم نفس الحظوظ التي يعطيها للموظفين

الاداريين بالنسبة لتبوء المناصب القيادية.

ثالثا: الاصلاحات التي طرأت على النظام البريطاني التي تلت تقرير "نورثكوت ترافيليان":

مما يتميز به هذا النظام في اطار الاصلاحات التي تلت تقرير "نورثكوت ترافيليان" و التي مازالت تتواصل الى يومنا هذا تبعا لتقرير

<sup>1</sup> أحمد ماهر، المرجع السابق، ص 37.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

فولتون<sup>1</sup>. (1968) خاصيتان اساسيتان تتعلق الاولى بطرق التوظيف و الثانية بتكوين الموظفين.

### 1- فيما يتعلق بالتوظيف:

فإنه يركز اساسا على المسابقات و الامتحانات تحت اشراف اللجنة المدنية للوظيفة العمومية التي اسست سنة 1855 و الذي شرع في تنظيم المسابقات ابتداء من سنة 1870 ثم تحددت هذه الصيغة بصفة دقيقة في 1910 تقريبا كانت محل إلهام لبعض النظم الاخرى مثل مسابقة الدخول الى المدرسة الوطنية للإدارة في فرنسا سنة 1945.

يتضمن برنامج المسابقة اختبارا كتابيا في مادة الثقافة العامة و استجابا و هو عبارة عن مناقشة حرة مع لجنة امتحان مختلطة (جامعون و موظفون) حول مواضيع مهنية او غير مهنية الهدف منها الاطلاع على المؤهلات المعرفية و القدرات الذكائية و شخصية المترشحين وكفاءاتهم و قد استبدل هذا الاستجواب بعد الحرب العالمية الثانية باختبارين يرتبط الاول بمستوى الذكاء و الثاني بشخصيتهم.

### 2- فيما يتعلق بالتكوين:

فهو يخضع لنفس المنطق التي تخضع له المسابقات فهو ذو طابع تقليدي يتوجه اساسا الى المواد الادبية و العلوم الانسانية.

و للتحقق بهذا الاتجاه تكفي الاشارة الى الدور الاساسي الذي لعبته و لا زالت تلغبه جامعتا اكسفورد و كامبريدج في تزويد الادارة بالموظفين فبين 1945 و 1953 من ضمن 133 اطار 166 منهم خرجوا اكسفورد و 115 خريجو كامبريدج نا يقارب 80% من موظفي وزارة الخارجية ن خريجي هاتين الجامعتين<sup>2</sup>

و من بين 1960 و 1964 91% من عمليات التوظيف في فئة الموظفين الابتكاريين شملت متبعين الدراسات الادبية و الإنسانية و لم يوجد من بين المترشحين الا 3,3% من متبعين دراسة الحقوق عكس ما هو الوضع عليه في مثلا في المانيا.

و تميز برنامج التدريس بهذا المعهد بالطابع المهني الذي يحاول التوفيق ما بين التكوين العام الاصلي للموظفين و حاجيات الادارة الامر الذي تبرره الاهمية المعطاة لتقنيات المناجمت و الاعلام الآلي و غيرها.

<sup>1</sup> - The civil service , Report of the committe Her Magesty 's stationery office londres 1968.

<sup>2</sup> - Guy Braibant institutions administratives comparées , La fonction publique IEP de Paris 1986.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

رابعا: وضعية الموظف البريطاني:

ان الوظيف العمومية في بريطانيا العظمى , تضم جميع الاعوان المدنيين الذين يكرسون حياتهم المهنية في خدمة التاج باستثناء الأشخاص الذين يمارسون وظائف سياسية او قضائية و يتقاضون اجرة مدفوعة من الاعتمادات التي صادق عليها البرلمان و لا يوجد في الحقيقة اي تعريف قانوني للموظف<sup>1</sup>.

غاية ما هنالك ان القاضي يستأنس ببعض المعايير العلمية مثل (مصدر الاعتمادات التي تدفع منها الاجرة و ممارسة عمل في خدمة التاج و المساهمة في تسيير مرفق عام) لتحديد صفة الموظف.

و من جهة اخرى فإنه لا يوجد لأي قانون يحدد واجبات الملك اتجاء موظفيه. فليس لهؤلاء اي حق يمكنهم المناداة به قانونا او عن طريق القضاء.

فقد دلت التجربة على ان هناك اتفاقا ضميا بين الموظف و التاج يلتزم الاول بمقتضاه بالعمل على تحقيق الصاح العام و يلتزم الثاني بضمان بعض الحقوق التي من شأنها ان تساعد على تسيير المرافق العامة باستمرار و انتظام و يضاف الى ذلك ان النشاط النقابي كثيرا ما يساهم في صيانة هذا التوازن.

### الفرع الثالث: على الصعيد القانوني

يمكن إدراج الإجراءات التالية التي يتضمنها النظام.

- إن تنظيم المسار المهني في الإطار الذي يندرج فيه تسييره مرتبط ارتباطا وثيقا بسياسة تامين الموارد البشرية والإصلاح الإداري.

- إن نظام الحالات التي تحيط بحياة الموظف خلال مساره المهني وذلك تحت صور قانونية واشكال تمكن من التوفيق بين مصالح الإدارة والحاجيات الموظف (استيداع-إعارة-انتداب-فترات تكوينية...)

- إن النظام التنقل إذا أدرج في إطار عقلاي من شأنه أن يوفق بين مقتضيات سير المرافق العمومية والمطامح المشروعة للموظف (التنقل الجغرافي-التنقل المهني...)

<sup>1</sup> - Raymond Nottage , La fonction publique en Grande Bretagne , op . cit , p.93.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

- إن اشتراك الموظفين في سير مختلف الهيئات المتساوية الأعضاء يساعد على مساهمتهم المباشرة في تسيير وضعياتهم الإدارية وتنمية نوع جديد من العلاقات بينهم وبين الإدارة<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: على صعيد الموارد البشرية:

فإن التقدم الذي تحقق خلال العشرينات الفارطة قد ساعد إلى حد كبير على إبراز تصور جديد لنظام التسيير الخاص بهذه الموارد<sup>2</sup>.

وقد يساعد استعمالها على التحكم في مختلف المراحل التي يتميز بها تطور الموارد البشرية وبعبارة أخرى:

\* مرحلة التكوين (Constitution)

\* مرحلة المحافظة (Conservation)

\* مرحلة التثمين (Valorisation)

\* مرحلة النمو (Développement)

- إن نظام التنقل بأشكاله المختلفة من الأدوات التي تمكن من توسيع آفاق الموظف.

- التداول على المناصب بين الإدارة المركزية والمحلية.

- الاستعمار بالمناصب الشاغرة.

- استعمال نظام الحالات للحد من الحواجز التي قد تحول دون تنقل الموظفين<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة أو النظام المفتوح

يوجد هذا النظام أساسا في الولايات المتحدة وكندا ويعتبر الوظيفة العمومية كمهنة عادية لا تتميز على المهن الأخرى وهذا ما سنتناوله في الفروع التالية:

1 - هاشمي خروفي، المرجع السابق، ص 15.

2 - هاشمي خروفي، المرجع السابق، ص 16.

3 - حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري - دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004، ص 60.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

الفرع الأول: مراحل النظام المفتوح.

الفرع الثاني: محاسن و مساوئ النظام المغلق والمفتوح.

الفرع الثالث: النظام المفتوح في الولايات المتحدة.

الفرع الرابع: لفرق بين النظام المغلق والمفتوح.

### الفرع الأول: مراحل النظام المفتوح

المرحلة الأولى: تهتم بوضع جرد دقيق لمناصب العمل ووصف يشتمل بالنسبة لكل منصب على العمل الذي يتضمنه والمؤهلات الضرورية للقيام به كذا الأجر الذي سيتقاضاه صاحبه.

المرحلة الثانية: تخصص لتوظيف الأشخاص الذي تتناسب مؤهلاتهم ومقتضيات المناصب<sup>1</sup> انتشر هذا النظام أساسا في البلدان الأنفلوساكسونية وخاصة منها الولايات المتحدة.

### الفرع الثاني: محاسن و مساوئ النظام المغلق والمفتوح

#### اولا: النظام المغلق:

\* هو يشجع نمو الصالح العام لدى الموظفين إذ يجعل تحت تصرف الإدارة أشخاصا متبعين بحكم بقائهم مدة طويلة في خدمتها بروح النزاهة والإخلاص والتفاني.

\* هو يتلاءم مع وضعية البلدان النامية إذ أنه يساعد على صمان الاستقرار داخل الأجهزة الإدارية.

\* هو يسهل عمليات التوحيد لا من حيث التنظيم الإداري فحسب ولكن أيضا من حيث الأساليب ومن حيث أساليب العمل ومن حيث الفكر الإداري ومن حيث توزيع الدخل القومي.

وأخيرا يمكن القول إنه يشكل قاعدة تكييف منظم يحمل الإدارة على تامين مواردها البشرية وتسيير تقديري للمناصب والتعداد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - هاشمي خروفي، المرجع السابق، ص 17 و18.

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية -مدخل تطبيقي معاصر-، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص33.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

ثانيا: النظام المفتوح:

\* فهو نظام بسيط رغم ما يفرضه على الإدارة من أعباء خاصة إذ أنه يتطلب إعادة نظر مستمرة في تصنيف وظائف وترتيبها.

\* فهو نظام مرن يتماشى وحاجيات الإدارة كما وكيفما وبالتالي تلائم ومقتضيات الإنتاجية

الإدارة لا توظف من أجل التوظيف ولكنها من أجل سد حاجيات نوعية معينة

ونشير آخر هذا النظام يعتبر أداة صالحة لانخراط الإدارة داخل الأمة إذ أنه لا يخولها أي امتياز يجعلها أعلى درجة من غيرها<sup>1</sup>.

ثالثا: مساوى النظامين:

\* فهو لا يمكن تطبيقه في كل مكان وزمان.

\* فهو يعطي الأولوية للإنتاجية ويأخذ بعين الاعتبار الأهداف الأساسية الأخرى التي تعمل من أجلها الإدارة والتي تتمثل في تحقيق الصالح العام.

وهكذا يتبين أنه يوجد تعارض بين كلا النظامين فالنظام الثاني يعطي الطبع التجاري والنظام الأول يستلهم مبادئه من مبادئ التنظيم العسكري الموظف كالجندي في إطار مهني محدد ويتطور داخل هذا الإطار طوال قيامه بالخدمة مرتقيا من رتبة إلى أخرى ومن درجة إلى أخرى بصفة منتظمة<sup>2</sup>.

الفرع الثالث: النظام الولايات المتحدة الامريكية كنموذج لنظام الوظيفة العامة المفتوح

ان الوظيفة العمومية في الولايات المتحدة تحتوي على مستويين من الموظفين:

اولا: الموظفين المحليين اي موظفين الخمسين ولاية التي يتشكل منها الاتحاد و كذا موظفي كل الجماعات الادارية المحلية و خاصة منها المدن الكبرى<sup>3</sup>.

ثانيا: فينتمي الى الوظيفة العمومية الفيدرالية التي انكفت تزداد اهميتها مند الحرب العالمية الاولى.

1 - هاشمي خروفي، المرجع السابق، من ص 21 إلى 23.

2 - هاشمي خروفي، المرجع السابق، ص 23.

3 عادل بو عمران، المرجع السابق، ص 25.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

يبلغ عدد الموظفين المستويين ما يزيد عن 15 مليون (منها الخمس على مستوى الفيدرالية).

### 1-التطور التاريخي لهذا النظام: و هي كالآتي:

اولا: المرحلة الاولى في اواخر القرن 18 الى حوالي 1883: تبنت الولايات المتحدة في هذه المرحلة النظام المفتوح لعدة عوامل.

فالأمريكيون لا يرون الادارة بعين الرضا خاصة و انها تشكل في نظرهم خطرا لا ينفك يهدد مبادئ الديمقراطية و العدالة التي ناضلوا من اجلها. هي مجموعة العمليات التي تساهم في تنفيذ القرارات السياسية و لا يجوز بالتالي ان تتمتع باي امتياز يجعلها اعلى من مؤسسات قطاع الخاص.

### ثانيا: الرحلة الثانية من 1883 الى 1920:

و انطلاقا من هذه الفلسفة, فان النظام الامريكى لا يتضمن تنظيم للمهنة و لا توحيد لأساليب التسيير. يعين الموظفون لمدة اقصاها اربع سنوات مع تجديد الانتخابات الرئاسية يستخلفون بعدها بدون ان يكون لهم اي حق في الترقية و لا الاستفادة من اي الامتياز و بقى هذا الوضع حتى غاية 1883 حيث صدر عن الكونغريس الامريكى قانون استلهمت مبادئه من النظام البريطاني و انشئ بمقتضاه لجنة للخدمة المدنية و استبدال نظام التداول بنظام الاستحقاق الا ان هذا التطور لم يشمل جميع الولايات اذا مازالت الى يومنا هذا ولايات تعمل بنظام التداول. و لا جميع موظفين الادارة الفيدرالية.<sup>1</sup>

### ثالثا: المرحلة الثالثة من 1920 الى يومنا هذا:

فهي مرحلة تنظيم الوظائف فبعد ان سادت الفوضى مدة طويلة قواعد التوظيف و الاجور المعمول بها لدى الوزارات المختلفة فان الاهتمام قد تركز حول تصنيف مناصب العمل و اتخاذ بعض الاجراءات لتكوين الموظفين و لتحويلهم بعض الحقوق المهنية.

و هكذا فقد انجز اول تصنيف للوظائف في سنة 1923 و عدل بمقتضى قانون 1949 و نظمت في بعض الاحيان حياة مهنية حقيقية للموظفين. (الدبلوماسية خاصة). الامر الذي ادى بصفة منطقية الى تأسيس نظام التقاعد.

1 - هاشمي خروفي , المرجع السابق, ص 32.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

و تمكنت اللجنة المركزية للخدمة المدنية اثناء هذه المرحلة من تدعيم مهامها و مدى صلاحيتها الى ميادين جديدة مثل الاشراف على

مراقبة تصنيف الوظائف و سياسة التكوين.

### 2-النظام الحالي:

ان الوظيفة العمومية في الولايات المتحدة تتميز بخاصتين هما روح المنافسة و فكة الانتاجية تترتب عليهما اثار تستوي اهميتها من الناحية

السياسية و الفنية و الفردية و القانونية.

**اولا: من الناحية السياسية:** تعتبر الوظيفة العمومية اداة من ادوات الاستراتيجية التي يتمتع بها رئيس الولايات المتحدة تجاه الموظفين المدنيين و العسكريين كثيرا ما تخضع ممارستها للضغوط الحزبية المختلفة. بما ان مجلس الشيوخ حق النظر في التعيين الى المناصب القيادية فكثيرا ما يلتجئ رئيس الولايات المتحدة الى نوع من المساواة مع بعض اعضاء الكونغريس حول توزيع المناصب الشاغرة لكي لا يتمكن من الحصول على اغلبيه الاصوات و تظهر روح المنافسة ايضا من خلال تطبيق نظام التداول الذي يسمح للفائز من تغيير جذري لوجه الادارة العليا الفيدرالية بنسبة تتراوح بين 15% الى 20%<sup>1</sup>.

### ثانيا: من الناحية الفنية:

ان تنظيم الداخلي للوظيفة العمومية يسترعي الاهتمام لسببين رئيسيين: السبب الاول: تفادي ادماج الموظفين في هيأت هرمية مستقرة من شأنها ان تساعد على تكوين قوى ضغطية و طبقات ممتازة داخل المجتمع.

اما السبب الثاني: فهو مرتبط ارتباط وثيقا بروح الانتاجية الاقتصادية و يتلاءم و خاصيات سوق اليد العاملة في الولايات المتحدة فانه يتمثل في اعطاء الاهمية لمنصب العمل اكثر منها للشخص الذي يشغل هذا المنصب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة -داسة مقارنة مع التركيز على التشريع . الجزائري-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص38

<sup>2</sup> علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 36.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

ثالثا: من الناحية الفردية:

ان الموظف الامريكى لا يطمح لقضاء حياته المهنية داخل الادارة فهو متمسك بمهنته اكثر مما هو متمسك بإدارة معينة غاية ما هنالك انه يركز اهتمامه حول النشاط الذي يدر عليه اكثر ربح و ذهب بعض الكتاب الى القول بان ممارسة وظيفة عمومية مشوبة في نظره بمركب نقص<sup>1</sup>

و فكرة الدوام في ادائها تعتبر مساسا بجرية الفردية، و هذا ما يبرر الى حد كبير عدم وجود اية طبقة اجتماعية متميزة داخل الادارة الامريكية و لهذا الاسلوب من التفكير صداه في النظام الاساسي للموظف الامريكى.

