إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية و العراقيل القانونية

الإسم واللقب : قميحة رابح
طالب دكتوراه جامعة الجزائر 03

الإسم واللقب : بوسعيود باديس
طالب دكتوراه جامعة الجزائر 03

ملخـص

تعتبر الترقية في المسارات المهنية إحدى أهم المسائل التي باتت تطرح اليوم على مستوى إدارة الموارد البشرية ، ولعل أبرز نقاط الخلاف اليوم بين الهيئة الإدارية والموظف والنقابة هي بشأن هذه المسألة ، الأمر الذي يستدعي تسليط الضوء على الوضع القائم في نظم الترقية في الهيئات العمومية و الكشف عن مواقع الخلل و بالتالي إمكانية صياغة وصفات علاجية تمكن من حسن تسيير المسار المهني للموظف و تحقيق الرضا الوظيفي وهو ما تحاول هذه الورقة الوصول إليه من خلال تسليطها الضوء على واقع الترقية في قانون الأسلاك المشتركة على سبيل عرض الحال .

Résumé :

La promotion de la carrière professionnelle est parmi les questions les plus posées dans la gestion des ressources humaines. Aussi, cette question est probablement la pomme de discorde entre l'administration, le fonctionnaire et le syndicat ; ce qui incite à mettre en lumière le statu quo du système de promotion dans les institutions publiques, ressortir les failles et donner des solutions qui pourraient contribuer à l'amélioration du cursus professionnel du fonctionnaire et atteindre la satisfaction professionnelle. Tels sont les objectifs que ce travail aspire à atteindre en illustrant le statu quo de la promotion des corps communs en tant qu'étude de cas.

ترتبط الفعالية الإدارية إرتباطا وثيقا بمردودية وأداء العنصر البشري بها ، فهذا الأخير يعد ركيزة أساسية للنهوض بأي هيئة عمومية وتأهيلها للإندماج في محيطها الإجتماعي والإقتصادي بما يضمن رفع مستوى أدائها وتقديم خدمة عمومية بأحسن جودة وأقل تكلفة .

وقد كان لزاما على السلطات المختصة وضع منظومة لتسيير الموارد البشرية بالهيئات العمومية في الدولة والعمل على اختيار أجود العناصر للولوج إلى مصالحها وهياكلها المختلفة ، والإحتفاظ بهذه الموارد وتنميتها وتطوير أدائها ما يؤدي بدوره إلى تحسين جودة الخدمة العمومية بها .

ولما كان الرأس المال البشري هو أساس أي عملية إدارية ، فإن الإرتقاء الوظيفي وتطوير مهاراته وخبراته ومستواه الإجتماعي هو عبء يقع على الهيئة العمومية المستخدمة وذلك بتمكينه من تولي مناصب عليا أو بالإرتقاء في السلم والرتب الإدارية المقررة في سلكه الأصلي والمسطر مسبقا بموجب قوانين و لوائح معينة يحددها التشريع عادة .

وعليه فالترقية كحراك في المسار المهني لأي موظف أو عامل لها من الأهمية ما يجعل هذا الأخير حريصا أشد الحرص على بلوغ أعلى المراتب في سلمه الوظيفي والحصول على عوائد هذا الحراك سواء المادية أو المعنوية منها ، غير أن الإشكال الذي يطرح اليوم هو أن طموحات الموظف في الترقية باتت مرتبطة بمنظومة قانونية ، تقف في بعض الأحيان حائلا أمام هذا الطموح .

إذ شهدت الإدارات العمومية في الجزائر بداية من سنة 2008 صدور المراسيم التنفيذية الخاصة بالقوانين الأساسية لمختلف الرتب والأسلاك بداية بالمرسوم التنفيذي رقم 04/08 المتعلق بالأسلاك المشتركة في الإدارات والهيئات العمومية ، وعلى الرغم من أن موظفي هذا السلك علقوا آمالا على هذا القانون إلا أن صدوره شكل خيبة لدى العديد من الموظفين الذين يشغلون رتبا معينة في مسارهم المهني خاصة ما يتعلق بمسألة الترقية التي طرحت إستفهامات عديدة ، و عليه :

ماهو واقع الترقية في المسارات المهنية لموظفي الأسلاك المشتركة ؟ و إلى أي مدى يمكن الحديث عن إصلاح نظم الترقية في الهيئات العمومية ؟ للإجابة على هذه التساؤلات نطرح خطة العمل التالية :

أولا : الترقية : البحث في المفهوم ، الأهمية ، الأنواع.

ثانيا : واقع الترقية في الهيئات العمومية – قراءة في قانون الأسلاك المشتركة –

ثالثا : إشكاليات الترقية في رتب الأسلاك المشتركة .

رابعا : سبل إصلاح نظم الترقية في الهيئات العمومية .

أولا : الترقية : المفهوم ، الأهمية ، الأنواع:

وتعرف الترقية على أنها تحرك العاملين أو الموظفين وانتقالهم في السلم الإداري إلى أعمال ورتب أفضل ذات مسؤوليات أكبر ومركز اجتماعي أحسن ويصحب هذا الانتقال زيادة في الأجر وملحقاته (مصطفى مصطفى كامل ، 1994 ، 308).

