

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الوزير الأول
المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان



الترقية على أساس الشهادة

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين



من إعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

ديسمبر 2018

❖ أن تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة بالنسبة لمختلف القطاعات التابعة للوظيفة العمومية لا تتطلب استصدار رخصة من المصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. حيث أن تجسيد هذه العمليات يتم في إطار أحكام القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف القطاعات وكذا المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 / 11 / 2017 المشار إليه آنفا.

غير أنه يمكن اللجوء إلى هذه الجهة قصد الاستفسار حول معادلة الشهادات والمؤهلات المقدمة من طرف الموظفين المعنيين بالترقية غير المنصوص عليها في النصوص التنظيمية التي تحكمها وذلك بعد التقرب من مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بصفة أولوية.

❖ أن المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 / 11 / 2017 المشار إليه آنفا يشمل بأحكامه جميع القطاعات التابعة للوظيفة العمومية دون استثناء سواء تلك التي عدلت قوانينها الأساسية أم لم تعدل بعد.

❖ أن عملية الترقية على أساس الشهادة لا تخص الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات والمؤهلات بصفتهم مرشحين أحراز أو خارج دورات التكوين وذلك بالنسبة للموظفين الذين تحصلوا على شهادات من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

❖ انه يمكن ترقية الموظفين الذين تحصلوا على شهادات ومؤهلات دون الحصول على ترخيص بالدراسة من طرف إدارتهم المستخدمة . حيث أن المراسلة رقم 3516 المؤرخة في 19 / 03 / 2018 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري فسرت الأمر بكون الموظفين المعنيين بالترقية قد اثبتوا الشهادات أو المؤهلات المطلوبة فانه يمكنهم الاستفادة من الترقية.

أين يبقى على الإدارة التفطن مثل هذه الحالات التي تتطلب التغيب واتخاذ الإجراءات الالزمة في حينها.

❖ أن الترقية على أساس الشهادة لا تتم بصفة آلية بل تكون بناء على طلبات الموظفين المعنيين وتحضع لشروط واجراءات قانونية محددة عن طريق التنظيم المعمول به في هذا المجال.

خامسا : إعداد قوائم التأهيل للترقية على أساس الشهادة ؟

إن إعداد قائمة التأهيل المخصصة للترقية على أساس الشهادة ينبغي أن يكون وفقا لأحكام المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المشار إليه أعلاه ، حيث انه يجب التنويه للاتي:

1- ضرورة احترام الشروط المحددة في المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 / 11 / 2017 المشار إليه أعلاه لاسيما فيما يخص النقاط 01، 02، 03، 04، 05 و 06 منه.

2- إعداد قوائم التأهيل حسب كل رتبة وفقا لدرجة الاستحقاق مع اعتماد أولا تاريخ الحصول على الشهادة (تاريخ المعاولة أو النجاح) أي اقدمية الشهادة كمعيار أساسي ووحيد لترتيب المرشحين بصفة أولية.

3- انه وفي حالة تساوي المرشحين في الترتيب فإنه ينبغي اعتماد باقي المعايير المنصوص عليها في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 / 04 / 2011 المتعلقة بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

4- التقيد الصارم بالشروط المذكورة في المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 / 11 / 2017 المشار إليه أعلاه وتبلغ مصالح المراقبة المالية وكذا مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وفي الأجال القانونية بنسخ من مشاريع و / أو قرارات أو مقررات الترقية مرفوقة بقوائم التأهيل المعدة لهذا الغرض حسب الحالة لاخضاعها لإجراءات الرقابة السابقة أو اللاحقة.

خامسا : متفرقات ؟

سوف نحاول من خلال هذه النقطةتناول مجموعة من الجزئيات نفصلاها في الآتي:

❖ أن تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة ينبغي أن تكون في إطار نفس القانون الأساسي الخاص.

❖ أن عملية الترقية على أساس الشهادة تخص رتب الموظفين فقط . وعليه فان الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد لا يستفيدون من هذا النمط من الترقية ، بل يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية في رتب تتلاءم ومؤهلاتهم العلمية.

كثيراً ما يتسائل الموظفون والأعوان العموميون عن الإجراءات والكيفيات التي تتم من خلالها تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة . فغالبهم لا يعلم الإجراءات التنظيمية والإدارية التي يتم من خلالها الترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى وما هي الشروط القانونية الواجب توافرها.

