

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول  
المرورية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

6740

الجزائري 05 جويلية 2024

السيد عبد الرفيق براهيمية، المحترم  
نائب بالمجلس الشعبي الوطني

الموضوع: ف/ي الترقية على أساس الشهادة.

المرجع: الإرسال رقم 1339 م د/ و المؤرخ في 11 ماي 2024.

تلقت مصالحي نسخة من عريضتكم الموجهة إلى السيد الوزير الأول، بموجب إرسال السيد مدير ديوانه المشار إليه في المرجع أعلاه، التي تطرحون من خلالها إنشغالا يتعلق بترقية الموظفين الحاصلين على شهادات أعلى (ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه تقني سامي...) بعد توظيفهم.

وتشيرون بهذا الصدد، إلى أنه تم القيام بإحصاء وطني لهذه الفئة من قبل جميع الإدارات العمومية ما بعث تفاؤلا كبيرا في وسط هذه الشريحة، حيث تلتزمون التكفل وبصفة إستعجالية بهذه الشريحة من الموظفين بترقيتهم على أساس الشهادة دون شرط أو قيد، وذلك من أجل تحقيق مبدأ العدالة الإجتماعية وتحفيز الموظف لتجديد معارفه وتحسين رصيده العلمي والذي ينعكس مباشرة على أداء المرفق العام.

ردا على ذلك، يشرفني أن أوافيكم بالبيانات والمعلومات التالية:

- لقد تم التكفل بهذه المسألة في التشريع والتنظيم ساري المفعول، إذ نصت المادة 107 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المعدل والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، على أنه "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 على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة".

• وتجسيدا لأحكام هذه المادة، فقد كرس المراسيم المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة التي تدير المسارات المهنية للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية، والمتخذة تطبيقاً لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر سالف الذكر، أحكاماً تتضمن ترقية الموظفين المعنيين (الذين حصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة) على أساس الشهادة إلى رتب أعلى.

وفي سياق ذي صلة، فقد أكدت التعليمات رقم 04 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 المتعلقة بالترقية على أساس الشهادة، على إعفاء المعنيين من المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي للإلتحاق برتب الترقية عن طريق ترفيتهم على أساس الشهادة وذلك تثميناً لمجهوداتهم وتشجيعاً لهم للسعي إلى الرفع المستمر لمستوى تأهيلهم، مما يضمن تحسين نوعية أدائهم وبالتالي أداء إدارتهم.

كما بينت ذات التعليمات، ومن أجل ضمان تطبيق منسجم لهذا المبدأ، ضرورة توفر الشروط

التالية:

- أن يكون نمط التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة أو على أساس الاختبارات منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية؛

- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد، لاحقاً لتاريخ توظيف المعني؛

- أن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة للإلتحاق برتبة الترقية؛

- أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف؛

- أن لا يكون التوظيف في رتبة الترقية متوقف على متابعة تكوين معين؛

- أن يتوفر منصب مالي شاغر في رتبة الترقية، ويكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، للسنة المالية التي تتم فيها الترقية.

كما ينبغي التذكير بأحكام المادة 9 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية

2006، سالف الذكر، التي تنص على أن "كل تعيين في وظيفة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية"، أي ضرورة توفر منصب مالي شاغر.

• وعلى صعيد آخر، وقصد إعادة الإعتبار للمسيرين وتحديد مسؤولياتهم في مجال تسيير

مواردهم البشرية من الضبط الجيد لمستخدمي الإدارة العمومية وبروز مفهوم التسيير التوقعي للموارد

البشرية في الإدارة العمومية، ومن خلال الإصلاحات التي باشرتها مصالح المديرية العامة للتوظيف

العمومية، قصد ضمان أكثر قدر من المرونة وتبسيط الإجراءات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية

وشروط وكيفيات التوظيف في الإدارة العمومية، فقد كرس المرسوم التنفيذي رقم

12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص

المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، في مادته 5 فقرة 2، مبدأ مسؤولية الإدارة في كيفية استغلال مناصبها المالية بحرية تامة ودون قيد، إذ تتولى لوحدها توزيع هذه المناصب على مختلف أنماط التوظيف والترقية القانونية الأساسية مراعاة لاحتياجاتها وخصوصيتها.

• مع الإشارة إلى أن المسير، وعملا بالتنظيم ساري المفعول لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، يعد، بصفته مسؤولا عن التسيير، ملزما بمراعاة كافة الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في مجال التسيير بصفة عامة وتسيير الموارد البشرية بصفة خاصة والتقيد بها في تقدير احتياجات الإدارة ومراعاة حق الموظفين في الترقية.

وعلى هذا الأساس، يتضح جليا أن الأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول قد تكفلت بهذا الانشغال والذي يقع تجسيده، بالنظر لما سبق بيانه، في كل الأحوال على تقدير المؤسسات والإدارات العمومية بالرجوع إلى تحديد الإختيارات والتوجهات الرئيسية للسياسة القطاعية لتوظيف وترقية الموظفين.

تلكم هي عناصر الرد التي إرتأيت من الضروري موافاتكم بها في هذا الشأن.

وتقبلوا، السيد النائب، فائق التقدير والاحترام.

السيد الوزير الأول  
أعدت انعام للتوظيف العمومية  
والإصلاح الإداري  
موريس شوماني