وتعرف كذلك على أنها تغيير الفرد من وظيفته أو عمله إلى وظيفة أو عمل آخر ذا مسؤوليات واختصاصات وسلطات تختلف إلى حد كبير عما كان متوفرا له في عمله الأصلي الذي كان يشغله ضف إلى ذلك أن انتقال الموظف إلى رتبة أعلى يستدعي زيادة في الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات ويصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل المادية والمعنوية .

وتنطوي الترقية على أهمية بالغة بالنسبة للموظف أو للهيئة المستخدمة من خلال (أحمد ماهر ،1999 ، 141)

- إستمرارية الموظف واستقراره و ذلك بتحقق طموحه في الحصول على وضع أحسن ومرتب أفضل.

– ملء الوظائف الشاغرة لتأمين إستمرارية العمل .

– كما تتيح الترقية في المناصب العليا فرصة للموظف لتوجيه أعمال من يشرف عليهم ومن هم تحت مسؤوليته اعتبارا من كونه الأدرى بحيثيات هذه الأعمال والوظائف التي شغلها قبلا .

– إذا طبقت برامج الترقية بشكل صحيح فإن ذلك يؤدي إلى تحسين كفاية الأفراد ورفع المنافسة فيما بينهم في العمل مما يعود بالأثر الطيب على الهيئة المستخدمة .

– تثبيت وترسيخ دوافع الاستقرار والاستمرارية للمرافق العمومية .

وقد حددت النصوص التشريعية والتنظيمية للوظيفة العمومية أنماط الترقية ونظمها وشروطها، وذلك لضمان التوازن بين مختلف الأسلاك والرتب الادارية، وتندرج الترقية في إطار تدبير الحياة الوظيفية لكل موظف، كما أن شروط و أنماط الترقية في المسار الوظيفي تشكل أحد الاهتمامات الدائمة للموظف والتي تعتبر في كثير من الأحيان نقطة التوتر بين الهيئة العمومية والموظف العام ، كما أن مطالب التنظيمات النقابية اليوم لا تكاد تخلو من مطلب الترقية .

و تتخذ الترقية في الأساس نوعين هما :

– **الترقيـة في الدرجـة** : وهي انتقال الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بحسب التصنيف الذي يقابل رتبته الإدارية ويرفق الترقية في الدرجة الزيادة في أجر الموظف ، وبحسب المرسوم الرئاسي 304/07 المتضمن الشبكة

الإستدلالية لأجور الموظفين فقد تم اعتماد 12 درجة خلال المسار المهني للموظف يرتقي خلالها بحسب وتائر ثلاث هي :

1-الترقيـة في المدة الدنيـا : أي يتم ترقية الموظف في الدرجة كل سنتين و نصف 02 و 06 أشهر

2-الترقية في المدة المتوسطة : ويتم من خلالها ترقية الموظف في الدرجة كل 03 سنوات .

3-الترقية في المدة القصوى : و تكون مدة الترقية فيها كل 03 سنوات و 06 أشهر .

- **الترقية في الرتبـة** : وهي الإنتقال العمودي للموظف و ارتقائه في السلك الذي ينتمي إليه من رتبة أدنى إلى الرتبة الأعلى مباشرة و يتم ذلك بحسب جملة من الأنماط المحددة بموجب القوانين الأساسية التي تنظم الحياة المهنية للموظف العام ، و تتخذ في مجملها 03 أنماط هي [*] :

- **الترقية على أساس الشهادة .** avancement sur titre : وهذا النمط من الترقية خصصه المشرع الجزائري ببعض الرتب و قد نصت مجمل القوانين الأساسية على الترقية على أساس الشهادة و ذلك من أجل تثمين الشهادة العليا التي تحصل عليها الموظف ، غير أن هذا النوع من الترقية يشترط الحصول على الشهادة بعد التوظيف و ليس قبلها و بذلك فهو يقصي الذين يمتلكون مؤهلات عليا وتم توظيفهم بمؤهلات أقل من المؤهلات الأصلية .

- **الترقية على أساس الإمتحان المهني** . A. Examen professionnel : و تشكل الترقية على أساس الإمتحان المهني أحد أحسن الأنماط التي تأخذ بمعياري الكفاءة و الأقدمية معا ، حيث يشترط للمشاركة في الإمتحان المهني أن يحوز الموظف المترشح على أقدمية 05 سنوات في رتبته الأصلية بتاريخ إجراء الإمتحان المهني ، و يشمل هذا الأخير مجموعة من المقاييس التي يمتحن فيها المترشحون بناءا على تعليمة تحدد كيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات المهنية وكذا البرامج المتعلقة بها لمختلف الرتب و الأسلاك [1].