وعليه ونظراً لأهمية هذا الموضوع وارسائه لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون ، تقترح مصالحنا هذه الطوبية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بالمرجعية القانونية التي تحكم الترقية على أساس الشهادة ، تعريف الترقية على أساس الشهادة ، الشروط التي تحكم الترقية على أساس الشهادة ، الإجراءات التحضيرية لتجسيد هذه الترقية ، إعداد قوائم التأهيل للترقية على أساس الشهادة وأخيراً متفرقات.

أولاً : ما هي المرجعية القانونية والتنظيمية التي تحكم الترقية على أساس الشهادة ؟

ينظم مسألة الترقية على أساس الشهادة 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 وكذلك أحكام المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 / 11 / 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

ثانياً : ما المقصود بالترقية على أساس الشهادة ؟

تعتبر الترقية على أساس الشهادة أحد أنماط الترقية الداخلية وهي تمثل في تقديم 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 تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

ثالثاً : ما هي الشروط التي تحكم الترقية على أساس الشهادة ؟

حدد المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 / 11 / 2017 المشار إليه أعلى مجموعة من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها قبل تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة يمكن أن نوجزها في الآتي:

1- أن يكون الموظف المعنوي بالترقية مرسمًا في رتبته الأصلية.

2- أن يكون نمط التوظيف الخارجي منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية وذلك وفقاً لأحد طرق التوظيف الخارجي الآتية : على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادات أو المسابقة على أساس الاختبارات.

3- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المعاولة أو النجاح) لاحقاً لتوظيف المعنوي لأول مرة . حيث أن الترقيات في الرتبة اللاحقة على التوظيف الأول لا تؤثر على الترقية على أساس الشهادة طالما أن الشهادة أو المؤهل الجديد يسمح له بالالتحاق برتبة أعلى من رتبة الترقية التي يشغلها حالياً . مثال ذلك موظف ينتمي إلى رتبة ملحق إدارة تحصل وهو قيد الخدمة على شهادة المليسانس في الحقوق وتمت ترقيته بعد الحصول على هذه الشهادة إلى رتبة ملحق رئيسي للإدارة . يمكن ترقيته مباشرة إلى رتبة متصرف وهي الرتبة التي توافق مستوى تأهيل شهادته .

فالعبرة في مثل هذه النقطة أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة بعد التوظيف الأول بغض النظر عن ترقيته في الرتبة بصفة لاحقة.

4- أن يتطابق ويتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي المتحصل عليه مع التخصصات المطلوبة في التوظيف الخارجي المخصص لرتبة الترقية.

5- أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف المعنوي . مثال ذلك لا يمكن ترقية موظف ينتمي إلى شعبة الإعلام الآلي في الأسلاك المشتركة إلى أحد رتب شعبة الإدارة العامة أو شعبة الإحصائيات.

6- أن لا يكون التوظيف في رتبة الترقية أي الرتبة محل الترقية متوقف الالتحاق بها على متابعة تكوين متخصص.

7- أن يتتوفر المنصب المالي الشاغر والمخصص لنمط الترقية ، وأن يكون مدون في المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية لسنة المالية التي يتم فيها تجسيد عملية الترقية . حيث انه وفي إطار تطبيق أحكام التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة

في 23 / 12 / 2015 التي تحدد كيفية تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد ، يمكن تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادة في حدود المناصب التي أصبحت شاغرة بسبب التحرر في أحد الحالات المذكورة في التعليمية المشار إليها أعلاه.

8- أن يكون المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية مصادق عليه بعنوان السنة المالية المعتبرة.

رابعاً : ما هي الإجراءات التحضيرية لتجسيد الترقية على أساس الشهادة ؟

إن إعداد عملية الترقية على أساس الشهادة مرتبطة بتطبيق مجموعة من الإجراءات التحضيرية يمكن تلخيصها في الآتي :

1- توفر المناصب المالية الشاغرة الخاصة برتبة الترقية وتكون مدونة في المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بعنوان السنة المالية التي تم فيها الترقية . حيث انه وبغية تحصيص المنصب المالي ينبغي على الإدارة وأثناء دراسة مشروع المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية إعداد قائمة تأهيل معدة لهذا الغرض.

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

2- الإشمار عن طريق الإلصاق في أماكن العمل وعلى مستوى جميع المصالح الخارجية بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية ذات الاختصاص الإقليمي الذي يشمل جميع الولاية . ينبغي أن يكون اجل الإشمار لمدة كافية بحيث يسمح باعلام اكبر عدد ممكن من الموظفين المعنيين.

3- تجميع الطلبات ودراستها وتسجيلها في قائمة التأهيل المعدة لهذا الغرض على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين.

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