

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الشرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية التوظيف العمومية لولاية غليزان

تفتح متطلبات حول التوظيف العمومية



الترقية في الرتبة على سبيل الاختيار

عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفون

العموميون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

العدد الثاني والعشرون



من إعداد: رئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية غليزان

نوفمبر 2019

1- ضرورة احترام الشروط المحددة في المنشور رقم 86 المؤرخ في 13 / 03 / 2011، سالف الذكر، لاسيما فيما يخص النقاط 01، 02، 03، 04، 05 و 06 منه، المتعلقة بإعداد قوائم التأهيل.

2- إعداد قوائم التأهيل حسب كل رتبة وفقا لدرجة الاستحقاق ووفقا لمعايير موضوعية تسمح بالانتقاء الصارم للمتشحين المسجلين.

ينبغي في هذا الصدد احترام تنقيط المعايير المصادق عليه من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

خامسا : المصادقة على قوائم التأهيل.

تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية وحسب درجة الاستحقاق من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لسلك الاستقبال، أي رتبة الترقية.

سادسا : متفرقات.

سوف نحاول من خلال هذه النقطة تناول مجموعة من الجزئيات، نفضلها في الآتي:

❖ لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتالين، ابتداء من 01 / 01 / 2008.

❖ انه ينبغي إتمام إجراءات الترقية على سبيل الاختيار قبل انقضاء السنة المالية، أي قبل 31 / 12 / من السنة.

❖ انه وبالنسبة للمديريات أو المؤسسات ذات الطابع الجهوي، فان إعداد قوائم التأهيل ، ينبغي أن يكون ذا طابع شمولي وليس بالهياكل كل على حدى.

❖ أن تدابير الترقية المنجزة بين اليوم الأول والخامس عشر من الشهر تسري ابتداء من اليوم الأول من الشهر، وان التدابير المنجزة بعد الخامس عشر من الشهر، تسري ابتداء من اليوم الأول من الشهر الموالي . كما انه وعملا بأحكام المنشور رقم 8678 المؤرخ في 16 / 11 / 2012، المتعلق بالتكوين قبل الترقية إلى رتبة أعلى وكذا البرقية رقم 6917 المؤرخة في 06 / 05 / 2010، فان تاريخ سريان الترقية هو تاريخ محضر النجاح النهائي، وذلك بغض النظر عن تاريخ محضر اللجنة المتساوية الأعضاء المتضمن المصادقة على قوائم التأهيل للترقية على سبيل الاختيار.

❖ تؤخذ في الحسبان الاقدمية المكتسبة في الرتبة وفي منصب عال أو منصب متخصص وكذا الاقدمية العامة في المؤسسات والإدارات العامة، للفصل بين الموظفين المتساوين في الترتيب.

كما انه، يمكن ولنفس الغرض استعمال واستغلال المناصب المالية التي أصبحت شاغرة اثر تحريرها خلال السنة المالية المعنية، في إحدى الحالات المذكورة في التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

2- إشهار عملية الترقية على سبيل الاختيار عن طريق الإلصاق في أماكن العمل وعلى مستوى جميع المصالح الخارجية بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية ذات الاختصاص الإقليمي الجهوي و / أو الذي يشمل جميع الولاية .

حيث انه ينبغي أن يكون اجل الإشهار لمدة كافية بحيث يسمح بإعلام اكبر عدد ممكن من الموظفين المعنيين.

3- تجميع الطلبات والتقارير الواردة من المسؤولين المباشرين ودراستها وتسجيلها في قائمة التأهيل المعدة لهذا الغرض على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين.

يسجل جميع المترشحين الذين يستوفون فعليا شرط الاقدمية وفقا للقوانين الأساسية الخاصة التابعين لها، وتقدر الاقدمية المطلوبة للترقية عند تاريخ 31 / 12 من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل. مثال ذلك يتم توقيف الاقدمية المطلوبة لاستغلال منصب مالي مفتوح بعنوان السنة المالية 2019 إلى غاية 31 / 12 / 2018.

4- الدراسة والرد على الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين على قائمة التأهيل وتبليغ المعنيين بالردود الكتابية المخصصة لهذه الطعون.

5- إعداد مشاريع قوائم التأهيل حسب الأسلاك والرتب على حدى، وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق.

خامسا : إعداد قوائم التأهيل للترقية على أساس الشهادة 9

إن إعداد قائمة التأهيل المخصصة للترقية على سبيل الاختيار، ينبغي أن يكون وفقا لأحكام المنشور رقم 86 المؤرخ في 13 / 03 / 2011، المشار إليه أعلاه، حيث انه يجب التنويه للاتي:

يتساءل الموظفون والأعوان العموميون في كثير من الأحيان عن الإجراءات والكيفيات التي يتم من خلالها تجسيد عملية الترقية في الرتبة على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل. فأغلبهم لا يعلم الإجراءات التنظيمية والإدارية التي يتم من خلالها الترقية وفقا لهذا النمط، والشروط القانونية الواجب توافرها.

وعليه، ونظرا لأهمية هذا الموضوع، تقترح مصالحنا هذه المطوية التي من شأنها المساهمة في توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بالمرجعية القانونية التي تحكم الترقية الاختيارية، تعريف الترقية على سبيل الاختيار، الشروط التي تحكم هذا النمط من الترقية، الإجراءات التحضيرية لتجسيد هذه الترقية، إعداد قوائم التأهيل للترقية على سبيل الاختيار وأخيرا متفرقات.

أولا : ما هي المرجعية القانونية والتنظيمية التي تحكم الترقية على سبيل الاختيار؟

ينظم مسألة الترقية في الرتبة على سبيل الاختيار، كل من أحكام المادة 107 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و أحكام القوانين الأساسية الخاصة، وكذا المنشور رقم 86 المؤرخ في 13 / 03 / 2001، المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للانتقال برتبة أعلى.

