

د. ضياف عبد القادر

جامعة باجي مختار عنابة

موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر

ملخص

إن الترقية لها عدة مفاهيم متشعبة يختلف كل واحد منها، وهذا ما أدى بدوره إلى اختلاف أشكالها وصورها في الوظائف العامة بصفة عامة والوظائف العليا على الخصوص فهي تأخذ صورتين، الأولى الترقية بالدرجة والثانية الترقية في الرتبة والتي قد لا تتم نتيجة بعض القيود. والتي هي أسباب تحول دون تمكين الموظف من الترقية رغم توفر الشروط فيه، كأن يلتصق بالموظف سبب من الأسباب يمنع من إمكانية ترقيته أمدا من الوقت يختلف باختلاف السبب، وهذه الموانع لا تنقصر إلا بالنص الصريح عليها وبالتالي فإنها تخضع لمبدأ المشروعية وليس للإدارة أن تضيف إليها موانع أخرى لم يرد ذكرها في التشريعات المتعاقبة والمتعلقة بالوظيفة العمومية.

Le RESUME

La mise a niveau a de nombreux consejts ce qui est ce qui a condit a différentes formes et image dans les fonctions publics et les postes supérieurs en particuliers sont prises ,la mise a niveau du premier degré de la deuxième mise a niveau ,qui ne peut être due certaines restrictions ,quelles sont les causes de premier inhiber ,des employés ne peut pas être promu malgré certains conditions et ces obstacles sont détermines pour la forces de la loi.

مقدمة

خلال الحياة المهنية للموظف يستفيد من مجموعة من الحقوق وبالمقابل يترتب عليه مجموعة من الواجبات، وتعتبر الترقية من أهم هذه الضمانات لما لها من أثر مادي ومعنوي . ولا تصالها كذلك بفكرة مساره المهني الذي يميز الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة ولمساهمتها في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر من أداء المهام والمسؤوليات المكلف بها ، لأن الموظف لا يسعى فقط للحصول على المقابل المادي وإنما قد يطمح كذلك إلى تقلد أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المنظومة الإدارية وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفيين واستمرار كسب الخبرة المهنية وزيادة في المسؤوليات والحصول على الامتيازات وتغير في الأهمية الوظيفية. فالترقية تتمثل في نقل الموظف إلى وظيفة ذات درجة أعلى داخل السلم الوظيفي وفي حالة توفر شروط معينة تكون مرتبطة بشخص الموظف أو بحسب طبيعة الوظيفة التي يشغلها وهي كامتداد لعلاقته القانونية مع الإدارة حسب ما تنص على ذلك القوانين المتعلقة بالمسار المهني للموظف. وسنحاول من خلال هذا تبيان كيفية تنظيم المشرع الجزائري لأحكام الترقية في الوظائف العليا، والقيود الواردة على ذلك .

المطلب الأول: ماهية الترقية

أي موظف مهما كان مستواه المهني لا يمكن أن يستمر في وظيفة محددة طوال مشواره الوظيفي وإنما يطمح ويطمع باستمرار في الترقى لممارسة وظائف أعلى ، كما أنه لسبب أو لآخر قد ينقل أو يحول من وظيفة إلى أخرى لأنها تشكل دعامة أساسية في المسار المهني للموظف السامي وحدثا هاما في حياته المهنية، وهو ما سنحاول التطرق إليه في فرعين على التوالي: تعددت تعاريف الترقية بين التعريفات اللغوية والفقهية والقانونية:

أولاً: التعريف اللغوي

الترقية هي اسم من فعل رقى ، يرقى¹ ، ترقية ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى² ، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجوانب الاجتماعية والاقتصادية ، فترقية شخص أو عدة أشخاص في مكان أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية الاجتماعية ، أو اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية.³

¹ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص181

² أيمن فتحي محمد عفيفي، الوجيز في قانون الوظيفة العامة، ط1، مصر، 2017، ص147

³ إبراهيم مصطفى، معجم الوسيط ، (د. ط) ، دار الدعوى ، مصر، 1994 ، ص 517

ثانيا: التعريف الفقهي

اختلفت التعريفات الفقهية للترقية والتي من بينها:

أ- تعريف الدكتور سليمان الطماوي: "الترقية هي شغل العمال وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية".¹

ب- تعريف فؤاد مهنا: "هي الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم".²

ج- تعريف أحمد ماهر: "بأنها الانتقال من درجة إلى درجة أعلى أو من مسمى وظيفي أدنى إلى مسمى وظيفي أعلى منه".³

ثالثا: التعريف التشريعي

أحاط المشرع الجزائري الترقية بأهمية كبيرة وهذا قصد تشجيع الموظفين على بذل الجهد والرفع من مستوى أدائهم، وهذا ما يتضح جليا من خلال ما تضمنته النصوص القانونية المتعلقة بمجال الوظيفة العامة في الجزائر، فحسب المادة 54 من المرسوم رقم 59/85 فإن الترقية تعني: "هي الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك".⁴

أما في الأمر رقم 03-06 جاء تعريف الترقية في المادة 106 كما يلي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة بالنسبة للموظف"، أما المادة 107 "تتمثل الترقية في الرتب تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة".⁵

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الترقية بأنها: إسناد درجة أو رتبة ذات مستوى وظيفي أعلى في السلم الإداري من الرتبة الحالية للموظف، ويتم ذلك بإصدار قرار إداري عن السلطة المختصة، يترتب عليه زيادة في المرتب وتغير في الأعمال وبعض المزايا المعنوية.