رابعا: من الناحية القانونية:

ان القانون الاساسي المطبق على الموظف الامريكى ليس وليد نظرية كما هو الشأن في غالب البلدان الاوروبية فهو يتكون من عدة نصوص غير متماسكة (قوانين 1920 - 1923 - 1944 - 1988) اخضعت الموظف تارة الى باداء عمل معين، و تنتهي مدة التعاقد بانتهاء هذا العمل و لا يستطيع المعني بالامر باي حق في ترقية المهنية ما لم تتوافر فيه شروط المطلوبة من سائر المترشحين للمنصب الذي يطمح في الارتقاء اليه.

الفرع الرابع: الفرق بين النظام المفتوح والمغلق:

يتبين أن الفرق بين النظامين ليس فرقا فنيا فحسب، ولكن فرق من حيث الفلسفة التي يستقي كل منها قواعده

ذلك أن التطورات المؤسساتية والسياسية التي عرفتها العشرينات الأخيرة وكذا التحويلات الخاصة بكل دولة تحت تأثير عوامل داخلية والعولمة مساعدة على نحو الحدود التقليدية بين النظامين.

ويتعلق الأمر هما بالجماعات المحلية حيث يطرح اد على سياسة اللامركزية اختيار احدى الصور الثلاثة من الوظيفة العمومية الإقليمية.

\* نظام مستقل للوظيفة العمومية بمعنى تسيير مواردها البشرية بصفة مستقلة بعيد عن أي تدخل مركزي.

\* نظام موحد لأعوان الجماعات المحلية حيث يشكل سائر الموظفين أي هيئة مشتركة محلية متميزة عن موظفي الدولة.

\* نظام مندمج وهو الذي يخضع لإطار قانوني واحد كلا من موظف الدولة وموظف الجماعات المحلية.

<sup>1</sup> -G. Conac, la fonction publique aux Etats-Unis,Paris,Colin 1958,p.14.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

المبحث الثاني: تطور التشريع الوظيفة العامة و تنظيم المسار المهني للموظف في الجزائر.

كان التشريع الوظيفة العامة أثناء الفترة الاستعمارية تطبق عليها القوانين الإدارية الفرنسية واستمر الحال إلى غاية صدور القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والتي تعاقبتها المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966 والأمر 66-133 ومرحلة القانون الأساسي العام للعامل 1978 وتليها قانون أساسي نموذجي للمؤسسات والإدارة العامة 1985 إلى غاية الأمر 06-03 المطبق حاليا وهذا ما سنتناوله في المطلبين التاليين<sup>1</sup> :

**المطلب الأول: الوظيفة العامة في المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966.**

**المطلب الثاني: الوظيفة العامة في المرحلة الانتقالية من 1978 إلى 1985 والأمر 06-03 و تنظيم المسار المهني للموظف.**

**المطلب الأول: الوظيفة العامة في المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966.**

تعتبر المرحلة الانتقالية من 62 إلى 1966 من أهم المراحل في تاريخ الإدارة الجزائرية حيث بقيت آثار الإدارة الفرنسية واضحة بعد الاستقلال في مجال صدوره وتطبيقه.

وهذا ما سنوضح في الفروع التالية:

**الفرع الأول: المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966**

**الفرع الثاني: مرحلة الأمر 66-133**

**الفرع الثالث: أهمية صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية**

**الفرع الرابع: مجال تطبيق الأمر 66-133**

<sup>1</sup> عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 39.

## الفرع الأول: المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966

عندما حصلت الدولة الجزائرية على استقلالها كان من غير الممكن ولأسباب موضوعية التخلي كلياً ومرحلة واحدة عن التشريع الفرنسي باعتباره التشريع الذي حكم الإدارة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية.

لذا بات لازماً الاعتراف بمد سريان تطبيق القانون الفرنسي في المرحلة التالية للاستقلال وهو ما حمله القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962<sup>1</sup>.

وجاءت المادة الأولى من القانون المذكور أعلاه لتعلن مدو سريان كل التشريعات السارية المفعول في فترة قبل 31-12-1962 لتظل سارية المفعول في مرحلة الاستقلال باستثناء ما تعلق بالسيادة الوطنية، وفصلت المادة الثانية بالسيادة في المجال الداخلي والخارجي<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني: مرحلة الأمر 66-133

لقد صدر أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة بموجب أمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966<sup>3</sup> وتضمن هذا الأمر 79 مادة وحدد تاريخ سريانه يوم أول يناير 1967 وتبع صدور هذا الأمر 19 مرسوماً نشرت كلها في ذات الجريدة الرسمية التي نشر فيها الأمر 66-133 إلى جانب صدور قرار وزاري مشترك وتعليمة في العدد ذاته.

## الفرع الثالث: أهمية صدور القانون الأساسي الوظيفة العامة

ولقد اعتبر البعض أن صدور القانون الأساسي الوظيفة العامة يمثل أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر ثم أن فئة الموظفين واعترف بيان الأسباب أن الوظيفة العمومية مرت بمرحلة جد صعبة طوال المرحلة الاستعمارية حيث كانت الوظيفة مفتوحة إلا للفرنسيين وكان التوظيف على أساس المسابقات من بين المرشحين الذين يحملون مؤهلات مطلوبة لشغل الوظيفة<sup>4</sup>.

1 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 39.

2 - الجريدة الرسمية رقم 02 بتاريخ 11 يناير 1962.

3 - الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

4 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 40.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

أما بعد الاستقلال وفي ظل الأمر 66-133 لم يعد بالإمكان اعتماد نظام المسابقات نظر لعدم وجود الوقت كما أنه لم يكن بالإمكان المحافظة على مستوى التعليم اللازم وذلك لعدم وجود مرشحين<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: مجال تطبيق الأمر 66-133

وعن مجال تطبيق هذا الأمر جاء بيان الأسباب واضحا في استبعاد رجال القضاء وأعضاء الجيش الوطني الشعبي والقائمون بشعائر الدين، وهو ما تؤكد في المادة الأولى من الأمر 66-133 التي تنص على "يعتبر الموظفين الأشخاص المعنويين في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه تحدد بمرسوم"<sup>2</sup>.

أما بخصوص المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري فقد اعترف البيان بأن هناك ضرر لحق بالدولة، وبقيت في المرحلة الانتقالية وتمثل في ترك تباين كبير في مجال الرواتب والتقاعد والفوائد الاجتماعية بين تطبيقين من المصالح العمومية<sup>3</sup>.

ولقد اعتبر بيان الأسباب أن الأجور في القطاع الاقتصادي هو بمثابة مزايمة تحدث في عالم الشغل ضد الإدارات العمومية.

وأنشأ الأمر 66-133 هيئات استشارية في مجال الوظيفة العمومية كمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وأعلن عن صدور مرسوم مستقبلا يضبط أحكامه كما أنشأ اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية.

**المطلب الثاني: الوظيفة العامة في مرحلة القانون الأساسي العام للعامل 1978 إلى غاية الأمر 06-03 و تنظيم المسار المهني للموظف**

عملت الإدارة الجزائرية محاولة الخروج من أو الانسحاب من القوانين الفرنسية جملة واحدة. أسس المشرع مرحلة القانون الأساسي العام للعامل 1978 مع الاحتفاظ ببعض القوانين الفرنسية إلى غاية صدور الأمر 06-03 المطبق حاليا

وهذا ما سنتناوله في الفروع التالية:

1 - بيان الأسباب للأمر 66-133 المنشور في العدد 46 من الجريدة الرسمية لسنة 1966.  
2 - المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي.  
3 - بيان الأسباب الصفحة 544 من الجريدة الرسمية العدد ذاته.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

الفرع الأول: مرحلة القانون الأساسي للعامل.

الفرع الثاني: عوائق تطبيق القانون 12-78

الفرع الثالث: مرحلة القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمدة 1985.

الفرع الرابع: مرحلة الأمر 03-06 والمطبق حاليا.

الفرع الأول: مرحلة القانون الأساسي للعامل 1985 و عوائق تطبيق القانون 12-78:

لقد صدر القانون الأساسي العام للعامل بموجب قانون 12-78 بتاريخ 05 غشت 1978 وتضمن 217 مادة<sup>1</sup>، وجاءت المادة الأولى منه لتعريف العمال بأنه "كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكرة ولا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

بما يفهم منه أن المشرع أراد لهذا النص أن يكون بمثابة قانون إطار، ونصا مرجعيا وأساسيا ذو طابع توحيدي بين جميع القطاعات.

غير أن الدارس لقواعد هذا القانون فيما خص أحكام الإلغاء يلاحظ أن المشرع لم يصرح بإلغاء الأمر 66-133 سالف الذكر والتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، بل جاءت المادة 216 منه بصياغة عامة مفاده "تلغي النصوص المخالفة لهذا القانون...". وليس هناك إلغاء صريح للأمر 66-133<sup>2</sup>.

عوائق تطبيق القانون 12-78:

عرف هذا القانون عديد من العوائق في قطاع الوظيفة العامة، هذا الأخير الذي تميز بخصوصيات حملها الأمر 66-133 نصوص تطبيقية أخرى.

فصار من غير المعقول التضحية بهذا الكم الهائل من النصوص والصادرة في سنوات عديدة وحوها لترك المجال فقط للقانون 12-78 من هنا تعيين التصريح يفشل الوحدة بين جميع العاملين في منظومة قانونية واحدة نظرا لاختلاف كل قطاع عن الآخر.

1 - الجريدة الرسمية رقم العدد 32 لسنة 1978.

2 - صفاء محمود السويلمان، النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 20 ملحق 1، الأردن، 2013، ص 65.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

الفرع الثاني: مرحلة القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة 1985 و مرحلة الأمر 03-06 المطبق حاليا

تميزت سنة 1985 بصدور المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1985 وتضمن هذا المرسوم 150 مادة والشيء اللافت للنظر بالنسبة لهذا النص الجديد:

\* أنه اعتمد أساسا على المادة 02 من القانون 78-12 بما يعني أن المشرع جعل من القانون الأساسي للعامل نصا مرجعيا وهو ما يؤكد الطابع الوحدوي لهذا القانون<sup>1</sup>. فأراد المشرع تعميمه بموجب مرسوم يطبق في مجال الإدارة العمومية والمؤسسات الإدارية.

\* حمل هذا المرسوم عنوان "الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات".

\* استعمل المرسوم مصطلح العامل بدل الموظف بما يؤكد نية التوحيد على الأقل من حيث المصطلح.

\* جاء مرسوم 1985 ليعلن صراحة عن إلغاء كم هائل من المراسيم التي صدرت لتطبيق مقتضيات الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية من ذلك المرسوم 66-134 والمرسوم 66-135 والمرسوم 66-138 والمرسوم 66-139 والمرسوم 66-142 والمرسوم 66-150 والمرسوم 66-151. وكلها مراسيم صدرت لتجسيد وتوضيح كفاءات تطبيق نصوص جاء بها الأمر 66-133.

\* من اللافت للنظر أن المرسوم 85-59 يتضمن مقتضيات النص نجده اعتمد على الأمر 66-133 والقانون 78-12 معا.

مرحلة الأمر 03-06 المطبق حاليا:

إن أول ما يسترعي الانتباه أن المشرع استعمل في تسمية النص عبارة "الأساسي العام" بما يؤكد أن قانون الوظيفة العمومية بمثابة قانون إطار<sup>2</sup>.

وحمل الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 224 مادة موزعة على عناوين مختلفة

1 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 44.

2 - عبد الجليل مفتاح، نظرة على القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد السابع، 2010، ص 11.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

- الباب الأول: وتضمن الأحكام العامة والتي شملت مجال تطبيق والعلاقة القانونية والأساسية والمناصب العليا والوظائف العليا للدولة.

- الباب الثاني: احتوى على الضمانات وحقوق الموظف وواجباته.

- الباب الثالث: نظم الهياكل المركزية وهياكل الوظيفة العمومية.

- الباب الرابع: احتوى على التوظيف والتسيير الإداري للمسار المهني للموظف...

- الباب الخامس: تضمن التصنيف والراتب.

- الباب السادس: فصل في الوضعيات القانونية للموظف كالقيام بالخدمة والانتداب والوضعية خارج الإطار والإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية وحركات تنقل الموظفين والنظام التأديبي.

- الباب السابع: حكم والدة القانونية للعمل.

- الباب الثامن: تضمن العطل والغيابات.

- الباب التاسع: فصل في القواعد إنهاء الخدمة.

- الباب العاشر: تضمن أحكام انتقالية ونهائية.

### الفرع الثالث: علاقة الموظف بالإدارة و تقييمه و تكوينه:

لقد حسم القانون الاساسي العام للوظيفة الموقف معلنا ان العلاقة الموظف بالإدارة اساسها القانون و التنظيم فليست هي بالعلاقة التعاقدية اين نجد سلطان الادارة يلعب دوره كما لو كنا في روابط القانون الخاص. كما نصت عليه المادة 7 من الامر 03-06 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية نصت على ان "يكون الموظف في وضعية قانونية اساسية و تنظيمية"<sup>1</sup>.

فلا يستطيع الموظف على هذا الحال اختيار المصلحة التي يعمل فيها , او اختيار مسؤوله او الأجرة و تعويضاته او مواقيت العمل و الانصراف او فترة العطلة التي تناسبه لوحده بل هو موقف تنظيمي يلزم بالامتثال للتعليمات الادارية التي تفريضاها مقتضيات الخدمة العامة.

<sup>1</sup> - المادة 7 من الأمر رقم 03/06 من نفس المرجع.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

اولا: رأي الفقهاء: فلو رجعنا للفقهاء نجد ان في بداية الامر انقسم الى اتجاهين كبيرين في تكيف الرابطة بين الموظف و الادارة:

**1-الاتجاه الاول:** متأثر بالقانون الخاص لوصف العلاقة بأنها عقدية اي اساسها العقد مع اختلاف بين من اسس لعقد مدني و بين من رشح عقد الإذعان.

و من مساوي هذا الرأي دفعت الكثير الى هجر النظرية العقدية و الدعوة و التأسيس للرابطة القانونية و التنظيمية بما يناسب طبيعة الوظائف العامة و مبدأ الاستمرارية و مقتضيات الوظيفة.

فسلطان الارادة ان كان له تأثير و قيمة قانونية كبيرة على صعيد روابط القانون الخاص فلا ينبغي ان يمتد على مستوى روابط القانون العام, و تحديدا في مجال الوظيفة العامة

**2-الاتجاه الثاني:** ان احكام سلطان الارادة على صعيد الوظيفة العامة و الادارات العمومية فيكون على هذا النحو

للموظف حق الاختيار موقع عمله , او رفض اجر معين , او تعويضات و امتيازات معينة , و اختيار مسؤوله , و

مواقيت عمله , و فترات العطلة. و هذا ما يجعل الوظيفة العامة تأخذ الطابع الشخصي الذي يهدد لا شك المصلحة

العامة و يؤثر على نطاق الخدمة العمومية و هو ما سيعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام و لقد أكد

القضاء الفرنسي ممثلا في مجلس الدولة ان علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية. و هو ما يسقط فريضة

العقد و مراكز الاطراف المتعاقدة و ارادتهم التي نأثر بها مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ : 1909/08/07 ثم

هجر مجلس الدولة هذه الاطروحة و اقر الطابع القانوني و التنظيمي لعلاقة الموظف بالإدارة و هو ما تجلّى في قرارات

كثيرة منها قراره الصادر بتاريخ 22 اكتوبر 1937. و هو ما انعكس على التشريع حيث اقر قانون الوظيفة العامة

لسنة 1946 الطابع القانوني و التنظيمي. و هو ما دأبت عليه باقي القوانين الاخرى لغاية اليوم.<sup>1</sup>

ثانيا: تقييم الموظف .:

لا يكفي التأكد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة عند التحاقه بالوظيفة العامة , بل ينبغي متابعة اداءه

و نشاطه الوظيفي.

و لقد وضح قانون الوظيفة العمومية بموجب المادة 97 منه ان الهدف من تقييم الموظف هو:

✓ الترقية في الدرجات.

✓ الترقية في الرتبة.

✓ منح الامتيازات مرتبطة بالمردودية.

✓ منح الاوسمة التشريفية و المكافآت.

<sup>1</sup> عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 54.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

اما عن سلطة التقييم فهي السلطة السلمية طبقا للمادة 101 من الامر 03-06 فالمسؤولية المباشرة للموظف هو من يتابع نشاطه اليومي , و هو الاولي بتقييم قدراته و مؤهلاته. و فيما خص شكل التقييم يكون مكتوبا فلا يصح التنقيط الشفوي ثم ان التنقيط له اثار مالية فكيف يمكن حسابها ان تم بغير الكتابة.