- **الترقية على أساس الإختيار** . A. au choix : وهذا النمط من الترقية يأخذ بمعيار الأقدمية في أساسه ويشترط للدخول في قائمة التأهيل أو في جدول الترقية أن يحوز الموظف أقدمية 10 سنوات على الأقل في رتبته الأصلية ، وعادة ما يتم وضع المترشحين المستوفون لشرط الأقدمية في جدول ويتم الفصل بينهم بحسب عدد المناصب المتوفرة للترقية وذلك من خلال مجموعة من المعايير ، حيث تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء بدراسة ملفات المترشحين وتقييمها بحسب معايير منها : معيار الأقدمية في السلك و الرتبة ، معيار معدل نقطة تقييم المسؤول المباشر خلال 05 سنوات الماضية ، و كذا عدد الدورات التكوينية التي استفاذ منها الموظف خلال مساره المهني.

---

[*] - هذه الأنواع الثلاث أشارت إليها معظم القوانين الأساسية التي تم إصدارها إبتداءا من سنة 2008 .

[1] - على سبيل المثال: التعليمة رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدد كيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية و كذا البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

ونشير في هذا الصدد إلى أن هناك نمط يحسب على أنه ترقية وهو الترقية في المنصب النوعي ، حيث تنقسم المناصب النوعية إلى قسمين بدورها :

أ- **مناصب نوعية وظيفية** : وهي المناصب العليا المنصوص عليها في القوانين الأساسية للموظفين ويتم تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك يتم بين السلطة المختصة وجهات الوظيفة العمومية[**] .

ب- **مناصب نوعية هيكلية** : وهي المناصب العليا التي يتضمنها الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الهيئة العمومية وعادة ما تشمل رئاسة مكاتب ، مصالح ، فروع ، مديريات ، حيث يمنح المنصب النوعي بموجب توفر شرط الأقدمية والكفاءة ويخضع التعيين إلى اعتبارات أخرى بحسب السلطة التقديرية للجهة التي لها صلاحيات التعيين .

ثانيا : واقع الترقية في الهيئات العمومية – قراءة في قانون الأسلاك المشتركة –

تجدر الإشارة في البداية إلى مفهوم الأسلاك المشتركة أو ما يعرف بـ : **les corps communs**

بأنه مصطلح يطلق على مجموعة من الأسلاك والتي تضم مجموعة من الرتب مشتركة بين قطاعات مختلفة فلا يخلو أي قطاع في الدولة من وجود هذه الرتب في مصالحه وهي بدورها تضم رتبا إدارية و رتبا تقنية ،وقد نظمت الأسلاك المشتركة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 224/89 المؤرخ في 1989/12/05 وتم إلغاء أحكامه بموجب نص المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 2008/01/19 [1]والذي أبقى على تسمية بعد الرتب وعدل تسمية بعضها وحدد أصناف الرتب ومؤهلات شغلها ونمط الترقية إلى الرتب الأعلى كما وضع أسلاكا و رتبا معينة و ضعا خاصا فأسماها رتبا آئلة إلى الزوال فأنهى التوظيف فيها بصفة مطلقة

و يحوي المرسوم التنفيذي الخاص بالأسلاك المشتركة 16 بابا كل باب مقسم إلى مجموعة من الفصول تضم في مجموعها 258 مادة تتحدد من خلالها المسارات المهنية لـ06 شعب أساسية كل شعبة تضم أسلاك و كل سلك يضم مجموعة من الرتب موزعة كالآتي :

- **شعبة الإدارة العامـة . - شعبة الترجمة . الترجمة الفورية .**
- **شعبة الإعلام الآلي . - شعبة الإحصائيات .**
- **شعبة الوثائق و المحفوظات . - شعبة المخبر والصيانة (في طريق الزوال).**

[**] - معظم القوانين الأساسية أشارت إلى المناصب العليا الوظيفية لبعض الرتب في حين تركت تحديدها لحين صدور قرارات وزارية مشتركة خاصة بكل قطاع بحسب خصوصيته .

[1] - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية** ، الجريدة الرسمية العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 2008/01/20 .

ونركز من خلال هذه الدراسـة على شعبتين على سبيل المثال لا الحصر وهما شعبة الإدارة العامة وشعبة الإعلام الآلي و نشير إلى واقع الترقية في شعبة المخبر والصيانة على اعتبارها شعبة شملها إجراء استثنائي وتم وضعها في طريق الزوال .

01-**واقع الترقية بالنسبة لشعبة الإدارة العامـة :** تشمل شعبة الإدارة العامـة 05 أسلاك و تنقسم الأسلاك بدورها إلى مجموعة من الرتب لكل رتبة صنف و رقم استدلالي في الشبكة الأساسية للأجور يمكن إبرازها من خلال الجدول التالي :

الأسلاك	الرتب	التصنيـف	
		الصنف	الرقم الاستدلالي الأدنى
المتصرفون	متصـرف	12	537
	متصرف رئيسي	14	621
	متصرف مستشار	16	713
ملحقو الإدارة	ملحق الإدارة	09	418
	ملحق رئيسي للإدارة	10	453
أعوان الإدارة	عون مكتب	05	288
	عون إدارة	07	348
	عون إدارة رئيسي	08	379
الكتاب	عون حفظ البيانات	05	288
	كاتب	06	315
	كاتب مديرية	08	379
	كاتب مديرية رئيسي	10	453
المحاسبون الإداريون	مساعد محاسب إداري	05	288
	محاسب إداري	08	379
	محاسب إداري رئيسي	10	453

