



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: ادارة موارد البشرية

الفوج : 03

الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر

تحت اشراف الأستاذ(ة) :

اقطي جوهرة

من إعداد الطلبة :

مرزوقي صفاء

مراوي ابتسام

مرزوقي جهاد

السنة الجامعية: 2025/2024

*خطة البحث

مقدمة

المبحث الأول : مفاهيم عامة حول الترقية

المطلب الأول : مفهوم الترقية و الوظيفة العمومية

المطلب الثاني : شروط الترقية

المطلب الثالث : أهمية و اهداف الترقية

المبحث الثاني : اساسيات الترقية

المطلب الأول :أنواع الترقية

المطلب الثاني :أسس الترقية

المطلب الثالث :الصعوبات التي تواجه الترقية

المبحث الثالث :نظام الترقية في التشريع الجزائري

المطلب الأول : الترقية في الدرجات والترقية في الرتب

المطلب الثاني :مثال توضيحي حول الترقية في القطاع الصحي " قابلة في الصحة العمومية"

الخاتمة

قائمة المراجع

مقدمة

تعد الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر من أهم الآليات التي تعتمد عليها الإدارة العمومية لتحفيز الموظفين و تحسين أدائهم ، و هي وسيلة لتطوير المسار المهني للموظفين و تعزيز كفاءتهم و تحسين إنتاجيتهم و هي ليست مجرد انتقال من رتبة الى أخرى بل تعد وسيلة لتعزيز الكفاءة المهنية و ضمان استقرار المسار الوظيفي للموظفين، و رغم أهمية الترقية في تحفيز الموظفين و رفع مستوى الكفاءة داخل المؤسسات العمومية الا ان هناك بعض الصعوبات التي تواجهها، و في هذا البحث سيتم التطرق لاهم المفاهيم و الأساسيات للترقية في الوظيفة العمومية مفهومها و شروطها و أنواعها و ماهية الصعوبات التي تواجهها .

ما هي الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر ؟

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الترقية

المطلب الأول: مفهوم الترقية و الوظيفة العمومية

أولا: مفهوم الترقية

-الترقية هي عملية تحريك الموظف من مستوى اداري اقل الى مستوى اعلى مهني تنطوي زيادة في المستوى الوظيفي و الدرجة المالية. (المسعود)

-الترقية من اهم المزايا الوظيفية التي يسعى اليها الموظف العام و يقصد بها كذلك ان يشغل الموظف وظيفة درجتها اعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية (الكريم، 2013)

-الترقية هي انتقال الموظف من وظيفة الى أخرى ذات مستوى اعلى مصحوب بزيادة مالية بالدرجة الأولى و زيادة في المستوى الأدنى و السلطة الممنوحة تساعد الموظف على تنمية و تطوير مساره الوظيفي (امينة، 2014/2013)

ثانيا: مفهوم الوظيفة العمومية

-الوظيفة العمومية ماهي الا مجموعة من الاختصاصات القانونية و الأنشطة التي يجب ان يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام و من ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة و التي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته (امينة، 2014/2013)

المطلب الثاني : شروط الترقية

-وجود وظيفة شاغرة لترقية الموظف اليها .

-توفر المؤهلات العملية و العلمية المطلوبة قانونا في الموظف المرشح للترقية كاجتياز امتحان الترقى بنجاح و النجاح و البرنامج التدريبي و توفر شهادات عملية معينة او خبرات عدة في المرشح لترقية الى الوظيفة المعنية.

-حصول الموظف المرشح للترقية على تقدير لا يقل عن درجة معينة في تقارير كفاءة التي توضع عنه و ذلك خلال سنة او سنتين متتاليتين و تختلف درجة التقدير المطلوبة باختلاف الأنظمة فقد تكون درجة وسط او جيد او جيد جدا

- توفير الأقدمية المطلوبة في وظيفة وفي مستوى وظيفي معين لكي يصبح الموظف مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى وتختلف هذه المدة باختلاف الأنظمة ويمكن أن تتراوح بين سنتين وثمانى سنوات وأكثر وأقل بحسب كل نظام.