كما الزم القانون ان يكون منقطا اي يحمل علامة منحت للموظف متبوعة بملاحظة. و لقد اجازت المادة 102 من الامر 03-06 للموظف له حق تقديم تظلم اما اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة. و تملك هذه الاخيرة حق تقديم اقتراح بمراجعة التنقيط في حالة اقتناعها بمضمون التظلم.

و هدف التقليل من حالات التظلم بشأن التنقيط الدوري او التقييم حرص قانون الوظيفة العامة على وضع مجموعة معايير موضوعية للتنقيط لتفادي التورات الشخصية و الحسابات الذاتية و هذه المعايير حملتها المادة 99 من الامر 06- المتضمن 03 قانون الاساسي للوظيفة العمومية و التي جاء فيها: "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص الى تقدير:

- ✓ احترام الواجبات العامة و الواجبات المنصوص عليها في القوانين الاساسية.
- ✓ الكفاءة المهنية.
- ✓ الفعالية و المردودية.
- ✓ كيفية الخدمة.

يمكن ان تنص القوانين الاساسية الخاصة على معايير اخرى , نظرا لخصوصيات بعض الاسلاك<sup>1</sup>.

### ثالثا: تكوين الموظف:

يحتل التكوين بالنسبة للموظف العام مكانة مميزة فهو عملية التي مرت من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية قدراته العلمية و تزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين اداءه الوظيفي<sup>2</sup> و التكوين لا يقتصر على مجال الوظيفة العامة , بل يمتد لقطاعات أخرى كالقطاع التجاري و الصناعي و المؤسسات المالية و غيرها. فالموظف حين التحاقه بالوظيفة العامة كان يحمل مؤهلات معينة و معلومات محددة في زمن معين. فيكسب الموظف بعملية التكوين مهارات جديدة , و معلومات معمقة في شؤون لها علاقة وطيدة بوظيفته. و من هنا فالتكوين في مجال الادارات العمومية يؤدي الى ترقية القدرات العلمية و العملية للموظف. حتى ان كثير من الدراسات خاصة في نهاية القرن الماضي و بداية القرن الجديد بدأت تتحدث عن الاحترافية في الادارات العمومية و سبيل تعزيزها و تنميتها , و التكوين او ما يطلق عليه بالتدريب احد اهم وسائل تطوير القدرات<sup>1</sup>.

1 - المادة 99 من الأمر رقم 03/06 من نفس المرجع.

2 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 112.

## الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر

و لم يقتصر التكوين على الاشخاص المعينين على اختلاف درجاتهم و مسؤولياتهم , بل امتد للمنتخبين خاصة على مستوى البلديات. و هذا امر شهدته العديد من الدول العربية. من اجل ذلك نصت المادة 104 من الامر 06 - 03 انه يتعين على الادارة تنظيم دورة تكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة و هذا بقصد تحسين قدرات الموظف و مؤهلاته و تحظيره لمهام جديدة و قد ادرجت المادة 38 التكوين ضمن حقوق الموظف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -Abdellatif HAMMAM. La formation continue et la modernisation de la fonction publique. Actes de colloque la fonction publique. Aujourd'hui. Tunis 12 et 13 decembre 2008 de publication universitaire. Tunis 2009 .p345.  
<sup>2</sup> - انظر المادة 38 من الامر 03-06 المرجع السابق.

و خلاصة الفصل الاول الذي تطرقنا فيه الى انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر قمنا بتوضيح انظمة الوظيفة العمومية من حيث النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة او النظام المغلق و الثاني كمهنة او النظام المغلق و تطور تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر.

حيث توصلنا الى ان النظام المغلق يشجع نمو صالح العام لدى الموظفين اذ يجعل تحت تصرف الادارة اشخاص متشبعين بحكم بقائهم مدة طويلة في خدمتها بروح النزاهة و الاخلاص و التفاني و هذا ما يتلاءم مع وضعية البلدان النامية اذ انه يساعد على ضمان الاستقرار داخل الاجهزة الادارية.

و النظام الثاني المفتوح هو نظام بسيط رغم ما يفرضه على الادارة من اعباء خاصة اذ انه يتطلب اعادة النظر المستمرة فب التصنيف الوظائف و ترتيبها هو كذلك نظام مرن يتماشى مع حاجيات الادارة نوعية و المعنوية و تعتبر كذلك اذ صالحة لانخراط الادارة داخل الامة و يوجد هذا النظام في بلدان الانقلسوكسونية كالولايات المتحدة و كندا.

اما بالنسبة لتطور تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر مر بمحطات المرحلة الاولى 1962 - 1966 من اصدار قانون قاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض مع السيادة الوطنية و في سنة 1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع قانون اساسي للوظيفة العمومية و بعد المناقشات صدر هذا القانون المتمثل في الامر 66 - 133 و في عام 1978 ظهر قانون 78 - 12 الذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال و في عام 1985 مرحلة القانون الاساسي النموذجي 85 - 59 يكرس نفس السياسة التي اتبعها المشرع الجزائري في الامر 66 - 133 و تبقى الاسس و المعايير القانونية التي تقم عليها الترقية و هذا ما سنطرق اليه في الفصل الثاني.

## الفصل الثاني :

اسس و معايير الترقية في  
الوظائف العمومي الجزائري

يعد المورد البشري العصب الرئيسي لنجاح أية منظمة، وهو أحد الموجودات الثمينة والضرورية للمنظمة، والتي لا يمكن الاستغناء عنها أو استبدالها، وهذا المورد البشري هو الموظف العمومي الذي يعتبر وسيلة مباشرة لتحقيق أهداف المنظمة، والذي يشتغل وظائف مختلفة بداخلها، وخلال المسار المهني لهذا الموظف فإنه يمر بمجموعة من التحولات والتنقلات مثالها الترقية وهي من أهم الحقوق.

ومن أبرز آمنيات الموظف وطموحه أن يتم ترقيته خلال رحلته الوظيفية حتى يحقق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة، حيث تمثل الترقية حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمر الأمر الذي من شأنه زيادة في معدل إنتاجه الوظيفي، وعلى هذا النحو تعتبر الترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة.

وللوقوف على ماهية الترقية في الوظيفة العمومية ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية الترقية في ظل القوانين المتعاقبة للموظف العمومي

المبحث الثاني: اسس و معايير القانونية لترقية الموظف العمومي

### المبحث الأول: ماهية الترقية في ظل القوانين المتعاقبة للموظف العمومي

تعد الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وذلك لما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يحسن قدراته وأن يرقى في سلم الوظيفة العامة والولوج للمناصب العليا، فالترقية على هذا النحو تحقق قدرا من الاستقرار الوظيفي، وتحقق العدالة وسط الأجهزة الإدارية، وتبعث الطمأنينة لدى الموظفين وتحفزهم على التقيد أكثر بواجباتهم الوظيفية<sup>(1)</sup>.

وهذا ما سنتناوله من خلال المطالبين التاليين:

#### المطلب الأول: مفهوم ترقية الموظف العمومي في الجزائر.

المطلب الثاني: تمييز ترقية الموظف العمومي عن ما يشابهها من النظم و انواعها و شروطها و اجرائتها .

#### المطلب الأول: مفهوم ترقية الموظف العمومي في الجزائر.

من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام وهي الترقية والتي تنصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني، يكون من شأنه تقدمه وتمييزه على أقرانه لذا اهتم الفقهاء ورجال القانون بهذا الموضوع، ولتوضيح ذلك نقسم المطلب إلى الفروع التالية:

الفرع الاول: تعريف الترقية لغة.

الفرع الثاني: تعريف الترقية اصطلاحا.

الفرع الثالث: تعريف الترقية فقها (عند الفقهاء).

الفرع الرابع: تعريف الترقية تشريعا

الفرع الخامس: تعريف الترقية قضاء و اجرائيا

الفرع السادس: اهمية الترقية.

1 - عمار بوضياف، المرجع السابق ، 2015، ص 113.

الفرع الاول: تعريف الترقية لغة.

الترقية هي اسم فعل رقي، يرقى، ترقية، ويقصد بها رفع الشخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي، والجانب الاقتصادي، فترقية شخص أو عدة أشخاص في مكانة أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية الاجتماعية أو اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية<sup>(1)</sup>.

الفرع الثاني: تعريف الترقية اصطلاحا.

من الناحية الاصطلاحية يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليا ومستقبلا، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة، فالموظف في أغلب الحالات يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله، والترقية أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، وتعتبر جزءا من ثقافة المجتمعات<sup>(2)</sup>.

الفرع الثالث: تعريف الترقية فقها (عند الفقهاء).

وضع فقهاء القانون وعلماء الإدارة تعاريف مختلفة للترقية لكنها تصب في قالب واحد وغاية واحدة، حيث عرفها الدكتور محمد سليمان الطماوي: ( أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترب على الترقية زيادة المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة اختصاصاته الوظيفية)<sup>(3)</sup>.

كما عرفها محمد فؤاد مهنا: ( الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم، بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف لها اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى)<sup>(4)</sup>.

أما الأستاذ محمود حلمي فقد عرفها: ( نقل العامل من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر وذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أعلى أو فئة أعلى).

1 - محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة، وتطبيقاتها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1967، ص 54.

2 - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية ( من الناحية العلمية والعملية ) ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية ، 2000، ص 145.

3 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص 503.

4 - أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1973، ص 21.

في حين عرفها الفقيه الفرنسي waline بأنها : " إصلاح وتحسين في مركز الموظف يرتب له لقباً جديداً وسلطات أوسع ومرتببات أعلى " (1).

### الفرع الرابع: تعريف الترقية تشريعياً.

عرفت الترقية حسب المرسوم التشريعي رقم 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 03/06 في المادة 54 منه على أنها: "تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إما بتغيير في الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك" (2).

أما تعريف الترقية حسب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 في المادة 106: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

وتنص أيضا في المادة 107 من ذات الأمر على ما يلي: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف أو في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية (3):

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذي يثبتون الأقدمية المطلوبة.

نجد من أهم الاختلافات في تعريف الترقية بين المرسوم التشريعي رقم 59/85 والأمر رقم 03/06 تتمثل في:

- جاء تعريفها في الأول بصفة عامة حيث تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته بتغيير السلك.

1 - يوم السبت على الساعة 21:00 بتاريخ http://contadmin.forumaroc.net/t120topic.2019/03/02  
2 - أنظر المادة 54 من المرسوم التشريعي رقم 59/85 المعدل والمتمم المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985/ ص 340.  
3 - أنظر المواد 106 و 107 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 سبتمبر 2006، ص 10.

- أما في الثاني جاء تعريفها مفصلاً، حيث فرق المشرع الجزائري بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

الفرع الخامس: تعريف الترقية قضاء و اجرائيا.

### تعريفها قضائيا

وعلى هذا الأساس عرفت كما يلي: "تقلد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولو لو يترتب على ذلك زيادة في المرتب" (1).

في حين اتجهت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد أحكامها على أن الترقية " هي كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي والإداري ويتحقق ذلك بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مجال الاختصاص وإن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادي" (2).

في إطار الغموض وعدم كفاية التعاريف التي وضعها المشرع للترقية وبناء على عدة قضايا مرفوعة أمام مجلس الدولة، فإن لهذا الأخير أن يجتهد بصفته أعلى جهة قضائية إدارية في تعريف الترقية.

### تعريفها اجرائيا.

حيث عرفت الترقية على أنها انتقال: "الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات مستوى أعلى مصحوب بزيادة مالية بالدرجة الأولى وزيادة المستوى الأدنى للسلطة الممنوحة تساعد الموظف على تنمية وتطوير مساره الوظيفي".

ومن التعاريف السابقة نستنتج أن كل الفقهاء فقد أجمعوا على تعريف واحد وشامل وهو أن: "الترقية تتمثل في انتقال الشخص من وظيفته الحالية إلى أخرى" (3).

### الفرع السادس: أهمية الترقية.

تعد الترقية من العمليات الحيوية والمهمة لكل من المنظمة والموظفين، وهذا نظرا لما تحققه من منفعة تعود علة كلا الطرفين، فهي من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام والمسؤوليات المنوطة به، فالموظف في أي منظمة لا يسعى فقط على الحصول على مقابل مادي، بل وإنما أيضا يطمح

1 - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 470.

2 - <http://contadmin.forumaroc.net/t120topic.2019/03/02> بتاريخ 21:15 الساعة

3 - محمد عبد الفتاح الصبر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المناهج، الأردن، 2006، ص 207.

للوصول إلى أعلى مناصب ال تمكّنه من تحقيق مكانة أفضل داخل البناء الوظيفي للإدارة وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي باستمرار الخبرة، كما تمكّنه من إشباع رغباته نحو التقدم والارتقاء إلى مستويات مادية واجتماعية أفضل، وبالتالي تقديم الأفضل في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.

فبرامج الترقية الجيدة والواضحة تمكّن من الوصول إلى المستويات العليا من الرضا بين الموظفين من عدة جوانب والتي نذكرها فيما يلي: (1)

- الرضا عن الوظيفة.

- الرضا عن الراتب.

- الرضا عن فرض النمو والارتقاء الوظيفي.

- الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة.

- الرضا عن مجموعة العمل.

- الرضا من الناحية الاجتماعية.

والترقية مصدرا من مصادر اختيار الموظفين لشغل الوظائف العمومية فهي تساهم في تغطية احتياجات الإدارة العمومية من الطاقات البشرية من حيث النوع والكم، كما أن وجود نظام محظ ومعروف للترقية في المنظمة يعتمد على أساس معايير موضوعية تمكّن إدارة المنظمة من تحقيق أهدافها فيما يتعلق بسياسة التوظيف وذلك بسبب إقبال العدد الكبير من الأفراد الراغبين في العمل على الالتحاق بهذه المنظمة من أجل الاستفادة من هذه المميزات الجانبية للعمل بها والتي يشكل نظام الترقية فيها أحد عوامل الجذب هذه.

وبما أن الترقية تساهم في التوسيع من دائرة المنافسة الداخلية على المناصب فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى أدائها، كما تسمح للموظف بتحسين مستواه المهني وعدم الجمود في مستوى واحد من بداية حياته المهنية إلى نهايتها، لذا يمكن القول بأن الترقية هي أداء من الأدوات الهامة والمحفزة للموظفين من جهة وللإدارة من جهة أخرى، والسعي إلى تحقيق مبدأ ترقية الفرد المناسب في المنصب المناسب والوقت المناسب.

1 - مصطفى نجيب شوايش، إدارة الموارد البشرية، (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان 2005، ص 276.

إن وجود وتطبيق برنامج واضح جيد للترقية والابتعاد عن المحسوبية والتحيز والمحاباة يفتح فرص الترقية والتقييم أمام الموظفين المجددين وبالتالي يؤدي إلى رفع عن معنوياتهم وتقوية روح الولاء والإخلاص للمنظمة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها.

وأخيرا نستخلص بأن موضوع الترقية يحل مرتبة هامة من بين الموضوعات المختلفة، والترقية تبقى هدفا وغاية يسعى إليها الموظفون دائما لئيلها، وهذا نظرا لما تنطوي عليه الأخيرة من مزايا وتعدد أنواع وأنظمة الترقية من منظمة إلى أخرى<sup>(1)</sup>.

**المطلب الثاني: تمييز ترقية الموظف العمومي عن ما يشابهها من النظم و انواعها و شروطها و اجراءاتها .**

مما لاشك فيه أن هناك مصطلحات متداخلة في مفهومها مع مصطلح الترقية والتي تشكل عدة إشكالات للباحث لذلك وجب علينا إزالة هذا التداخل ومن بينها نجد مصطلح التعيين ومصطلح النقل و شروط الترقية وهذا ما سنتناوله من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: التمييز بين الترقية والتعيين في الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: التمييز بين الترقية والنقل في الوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: التمييز بين الترقية في قانون العمل والترقية في قانون الوظيفة العمومية.

الفرع الرابع: انواع الترقية.

الفرع الخامس: شروط الترقية.

الفرع السادس: اجراءات الترقية.

**الفرع الأول: التمييز بين الترقية والتعيين في الوظيفة العمومية.**

يتم اختيار الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، ثم تعينه في الوظيفة التي تناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءاته من قبل السلطة الرئاسية التي يمارسها الرئيس الإداري على الشخص

<sup>1</sup> - علي غربي، بلقاسم سلاطينية، سماعيل فيرة، تنمية الموارد البشرية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 127.