المصدر : المادة 251 من المرسوم التنفيذي 04/08 ، مرجع سابق ، ص 28

إن تحليل مواد المرسوم التنفيذي أعلاه في مجال الترقية في الرتبة تعطينا القراءة التحليلية التالية :

– هناك إمكانية من إنتقال الموظف من سلك إلى سلك آخر بحسب شروط محددة بنص المرسوم حيث بإمكان أعوان الإدارة الرئيسين الإنتقال إلى السلك الأعلى وهو سلك ملحقو الإدارة ، إذ يمكن للموظف في رتبة عون إدارة رئيسي الذي إستوفى أقدمية 05 سنوات الإنتقال رتبة ملحق الإدارة على أساس الإمتحان المهني أو الترقية الإختيارية إذا استوفى شرط 10 سنوات أقدمية في رتبته الأصلية ، ويمكن له بعد ذلك الإرتقاء في سلك ملحقو الإدارة بعد إستفائه للأقدمية المطلوبة للترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة .

– وينطبق الأمر كذلك على رتب سلك ملحقو الإدارة ، إذ يمكن لملحق الإدارة الرئيسي الإنتقال إلى سلك المتصرفين رتبة متصرف و ذلك من خلال الأنماط التالية للترقية :

- ✓ **على أساس الشهادة** : إذا تحصل الموظف بعد توظيفه على شهادة ليسانس في التعليم العالي
- ✓ **عن طريق الإمتحان المهني** : إذا استوفى شرط الأقدمية 05 سنوات في رتبته .
- ✓ **عن طريق الترقية الإختيارية** : إذا استوفى شرط الأقدمية 10 سنوات في رتبته .

– في حين يمكن للمحاسبين الإداريين الرئيسين الترقية إلى سلك المتصرفين رتبة متصرف بحسب نمط واحد للترقية وهي الترقية على أساس الشهادة و التي يقرها المرسوم للمحاسبين الإداريين الرئيسيين الذين تحصلوا على شهادة الليسانس بعد توظيفهم فقط دون اعتماد شرط الأقدمية للترقية وهو الأمر الذي يطرح جملة من الإشكاليات نستعرضها لاحقا .

– أما سلك الكتاب فلا يمكن للموظفين المنتمين إليه الترقية خارج رتب سلكهم الأصلي ، و إنما تشمل الترقية رتب السلك الواحد إذا استوفى الموظف شرط الأقدمية المهنية التي تؤهله لشغل المنصب في الرتبة الأعلى مباشرة .

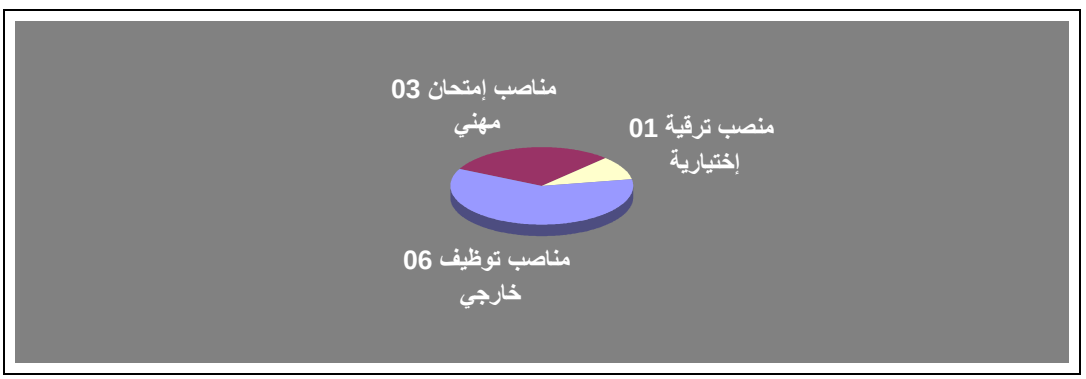
❖ لكن إذا تم توظيف الموظف في رتبة كاتب مديرية رئيسي فإنه لن يستفيذ من الترقية في الرتبة طيلة مساره المهني فالقانون لم يحدد له رتبة بإمكانه الإنتقال إليها لا على سبيل الإختيار ولا على أساس الإمتحان المهني ولا الشهادة وهو الأمر الذي يعد إجحافا في حق الموظفين المنتمين إلى هذه الرتب .

❖ كما أن وجود مجموعة من الرتب داخل السلك الواحد لا يعني أن بإمكان الموظف الإرتقاء آليا بمجرد توفر شرط الأقدمية ، إذ أن الترقية تعتمد أساسا على مدى توفر المنصب من عدمه ، حيث أن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين الحق في فتح المناصب المالية بحسب احتياجات المصالح وعليه فقد يتم فتح المناصب للتوظيف الخارجي دون التوظيف الداخلي أو الترقية و هو الأمر الذي يحرم الموظفين من الترقية .