-تتم الترقية إلى الوظيفة الأعلى مباشرة ويتقاضى الموظف راتباً أول مربوط هذه الوظيفة أو راتبه أيهما أكبر، ولا يجوز ترقية الموظف إلى وظيفة أو مستوى وظيفي يفوق مستوى وظيفي الذي يعملوا وظيفته مباشرة وإلا اعتبرت الترقية باطلة ما لم يد نص يجيز ذلك في القوانين والأنظمة النافذة.

-تكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى: فتكون إما المحصورة بالموظفين العاملين في الوحدة الإدارية التي تعود إليها الوظيفة الشاغرة، وإما مفتوحة لجميع الموظفين العاملين في أجهزة الدولة ، وهذا الأمر يختلف باختلاف الأنظمة فبعض الدول تحصر حق الترقية إلى الوظائف التي تشغل في إدارة الموظفين العاملين في هذه الإدارة دون أن يكون لغيرهم من الموظفين حق وبالتالي فإن الوظيفة التي تشغل في أية جهة إدارة من إدارات الدولة يكون لجميع الموظفين الحق في الترقية. (امينة، 2014/2013)

المطلب الثالث : أهمية و اهداف الترقية

أولاً : أهمية الترقية

- رفع الروح المعنوية للعاملين الحاليين.
- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الانتاج والتميز في العمل.
- ضمان استمرار العاملين من أصحاب الكفاءات في العمل في المنظمة.
- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة.
- زيادة الاستقرار والامن الوظيفي.
- تلبية الترقية احتياجات المؤسسة والعاملين.
- دفع الموظفين لتحقيق أعلى المستويات من الانتاجية والاداء. (بقي، وآخرون، 2018/2017)

ثانياً :اهداف الترقية

- الترقية تهيأ فرص المنافسة بين الافراد وتحفزهم وتدفعهم إلى المثابرة وبذل الجهد للحصول عليها .
- كسر الجمود والملل في الحياة الوظيفية .

-تغيير الافكار واتاحة فرص التحسن بتغيير الوجوه وخلق ديناميكية جديدة في التنظيم الوظيفي.

-ضمان بقاء الافراد الكفاء في خدمة المنظمة لتشغل الوظائف الأعلى.

-توسع وتنوع مجالات الخبرة والمعرفة من خلال الحركة الافقية. (حناشي، وآخرون، 2020/2019)

المبحث الثاني : اساسيات حول الترقية

المطلب الأول :أنواع الترقية

1. الترقية في الدرجات

عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجات على انها انتقال من درجة الى درجة الأعلى منها وبما ان الترقية تؤثر إيجابيا في زيادة لراتب فان المشرع الجزائري قد اصدر مرسوم رئاسي في 29 سبتمبر 2004 الذي يحدد فيه الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل في 28 سبتمبر 2014 حيث بين ان الترقية في الدرجة هي الانتقال من درجة الى درجة اعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة وبما ان الترقية في الدرجات لا ترتبط الا بارتفاع في الاقدامية فتحدد الاقدامية للترقية في كل درجة 3 مدد ترقية دنيا , متوسطة , قصوى طبقا للجدول

الترقية في الدرجة	مدة دنيا	مدة المتوسطة	مدة القصوى
من درجة الى درجة اعلى منها مباشرة	سنتين و 6 اشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 اشهر
مجموع 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

وبالتالي فالترقية في الدرجات لا ترتبط الا بارتفاع في الاقدامية

2. الترقية في الرتبة

يقصد بها الانتقال من رتبة الى رتبة اعلى منها بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية ومن اهم الطرق التي تنتهجها الإدارات لترقية هي

أ. الترقية على أساس الشهادة

قد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة فيصبح من حقه ان تتعكس إيجابا على وضعه الوظيفي فيرتقي من رتبة الى أخرى

_الفئة الأولى : كل موظفين الذين قد يثبتون حصولهم على مؤهلات وشهادات المطلوبة في الوظائف الشاغرة وهذه الفئة خاصة بالمرشحين للتوظيف ويجب توفر شرطين لهم يتمثلا في

- يكون المتخرجين من مؤسسات تكوين متخصصة تابعة للمؤسسات وادارات العمومية المعنية
- يكون المتخرجين من مؤسسات تكوين متخصصة أخرى

ب. الترقية عن طريق تكوين متخصص

تقوم إدارة العمومية بمنح فرصة لتكوين بعض موظفيها عن طريق إرسالهم الى معاهد ومدارس متخصصة جهوية او وطنية او دولية لنيل شهادات واكتساب مهارات