المؤوس، ومن هنا يقصد بالتعيين دخول الفرد وظيفة العامة لأول مرة وشغله أولى درجاتها الوظيفية الدرجة الأعلى مثالها أعضاء الهيئات القضائية، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لذلك وجب علينا إزالة التداخل بين نظامي الترقية والتعيين<sup>(1)</sup>.

### أولاً: أوجه الشبه بين الترقية والتعيين.

(تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها، حسب المادة 95 من الأمر 03 /06 فالقاعدة العامة أن السلطة الرئاسية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة إن يترك لها حرية تعيين الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات اللازمة التي تجعل هذا الأخير يستحق المنصب بجدارة<sup>(2)</sup>).

فبالرجوع إلى نص مادة 64 من الأمر 03/06 والتي تنص على ما يلي: (تستشار اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص القيادة المهنية للموظفين وتشمل زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي) ويتضح لنا من خلال هذه المادة أن المشرع أوكل للجنة المتساوية الأعضاء مهاماً استشارية تعمل من خلالها كهيئة استشارية، ومهاماً تأديبية تعمل من خلالها كمجلس تأديبي يفصل في القضايا التأديبية المطروحة عليه.

حيث عرفت اللجنة المتساوية الأعضاء في المادة 63 من نفس الأمر بأنها عبارة عن هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها اشراك الموظف في تسير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات، لها دور قانوني هام في تسير حياة الموظف العمومي مهنيًا، وتشكل من طرفين هما الموظفين من جهة والإدارة من جهة أخرى وبعدها متساوي مع عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين والمتمثلة في الرئيس الإداري.

ومن هنا نجد أن السلطة التي تمنح لها صلاحية الترقية تتمثل في السلطة الرئاسية على الرغم من صعود القرار الإداري النهائي سواء كان قرار التعيين أو الترقية من السلطة الرئاسية أي السلطة لها صلاحية التعيين<sup>(3)</sup>.

تتولى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نوعين من الاختصاصات والمتمثلة في الاختصاصات كهيئة استشارية واختصاصاتها كمجلس تأديبي والتي يتم عرضها فيما يلي:

1 - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 23.

2 - سلوى تيشات، التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 102.

3 - أنظر المادة 5 المرسوم التنفيذي رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 3 الصادر في 17 يناير 1984 ص 88.

- تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف مثل الترقية والتسجيل على قوائم التأهيل، حركة نقل الموظفين والعضوية في اللجان التي هي عضو فيها بحكم القانون.

- تجتمع كلجنة لترسيم الموظفين بعد استيفاء الشروط والفترة المنصوص في القوانين الأساسية للتربص.

- تجتمع كمجلس تأديبي للنظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة<sup>(1)</sup>.

ثانيا: أوجه الاختلاف بين الترقية والتعيين.

يختلف مصطلح التعيين عن مصطلح الترقية من خلال شروط كل منهما والمتمثلة في:

✓ **الشروط المطلوبة للتعيين:**

حسب قانون الوظيفة العمومية اشترط المشرع الجزائري في الموظف العمومي ما يلي:

- أن يكون جزائري الجنسية أي متمتعاً بجنسية الدولة ولهذا الشرط مبررات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

أ- أنه من أولى واجبات الموظف، التمتع بالولاء للدولة والوطن الذي يعمل في خدمته.

ب- تتطلب الوظائف بصورة عامة، ولا سيما الوظائف ذات الطابع الحساس ضرورة المحافظة على أسرارها وبالتالي عدم البوح بالمعلومات الرسمية والتي يطلع عليها الموظف أثناء قيامه بعمله.

ت- إن تولي الوظائف العامة يعتبر نوعاً من المشاركة في إدارة الدولة والمساهمة في بنائها وهو ما يعطي للمواطنين شعوراً قوياً بالانتماء للوطن والولاء للدولة.

وهذا المبدأ لا يحول دون استعانة الدولة ببعض الأجانب، وذلك في حالة عدم الاكتفاء الذاتي من العنصر البشري الموجود منها وهذا الأمر يعبر استثنائياً وفي حالة الضرورة، ويتم توظيف الأجانب بصفة مؤقتة لا دائمة ويعقد محدود<sup>(2)</sup>.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.

1 - أنظر المادة 64 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 8.  
2 - أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2007، ص 49.

- حسن السيرة والسلوك و يقتضي أن يكون الموظف بعيد عن كل الشبهات ويكون من الأشخاص الذين يشهد لهم بحسن الأخلاق.
- أن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جناية أو جنحة محللة بالشرف.
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن القانوني لتولي الوظائف والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق لها، وهذا ما أكدته المادة 75 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العامة (1).

### ✓ الشروط المطلوبة للترقية:

- تمثل الشروط العامة للترقية سواء بالأقدمية أو الترقية بالاختيار فيما يلي:
- لا يجوز ترقية الموظف إلى لوظيفة شاغرة لها تمويل في الميزانية الخاصة بالوحدة الإدارية.
- الترقية تكون من وظيفة إلى الوظيفة الأعلى منها مباشرة في الدرجة ومن ذات المجموعة الوظيفية.
- يشترط أن يكون الموظف قد أمضى في الوظيفة المرقي منها المدة اللازمة التي يتطلبها القانون ويطلق عليها المدة البينية.
- لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله.
- يشترط عدم وجود مانع من الترقية لدى الموظف، مل توقيع جزاء تأديبي عليه يحول دون ترقيته، أو حالة إحالته إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية، أو وقفه عن العمل وذلك لمدة، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة أو الوظيفة.
- لا يجوز صدور قرار ترقية الموظف الذي تم معاقبته تأديبياً إلا بعد انقضاء المدة المنصوص عليها.
- يجب صدور قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بشأنها.

1 - <http://www.law-dz.com> بتاريخ 16:47 على الساعة 2019/03/12

- الترقية ليست حقا للموظفين يستمد من القانون مباشرة، وإنما هي جوازية لجهة الإدارة تترخص، بما لها من ولاية اختيارية في إصدار حركة الترقيات و توقيتها، بشرط عدم الإساءة أو التعسف في استعمال هذه الرخصة<sup>(1)</sup>.

- الفرع الثاني: التمييز بين الترقية والنقل في الوظيفة العمومية.

بالمقارنة مع الترقية فإن النقل يعني نقل الموظفين من إدارة إلى إدارة أخرى أو من قسم إلى قسم آخر دون ترفيتهم منه خلق التوازن في عدد الموظفين في الإدارات العمومية المختلفة<sup>(2)</sup>.

ومن حيث المبدأ فإن إجراء حركة أو حركات في تعداد الموظفين بنقلهم من إدارة إلى إدارة أخرى مركزية أو محلية أو مصالح خارجية أو غيرها في قطاع الوظيفة العمومية في إطار عام أو دوري لمقتضيات المصلحة، أمر جائز في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية حسب المادة 156 منه، وغالبا ما يؤخذ برغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكفاءتهم المهنية.

فالعبارة من ذلك، باحتياجات الإدارة من جهة وضمان تسيير تقديري لمواردها البشرية من جهة أخرى، بما يضمن الفعالية والتحفيز أكثر على أداء الخدمة بتفاني وإخلاص<sup>(3)</sup>.

أولا: أوجه الشبه بين الترقية والنقل.

النقل عبارة عن انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى أعلى منها فيعتبر في هذه الحالة نقلا بترقية، وقد يكون النقل للموظف المشمول بنظام إلى نظام آخر وفق ضوابط وشروط محددة سواء كان النقل في الجهة أو خارجها، وللنقل مجموعة من الضوابط أهمها وجود وظيفة شاغرة تنطبق شروط شغلها على المراد نقله إليها وعدم وجود مستحق أو مؤهل للترقية في الجهة المراد نقله لها، وعدم جواز نقل الموظف المرقى من الوظيفة التي رقى إليها إلى وظيفة أخرى قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ مباشرته لأعمال الوظيفة المرقى لها، وللنقل أحكام وقواعد لا بد من مراعاتها عند التطبيق<sup>(4)</sup>.

ولأن الخدمة والمنفعة العامة هي أولوية الأولويات بالنسبة للإدارة العمومية، كان لازما على الموظف الخضوع إلى قرارات الإدارة فيما يخص حركات نقل الموظفين، حيث أجاز المشرع للسلطة الرئاسية نقل الموظفين حسب أحكام المادة

1 - شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 152 وما بعدها.

2 - محمد يوسف أحمد السباح، مدى الإلتزام بمعايير الترقية مدراء مكاتب البريد وأثرها على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008، ص 34 و 35.

3 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2007، ص 293.

4 - يوم الخميس على الساعة 10:30 بتاريخ 15/03/2019 <http://www.diwalarab.com>

156 من الأمر رقم 03/06 ويمكن نقل الموظفين بطلب منه، مع مراعاة ضرورة المصلحة وهذا حسب نص المادة 157 من الأمر ذاته ويبقى للسلطة الرئاسية سلطة تقديرية واسعة من حيث قبول طلب النقل من عدمه<sup>(1)</sup>.

كما تتم أيضا عملية ترقية الموظف بطلب منه وخاصة لدى الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهمهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، خلال مزاولة الموظف لوظيفة كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية والتي تمكنه من إحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بأن يتقلد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة لتأهيله أو شهادته الجديدة.

كما يخضع الموظف أيضا عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني بطلب منه لهذا النوع من الترقية والتي تتم بنفس قواعد سير وتنظيم امتحانات التوظيف الخارجي وتلك بشرط أن لا يتجاوز من يرقى بهذه الطريقة بسبب التوظيف المحدد من المناصب المالية المفتوحة حسب نمط التوظيف الداخلي والخارجي حيث تضمن للموظف بالترقية أسرع وبذلك ربح سنوات بالمقارنة مع طريقة الاختيار وذلك للحصول على نفس الرتبة أو منصب العمل وهذا النوع من الترقية يسهل للموظف ببذل جهد أكبر في التكوين والتحضير للمسابقة وهذا حسب نص المادة 108 من الأمر رقم 03/06<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: أوجه الاختلاف بين الترقية والنقل.

غالبا ما تتم عملية نقل الموظفين بموجب قرار صادر من السلطة الرئاسية إجباريا للموظف عندما تستدعي ضرورة بمصلحة ذلك، نجد أخذ الرأي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا ما يسمى بالنقل الإجباري حسب المادة 158 من الأمر رقم 03/06، ويستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا من استرداد نفقات النقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب<sup>(3)</sup>، فهنا حركة النقل تمت عكس الترقية التي تتم في أغلب الحالات بطلب من الموظف.

- كما نجد أن الترقية هي بمثابة الطريق الموصل للمستقبل الوظيفي المنتظر، وهي تعبر عن الحركة العمودية الصاعدة للعاملين على السلم الوظيفي، أما النقل يمثل الحركة الأفقية عبر الإدارات والأقسام التي يضمها الهيكل التنظيمي.
- حركة النقل تكون ذات طابع عاد ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، أما الترقية فهي مرتبطة بمدة زمنية معينة أقصاها 3 سنوات ونصف حيث يستفيد منها الموظف بقوة القانون.

1 - أنظر المواد 156 و 157 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 14.

2 - http://artist.moontada.com2019/03/14 بتاريخ 22:00 يوم الخميس على الساعة

3 - أنظر المواد 158 و 159 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 14.

- كما أن الترقية تكون في الرتبة أو الدرجة في الإدارة ذاتها عكس النقل الذي يكون من إدارة إلى أخرى سواء كانت مركزية أو محلية إضافة إلى ذلك فالترقية يصحبها زيادة في الراتب بينما النقل يحافظ فيه الموظف عن مركزه الوظيفي والمالي.

### الفرع الثالث: التمييز بين الترقية في قانون العمل والترقية في قانون الوظيفة العمومية.

توجد عدة فوارق قانونية وتنظيمية بين كل من قواعد العمل<sup>(1)</sup>، وقواعد قانون الوظيفة العامة جعلت كل فرع منها مستقل بمجال ونطاق تطبيق يختلف هيكليا وبشريا عن الآخر، إلا أنه بالرغم من أوجه الاختلاف هذه، التي جعلت الفقه يتفق عن الفصل التام بين النظامين، فيما يتعلق بالدراسة والبحث الأكاديمي، كما أن المشرع هو الآخر قد خص كل نظام بقانون خاص به، فإنه توجد بعض الجوانب والمجالات التي يشترك فيها النظامين، سواء بصورة متقاربة أو بصورة متطابقة، سواء من حيث المبادئ أو الإجراءات التنظيمية.

ولهذا ارتأينا أن نوضح بعض هذه الفوارق حتى يسهل عليها معرفة قواعد ومواقع التمييز بين أحكام ومبادئ قانون العمل، وأحكام ومبادئ قانون الوظيفة العمومية، فيما يخص حقوق العامل ومن بينها الحق في الترقية المهنية والوظيفية نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل<sup>(2)</sup>.

### أولا: الترقية في قانون العمل.

الترقية وهي أهم الحقوق التي فتى يطالب بها العمال منذ مدة طويلة، إلى أن تم تكريسه في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت مختلف القوانين العمالية المقارنة تعترف للعمال ببعض الحقوق المتعلقة بالترقية المهنية بما يتلاءم والتطور التكنولوجي لوسائل ونظم العمل الحديثة، ومن بين التشريعات العمالية التي أصبحت تعترف صراحة بهذا الحق، نجد التشريع الجزائري، الذي جعل من العمل التكويني، أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمانا للتنمية الاقتصادية للبلاد، كما جعل من الترقية إجازة العامل عن تنمية معارفه، ومؤهلاته المهنية، بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة.

ومن هنا فإن هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية، وتحسن ظروف معيشته، وحياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي، والمادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني والمعنوي للعامل<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - القانون رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.  
<sup>2</sup> - http://www.fac-droit-dz.2019/03/16 بتاريخ الساعة 16:00 يوم السبت على الساعة 16:00

✓ تعريف الترقية في قانون العمل: وهي الجزاء المعنوي والمادي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل والتفاني فيه، وهي الاعتراف الصريح على جدارة ومهارة العامل في قيامه بعمله، والتشجيع المستمر له على مواصلة بذل الجهد والرفع من المستوى التقني والمردودية المرتفعة، وهي بذلك تشكل الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي، أما الترقية من الناحية العملية والمهنية، هي رفع المستوى المهني والوظيفي للعامل، من درجة إلى درجة أعلى منها، سواء أكان ذلك ضمن إطار السلم الوظيفي الذي يصنف فيه منصب العمل، أو كان ذلك من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى وأهم من الأول.

فبالنسبة للحالة الأولى، أي الترقية داخل السلم الوظيفي، فيتم ذلك بنقل العامل من درجة إلى درجة أعلى ضمن السلم المهني المصنف فيه.

حيث أن كل منصب عمل مصنف ومرتب ضمن سلم مهني أو وظيفي، إما بقرار من السلطة العامة، أو بقرار من صاحب العمل، أو المؤسسة المستخدمة حسب كل نظام، حيث يقسم كل سلم وظيفي إلى مجموعة من الدرجات ابتداء من درجة الالتحاق بالمنصب إلى نهاية الحياة المهنية للعامل، كأن يكون ذلك مثلا من درجة التمرين إلى الدرجة العاشرة، حيث ينتقل العامل من درجة إلى أخرى وفق تسلسل زمني معين، إلى أن يصل إلى الدرجة الأخيرة مع إتمامه المدة القانوني التي تمكنه من حق التقاعد وهو ما يعرف بالترقية الداخلية، وترجم هذه الترقية من الناحية المادية في حصول العامل على زيادة في الأجر تحدد وفق النظام المعمول به في حساب الترقية، كإضافة نقطة استدلالية للرقم الاستدلالي المحصل عليه في السلم الوظيفي، ثم تترجم هذه النقاط بنفس النظام المعمول به في حساب الأجر على أساس الرقم الاستدلالي، أو بناء على اتفاق بين العامل وصاحب العمل مسبقا.

أما بالنسبة للحالة الثانية، فتتمثل الترقية في نقل العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى وأهم من المنصب الأول، حيث يتم هذا النوع من الترقية إما عن طريق الاختيار بناء على معايير ومقاييس، واعتبارات أو كفاءات أو خبرات معينة، وإما عن طريق الامتحانات والمسابقات، وفق شروط ومتطلبات محددة، وإما عن طريق تحصيل مؤهل علمي أو مهني بعد فترة تكوين علمي أو مهني، يمكن العامل من الحق في الترقية أعلى من المنصب الذي يوجد فيه<sup>(2)</sup>.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ( علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 164 و 165.