و قد كان هذا الإجراء يكفله القانون عند صدوره إذ كانت المناصب المالية المفتوحة في الرتبة الواحدة تأخذ بالنظام المسمى : 60-30-10 أي[1] :

%60	%30	%10
توظيف خارجي	**امتحان مهني**	**ترقية اختيارية**

فلو أرادت الإدارة أن تفتح على سبيل المثال 10 مناصب في رتبة متصرف فإن الأمر سيكون على النحو التالي :



06 مناصب للتوظيف الخارجي .

03 مناصب للترقية عن طريق الامتحان المهني .

01 منصب للترقية الإختيارية .

إلا أن المرسوم رقم 194/12 المؤرخ في سنة 2012/04/25 [2]تجاوز ما جاء به المرسوم التنفيذي أعلاه ، حيث ترك السلطة التقديرية بيد الإدارة للنظر في النسب المئوية للتوظيف الداخلي والخارجي وعليه فترك الأمر بيد السلطة التي لها صلاحيات التعيين من شأنه أن يجعلها تتعسف في استخدام هذا الحق مما يجعل الموظف بين مطرقة القانون و سندان السلطة .

[1]- أنظر على سبيل المثال نص المواد : 18 الفقرة 3-4 و المادة 19 من المرسوم التنفيذي 04/08 ، مرجع سابق ، ص 06

[2]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية** ، الجريدة الرسمية العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 2012/05/03 و قد تم تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي بموجب التعليمة رقم 01/م.ع.و.ع مؤرخة في 2013/02/20 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 .

2- **واقع الترقية بالنسبة لشعبة الإعلام الآلي :**

تتكون شعبة الإعلام الآلي من 04 أسلاك أساسية تضم 08 رتب موزعة على النحو التالي

الأسلاك	الرتب	التصنيف	
		الصنف	الرقم الإستدلالي
المهندسون	المهندسون التطبيقيون	11	498
	مهندسو الدولة	13	578
	المهندسون الرئيسيون	14	621
	رئيس المهندسين	16	713
التقنيون	تقني	08	379
	تقني سام	10	453
المعاونون التقنيون	معاون تقني	07	348
الأعوان التقنيون	عون تقني	05	288

المصدر : المرسوم التنفيذي 04/08 ، مرجع سابق ، ص 28

لقد أعطى القانون الحق لشاغلي رتب سلك المهندسين حق الإرتقاء في السلك بأنماط الترقية المحددة على أساس الشهادة ، الإمتحان المهني و الترقية الإختيارية و كذا بإمكان الأعوان التقنيون الارتقاء لسلك المعاونون التقنيون وكذا التقنيون بشرط توفر الأقدمية المهنية اللازمة ، لكن الإشكال الذي يطرح في سلك التقنيون رتبة تقني سام حيث أن القانون لا يمكن لشاغل رتبة تقني سام الإرتقاء بشرط الأقدمية إلى سلك المهندسين وترك له فرصة واحدة هي الترقية عن طريق الشهادة فقط للتقنيين السامون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة مهندس دولة ، لكن إذا لم يحصل هذا الأخير على هذه الشهادة فلا أمل له في الارتقاء طيلة مساره المهني ، أي أنه يوظف في رتبته و يحال على التقاعد في رتبته وهو أمر مجحف في حقه يؤدي إلى جمود الأداء نظرا لعدم وجود حافز له .

ثالثا : إشكالية الترقية في رتب الأسلاك المشتركة : نعالج من خلال هذا العنصر إشكاليتين :

أ- **إشكالية الترقية في الرتبة :**إن رسم المسارات المهنية للموظفين من المفروض أن يخضع لدراسات معمقة نظرا لما تمثله الترقية في الرتبة من قيمة في الحياة الوظيفية لأي موظف ، فإلى جانب الراتب المتدني لفئة الأسلاك المشتركة نجد في المقابل تجميد للمسارات المهنية ، إذ تسجل غالبية الجهات المكلفة بتسيير الموارد البشرية أغلب الشكاوى تنصب حول هذا الإشكال ، إذ ان العديد من الموظفين قد أنهوا مسارهم المهني في رتبة واحدة لاعتبارين :

– عدم امكانية الترقية لعدم فتح المناصب من قبل الهيئة الإدارية المستخدمة .

– عدم إمكانية الترقية لعدم وجود فرصة الترقية في السلك الذي ينتمي إليه الموظف .

وعليه فإن الترقية في رتب الأسلاك المشتركة تطرح العديد من الإشكاليات يمكن توضيحها فيما يلي :

– الترقية في الرتبة تعتمد على شرط الأقدمية ، وليس على شرط الكفاءة المهنية و تبنى بحسب أطر قانونية وتنظيمية بحتة .