ت. الترقية عن طريق امتحان مهني

عن طريق تنظيم مسابقات وامتحانات واختبارات مهنية في مؤسسات وادارات عمومية وإذ إستوفى الموظف شروط المشاركة ونجح في امتحان وجب تصريح بترقية من رتبة الى رتبة اعلى

3. ترقية الاختيارية

تتمثل في الترقية على سبيل الاختيار عن طريق تسجيل في قائمة التأهيل بعد اخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء من بين موظفين الذين يثبتون اقدامية مطلوبة وهذا النوع من الترقية يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها (دبابي فتيحة، 2016 , 2017 صفحة 9)

المطلب الثاني :أسس ومعايير الترقية

أ. على أساس الاقدامية

يتم ترقية العاملين للوظائف ودرجات اعلى وفقا لترتيبهم من حيث الاقدامية ومن كزايا تقديم هذا الأساس

- تشجيع العاملين علر البقاء في المنظمة
- تقليل من دوران العمل
- يدفع الإدارة للاهتمام بإجراءات وأساليب اختيار العاملين لديها
- يدفع الإدارة الى تطوير قدرات عاملها باستمرار بغرض تولي مراكز وظيفية اعلى

ب. على أساس الكفاءة

تقوم المؤسسة بترقية افرادها اعتمادا على مبدأ الكفاءة ليتم اخذ القرار المناسب في الترقية ووضع الفرد المناسب في مكانه المناسب وفقا لقدراته ومهارته ومن مزايا تطبيق هذا الأساس

- يعزز روح المنافسة بين العاملين
- يزيد من إنتاجية المنظمة
- منح الفرص للموظفين لبرز قدراتهم وكفائتهم

ب. الترقية على أساس الاقدامية والكفاءة معنا

تم خلق معيار ثالث للمزج بين أسلوب الترقية على أساس الاقدامية وعلى أساس الكفاءة بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما ومن مزايا هذا المعيار هو انه يتيح الفرصة للكفاءات والموظفين القدامى ولتطبيق هذا الأسلوب يتم التركيز على

- تطبيق أسلوب الجدارة على الوظائف العليا
- تطبيق أسلوب الجدارة مع الاقدامية في الترقية للوظائف المتوسطة
- اتباع أسلوب الاقدامية في الترقية في الوظائف الدنيا (بقي، وآخرون، 2018/2017 صفحة 7)

المطلب الثالث: الصعوبات التي تواجه نظام الترقية

- رفض الرؤساء لترشيح الموظفين للترقية خوفا من خسارة خبراتهم وعدم إمكانية تعويضهم بالآخرين
- احباط الموظفين وذلك بسبب قلة الوظائف المتاحة في الإدارات فإنه يتم عدد محدد من الموظفين للترقية اما الموظفين الذين لم يحصلوا على الترقية سيصابون بإحباط وبالتالي تقل روحهم المعنوية ومستوى أدائهم وإنتاجيتهم
- عدم تكافؤ فرص الترقية الناتجة عن إساءة استخدام تقارير الأداء من بعض المشرفين والتحيز في الحكم على المرؤوسين وقلة الفرص المتاحة
- تحدث فكرة التخصص تأثيرا على نظام الترقيات في مختلف المصالح الإدارية (المسعود صفحة

المبحث الثالث :نظام الترقية في التشريع الجزائري

المطلب الأول : الترقية في الدرجات والترقية في الرتب

المادة 106 : تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم. (06-03، 2006)

المادة 107 : 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.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة. (06-03، 2006)

المادة 108 : يعفى الموظف الذي تمت ترقيته في إطار أحكام المادة 107 أعلاه، من التبرص. (06-03، 2006)

المادة 109 : تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة. (06-03، 2006)

المادة 110 : تحدد النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية المنصوص عليها في المادة 107 أعلاه، عن طريق القوانين الأساسية الخاصة. (06-03، 2006)

المطلب الثاني: مثال توضيحي حول الترقية في القطاع الصحي " قابلة في الصحة العمومية"

المرسوم التنفيذي رقم 24-423 المؤرخ في 26 جمادى الثانية عام 1446 الموافق 28 ديسمبر سنة 2024 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية.