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 89 و 90.

ثانيا: الترقية في قانون الوظيفة العمومية.

بمجرد انعقاد العلاقة الوظيفية يكتسب الموظف العام مجموعة من الحقوق على رأسها الحق في الترقية، وهذا الحق نصت عليه أعلى قوانين الوظيفة العامة في دول العالم، واعتبرته حقا ثابت يطبق على قدم المساواة بين الموظفين لذلك فهي من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام وتستحوذ على تفكيره، رغبة منه في تحسين أوضاعه الوظيفية سواء من ناحية الزيادة في المداخل أو من ناحية رفع المستوى الوظيفي.

✓ تعريف الترقية في قانون الوظيفة العمومية:

فحسب المرسوم التشريعي رقم 59/85 في المادة 54 منه فإن الترقية تعرف كما يلي:

(تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك)<sup>(1)</sup>.

أما الأمر رقم 03/06 جاء تعريف 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 تحدد عن طريق التنظيم).

أما في المادة 107 من ذات الأمر نجد أن الترقية (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 حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة)<sup>(2)</sup>.

1 - أنظر المادة 54 من المرسوم التشريعي رقم 59/85، المرجع السابق، ص 304.

2 - أنظر المواد 106 و 107، من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 10.

الفرع الرابع: انواع الترقية.

يرتبط مفهوم الترقية عموما، بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة، غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب، أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، كما يشمل أيضا منح الأوسمة التشريعية والمكافآت، وهو المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06<sup>(1)</sup>.

وهذا ما سنتطرق اليه من خلال النقاط التالية:

اولا: الترقية في الدرجة.

يرتبط هذا النوع من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على التطور في منصبه أو رتبته.

وترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية وبالتالي في التجربة، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم اعتبارا بأنها تمثل في آن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة ووسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين<sup>(2)</sup>.

ولقد نصت جميع القوانين المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة إلى غاية الأمر رقم 03/06 وفقا لنص المادة 106 كما يلي: (تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم)<sup>(3)</sup>.

وكقاعدة عامة، فإن الموظف يستفيد من الترقية في الدرجة طبقا لأحكام المادة 10 من المرسوم الرئاسي 304/07<sup>(4)</sup> والتي تنص على ما يلي: (تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و 42 سنة).

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 245.

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 181 و 182.

3 - أنظر المادة 106 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 10.

4 - المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، ص 12.

## الفصل الثاني:

## اسس و معايير الترقية في الوظيف العمومي الجزائري

وإذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى، وتوزع النسبة القصوى لتعويض الخبرة في صنف على إثني عشرة (12) درجة عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و 42 سنة كما هو مبين في الجدول الآتي:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان وستة أشهر	03 سنوات	03 سنوات و 06 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

ويمكن أن تكرر القوانين الأساسية الخاصة، بالنظر إلى طبيعة مهام بعض الأسلاك، وتبين فقط من بين الوثائق الثلاثة للترقية في الدرجات، كما هو الشأن بالنسبة لموظفي الأسلاك الأمنية الذين تنطوي مهامهم على مخاطر وتبعات ومسؤوليات خاصة<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: الترقية في الرتبة.

حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية أي تنظيم الوظيفة العمومية بما فيها الأمر 03/06 والذي نص على هذا النوع من الترقية في مادته رقم 107 كما يلي: (تمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك للانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية)<sup>(2)</sup>.

- بعد تكوين متخصصين.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

وفيما يلي نقوم بشرح وتفصيل كل نوع على حدى كما يأتي:

1 - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 64.  
2 - أنظر المادة 107، من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 11.

أ: الترقية على أساس الشهادات.

هذا النوع الترقية يخص الموظفين الذين تحصلوا على مؤهلات وشهادات خلال مسارهم المهني، فبات تفهم أن تنعكس إيجابا على وضعهم الوظيفي فتتم ترقيتهم من رتبة إلى أخرى، وتميز بني فئتين من المستفيدين من هذه الترقية الفئة الأولى وتشمل كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود المناصب الشاغرة المطابقة لمؤهلاتهم الجديد، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين بصرف النظر عن كونهم يملكون المؤهلات والشهادات السالفة الذكر إلا أنهم يطمحون في الالتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذين ينتمون إليه، فلهؤلاء حق الأولوية في الاستفادة من هذا النوع من الترقية (أو التوظيف)<sup>(1)</sup>.

ب: الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية.

هذا النوع من الترقية يتصل مباشرة بالأهمية التوي توليها السلطات العمومية للتكوين المتواصل بمختلف صيغة البيداغوجية، ومن الأهمية بمكان أن نشير من جهة إلى أنه لا يمكن إضفاء الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية، ذلك أنه رغم اعتبارها مكافأة طبيعة للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني، إلا أنها تبقى مرهونة بـ:

1. تسجيله في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين، الأمر الذي يفترض اللجوء إلى الملف الشخصي للموظف قصد استكمال عناصر أدائه من طرف اللجنة المختصة بالترقية.

2. عدد المناصب الشاغرة المخصصة للترقية الداخلية وعادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب بين 10% و 20% عندما يتعلق الأمر بالترقية من السلك إلى السلك الذي يعلوه، أما فيما يخص الترقية من رتبة إلى رتبة التي تعلوها في نفس السلك فإن عدد المناصب مرهون بحاجات التأطير الوظيفي والهيكلية المرتبطة بطبيعة النشاط وحجمه وبالتنظيم الهرمي لمناصب العمل.

3. سن الموظف وبالحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة.

4. كما يمكن القول من جهة أخرى أنه إذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن للمسارات المهنية فإنما بصرف النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية وتوسع من مجال طموحاته فإنها

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 194.

تشكل كذلك أرضية كفيلة بإعادة الاعتبار للجهد الشخصي وللإستحقاق كعامل مساندة فاعلة لسياسة المحافظة على الموارد البشرية وتثمينها<sup>(1)</sup>.

### ج: الترقية عن طريق الاختبار.

هذا النوع من الترقية نصت عليه المادة 55 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية رقم 59/85 المعدل و المتمم والتي تقوم على شروط يجب توفرها وهي كما يلي<sup>(2)</sup>

- اكتساب صفة الموظف.

- إثبات حد أدنى من الأقدمية وذلك طبقا لما تقره القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك.

- اكتساب خبرة مهنية كافية.

- التسجيل الجدول السنوي للترقية.

ومن الجدير بالملاحظة أن الترقية عن طريق الاختيار لا يمكن تصورها إلا في إطار الترقية الرتبية نفس السلك، أما الترقية من السلك الذي يعلوه فإنها مصنفة من بين طرق التوظيف الواردة في المادة 34 من ذات القانون وطبقا بما تقتضيه القوانين الأساسية الخاصة.

### د: الترقية الاستثنائية.

تخص هذه الترقية بعض من الموظفين مكافأة للأعمال البطولية أو للمخاطر التي يتعرضون لها في القيام أو بمناسبة القيام بمهامهم، وقد كرس مبدئيا بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة إمكانية تحديد دقيق للرتب والأسلاك التي قد طبق عليها الترقيات، والتي لا يمكن العمل بها في كل الأحوال إلا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوبة شغلها، وقد حددت التعليمات رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية مجال تطبيق هذه المادة وأحاطته بشروط إجرائية مقيدة تقتضي:

- إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به أو إثبات إستحقاق شخصي مميز.

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 192 و 193.

2 - أنظر المادة 55 من المرسوم التشريعي رقم 59/85 المعدل والمتمم، المرجع السابق، ص 341.

- تقديم تقرير معمل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الاستثنائي أو التحلي بهذا الاستحقاق الشخصي.
- الحصول على رأي مطابق للجنة المتساوية للأعضاء وغالبا ما تصدر هذه الترتيبات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل ليعلم موظفيها (رجال الأمن، رجال المطافئ مثلا)<sup>(1)</sup>.

### الفرع الخامس: شروط الترقية.

تدرج الترقية في إطار تنظيم المسار الإداري للموظفين وتعتبر عنصرا محفزا واعترافا بالقيمة المهنية للموظف أثناء مزاولته لمهامه، حيث تم تنظيم شروط وإجراءات الترقية من جانبين أساسيين وهما الترقية في الرتبة وفي الدرجة من قبل القوانين الأساسية للوظيفة العمومية في نصوص وبكيفية مختلفة، وهذا ما سنوضحه من خلال النقاط التالية:

الترقية في الرتبة أو في الدرجة تتم وفق شروط، يجب توافرها في الموظف محل الترقية، وهذا ما سنتناوله من خلال الفرعين التاليين:

### اولا: شروط الترقية في الدرجة.

يشترط على الموظفين من أجل الانتقال من الدرجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة وهذا ما نص عليه المادة 12 من المرسوم 304/07 على ما يلي: ( يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذ توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى....)<sup>(2)</sup>.

حيث تكون سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث وتائر وهي المدة الدنيا، المدة المتوسطة والمدة القصوى وتكون تباعا حسب النسب: أربعة (04)، أربعة (04)، وإثنان (02) من ضمن عشرة (10) موظفين، مما يعنيه أنه تتم ترقية أربعة (04) موظفين، مما يعنيه أنه تتم ترقية أربعة (04) موظفين على أساس المدة الدنيا، أربعة (04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، موظفين (02) على أساس المدة القصوى.

أما في حالة إقرار القوانين الأساسية الخاصة وتيرين فقط للترقية في الدرجة، فإن النسب تكون بستة (06)، أربعة (04) من ضمن عشرة (10) موظفين أي تتم ترقية ستة (06) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04)

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 195.

2 - أنظر المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المرجع السابق، ص 12.

موظفين على أساس المدة القصوى، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 12 من المرسوم 304/07 حيث: ( ..... وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرين (02) للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة (06) وأربعة (04) من ضمن عشر موظفين)<sup>(1)</sup>.

هذه شروط عامة تطبق في الظروف العادية، بينما توجد شروط خاصة تتعلق بوضعية الموظف والتي تتمثل فيما يلي:

- حيث تخفض الأقدمية في المناطق الجنوب بالنسبة للموظف الذي يطمح في الالتحاق بالمنصب الأعلى والترقية في الدرجات وهذا طبقا للمرسوم رقم 199/72 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة والواحات<sup>(2)</sup>.
- أما الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة تتم ترقيته قانونيا على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية وهذا حسب نص المادة 14 من المرسوم 304/07 والتي جاء فيها ما يلي: ( يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا....)<sup>(3)</sup>.
- أما عن الموظف الذي يكون في وضعية الانتداب والتي تمثل إحدى الوضعيات القانونية الأساسية ويتم فيها ترقيته في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة، وهذا ما أشارت إليه المادة 133 من الأمر 03/06 والتي نصت على ما يلي: ( الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات....)<sup>(4)</sup>.
- كما تتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطلة مرضية طويلة على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية.

### ثانيا: شروط الترقية في الرتبة.

تتم الترقية في الرتبة وفقا لشروط معينة حسب كل حالة من الحالات الآتية:

أ: الترقية على أساس الشهادات: وتتم وفقا للشهادة أو المؤهلات التي تحصل عليها الموظف في إطار حياته المهنية التي تسمح له بالالتحاق برتبة أعلى من رتبته الأصلية، ومهما كانت طبيعته المسابقة المشروطة للالتحاق بالرتبة المعنية

1 - أنظر المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المرجع نفسه.

2 - أنظر المادة 01 من المرسوم 199/72، المؤرخ في أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القانمين بأعمالهم في ولايات الساورة والواحات، الجريدة الرسمية، العدد86، الصادرة في 27 أكتوبر 1972، ص 1378.

3 - أنظر المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المرجع السابق، ص 12.

4 - أنظر المادة 133 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 12.

بإمكان الموظفين الالتحاق مباشرة على أساس الشهادة بالرتبة الأعلى في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وهذا في إطار المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05 نوفمبر 1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى والذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين تحصلوا على شهادة بعد توظيفهم الأولي بالالتحاق رتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها<sup>(1)</sup>.

**ب: الترقية عن طريق تكوين متخصص:** هنا تقوم الإدارة بمنح فرصة التكوين لموظفيها خلال المسار المهني عن طريق إرسالهم إلى معاهد ومدارس متخصصة لنيل الشهادات وهذه المدارس معتمدة قانونا، ومن هذا المنطلق يكون لهم الحق في الترقية بهذه الكيفية ونشير إلى أن هذا النوع من الترقية أضافه الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

ويتم الإعداد لهذا التكوين المتخصصة من طرف الإدارة عبر المراحل التالية:

- إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات والمصادقة عليه.
- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادقة عليه.
- إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.
- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط والقانونية من تقديم ترشحاتهم.
- إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة<sup>(2)</sup>.

**ج: الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني:** فهي تخضع لشروط سير وتنظيم امتحانات التوظيف الخارجي، لكن يجب عدم تجاوز النسب المنصوص عليها في القوانين الخاصة من عدد المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف، إضافة إلى الشروط الأقدمية، وهذا النوع من الترقية يكون أسرع من الترقية على أساس الاختبار، يحفز على بذل الجهد وبعث روح المنافسة بين الموظفين<sup>(3)</sup>.

1 - رشيد حباتي، المرجع السابق، ص 55.

2 - رشيد حباتي، المرجع السابق، ص 56.

3 - يوم الأحد على الساعة 18:00 بتاريخ 17/03/2019 <http://www.startimes.com/F.aspx> - 3

\* الترقية على سبيل الاختيار: تتم وفقا لشرط الأقدمية في الرتبة ونعني به استفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح إلى الترقية الاختيارية إلى الرتبة الأعلى مباشرة من أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يفصل فيم يتعلق بشرط الأقدمية، لكن النصوص الخاصة اهتمت بذلك ومن بينها المرسوم التنفيذي رقم 224/90 المؤرخ في 5 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 220/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 والمرسوم التنفيذي رقم 79/91 المؤرخ في 23 مارس 1991 والمرسوم رقم 04/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 حيث حددت الأقدمية المطلوبة والتي تلزم للاستفادة من الترقية الاختيارية في الرتبة والمقدرة بـ عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية.

ويجب تسجيل الموظفين الذين تتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود عشرة بالمائة (10%) بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(1)</sup>.

### الفرع السادس: اجراءات الترقية.

الترقية تؤدي إلى تعديل المركز القانوني للموظف بما يترتب عليها من زيادة في مسؤولياته وامتيازاته، حيث تتم إجراءات الترقية أو في الدرجة وفق مراحل يجب احترامها وتبناها، وهذا ما سنتناوله من خلال العنصرين التاليين:

### اولا: إجراءات الترقية في الدرجة.

تمر عملية ترقية الموظف العمومي من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وفقد عدة مراحل وإجراءات أهمها ما يلي:

1. تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التقييم السنوي لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة بتقدير عام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أداءه لمهامه وواجبات وظيفته، وقد نظم المشرع الجزائري عملية تقييم الموظف ضمن الفصل الرابع من الباب الرابع تحت عنوان "تقييم الموظف" من الأمر رقم 03/06 حيث حددت أهداف هذا التقييم في المواد 98/97 منه<sup>(2)</sup>.

1 - سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 96.

2 - أنظر المواد 97 و 98 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 10.

2. يطلع الموظف على النقطة المرقمة فقط ويوقع على بطاقة التقييط كما يمكنه أن يقدم ملاحظاته بشكل كتابي في شكل تظلم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة<sup>(1)</sup>.

3. بعد إرسال بطاقة التقييم السنوية إلى الإدارة المستخدمة، ترفق بقرار ترقية الموظف في الرتبة، وكذا بقرار منحه أقدمية الجنوب أو قرار الإحالة على الاستيداع إن وجد وترتب حسب الأسلاك والرتب، وداخل كل رتبة يتم ترتيبهم حسب الدرجات المشغولة، يحدد عدد كل درجة لوحدها، وترتب حسب النقاط المحصل عليها ثم يتم إعداد جداول الترقية الذي يجب أن يتوقف بتاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية ( السنة السابقة لسنة الترقية).

4. يقوم رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باستدعاء الأعضاء وتحديد جدول الأعمال وكذا التاريخ الذي تجتمع فيه.

5. تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء بدراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقيم المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة وعلى إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاءه من طرف جميع أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء وبعد ذلك يتم المصادقة على محضر المعني ثم إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين للتوقيع عليه، وعند الانتهاء من هذه العملية يتم نسخ قرارات الترقية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين.