– الترقية في الرتبة لها أثر رمزي فقط في راتب الموظف في هذه الأسلاك ، إذ أن الزيادة في النقاط الإستدلالية بين الرتب المحددة للسلك ضعيفة عموما ولا ترقى إلى طموح شاغل الرتبة العليا ويمكن إبراز ذلك بالمثال التالي :

نأخذ مثلا رتبة ملحق الإدارة بقصد الترقية إلى رتبة ملحق رئيسي للإدارة فنجد :

ملحق الإدارة ، الصنف 09 ، الرقم الاستدلالي 418

ملحق رئيسي للإدارة ، الصنف 10 ، الرقم الإستدلالي 453

أي : 453 – 418 = 35 نقطة وقيمة النقطة الإستدلالية بـ 45 دج و عليه :

35 x 45 = 1575 دج و تخضع هذه القيمة لإقتطاعات الضريبة على الدخل و هو الأمر الذي ينقص من قيمتها أكثر ، كما أن هذه القيمة المالية غير محفزة على الإطلاق إذا أخذنا في الحسبان أن الترقية تمت بعد 05 سنوات من التوظيف على أقل تقدير ، فلنتصور حجم الإحباط :

05 سنوات خبرة مهنية من أجل زيادة تفوق بقليل 1000 دج !!! .

– الترقية في الرتبة صارت مرتبطة بخيار السلطة التي لها صلاحيات التعيين دون معايير الكوطة التي حددها المرسوم التنفيذي المنظم للأسلاك المشتركة ، وهذا الأمر يجعلها تخضع لمعايير ذاتية وليس لقيم موضوعية مرتبطة بالكفاءة والإستحقاق ، فتصير بذلك وسيلة لشراء الذمم و تكوين جماعات غير رسمية قائمة على المحاباة و الولاءات .

– إن القانون الذي يعطي الحق لبعض الرتب في الإرتقاء دون الأخرى يعد قانونا مجحفا يستدعي إعادة النظر ذلك أنه بهذا الشكل يكرس شعور الإحباط ويقلل من الإحساس بالولاء للإدارة المستخدمة ، فيجعل الموظف يعمل دون رغبة و دون أمل في مستقبل وظيفي أفضل ، و يجعله دائما يبحث على بديل أفضل ما يشكل نزيفا بشريا للإدارة العمومية .

– إن إشكالية الترقية على أساس الشهادة طرحت في ميدان التطبيق إشكالات عديدة منها :

أن القانون يمنع حاملي شهادات عليا اضطروا للدخول إلى رتبة أدنى التوظيف فيها بحكم عدم توفر مناصب في ذلك الوقت ، فيمنعوا من الترقية بعد توظيفهم على الرغم من امتلاكهم للمؤهل العلمي الأعلى الذي يكفل لهم الترقية في الرتبة ، مثال على ذلك : موظف حاصل على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي لكن بحكم عدم توفر المنصب وقت توظيفه قدم مؤهلا أدنى للتوظيف و هو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في الإعلام الآلي و التي تكفل له حق التوظيف في رتبة تقني سام في الإعلام الآلي ، فهذا الموظف لا يكفل له القانون الحق في الترقية إلى رتبة مهندس دولة على أساس الشهادة لكونه تحصل على المؤهل الأعلى قبل توظيفه ، لأن القانون اشترط حصول الموظف على الشهادة العليا بعد التوظيف . وهذا الأمر من شأنه إهدار العديد من الكفاءات التي يمكن للهيئة العمومية إستغلالها أحسن إستغلال و ذلك بأن تكفل لها الحق في الترقية

– كما أن حصول الموظف على مؤهل أعلى و هو في وضعية خدمة يكاد يكون مستحيلا ، فبموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر فإن للموظف الحق في 04 ساعات لمزاولة الدراسة وهو أمر متناقض مع البرامج التعليمية في الجامعة فعلى أقل تقدير يحتاج المتمدرس لـ 06 ساعات لحضور الحصص التطبيقية والأعمال الموجهة الإجبارية الحضور دون المحاضرات وهو أمر يعد من المفارقات الغريبة في قانون الوظيفة العامة .

ب- **إشكالية الترقية في الدرجة :** على غرار الإشكاليات التي تطرح في موضوع الترقية في الرتبة فإن الترقية في الدرجة لا تكاد تسلم من وجود العديد من النقائص .

فبداية فإن الترقية في الدرجة كما أشرنا سابقا تشمل 03 وتائر أساسية هي المدة الدنيا و المتوسطة والقصوى وبالنظر إلى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم فقد حدد سلم الترقية بـ 12 درجة يرتقي خلالها الموظف بالوتائر السابقة غير أن هذا الأمر يطرح في حد ذاته عدم إمكانية الموظف الإرتقاء إلى الدرجة الأخيرة خلال حياته المهنية و نوضح ذلك من خلال الجدول أدناه :

الدرجة	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	**المجموع**
الدنيا	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	**30 سنة**
المتوسطة	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	**36 سنة**
القصوى	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	**42 سنة**

لتفسير الجدول أعلاه أكثر يجب توضيح أن الانتقال في الدرجة ليس آليا أي أن كل سنتين و نصف يحصل الموظف على درجة إلا في حالات يكفلها القانون منها :

- في حالة حصول الموظف على منصب نوعي فإن الترقية تكون آلية في المدة الدنيا .
- في حالة عدم وجود منافس في رتبة الموظف وفي درجته وبالتالي يدخل جدول الترقية بمفرده .

