يتم تقدير الاقدمية المهنية المطلوبة للمشاركة في الامتحان المهني بواسطة القوانين الأساسية الخاصة ويتم احتسابها إلى غاية تاريخ إجراء اختبارات القبول.

يمكن للمترشحين غير المقبولين للمشاركة في الامتحان المهني تقديم طعنا لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت فيه والرد على المعنيين قبل خمسة (05) أيام عمل على الأقل قبل التاريخ المحدد لإجراء الامتحان.

6- أن تنظيم الامتحان المهني والإشراف عليه في كافة مراحله يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المنظمة لهذه العملية وان إجراء الاختبارات الكتابية والشفوية إن وجدت يدخل ضمن صلاحيات المؤسسات العمومية للتكوين المؤهلة، هذا التأهيل يخول لها صفة مركز الامتحان ويجعل مسؤوليتها كاملة على كل العمليات والإجراءات الخاصة بتنظيم هذه الاختبارات وسيرها في كافة تفاصيلها بما في ذلك نشر قوائم الناجحين.

7- إعلان نتائج الامتحان المهني يكون حسب درجة الاستحقاق، في حدود المناصب المالية المفتوحة، من بين المترشحين المتحصلين على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على علامة اقصائية، المقدرة بأقل من 05 على 20. ويتم ذلك من طرف لجنة تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل احدهما رئيسا، مسؤول المؤسسة مركز الامتحان، عضوا و مصححين (02) للاختبارات، عضوين.

8- تنشر السلطة التي لها صلاحية التعيين قوائم المترشحين الناجحين، بأي وسيلة ملائمة. وتبلغ هذه القوائم إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، في اجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعها. لتباشر هذه الأخيرة رقابتها البعدية المنوطة بها.

9- يعين المترشحون الناجحون في الامتحان المهني بصفة مرسمين في الرتبة الأعلى أو يُقبلون للالتحاق بالتكوين المتخصص، حسب الحالة. أين يجب على كل مترشح ناجح الالتحاق بمنصب عمله في اجل شهر (01) من تاريخ تبليغه، وبانقضاء هذا الأجل يفقد الحق في الاستفادة من نجاحه، ويستبدل بالمترشح الذي يليه في المرتبة حسب درجة الاستحقاق.

خامسا : متفرقات ؟

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

❖ انه واعتبارا لكون الإدارة المنظمة للامتحان المهني، هي الهيئة المسؤولة عن كافة مراحل تنظيمه، طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المؤرخ في 25 / 04 / 2012، سالف الذكر، فانه من الضروري، تمكين مسؤولها أو ممثله المؤهل قانونا، من التفحص والاطلاع على أوراق الامتحان، للتأكد من مدى تطابق العلامات الممنوحة من قبل الأساتذة المصححين، مع تلك المرصدة في كشف النقاط المرفق بمحضر لجنة القبول، وذلك قبل الإمضاء على ذات المحضر ومحضر إعلان النتائج النهائية، على أن تبقى أوراق الامتحان محفوظة على مستوى مركز الامتحان.

يجدر التذكير، أن الاطلاع على أوراق الامتحان، مفاده اجتناب الأخطاء المادية في رصد العلامات، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يؤدي إلى تقييم محتوى إجابات المترشحين الأمر الذي يبقى من صلاحيات الأستاذ المصحح وتحت مسؤوليته وكذا التقييم البيداغوجي للإجابات.

❖ أن فترة الخدمة الوطنية، تُعد فترة خدمة فعلية ويتم اعتمادها في عملية الترقية عن طريق الامتحان المهني شريطة أن تتم إحالة الموظف المعني على وضعية الخدمة الوطنية، بعد التوظيف.

❖ انه لا يمكن للموظف المتواجد في وضعية الإحالة على الاستيداع، المشاركة في الامتحان المهني، كون هذه الوضعية يترتب عنها توقف مؤقت لعلاقة العمل.

❖ان تاريخ سريان قرارات أو مقررات ترقية الموظفين عن طريق الامتحان المهني بعد متابعة تكوين متخصص قبل الترقية، تكون ابتداء من تاريخ إمضاء محضر إعلان النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية.

❖ انه ينبغي توفر شرط الاقدمية بصفة موظف للمشاركة في الامتحان المهني، وبالتالي فانه لا يعتد بفترات التوظيف عن طريق التعاقد قبل التوظيف بصفة موظف.