6. بعد حصول الموظف على الترقية في الدرجة الجديدة يعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي للدرجات الذي يقابلها، ويحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عند ترقيته في الرتبة الجديدة، وهذا طبقا لما نصت عليها المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 والتي جاء فيها: ( يعاد تصنيف الموظف الذي رقى إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية ويحتفظ بباقي الأقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة)<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: إجراءات الترقية في الرتبة.

تمر عملية الترقية في الرتبة هي الأخرى بعدة مراحل وإجراءات نذكرها كما يلي:

1. فيما يخص إجراءات الترقية على أساس الشهادة فهي تتم بناء على طلب من الموظف مع تقديم الشهادة المتحصل عليها إلى الإدارة حيث تتم ترقية الموظف الذي تحصل على الشهادات أو المؤهلات مباشرة في الرتبة

1 - أنظر المادة 62 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص8.  
2 - أنظر المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المرجع السابق، ص 96.

- الأعلى بقرار فردي إبتداء من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.<sup>1</sup>
2. بالنسبة لإجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص، فلها نفس الإجراءات التي تخص الترقية على أساس الشهادة، إلا أنها تكون تلقائية دون تقديم طلب من المعني، وتتم بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه، مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.
3. الترقية عن طريق امتحان معني أو فحص مهني تتم بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية حيث تعلن الإدارة عن إجراء امتحانات للترقية تخص الموظفين الذي تتوفر فيهم شروط الأقدمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية حسب كل سلك وظيفي، يقدم الموظفون الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية حسب كل سلك وظيفي، طلب المشاركة في الامتحان، وبعد إجراء المسابقة يتم الإعلان عن النتائج ثم يرسم الموظفون الناجحين بقرار فردي في رتبته الجديدة.
4. تمر عملية الترقية الاختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10% من المناصب الشاغرة.
5. تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية أي الذين يثبتون الأقدمية في الرتب والتي تقدر بـ 10 سنوات، ثم تنظر في ملفات المعنيين من أجل استخراج قرارات أو مقررات التعيين.
6. وبعد جمع كل ملفات المترشحين تقوم الإدارة المعنية بدراسة دقيقة وشاملة على إثرها يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم وقفها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية، وإشهارها عن طريق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة والسلك في مواقع العمل المناسبة، ونشير إلى أنه ينبغي تمديد أجل الإشهار لمدة كافية، بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين.
7. ويمكن دراسة الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون الغير المسجلين على قائمة التأهيل من طرف المصلحة المتخصصة في هذا المجال.

<sup>1</sup> علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 59.

8. إعداد قوائم المترشحين حسب الأسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق مع الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية وخلال هذه الفترة يتم استدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الاجتماع.

9. تصدر قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار ترتيب المعينين حسب الأقدمية، تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء، ويتم بهذا الصدد إعداد محضر من طرف كاتب اللجنة يمشى عليه من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين، وعلى إثر هذه العملية يقوم المسير بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعني والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداءً من الأول من الشهر الذي اجتمعت اللجنة فيه أو الشهر الموالي حسب الحالة<sup>(1)</sup>.

1 - أنظر المواد 32، 31، 30 و 33 من الفصل الخامس، التنظيم الداخلي للجنة المتساوية الأعضاء.

المبحث الثاني: اسس و معايير القانونية لترقية الموظف العمومي.

تعتبر عملية تقييم أداء الموظف من أهم مهام إدارة الموارد البشرية وذلك لتعدد الآثار المترتبة عنها وعلاقتها بالمهام الأخرى حيث ثبت منذ القدم، وجود فروق واختلافات بين الأفراد في المنظمة وهذه الفروق تؤثر على صلاحية الفرد وحجم عمله وأدائه وكذلك استمراره بالمنظمة لذا تلجأ عند الأخيرة إلى قياس وتقييم أدائها لمعرفة:

- مدى أدائهم للوظائف المسندة إليهم ومدى تحقيقهم للمستويات المطلوبة في إنتاجيتهم.

- مدى قدرتهم على التقدم والاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجر.

وعليه فإن تقييم الأداء هو الحكم على مدى مساهمة كل موظف في العملية الإنتاجية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور في المرتبات والنقل والجزاءات والتدريب، ويساعد تقييم الأداء في تعليم الأفراد وتوجيههم نحو الطريق الصحيح، مما يؤدي إلى زيادة أدائهم وإنتاجهم وعليه يشمل التقييم الأعمال التالية:

- التأكد من معلومات الموظف ومهارته في أدائها.

- مقارنة مهارات العمال بالمهارات والمعلومات المطلوبة لهذا العمل.

- تطابق طريقة أداء الموظف مع الطريقة المطلوبة المرغوب فيها.

ويمكن القول أن تقييم الأداء هو نظاما يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم، وهو إحدى المعايير المستعملة في قياس كفاءة الأداء الوظيفي للفرد والحكم على قدراته واستعداداته للتقدم<sup>1</sup>.

حيث حددت كل من المواد 97 إلى 103 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العم للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، المرفق بالقانون رقم 06-12 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006، والذي يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة الإجراءات القانونية لتقييم الموظف، بحيث يهدف التقييم إلى:

- الترقية في الدرجات.

- الترقية في الرتبة.

1- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 84.

2 - أنظر المواد من 97 إلى 103 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 10.

- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.

- منح الأوسمة التشريعية والمكافآت.

ومن هنا نجد أن موضوع الترقية يثير جدلا واسعا حول اختلاف معايير الترقية من حيث طبيعتها وتحديد الأساس الأمثل الذي يمكن أن تقوم عليه الترقية سواء كانت في الدرجة أو في المرتبة.

وللوقوف على أهم المعايير والأسس القانونية التي تقوم عليها الترقية ارتأينا أن نقسم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الاول: أسس نظام الترقية

المطلب الثاني: معايير نظام الترقية

المطلب الاول: أسس نظام الترقية

يعتبر وضع أساس علمي سليم للترقية من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة, فعادة يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف العامة المتاحة, حيث أن فرص الترقية تكون محدودة عادة, لذلك تظهر مشكلة اختيار أكفأ الموظفين للترقية, وضرورة تجسيد الأسس التي يجب أخذها في الاعتبار عند إجراء عملية الترقية<sup>1</sup>.

فما هي هذه الأسس؟ فيما تكمن هذه الأسس؟

وللإجابة عن هذا ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى الفروع التالية:

الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية.

الفرع الثاني: الترقية على أساس الاختيار.

الفرع الثالث: الترقية على أساس الشهادة.

<sup>1</sup> - محمود يوسف المعداوي, دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارنة والتشريع الجزائري, الطبعة الثانية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1988, ص 70.

الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية.

وتعني صلاحية الموظف للترقية على أساس الأقدمية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح المختلفة ومن ثم فإن الموظف في هذه الحالة يستمد حقه في الترقية من القوانين واللوائح مباشرة<sup>1</sup>.

وهذا ما سنتطرق إليه من خلال العناصر الآتية:

اولا: مضمون أسلوب لأقدمية في الترقية.

الترقية بالأقدمية هي التي تتسم على أساس المدة التي قضاها الموظف في الخدمة، حيث يتم ترتيب الموظفون داخل الوحدة الإدارية الذين يشغلون وظائف تدخل في نوعية واحدة، بحسب أقدميتهم في شغل الوظيفة بحيث يكون للموظف الذي أمضى في وظيفته مدة أكبر أولوية الترقية، غير أن هذا الحق لا يستمد من القانون مباشرة وإنما هو يتعلق بالجهة الإدارية التي يدخل في مجال تقديرها التحقق من مدى استحقاقه للترقية بتوافر صلاحياته للوظيفة المرقي إليها.

ومما لا شك فيه أن أسلوب الترقية بالأقدمية يمتاز بالبساطة والوضوح ويساعد على بث روح الاطمئنان في نفوس الموظفين، على أساس أن الترقية سوف تدرك كل موظف عندما يأتي دوره<sup>2</sup>.

ومن أبرز شروط الترقية بالأقدمية أن تكون ترقية الموظف أولى الدرجة التي تتلو الدرجة التي يشغلها وقت الترقية فهذا مبدأ أساسي وقاعدة تنظيمية تثبتها كافة التشريعات، حرصا على تجنب موظفي عمال المرافق العامة مفاجآت تغيير مراكزهم القانونية على نحو يهز الجهاز الإداري للمرافق العامة ويطيح بحسن تسييرها بانتظام واضطراب إذ يترتب على هذا الخروج وعدم الالتزام بتلك القاعدة الأساسية أن يتخطى الرؤوس عدة رؤساء له وبالتالي يصبحوا هم من رؤوسه الأمر الذي يذهب بالاستقرار المطلوب للموظفين بما ينعك أثره ولا شك، وبأوخم العواقب على سير المرافق العامة<sup>3</sup>.

ثانيا: تقدير أسلوب الأقدمية في الترقية.

لأسلوب الأقدمية في الترقية محاسن ومساوئ فأيهما الغالبة عن الأخرى.

1 - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 172.

2 - شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 148 و 149.

3 - سعد نواف الغنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 93.

\* مزايا أسلوب الأقدمية في الترقية.

يرى البعض أن فكرة الأقدمية كأساس للترقية تحقق ما يلي:

- تحقيق العدالة والموضوعية بين جميع الموظفين.
- يتميز أسلوب الأقدمية بالبساطة والسهولة في التطبيق.
- تعتبر الترقية بناء على الأقدمية مكافأة من جانب الإدارة للموظف مقابل السنوات التي قضاها في خدمتها<sup>1</sup>.
- وجود ارتباط وثيق بين طول مدة خدمة الموظف وبين الخبرة والكفاءة التي يكتسبها فيصبح أكثر استعدادا للترقية إلى الوظيفة الأعلى.
- في ظل هذا النظام تقل أو تنعدم المنازعات الداخلية والخلافات الخاصة بالترقية بين الإدارة والموظفين.
- يكتسب هذا النظام ثقة العاملين وتأييدهم نتيجة لشعورهم بعدالته، حيث لا تهتم الإدارة بالتحيز، ويسود الخدمة شعور بأن الترقية تتم على أساس عادل يشيع الاطمئنان لدى الموظفين، ويرفع روحهم المعنوية ويقلل من شكواهم.
- عدم وجود ضغوط خارجية على الإدارة لترقية بعض الموظفين.
- استخدام الأقدمية كأساس للترقية يجعل الإدارة تبذل جهودها للعناية بعملية اختيار الأشخاص في بداية تعيينهم في الخدمة، بحيث تختار الذين لديهم استعداد طبيعي للتقدم، مع الاهتمام بتوفير التدريب اللازم لقيامهم بأعباء وظائفهم الجديدة<sup>2</sup>.

\* عيوب أسلوب الأقدمية في الترقية.

بالرغم من المزايا العديدة التي يحققها نظام الترقية بالأقدمية، فإن له عيوب ومساوئ أهمها:

- تطبيق مبدأ الأقدمية المطلقة قد يؤدي إلى حرمان العمل من أكفأ القيادات الإدارية، كما غلق الطريق أمام الكفاءات الممتازة التي كان يمكن الاستفادة منها كثيرا.

1 - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 173.  
2 - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 71.

- تطبيق مبدأ الأقدمية في الترقية يؤدي إلى المساواة بين جميع الموظفين دون التفرقة بين المجد وغيره، ومن ثم فهو لا يحقق العدالة للموظفين الأكفاء المجدين.
  - إذا كانت الأقدمية فقط هي أساس الترقية، فإن الموظفين لن يبذلوا جهدا لتحسين كفاءتهم، أي اتباع هذا النظام بصفة مطلقة يؤدي إلى انعدام الحافز لدى الموظفين على الجد والاجتهاد، وتصبح الترقية آلية محصنة.
  - إن الكفاءة التي تنشأ بين الخبرة السابقة والتي يكتسبها الموظف بمضي المدة ليست بالضرورة دليلا على الصلاحية لشغل الوظيفة الأعلى المرقى إليها الموظف.
  - إتباع مبدأ الأقدمية فقط لا يضمن وصول أي موظف إلى الوظائف العليا والبقاء فيها فترة معقولة من الوقت.
  - استخدام الأقدمية كأساس الترقية يضعف من تأثير وفعالية الرؤساء في معاملة مرؤوسهم، حيث أنه لا رأي لهم في تقرير الترقية، مما يجعل مرؤوسهم لا يهتمون بتنفيذ أوامرهم.
  - ربما لا تتماشى الأقدمية مع السن، وخصوصا بالنسبة للوظائف في الدرجة العليا، التي يتم شغل جزء منها بالتعيين مباشرة والجزء الآخر بالترقية، حيث يحدث أحيانا، أن يشغل موظفون صغار السن وظائف أعلى من التي يشغلها موظفون أكبر منهم سنا.
  - استخدام الأقدمية كأساس للترقية يلغي سلطة الإدارة في وضع قواعد عامة تتبع لترقية العاملين الأكفاء<sup>1</sup>.
  - تتجاهل الأقدمية الاستعدادات والفروق الشخصية بين الأفراد.
  - يؤدي إتباع الأقدمية في الترقية إلى الشعور بعدم الرضا من صغار الموظفين ذوي الخبرات مما يؤدي إلى يأسهم وفشلهم منذ البداية الأمر الذي ينعكس على إنتاجيتهم.
  - تفضي الأقدمية على المنافسة بين العاملين مما يؤدي إلى تثبيط الهمم والقضاء على أهم مميزات العمل<sup>2</sup>.
- وهذه العيوب جعلت المشرعين والقانونيين يفكرون في إيجاد سبل أخرى للترقية والتي تتمثل في الترقية عن طريق الاختيار، لأن نظام الأقدمية وكما يرى أغلب الباحثين على أنه نظام تقليدي يقتل روح المبادرة والمنافسة لدى الموظفين.

1 - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 72.

2 - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 175.

### الفرع الثاني: الترقية على أساس الاختيار.

تقتضي الترقية على أساس الاختيار ألا يعول في ترقية الموظف أساسا على الأقدمية إنما على أساس كفاءته وتفانيه وابتكاره في عمله، فإذا خلت وظيفة قيادية وتنافس عليها موظف قديم وموظف حديث ذو كفاءة عالية فضل الأخير رغم حداثة.

ولهذا يمتاز أسلوب الترقية بالاختيار بأنه يبيث روح المنافسة بين الموظفين بحيث يتفانى كل منهما في أداء عمله ويبدل قصارى جهده فيكشف عن ملكاته عسى أن يرقى عن طريق الاختيار<sup>1</sup>.

وهذا ما سنتناوله من خلال النقاط التالية:

### اولا: مضمون أسلوب الاختيار في الترقية.

نجد أن عنصر الكفاءة هو الذي يحدد أولوية الترقية على أساس الاختيار ولقد سبقت الإشارة إلى أن الهدف من الترقية هو إيجاد حافر لدى الموظفين لزيادة كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم عند القيام بأعباء وظائفهم الحالية، ولذلك فإن من البديهي أن يختار للترقية الموظف الأكفأ والأفضل تأهيلا، والذي تكون تقارير أدائه أفضل من غيره أي أن الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الإنجازات والكفاءة والخبرة التي حققها الموظف بغض النظر عن طول مدة خدمته، ويشترط لنجاح استخدام معيار الاختيار كأساس للترقية أن تكون القيادات الإدارية قادرة على استخدام المعدلات القياسية الموضوعية كما وكيفا، استخداما سليما<sup>2</sup>.

### ثانيا: تقدير أسلوب الاختيار في الترقية.

لأسلوب الاختيار أيضا محاسن ومساوئ ففيما تتمثل:

\* مزايا أسلوب الاختيار في الترقية.

نجد أن الترقية بالاختيار كأساس تحقيق ما يلي:

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

1 - شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق ص 150.

2 - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 72.

- تحقق هذه الطريقة فرصة التنافس الشريف ما بين الموظفين ذوي الكفاءة وتتيح لهم الفرصة على إبراز قدراتهم وكفاءتهم.

- تساعد على رفع الروح المعنوية لدى الموظفين.

- تزيد من الكفاءة الإنتاجية للإدارة.

- تقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.

- اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في الإدارة والاحتفاظ بها في هذه الإدارة.

\* عيوب أسلوب الاختيار في الترقية.

من سلبيات الترقية على أساس الاختيار نجد ما يلي:

- يفتح الباب للموظفين في أن يكون مدعاة أمام الانحراف الإداري.

- هذا النظام يسمح بتدخل الاعتبارات والضعف السياسية.

- يؤدي هذا النظام إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استقراره النفسي.