ومن هنا فإن الموظف قد يتنقل في الوتائر الثلاث خلال المسار المهني له وهو الذي لا يتيح له فرصة تكملة درجات الترقية خلال المسار المهني والمحدد بحسب القوانين المعمول بها ب 32 سنة

وتخول الترقية في الدرجة، للموظف تحسين مدخوله المادي بشكل أساسي ، الا ان عدد الموظفين الذين بإمكانهم اليوم الاستفادة من هذه الترقية في المدة الدنيا أصبح قليلا ، فنظام الترقية في الدرجة المعمول به في الهيئات العمومية هو ما يعرف بنظام 04-04-02 ولتوضيح ذلك لدينا 10 موظفين في رتبة متصرف يرتقون إلى الدرجة الثانية مثلا فنجد :

04 موظفين يرتقون في المدة الدنيا .

04 موظفين يرتقون في المدة المتوسطة .

02 موظفين يرتقون في المدة القصوى .

حيث يتم الفصل بين المتنافسين بموجب مجموعة من المعايير و منها :

- نقطة تقييم المسؤول المباشر من 20 .
- الأقدمية العامة و الأقدمية في الرتبة .
- الحالة العائلية للموظف .
- سن الموظف .

وهذه المعايير عادة ما يتم الفصل في أسبقيتها وترتيبها من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة للفصل في وتائر الترقية كل سنة بتاريخ 12/31 .

إن العمل بهذا النمط غير التحفيزي يؤسس الجمود في المسار المهني للموظف فخلال 05 سنوات على الأقل يزيد راتب الموظف بمبلغ قليل يضاف له و مثالنا على ذلك :

موظف في رتبة ملحق رئيسي للإدارة تم توظيفه بتاريخ 15 جوان 2012 تمت ترقيته بالوتيرة الدنيا وتحصل على الدرجة الأولى في 2014/12/31 . كعملية حسابية نجد :

23 نقطة x 45 دج = **1023 دج** مع خضوع هذه القيمة للاقتطاعات الممارسة على أجر الموظف إن هذه الوتيرة البطيئة في الترقية إذا أضيفت لها القيمة الضعيفة للنقطة الاستدلالية لا يمكن أن تشكل إطلاقا حافزا للموظف .

رابعا : سبل إصلاح نظم الترقية في الهيئات العمومية :

إن العرض السابق لأنماط الترقية وواقعها في الهيئات العمومية مع التركيز على بعض رتب الأسلاك المشتركة يمكّن من الحكم على أن نظم الترقية المعتمدة في الهيئات العمومية في الجزائر غير محفزة ولا تخدم المسار المهني للموظف ولا طموحاته الوظيفية ، فالأصل في أي ترقية هو ذلك الدعم المادي و المعنوي الذي يستشعره الموظف بمجرد حصوله عليها والذي يدفعه إلى بذل الجهد في تحسين أدائه وزيادة ولائه لمؤسسته ما يعني استقراره الوظيفي وشعوره بالأمان نظرا لوضوح مستقبله المهني ، لكن الترقية إذا لم تبنى على نظم واضحة المعالم و لم يكن مردودها المادي على قدر طموح العامل انقلبت بذلك من حافز إلى معرقل و من دافع وباعث إلى حائل أمام الابداع وتطوير وتحسين الخدمة العمومية التي تعد هدف كل هيئة عمومية و مرفق عام و سياسة عامة للدولة .

ولعل جعل نظم الترقية الحالية تصل إلى مبتغاها المنشود يستدعي الأخذ بعين الإعتبار مايلي :

- **إعتماد نظم الترقية الآلية في الرتب** : ويقتضي هذا النظام ترقية الموظف آليا بمجرد استيفائه لشرط الأقدمية الذي يؤهله لشغل المنصب الأعلى مباشرة ، مضمون هذا النظام أن الهيئة لا تلجأ إلى فتح المنصب إنما تقوم بتحويل المنصب المالي من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى وهو النظام المعتمد في الجامعات بالنسبة لترقية الأساتذة . حيث يتم تحويل المنصب النظري في الرتبة الدنى إلى الرتبة الأعلى مباشرة فيستفيد الموظف من الترقية آليا ، لكن يجب أن يخضع هذا النظام لضوابط منها :

- ضرورة حيازة الموظف الأقدمية المهنية ب05 سنوات .

- إجراء الموظف لإمتحان مهني لإثبات كفاءته ، ويستفيد من رتبة الترقية بنجاحه في الإمتحان وله الحق في إعادته كل سنة في حالة رسوبه .

- أما فيما يخص الموظف الحائز على 10 سنوات في رتبته فيتم ترقيته آليا .