الفصل الاول من الباب الثاني : مدونة الرتب

المادة 23: يضم سلك القابلات خمس 05 رتب كالآتي:

- رتبة قابلة, وهي رتبة ايلة الى الزوال.
- رتبة قابلة رئيسية.
- رتبة قابلة في الصحة العمومية.
- رتبة قابلة متخصصة في الصحة العمومية.
- رتبة قابلة رئيسية في الصحة العمومية. (24-423، 2024)

الفصل الثالث: شروط التوظيف والترقية

المادة 29 : ترقى بصفة قابلة رئيسية:

- 1- عن طريق الامتحان المهني وفي حدود المناصب المطلوب شغلها, من بين القابلات اللواتي يثبتن خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- 2- على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها من بين القابلات اللواتي يثبتن عشر 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. (24-423، 2024)

المادة 30: توظف او ترقى بصفة قابلة ي الصحة العمومية:

- 1- على أساس الشهادة, المترشحات اللواتي تابعن بنجاح تكوينا لمدة خمس 05 سنوات في معهد وطني للتكوين العالي للقابلات.
- 2- عن طريق الامتحان المهني, وفي حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها من بين القابلات الرئيسيات اللواتي يثبتن خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

3- على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها من بين القابلات الرئيسيات اللواتي يثبتن عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تخضع المترشحات المقبولات تطبيقاً للحالتين 2 و 3 اعلاه قبل ترقيتهن لمتابعة تكوين بنجاح لمدة سنة واحدة يحدد محتوى برنامجه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والسلطة المكلفة بالوظيفة. (24-423، 2024)

المادة 31: ترقى بصفة قابلة متخصصة في الصحة العمومية عن طريق الامتحان المهني وفي حدود المناصب المطلوب شغلها، القابلات في الصحة العمومية اللواتي يثبتن خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وتابعن بنجاح تكويناً مدته سنة واحدة، يحدد محتوى برنامجه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. (24-423، 2024)

المادة 32: ترقى بصفة قابلة رئيسية في الصحة العمومية:

1- عن طريق الامتحان المهني وفي حدود المناصب المطلوب شغلها، من بين القابلات المتخصصات في الصحة العمومية اللواتي يثبتن خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2- على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها من بين القابلات المتخصصات في الصحة العمومية اللواتي يثبتن عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تحدد شبكة التقييم بقرار من الوزير المكلف بالصحة. (24-423، 2024)

تصنيف الرتب:

السلك	الرتب	التصنيف	
		الرتب	الرقم الاستدلالي الأدنى
القابلات في الصحة العمومية	قابلة	11	698
	قابلة رئيسية	12	737
	قابلة في الصحة العمومية	13	778
	قابلة متخصصة في الصحة العمومية	14	821
	قابلة رئيسية في الصحة العمومية	16	913

الخاتمة

في الاخير نخلص بان المشرع الجزائري من خلال الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية " نظام الترقية" بنوعيه سواء الترقية في الدرجات أو الترقية في الرتبة من حيث تعريفها وضماناتها وشروطها واجراءاتها نستنتج ان المشرع استند في نظام الترقية على الموازنة بين معيار الاقدمية والخبرة المهنية ومعيار الكفاءة في اختيار من هو اهل للترقية والتقدم والصعود في المسار المهني الامر الذي يعود بالفائدة على الدولة من جهة وضمان حقوق الموظفين ومن بينها الترقية في المسار المهني.

قائمة المراجع

- 1 (المسعود)
- 2 (الكريم، 2013)
- 3 (امينة، 2014/2013)
- 4 (بقي، وآخرون، 2018/2017)
- 5 (حناشي، وآخرون، 2020/2019)
- 6 (دبابي فتيحة، 2016 ، 2017 صفحة 9)
- 7 (بقي و الجيلالي ، 2018/2017، صفحة 27)
- 8 (المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر ، صفحة 94)
- 9 المادة 106 (03-06، 2006)
- 10 المادة 107 (03-06، 2006)
- 11 المادة 108 (03-06، 2006)
- 12 المادة 109 . (03-06، 2006)
- 13 المادة 110 (03-06، 2006)
- 14 المادة 23 (423-24، 2024)
- 15 المادة 29 (423-24، 2024)
- 16 المادة 30 (423-24، 2024)
- 17 المادة 31 (423-24، 2024)
- 18 المادة 32 (423-24، 2024)