- يتميز هذا النظام بالتعقيد ويتطلب وجود قيادة إدارية قادرة على استخدام معايير موضوعية<sup>1</sup>.

- تتسم الترقية وفقا لهذا النظام بناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية، وقد

يؤدي الموظف وجات وظيفته الحالية بكفاءة، ولكنه قد يكون غير قادر على أداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة

الأعلى التي سيرقى إليها بالكفاءة المطلوبة.

- قد تحاط عملية تقدير كفاءة الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى التحيز والمحابة، مما يفقدها فعاليتها وتحقيق

أغراضها<sup>2</sup>.

1 - نسيم أحمد صيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2006، ص86.

2 محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 73.

### الفرع الثالث: الترقية على أساس الشهادة.

يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادات, فبات من حقه أن تنعكس إيجابا على وضعه الوظيفي, فيرقى من مرتبة إلى أخرى<sup>1</sup>, إذن كيف تتم الترقية على أساس هذا الأسلوب وذلك ما سنجيب عنه فيما يلي:

**اولا:** مضمون أسلوب الشهادة في الترقية.

تخصص هذه الترقية للموظفين الذين أحرزوا على المؤهلات والشهادات, التي تسمح لهم بحق الأولوية بالالتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى تطابق تأهيلهم الجديد في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية<sup>2</sup>.

**ثانيا:** تقدير أسلوب الشهادة في الترقية.

لا يقل أسلوب الشهادة في الترقية أهمية عن الأساليب التي سبق بيانها، إلا أنه لم يسلم هو الآخر من الانتقاد.

\* مزايا أسلوب الشهادة في الترقية.

نجد أن أسلوب الترقية على أساس الشهادة يحقق ما يلي:

- أن الترقية على أساس الشهادة جاءت في مختلف الرتب، وهذا ما يحقق مبدأ التكافؤ، أي تكافؤ الفرص في الترقية بين جميع الموظفين الذين أحرزوا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- الترقية تحقق مبدأ الاستمرارية أي أنها تتسم بوتيرة مستمرة، فبإمكان الموظف أن يرقى عدة مرات خلال مساره المهني إذا تحققت الشروط القانونية في بعض الرتب.

- تخصيص نسب للترقية على أساس لشهادة من بين الوظائف الشاغرة المعدة للتوظيف، وتعد هذه من أكبر إيجابيات نظام الترقية.

\* عيوب أسلوب الشهادة في الترقية.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف, المرجع السابق, ص 116.

يوم السبت على الساعة 17:00 سا بتاريخ 2019/04/27 :http://www.mouwazaf.dz.com/f.15.montada - <sup>2</sup>

بالرغم من المزايا التي تحققها الترقية أساس الشهادة، إلا أ، هناك بعض العيوب والإشكاليات القانونية والتي سوف نوضحها في النقاط التالية:

- الترقية في الرتبة تكون بالانتقال من رتبة إلى الرتبة التي تعلوها مباشرة، في جميع أسس الترقية ومنها الترقية على أساس الشهادة، حتى ولو كانت هذه الأخيرة تأهل الموظف المرشح للترقية إلى رتبة تعلو رتبته الحالية برتبتين أو أكثر، والجانب السلبي في هذه الحالة هو محدودية الترقية حيث نجد أن بعض الأسلاك في جميع الرتب لها الحق في الترقية على أساس الشهادة وأسلاك أخرى فيها رتب تتمتع بهذه الصيغة من الترقية ورتب ليس لها الحق وعلى سبيل المثال نجد أن رتبة عون إدارة له حق الترقية على أساس الشهادة كما جاء في نص المادة 42 من المرسوم رقم 04-08 "يرقى على أساس الشهادة بصفة عون إدارة رئيسي، أعوان الإدارة المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة البكالوريا التعليم الثانوي أو شهادة معادلة<sup>1</sup>"، فإن عون الإدارة في حالة إكمال دراسته بعد حصوله على شهادة البكالوريا وهذا أمر طبيعي، ليس بإمكانه الترقية مرة أخرى على أساس الشهادة لأن رتبة عون إدارة رئيسي لا نجد لها حق الترقية بهذه الكيفية في حين أن الموظف الذي لديه الرتبة الأعلى منها مباشرة وهي رتبة ملحق إداري له الحق في الترقية على أساس الشهادة لرتبة ملحق إداري رئيسي وبإمكان الموظف الذي في هذه الرتبة الترقية على أساس الشهادة إلى رتبة متصرف وهذا الأخير إلى رتبة متصرف رئيسي.

وبالتالي فإن الترقية على أساس الشهادة لا تقوم على مبدأ المساواة وإعطاء الفرصة لجميع الموظفين في مختلف الرتب بالترقية بهذه الصيغة التي تعد من أهم طرق الترقية لأن الشهادة العلمية هي من المؤهلات التي تزيد من قدرات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي مما يعود بالفائدة على مردودية الموظف وبحقق المصلحة العامة.

ف نجد أن تقني سامي في الإعلام الآلي له إمكانية واحدة للترقية وهي على أساس الشهادة فحسب المادة 108 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 "يرقى على أساس الشهادة بصفة مهندس دولة في الإعلام الآلي، المهندسون التطبيقيون في الإعلام الآلي المرسمون والتقنيون السامون في الإعلام الآلي الذين تحصلوا بعد التوظيف على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي أو شهادة معادلة لها"، وهذه إمكانية الوحيدة للترقية يبقى طوال مساره المهني في نفس الرتبة إذا لم يتحصل بعد توظيفه على الشهادة المطلوبة، ونفس الشيء بالنسبة لرتبة محاسب إداري رئيسي حسب ما جاء في المادة 19 من نفس المرسوم السابق الذكر والتي نصت على ما يلي "يرقى على أساس الشهادة بصفة متصرف، الملحقون الرئيسيون للإدارة المرسمون والمحاسبون الإداريون الرئيسيون المرسمون الذين تحصلوا بعد

1 - أنظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 19 جانفي 2008، ص 9.

توظيفهم على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها<sup>1</sup>, والحصول على شهادة بعد التوظيف إمكانية غير متاحة لجميع الموظفين حيث قد تكون لأسباب عديدة إدارية أو شخصية, وبالتالي يمكن القول أن حظوظ الترقية لهاتين الرتبين تكون تقريبا منعدمة في الواقع الوظيفي.

وتفيد تقارير الكفاءة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية، باعتبارها مؤشرا لا يتحيز ويساعد على سلامة الاختيار.

وتفيد أيضا تقارير الكفاءة في التعرف على العاملين الذين أظهروا كفاءة ممتازة في العمل, أو قاموا بإنجازات غير مادية, تثبت استعدادهم للابتكار والمبادرة, وبذلك تستطيع الإدارة مكافئتهم, أو ترقيتهم للوظائف العليا<sup>2</sup>.

وتحكم الترقية معايير موضوعية لانتقاء الأكفاء لشغل المناصب العليا ومن أبرزها:

### - مدة الخدمة أو الأقدمية.

تعتمد الترقية بالأقدمية على مصب فترة زمنية محددة تحددها القوانين والأنظمة في كل دولة، فيرجع الموظف من فئة إلى أخرى أو من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها بنفس الفئة، إذا قررنا إتباع مبدأ الأقدمية ومدة الخدمة، فالعامل الجديد سوف يكون لديه الحافز على العمل وزيادة الكفاءة والاستمرار في شغل الوظائف لكن ليس بصورة كبيرة فمبدأ الأقدمية ليس وحده الكافي للاستمرار ولكن هناك مبدأ آخر يجب القيام عليه وهو مبدأ الكفاءة.

### - الكفاءة والجدارة.

تم الترقية وفق هذا المعيار على أساس اجتهاد وتفاني الموظف في عمله بشكل مميز، عن باقي زملائه بنفس الدرجة، وتقاس الجدارة هذا بمجموعة عناصر، مناه ما يتصل بالكفاءة الفنية، ومنها ما يتصل بالكفاءة الإدارية وغير ذلك من الأمور التي تترك على سبيل تقييم الإدارة، كما أن الإدارة يجب أن تعطي أهمية كبيرة لمعيار الكفاءة كأساس الترقية، ذلك لتحديد أفضل الأفراد الذين يصلحون لشغل وتحمل أعباء الوظائف العليا.

### - انظمة الدول في الترقية.

تعتمد أغلبية الدول في أنظمتها الخاصة بالخدمة المدنية طريقة الجمع بين الأقدمية والجدارة كمعيار للترقية، وذلك لتلاقي العيوب الناجمة عن الأخذ بأحد الأسلوبين ويتم الجمع بين الأسلوبين بإحدى الصور التالية:

1 - أنظر المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 04-08, المرجع السابق, ص 6.

2 - محمد يوسف المعداوي, المرجع السابق, ص 75.

- 1- تتم الترقية بالأقدمية بالنسبة للوظائف الدنيا، وبالجدارة بالنسبة للوظائف القيادية.
- 2- تقسم الوظائف الشاغرة إلى قسمين، يشغل القسم الأول منها بالترقية عن طريق الأقدمية، بينما يشغل القسم الثاني منها بالترقية على أساس الجدارة.
- 3- تتم الترقية على أساس الجدارة، على أن يكون المترشح قد امضى فترة زمنية معينة.

### المطلب الثاني: معايير نظام الترقية.

إن تقييم أداء الموظفين مظهرا من مظاهر السلطة الرئاسية يعتد به عند اتخاذ أي تصرف قانوني يتعلق بتسيير المسار المهني من تثبيت الموظف أو ترسيمه إلى ترقيته ونقله وتحديد مستوى استحقاقه للعلاوات التحفيزية وإيقاع الجزاء التأديبي عليه عند اقتضاء الحاجة، فهو بهذا المعنى يلعب دورا حاسما في تامين الموارد البشرية وصيانتها ونموها، أما المعايير فهي تحاول بصفة عامة اكتشاف القدرات الشخصية للموظف ومدى إحاطة بالمعارف والمهارات المهنية وسلوكه المهني<sup>1</sup>.

ويأتي هذا عن طريق مراعاة جملة من المعايير التي تحكم الترقية بحيث ينظر إليها كأسلوب إداري واجتماعي يهدف إلى تحقيق الصالح العام.

كما أن هاته المعايير المتبعة في ميدان الترقية والوظيفة العامة لا تتماثل فيما بينها في كل الإدارات، بل تختلف من وظيفة إلى أخرى ومن سلك وظيفي إلى سلك وظيفي آخر بحسب نظرة كل إدارة عامة.

هذا وقد أسند تطبيق هذه المعايير للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في كل إدارة والتي تدرس بكل جدية هاته المعايير، لأنها تعتبر كأساس توجيه لاختيار أكثر العناصر كفاءة من بين جملة الموظفين الذين هم محل الترقية، واختيار الأنسب والأمثل لشغل تلك الوظائف العليا داخل المرفق العام<sup>2</sup>.

وكما أن هاته المعايير ليست محددة قانونا وإنما للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة التقديرية في توقيعها على الموظف العام، وليست على إطلاقها بل محدودة قانونا لكي لا تتعسف الإدارة العامة في توقيعها على الموظفين العاملين، أما إذا تخلف إحداها في جملة من الموظفين محل الترقية في الوظيفة العامة فلا يعد خلافا في الترقية بل تطبيق

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 185 و186.

2 - جبلي فاتح، الاستقرار المهني، دراسة حالة الوطنية للتبغ والكبريت، وحدة الخروب، قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005، ص 1.

هاته الأخيرة عليهم بباقي المعايير الأخرى كما أنها ليست محددة قانونا لا على سبيل الحصر ولا على سبيل المثال, بل للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء النظر فيها وفقا لمتطلبات الوظيفة الجديدة المرقى إليها<sup>1</sup>.

هذا ما سيتم التطرق اليه من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: المعايير الذاتية للترقية.

الفرع الثاني: المعايير الموضوعية للترقية.

الفرع الأول: المعايير الذاتية للترقية.

تساهم الترقية في توسيع دائرة التنافس الداخلية على المناصب بين الموظفين, فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى أدائها, كما تسمح أيضا للموظف بتحسين مستواه المهني وعدم الجمود في مستوى واحد, ويأتي هذا عن طريق مراعاة جملة من المعايير التي تحكم الترقية لأن وجود تطبيق برنامج واضح وجيد للترقية الابتعاد عن المحسوبية والتحيز والمحاباة يفسح فرص التقدم أمام الموظفين المجددين وبالتالي يؤدي إلى رفع معنوياتهم وقوية روح الولاء والإخلاص للإدارة العمومية التي ينتمون لها<sup>2</sup>.

وهذا ما سنوضحه من خلال هذان العنصرين:

اولا: مضمون المعايير الذاتية للترقية.

إن طريقة الحكم الشخصي والتي من خلالها يتم تحديد كفاءة الموظف من أجل الترقية يترك لتقدير مدير الإدارة ويتم على أساس المعلومات الشخصية التي تتوافر له عن مرؤوسيه أو الموظفين الذين هم تحت إشرافه ويستند مؤيدو هذه الطريقة إلى أن مدير الإدارة يكون على علاقة وثيقة بموظفيه, وهذا ما يجعله في مركز يمكنه من معرفة صفاتهم الشخصية ودرجة مهاراتهم وكفاءتهم في العمل, هذا بالإضافة إلى كونه مسؤولا عن إقرار النظام ورفع معنويات العاملين داخل إدارته, وهذا يستلزم أن تكون له يد مباشرة في تقرير المزايا والمكافآت لموظفيه وبالتالي لا بد أن يكون له دخل في تقرير الترقية باعتبارها مكافأة للاجتهاد والإخلاص في العمل<sup>3</sup>.

1 - سعيد قارة, نظام الترقية في المؤسسات العمومية, بحث للحصول على درجة الماجستير في الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر 1993, ص 109.

2 - تيشات سلوى, المرجع السابق, ص 91.

3 - محمود يوسف المعداوي, المرجع السابق, ص 73.

وطبقا لنص المواد 97 و 98 من الأمر رقم 06-03 فإن هذا النظام الذي يقيم على أساسه الموظف لاكتشاف قدراته الشخصية ومدى إحاطته بالمعارف والمهارات الفنية وسلوكه المهني، يتم من خلاله تقييمه على أساس معايير مرجعية تتمثل في:

- قدراته الصحية.
- مواظبة في العمل.
- مدى اعتناؤه وإخلاصه في العمل.
- استعداده وتفانيه في العمل.
- معارفه التنظيمية.
- روح المبادرة التي يتميز بها.
- قدراته التنظيمية.
- قدراته الإشرافية.
- قدراته الرقابية.
- مدى سرعته في العمل.
- انضباطه.
- روح المسؤولية التي يتصف بها<sup>1</sup>.

ومن هنا نجد أن الترقية تدخل فيها العديد من الاعتبارات الآخذة بالمعيار الذاتي أثناء الترقية للموظف العمومي ومن أهمها نذكر منها ما يلي:

\* الموقف المشترك للعمال والإدارات العمومية اتجاه عملية الترقية خاصة بالنسبة للمعايير الذاتية بالإضافة إلى عدم تلائم الأجور من حيث تغطية النفقات والمصاريف العائلية<sup>1</sup>.

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 186-187.

\* اعتمدت هاته الإدارات على عوامل ذاتية بدرجة كبيرة في عملية الترقية على غرار العوامل الموضوعية التي صنف استعمالها وبالالتزام بها على النحو التالي:

- عوامل الكفاءة بالدرجة الأولى, ثم عوامل التكوين, ثم الأقدمية على اعتبار أنه لا يمكن أخذها, كقاعدة أساسية للدلالة على كفاءة الإطارات أو الموظف العمومي<sup>2</sup>.

### ثانيا: تقدير المعايير الذاتية للترقية.

المعايير الذاتية للترقية والتي يقصد بها مدى رضا العاملين والموظفين على نتائج الترقية من جهة ومن جهة ثانية مدى الاستعداد النفسي والشخصي للموظف ومدى جاهزيته إلى الانتقال إلى الوظيفة الأعلى وهذا من أجل مزاولة عمله الجديد بكل جد وكفاءة وجدارة واستحقاق.

إلا أن هذه المعايير وإنما هي قابلة للتكيف مع طبيعة العمل ومستوى التخصص والمسؤولية فإنها تشكو من عدة نقائص نذكر منها:

- عدم الدقة والقابلية للتقييم الموضوعي.

- عجزها عن كشف الميزات الشخصية والإنسانية والفكرية للموظف.

- انعدام مقياس موضوعي يعتمد على تقييم دقيق للمؤهلات المميزة لكل منصب والأهداف المسطرة لشاغله وللمصلحة التي ينتمي إليها حتى يتمكن المقيم من تحديد الفارق الموجود بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: المعايير الموضوعية للترقية.