- **إعتماد نظام الإنتقال بين الأسلاك و جعله متاحا بين الرتب جميعها** : ويعتمد هذا الإجراء بقصد إنصاف الرتب المحرومة من الترقية في الرتبة مثل : رتبة تقني سام في الإعلام الآلي وعلى هذا الأساس لابد من اعتماد رتبة وسيطة هي

رتبة مهندس تطبيقي في الإعلام الآلي والتي نص عليها قانون الأسلاك المشتركة السابق[1] وهي الرتبة التي يمكن للتقني السامي الترقية إليها وبعدها بإمكانه أن يرقى إلى رتبة مهندس دولة وهكذا أي تتاح له فرصة الترقية في سلك مهندسو الدولة في الإعلام الآلي .

ويلحق هذا الإجراء إجراء آخر متعلق برتبة كاتب المديرية الرئيسي فيمكن إعتماد رتبة عليا تكون حافزا للترقية إليها باعتماد نظام الكفاءة والأقدمية معا ، حتى يتسنى للموظف في هذه الرتبة أن يقدم الأفضل بقصد الحصول على الرتبة الأعلى .

– **ضرورة الأخذ بالترقية في الدرجة بالوتيرة الدنيا لجميع الأسلاك و الرتب** : ويقتضي هذا الإجراء منح الموظف ترقية في الدرجة بالمدة الدنيا كل سنتين ونصف وهو الأمر الذي يمكنه من إستكمال درجاته خلال مساره المهني ، كما أن هذا الأمر سيساهم في التخفيف الضغط على الهيئة الإدارية من شكاوى الموظفين التي تنصب عموما حول وتيرة الترقية خاصة للذين يتم ترقيتهم بالمدة القصوى .

إن هذا الأمر يتطلب من الجهات المعنية إعادة النظر في القوانين الأساسية التي تم إصدارها مع سنة 2008 والتي تستدعي الإصلاح وإلغاء بعض أحكامها بما يتماشى ومعطيات البيئة الإجتماعية التي لسان حالها يؤكد على ضرورة تحسين المستوى المعيشي للموظف من خلال تحسين راتبه وتحيين مساره المهني بإجراءات محكمة وواضحة .

الخاتمة :

لقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حق لمواطني الدولة ، يطبق على قدم المساواة، وذلك بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1791 الذي نص على حق التوظيف والمساواة في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم .

والجزائر كغيرها من بقية الدول، فجعلت تقلد الوظائف حقا دستوريا فبموجب نص المادة 51 من الدستور فإنه: "يتساوى جميع الموظفين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط، غير الشروط التي يحددها القانون".

[1]- أنظر المادة 222 من **المرسوم التنفيذي 224/89 المؤرخ في 1989/12/05 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية** ، الجريدة الرسمية العدد 51 الصادرة بتاريخ 1989/12/06 ، ص 1397

ولعل إصلاح الخدمة العمومية الذي تناشد به الجزائر اليوم والذي تتخذه كغاية لها يعتمد أساسا على إصلاح نظام الوظيفة العامة كإطار لتسيير الموارد البشرية في الهيئات العمومية ، ولن يتأتى هذا الإصلاح إلا بإعادة الاعتبار لنظم الترقية في المسارات الوظيفية وذلك بتحيين القوانين الأساسية وجعلها تتماشى و طموحات الموظف .

إن إعادة النظر في نظم الترقية سواء في الرتب أو سلم الدرجات بات من بين المسائل التي يجب أن تطرح بجدية و بإشراك جميع الفواعل من الموظف و النقابات المهنية إلى الإدارة العليا و صناع السياسات العامة وذلك من أجل وضع بناء متين يرتقي من خلاله الموظف خلال مساره المهني .

إن نظم الإصلاح المقترحة من شأنها أن تشكل لبنة لبناء أسلوب من شأنه أن يكون حافزا للموظف على العمل لكون مساره المهني قد صار أكثر وضوحا وأكثر تشجيعا لبذل قصارى جهد و التفاني في خدمة الإدارة التي ينتمي إليها بما يعود بالنفع على المصلحة العامة للمجتمع ككل .

قائمة المراجع :

أولا : الكتب

1- كامل مصطفى مصطفى ، **إدارة الموارد البشرية** . الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1994 .

2- ماهر أحمد ، **إدارة الموارد البشرية** . الدار الجامعية للنشر ، تانيس ،1999 .

ثانيا: القوانين

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .** الجريدة الرسمية العدد ... ، الصادرة بتاريخ

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **المرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية** ، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادرة بتاريخ 2008/01/20.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **المرسوم التنفيذي 224/89 المؤرخ في 1989/12/05 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية** ، الجريدة الرسمية العدد 51 الصادرة بتاريخ 1989/12/06.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية** ، الجريدة الرسمية العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 2012/05/03

5-التعليمة رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 **التي تحدد كيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية و كذا البرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية .**

6-التعليمة رقم 01/م.ع.و.ع مؤرخة في 2013/02/20 **تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.**