❖ انه يمكن مشاركة المنتخبين المنتدبين لممارسة عهدة انتخابية في الامتحانات المهنية، قصد ترقيتهم في الرتبة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

شرح مطويات حول الوظيفة العمومية

الترقية في الرتبة عن طريق الامتحان المهني

تُوزع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

من اعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

ديسمبر 2019

كثيرا ما يتساءل الموظفون والأعوان العموميون عن الإجراءات و الكيفيات التي تتم من خلالها تجسيد عملية الترقية عن طريق الامتحان المهني. فأغلبهم لا يعلم الإجراءات التنظيمية والإدارية التي يتم من خلالها الترقية وفقا لهذا النمط و الشروط القانونية الواجب توافرها.

وعليه، ونظرا لأهمية هذا الموضوع وإرساء لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون، تقترح مصالحنا هذه المطوية التي من شانها المساهمة في توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بالمرجعية القانونية التي تحكم الترقية عن طريق الامتحان المهني، تعريف الترقية عن طريق الامتحان المهني، الشروط التي تحكم هذا النمط من الترقية، إجراءات تنظيم الامتحان المهني، وأخيرا متفرقات.

أولا : ما هي المرجعية القانونية والتنظيمية التي تحكم الترقية عن طريق الامتحان المهني؟

ينظم مسألة الترقية في الرتبة عن طريق الامتحان المهني في قطاع الوظيفة العمومية، كل من أحكام المادة 107 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا أحكام القوانين الأساسية الخاصة، وأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المؤرخ في 25 / 04 / 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها وكذا التعليمة رقم 01 المؤرّخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتَطبيق أحكام المرسُوم التَّنفيذِي رقم 12- 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، سالف الذكر.

ثانيا : تعريف الترقية عن طريق الامتحان المهني.

تعتبر الترقية عن طريق الامتحان المهني، 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 عن طريق الامتحان المهني؟

لم ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولا النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، على الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها قبل تجسيد عملية الترقية عن طريق الامتحان المهني، حيث انه ومن خلال استقراء 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 عن طريق الامتحان المهني منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص، الذي يحكم رتبتي الانتماء و الترقية.

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 خمس (05) سنوات اقدمية بهذه الصفة.

4- أن يجتاز الموظف المعني بنجاح مجموعة الاختبارات الكتابية و / أو التطبيقية و / أو الشفوية المحددة بموجب القرارات التي تحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، الخاصة بالقطاع المعني.

5- أن يتوفر المنصب المالي الشاغر والمخصص لنمط الترقية ، وان يكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية للسنة المالية التي يتم فيها تجسيد عملية الترقية. حيث انه وفي إطار تطبيق أحكام التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 / 12 / 2015، التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد ، يمكن تجسيد عمليات الترقية عن طريق الامتحان المهني في حدود المناصب التي أصبحت شاغرة بسبب التحرر في احد الحالات المذكورة في التعليمة المشار إليها أعلاه.

رابعا : ما هي إجراءات تنظيم الامتحان المهني؟

إن تجسيد عملية الترقية عن طريق الامتحان المهني مرتبطة بتطبيق مجموعة من الإجراءات، يمكن تلخيصها في الأتي :

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.

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

2- التأكد من أن قرارات الإطار التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية الخاصة بالقطاع المعني، وكذا القرارات الإطار التي تحدد قائمة المؤسسات المؤهلة المتخذة تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المؤرخ في 25 / 04 / 2012، سالف الذكر، قد صدرت. ([1])

3- فتح الامتحان المهني المعني بموجب قرار أو مقرر فتح ، يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبلغ إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في اجل أقصاه خمسة (05) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه.

تبدي المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، رأيها في اجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامه، وبانقضاء هذا الأجل، يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.

4- إشهار الامتحان المهني عن طريق الإلصاق في أماكن العمل، وكذالك على موقع الانترنت للمؤسسة أو الإدارة العمومية أو السلطة الوصية عليها، عند الاقتضاء.

تحدد مدة التسجيلات بخمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل وثلاثون (30) يوم عمل على الأكثر، ابتداء من تاريخ أول إلصاق.

5- دراسة ملفات المترشحين المقبولين والمرفوضين من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، تعلم بناء عليها المترشحين المقبولين لاجتياز الاختبارات الكتابية في اجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء الاختبارات.

---

[1]- تجدر الإشارة إلى انه وفي حالة عدم صدور مثل هذه القرارات بعد يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية طلب رخصة من المصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري، عن طريق الوزارات المعنية قصد تمديد العمل بالقرارات الإطار القديمة في انتظار صدور هذه القرارات