يثير موضوع الترقية كثيرا من الجدل حول الأساس الأمثل الذي يمكن أن تقوم عليه الترقية لتحقيق نوع من الرضا الوظيفي وعدم تحيز الإدارة في انتقاء الأكفاء لشغل المناصب العليا، إذا كان لازما وجود معايير موضوعية تحكم الترقية.

حيث يتركز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

1 - سعيد قارة, المرجع السابق, ص 109.

2 - نسيم أحمد صيد, المرجع السابق, ص 52.

3 - هاشمي خرفي, المرجع السابق, ص 187.

\* احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.

\* الكفاءة المهنية.

\* الفعالية والمردودية.

\* كيفية الخدمة.

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك<sup>1</sup>.

و هذا ما سنجيب عنه من خلال النقاطين التاليتين:

### اولا: مضمون المعايير الموضوعية للترقية.

إن طريقة قياس كفاءة الموظفين المرشحين للترقية على أساس دراسة تقارير الكفاءة التي تعد سنويا عن طريق الرؤساء المباشرين، وتعتمد هذه الطريقة على الاحتفاظ بسجلات الموظفين، وهي تمدنا بالبيانات التي يمكن الاعتماد عليها عند إعداد تقارير الكفاءة وذلك لكبر حجم التنظيمات الحكومية لدرجة أصبح من غير الممكن معها، لأي مدير إدارة أن يتذكر كفاءة الموظفين العاملين في إدارته، كل على حدة، ولذلك فإن الاحتفاظ بسجلات مكتوبة عن خدمة ومستوى أدائه تساعد الإدارة بطريقة فعالة للحكم على كفاءة الموظفين المرشحين للترقية.

4- كفاءة الشخص أو نجاحه في الفترة الماضية ثم قدرته على القيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة الجديدة<sup>2</sup>.

5- أقدمية الشخص أو عدد السنوات التي قضاها في وظيفته الحالية أو التي قضاها في خدمة المؤسسة.

### ثانيا: تقدير المعايير الموضوعية للترقية.

- هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة إذ وجد مجال للتحيز من قبل الرؤساء أو عدم عدالتهم في التقييم ويقلل من الخلافات بين الإدارة والموظف.

- يخلق نوع من الولاء والانتماء للمؤسسة، بحيث يعتبر الترقية بمثابة حلم يجعل من جميع الموظفين محاولة الوصول إليها.

1 - أنظر المادة 99 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق، ص 10.

2 - جبلي فاتح، المرجع السابق، ص 40.

- ينمي العلاقة أو الرابطة بين الموظف وإدارته العامة وبينه وبين الموظفين الآخرين.
- بعث روح حب العمل للموظف والإخلاص والتفاني لوظيفته والمرفق العام الذي يعمل داخله<sup>1</sup>.

1 - عقون شراف, سياسة تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية, دراسة حالو لولاية ميلة, مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير, جامعة منتوري قسنطينة, 2006, ص 126.

### و كخلاصة للفصل الثاني

حيث قمنا بتوضيح الترقية من حيث تعريفها , اهميتها , تمييزها عن ما يشبهها من نظم , انواعها , اهدافها , شروطها و اجرائتها , اسس نظام الترقية , معايير نظام الترقية.

توصلنا الى ان الترقية غاية يطمح اليها الموظفون لأنها تفسح المجال امامهم للوصول الى المناصب العليا , فتغرس فيهم حافز البدل اقصى قدر من الجهد للظفر بالترقية و التمتع بمزاياها المادية و المعنوية , و في سبيل تحقيق هذه الترقية على مستوى الوظيفة العمومية احاط المشرع عملية الترقية بمجموعة انماط التي تطرقنا اليها في هذا الفصل.

خاتمة

الوظيفة العمومية امانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حرياتهم، وفقا للدستور و القانون و هي مسؤولية و امانة اخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها قبل ان تكون حقا و امتياز لهم.

لذا تعتبر الترقية من اهم المواضيع التي تمه الموظفين العموميين وكل مهتم بهذا القطاع فهي عملية نقل من درجة او رتبة ادنى الى اعلى مع تمكينه من بعض الامتيازات المادية و المعنوية و التي تحقق في نفس الوقت مزايا للإدارة المستخدمة التي تعتمد على مجموعة المعايير التي تتبع جملة من النصوص القانونية و التنظيمية لتطبيق برامج الترقية و عليه فقد احاط المشرع الجزائري بترسانة ضخمة من النصوص الدستورية و التشريعية و التنظيمية لحمايتها و الدفاع عنها ضد أي تعسف مهما كان اسبابه.

من هنا نستنتج بان قانون الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات و التطورات التي طرأت على المجتمع بصفة عامة و على الادارة بصفة خاصة انطلاقا من التجارب التي مرت بها الدولة الجزائرية في مجال الترقية الوظيفة العمومية باعتبار ان الترقية من اهم الحقوق الممنوحة للموظف و التي يسعى دائما للظفر بها خلال مساره المهني كونها تمنح له العديد من المزايا المادية و المعنوية و كذلك تعتبر آلية تسمح للإدارة بالكشف عن القدرات و المهارات الفردية لدى الموظفين من اجل تحقيق الاهداف المرجوة و المسطرة كل ذلك بالاعتماد على مجموعة من المعايير كالأقدمية او الكفاءة معا.

و لقد اعطى لها بالغ الاهمية كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من الاهتمام بالموظفين كلما زاد تفننهم في اداء اعمالهم. من هذا المنطلق حرص المشرع الجزائري اساسا قانونيا واضحا لتطبيق نظام الترقية بنوعيه سواء في الدرجة او الرتبة و كرس ذلك بالمرسوم الرئاسي 07 – 304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

و في دراستنا لموضوع الترقية في المؤسسات العمومية دات طابع الاداري تناولنا في البداية على انظمة الوظيفة العمومية تطرقنا فيه على هذا النظام بان النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة او النظام المغلق و الثاني كمهنة او النظام المغلق و تطور تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر , اما في الفصل الثاني قمنا بدراسة شاملة حول ماهية الترقية في الوظيفة العمومية و ذلك من خلال التطرق الى تعريفها , اهميتها , تمييزها عن ما يشبهها من نظم , انواعها , اهدافها , شروطها و اجرائتها , و كذا مفهوم الوظيفة العمومية و مراحلها ثم انتقلنا الى معرفة الشروط الواجب توفرها الشخصي الذي يحق له ان يكتسب صفة الموظف العمومي لان اكتساب هذه الصفة تجعله محاطا بحماية الدولة و تقرر له حقوقا مميزة و تلزمه بأداء واجبات من نوع خاص و كذا اسس نظام

## خاتمة

الترقية، معايير نظام الترقية الذي اقره القانون الذي يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر.

### النتائج:

✓ تعتبر الترقية أهم الحقوق الممنوحة للموظف العمومي الذي يسعى جاهدا لتحقيقها خلال مساره المهني والتي تلعب الإدارة فيها دور أساسيا كجهة وحيدة صاحبة سلطة التعيين أو كجهة مشاركة مع اللجنة المتساوية الأعضاء.

✓ إن وصف الترقية بالحق لا يجردها من الشروط أو الاجراءات المحددة وفق معايير وأسس قانونية.

✓ إن التطبيق معيار الأقدمية أثبت فشله إذا كان مطبقا لوحده كأساس لترقية الموظفين بالرغم من سهولة تطبيقه، لذا يجب اعتماد معيار الكفاءة كمعيار مكمل للأقدمية، وكذا نظام تقييم الموظف على أساس المؤهل العلمي.

✓ أعطى المشرع أهمية بالغة لموضوع الترقية ذلك من خلال وضع أسس معينة تسمح للموظف المؤهل من ترقيته خلال مساره المهني.

✓ تكريسا لمبدأ المشروعية تخضع قرارات الترقية لرقابة إدارية ورقابة قضائية.

### الاقتراحات:

✓ الاهتمام أكثر بتكوين و تدريب الموظفين المراد ترقيةهم.

✓ اعلان برامج الترقية لكافة العمال من طرف الادارة.

✓ تحديد النظام الذي يمكن الاعتماد عليه في اتخاذ قرار الترقية.

✓ التكافؤ في فرص الترقية لجميع الموظفين.

✓ شرح اجراءات الترقية لكافة الموظفين.

✓ تحديد مجالات الترقية لكل وظيفة داخل الاقسام.

# قائمة المصادر و المراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### قائمة المصادر و المراجع

#### 1 - المصادر:

- 1 - المرسوم التشريعي رقم 59/85 المعدل والمتمم المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985
- 2 - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 سبتمبر 2006
- 3 - المرسوم 199/72، المؤرخ في أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايات الساورة والواحات، الجريدة الرسمية، العدد 86، الصادرة في 27 أكتوبر 1972.
- 4 - القانون رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- 5 - المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.
- 6 - المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلا المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 19 جانفي 2008.
- 7 - المرسوم التنفيذي رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء و تشكيلها و عملها , الجريدة الرسمية العدد 3 , الصادرة في 17 يناير 1984.

(أ) الكتب باللغة العربية

- (1) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2001.
- (2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل .الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002 .
- (3) أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007 .
- (4) أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة ، دار النهضة .العربية، مصر، 1973.
- (5) حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري -دراسة تطبيقية مقارنة-، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004.
- (6) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر ر، 2012 .
- (7) سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- (8) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ,مصر، 2007.
- (9) سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.
- (10) شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة )، دار النهضة العربية القاهرة، 2007 .
- (11) صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية -مدخل تطبيقي معاصر-، الدار الجامعية، مصر، 2004.
- (12) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية(من الناحية العلمية والعملية )، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000 .
- (13) عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2010.
- (14) عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة -دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع . الجزائري-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- (15) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- (16) علي غربي، بلقاسم سلاطنية ، اسماعيل قيوة، تنمية الموارد البشرية ، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002 .

## قائمة المصادر و المراجع

- 17) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015.
- 18) عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 19) محمد انس بلقاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1973.
- 20) محمد عبد الفتاح الصبر، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، دار المناهج، الأردن، 2006.
- 21) محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في مبادئ التنظيم ، دار المعارف، القاهرة، 1967 .
- 22) محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائرية ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988 .
- 23) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية(إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار الشروق .لمنشر والتوزيع، عمان ، 2005.
- 24) نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر ، 2011.
- 25) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

### (ب) الكتب باللغة الاجنبية:

- 1- Nottage . la fonction publique en Grande Bretagne. Louis fougère .
- 2-The civil service , Report of the committe Her Magesty 's stationery office londres 1968.
- 3-Guy Braibant institutions administratives comparées , La fonction publique IEP de Paris 1986.
- 4-Raymond Nottage , La fonction publique en Grande Bretagne.
- 5-G. Conac, la fonction publique aux États-Unis,Paris,Colin 1958.

6-Abdellatif HAMMAM. La formation continue et la modernisation de la fonction publique. Actes de colloque la fonction publique. Aujourd'hui. Tunis 12 et 13 décembre 2008 de publication universitaire.

Tunis 2009 .

### 3 - المذكرات:

1- جبلي فاتح , الاستقرار المهني , دراسة حالة الوطنية للتبغ و الكبريت , وحدة الخروب , قسطينة , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع , تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية , جامعة منتوري قسطينة , 2005 .

2- سلوى تيشات , التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارة الجزائرية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة محمد بوقرة بومرداس , 2016.

3- عيد قارة , نظام الترقية في المؤسسات العمومية , بحث للحصول على درجة الماجستير في الحقوق و العلوم الادارية , جامعة الجزائر , 1993.

4- نسيمه احد صيد , الترقية و الفعالية التنظيمية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع , تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية , جامعة 20 اوت 1955 , سكيكدة , الجزائر.

5- محمد يوسف السباح , مدى الالتزام بمعايير الترقية مدراء المكاتب البريد و اثرها على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة , مذكرة لنيل شهادة الماجستير ادارة العمال , جامعة الاسلامية الفلستين , 2008.

6- عقون شراف , سياسة تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية , دراسة حالة لولاية ميله , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علو التسيير التسيير , جامعة منتوري قسطينة , الجزائر , 2006.

### 4 - المقالات و البحوث:

صفاء محمود السويلمان، النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 20 ملحق 1، الأردن، 2013.

- 1-<http://www.mouwazaf :dz.com/f.15.montada>.
- 2-<http://www.fac-droit-Alger-dz>
- 3-<http: //contadmin.forumaroc.net/t120topic>
- 4-<http://www.diwanalarab.com>.
- 5-<http : //www.startimes.com/F.aspx>
- 6-<http://www.law-dz.com>
- 7-<http://artist.moontada.com>.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	الشكر
	الملخص
	قائمة المحتويات
أ	المقدمة
<b>الفصل الاول : انظمة الوظيفة العمومية و تطور تشريع الوظيفة العامة في الجزائر</b>	
7	تمهيد
9	المبحث الأول: أنظمة الوظيفة العمومية
9	المطلب الأول: النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة أو النظام المغلق.
9	الفرع الأول: المقصود بالنظام المغلق و عناصره
11	الفرع الثاني: النظام المغلق البريطاني
14	الفرع الثالث: على الصعيد القانوني
15	المطلب الثاني: النظام الذي يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة أو النظام المفتوح
16	الفرع الأول: مراحل النظام المفتوح
<b>16</b>	الفرع الثاني: محاسن و مساوئ النظام المغلق والمفتوح
17	الفرع الثالث: النظام الولايات المتحدة الامريكية كنموذج لنظام الوظيفة العامة المفتوح
20	الفرع الرابع: الفرق بين النظام المفتوح والمغلق
21	المبحث الثاني: تطور التشريع الوظيفة العامة و تنظيم المسار المهني للموظف في الجزائر
21	المطلب الأول: الوظيفة العامة في المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966.
22	الفرع الأول: المرحلة الانتقالية من 1962 إلى 1966
22	الفرع الثاني: مرحلة الأمر 66-133
22	الفرع الثالث: أهمية صدور القانون الأساسي الوظيفة العامة
23	الفرع الرابع: مجال تطبيق الأمر 66-133
23	المطلب الثاني: الوظيفة العامة في مرحلة القانون الأساسي العام للعام 1978 إلى غاية الأمر 06-03 و تنظيم المسار المهني للموظف
24	الفرع الأول: مرحلة القانون الأساسي للعام 1985 وعوائق تطبيق القانون 78-12
25	الفرع الثاني: مرحلة القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة

## فهرس المحتويات

	1985 و مرحلة الأمر 06-03 المطبق حاليا
26	الفرع الثالث : علاقة الموظف بالإدارة و تقييمه و تكوينه
30	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: اسس و معايير الترقية في الوظيف العمومي الجزائري</b>	
32	تمهيد
33	المبحث الأول: ماهية الترقية في ظل القوانين المتعاقبة للموظف العمومي
33	المطلب الأول: مفهوم ترقية الموظف العمومي في الجزائر.
34	الفرع الاول: تعريف الترقية لغة.
34	الفرع الثاني: تعريف الترقية اصطلاحا.
34	الفرع الثالث: تعريف الترقية فقها (عند الفقهاء).
35	الفرع الرابع: تعريف الترقية تشريعا.
36	الفرع الخامس: تعريف الترقية قضاء و اجرائيا.
36	الفرع السادس: اهمية الترقية.
38	المطلب الثاني: تمييز ترقية الموظف العمومي عن ما يشابهها من النظم و انواعها و شروطها و اجراءاتها .
38	الفرع الأول: التمييز بين الترقية والتعيين في الوظيفة العمومية.
42	الفرع الثاني: التمييز بين الترقية والنقل في الوظيفة العمومية.
44	الفرع الثالث: التمييز بين الترقية في قانون العمل والترقية في قانون الوظيفة العمومية
47	الفرع الرابع: انواع الترقية.
51	الفرع الخامس: شروط الترقية.
54	الفرع السادس: اجراءات الترقية.
58	المبحث الثاني: اسس و معايير القانونية لترقية الموظف العمومي.
59	المطلب الاول: أسس نظام الترقية
60	الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية.
63	الفرع الثاني: الترقية على أساس الاختيار.
65	الفرع الثالث: الترقية على أساس الشهادة.
68	المطلب الثاني: معايير نظام الترقية.
69	الفرع الأول: المعايير الذاتية للترقية.
71	الفرع الثاني: المعايير الموضوعية للترقية.

## فهرس المحتويات

74	خلاصة الفصل
76	الخاتمة العامة
79	المراجع
85	فهرس المحتويات