ثانيا : تعريف الترقية على سبيل الاختيار.

تعتبر الترقية على سبيل الاختيار، احد أنماط الترقية الداخلية، وهي تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك من خلال الانتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في سلك أعلى، من بين الموظفين الذين يثبتون شرطي الرتبة والاقدمية المحددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة.

ثالثا : ما هي الشروط التي تحكم الترقية على سبيل الاختيار؟

لم يحدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولا النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، الشروط التي ينبغي توافرها لتجسيد عملية الترقية على سبيل الاختيار، حيث انه ومن خلال استقرار مختلف النصوص القانونية والتنظيمية سارية المفعول في هذا المجال، يمكننا أن نوجز أهم هذه الشروط، في الآتي:

1- أن يكون الموظف المعني بالترقية مرسما في رتبته الأصلية.

2- أن يكون نمط الترقية على سبيل الاختيار منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص، الذي يحكم رتبتي الانتماء والترقية.

3- أن يتوفر الموظف المعني على شرطي الرتبة والاقدمية المحددة في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة انتمائه. مثال ذلك، الترقية إلى رتبة متصرف رئيسي تتم من بين المتصرفين الذين يثبتون عشر (10) سنوات اقدمية بهذه الصفة.

4- أن يتم تسجيل الموظف المعني ضمن قائمة التأهيل التي تعدها الإدارة لغرض الترقية على سبيل الاختيار، وتصادق عليها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

5- أن يتوفر المنصب المالي الشاغر أو المحرر الخاص بالرتبة المعنية بالترقية والمخصص لنمط الترقية على سبيل الاختيار، على النحو المبين في النقطة 1 / 5 أدناه.

رابعاً : المعايير الأساسية المعتمدة في إعداد قوائم التأهيل للترقية على أساس الاختيار؟

حدد المنشور رقم 86 المؤرخ في 13 / 03 / 2001، سالف الذكر، مجموعة من المعايير الأساسية التي يمكن أن نوجزها في الآتي:

1- الاقدمية المكتسبة من قبل الموظف في رتبته الأصلية.

2- يمكن الأخذ بعين الاعتبار ، الاقدمية العامة المكتسبة من قبل الموظف في قطاع الوظيفة العمومية بعنوان التجربة المهنية.

3- معدل نقاط التقييم المتحصل عليه من قبل الموظف خلال الخمس سنوات الأخيرة مضافا إليه التقديرات العامة للمسؤولين المباشرين. يجب أن تشكل التقارير المعدة من طرف المسؤولين المباشرين حول الموظفين المعنيين بالترقية الاختيارية احد المعايير التي ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء أخذها بعين الاعتبار.

4- شغل منصب عالي عن طريق التعيين بصفة قانونية الذي يشكل معيار امتيازيا . لا يستفيد الموظفون المكلفون بشغل مناصب عليا من هذا الامتياز.

5- إن دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات التي يجريها الموظف ينبغي أن تكون معيارا امتيازيا يؤخذ بعين الاعتبار طبقا لأحكام التعليم رقم 263 المؤرخة

في 09 / 08 / 1999 المتعلقة بالامتيازات الممنوحة للموظفين في إطار دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

6- الدراسات أو أشغال البحث المثبتة والمنجزة خلال السنة المالية التي تم فيها إعداد قائمة التأهيل قصد تشجيع ومكافأة الجهود الشخصية المبذولة من طرف الموظفين.

يمكن إضافة معايير أخرى مضافة إلى المعايير المذكورة أعلاه حسب خصوصية الأسلاك والرتب . حيث أنه يمكن وبالنسبة للرتب السفلى أن تؤخذ المعايير الآتي ذكرها بعين الاعتبار وحسب الحالة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة وهي : المميزات والتأهيلات المهنية ، روح المبادرة ، اللياقة البدنية ، الانضباط (الحضور الاستعداد) الوضعية الاجتماعية.^(1)

رابعاً : ما هي الإجراءات التحضيرية لتجسيد عملية الترقية على سبيل الاختيار؟

إن تجسيد عملية الترقية على سبيل الاختيار مرتبطة بتطبيق مجموعة من الإجراءات، يمكن تلخيصها في الآتي :

1- التأكد من توفر المناصب المالية الشاغرة الخاصة برتبة الترقية وتكون مدونة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و / أو قرار توزيع المناصب المالية الشاغرة للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، بعنوان السنة المالية التي تتم فيها الترقية.

¹ تجدر الإشارة إلى ضرورة العمل على تحديد كفاءات تكفل اللجان المتساوية الأعضاء بالمعايير الأساسية للترقية الاختيارية . حيث انه ينبغي في هذا المجال تحرير محضر اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء المختصة بغية المصادقة على كفاءات التكفل بمعايير الترقية يتضمن لاسيما معنى المعايير وكفاءات تنقيط هذه المعايير كل معيار على حدى .

وعليه، فإن جلسات أشغال اللجان المتساوية الأعضاء المتضمنة المصادقة على تنقيط معايير الترقية الاختيارية، تشكل أحد الوثائق الأساسية لتجسيد عمليات الترقية والفصل بين الموظفين المعنيين. هذه الوثيقة التي يتم تبليغها إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بمجرد المصادقة عليها.

مثال ذلك، أن يتم تعريف معيار الاقدمية العامة وشرط الاستفادة منه وتنقيطه، وتعريف معيار الاقدمية في الرتبة وشرط الاستفادة منه وتنقيطه وكذا تعريف معيار تنقيط خمس سنوات وشرط الاستفادة منه وتنقيطه ومعيار شغل منصب عالي وشرط الاستفادة منه وتنقيطه ... الخ .