الفرع الثاني: أنواع الترقية

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب أو إلى منح

¹ سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1967، ص 55

² محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1967، ص 54

³ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2000، ص 384

⁴ المرسوم رقم 59-88، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر

13

⁵ الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر 46

امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء¹، وهو المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06.

وهذا ما سنتناوله من خلال التطرق إلى:

-الترقية في الدرجة.

-الترقية في الرتبة.

أولاً:الترقية في الدرجة

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني ، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة،أي عند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة،وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية وتبعاً لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين،وبعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الأقدمية للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة²، وبالتالي فإن هذا النوع من الترقية تترتب عنه زيادة في الراتب فقط،وهذا ماتضمنه الأمر 03/06 في مادته 106: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".³

والغرض من إقرارها تحفيز الموظفين الذين أثبتوا مدة بقاء أو عمل أو نشاط داخل إدارة معينة،فالموظف الذي يلتحق بإدارة ما ويقضي فيها 12 سنة من النشاط والأداء سوف لن تكون درجته ذاتها بالنسبة لموظف آخر حديث الانتساب للإدارة ولو كان في نفس الرتبة ويحملان ذات المؤهل العلمي،فتجربة الموظف القديم شفعت له الترقية من درجة إلى أخرى بصفة مستمرة،ويقابل الدرجة الجديدة تعويضات مالية من شأنها تحسين ظروف الموظف المادية.⁴

وقد جاء في المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، وذلك من خلال المادة 10 : "تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و 40 سنة "وبالتالي فهي تتم باستمرار حسب ثلاث وتائر: المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى، والتي تتوزع حسب الجدول التالي:

¹مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية ،(د،ط)، دار بلقيس،الجزائر، 2015، ص 108

²شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة،مذكره ماستر، جامعة خميس مليانة، 2014، ص 70

³راجع المادة 106، من قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق

⁴رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، ط 1، دار النجاح، الجزائر، 2013، ص

المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم¹.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

تقوم الإدارة المستخدمة عند الترقية في الدرجة بإعداد بطاقات التقييم السنوي لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة التقدير العام، ويطلع عليها الموظف ويقوم بتوقيعها مع تقديم ملاحظاته في شكل مكتوب إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وترسل هذه البطاقة التقييمية إلى الإدارة المستخدمة مرفقة بقرار الترقية في الرتبة، وبعدها تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء وتدرس الملفات وبعد منح الموظف الترقية يعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي للدرجات الذي يقابلها، ويحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عند ترقيته في الرتبة الجديدة .

وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 والتي جاء فيها: "يعاد تصنيف الموظف الذي رقى إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية ويحتفظ بباقي الأقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة"²
ثانيا: الترقية في الرتبة

ينتقل الموظف من رتبة إلى رتبة أخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه .

وبالتالي تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، وهذا ما جاءت المادة 107 من الأمر رقم 03/06: "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..."³

ونفس المادة حددت كيفية الانتقال من رتبة إلى رتبة أخرى وهي على النحو التالي:
- على أساس الشهادة .

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007
² راجع المادة 15 ، من المرسوم الرئاسي 07/304، المرجع السابق.
³ راجع المادة 107 ، قانون الوظيفة العمومية ، المرجع السابق

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار.

- عن طريق التكوين المخصص.

1- على أساس الشهادة: قد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة فبات من حقه أن تنعكس إيجابا على وضعه الوظيفي، فيرقى من رتبة إلى أخرى.¹

2- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني : فإذا نظمت جهة الإدارة بالتنسيق مع مصالح الوظيفة العمومي والجهات المخولة امتحانا مهنيا واستوفى الموظف شروط المشاركة واجتاز بنجاح هذا الامتحان، وجب حينئذ التصريح بترقيته من رتبة عمل فيها في وضع معين أو قديم إلى رتبة جديدة أعلى منها درجة، وطبعا ينجم عن الترقية في الرتبة تغيير في مهام وواجبات الموظف بما يفرضه الوضع الجديد ويقابلها زيادة في الراتب.²

3- على سبيل الاختيار:

هذا النوع من الترقية يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة حددها التنظيم، ويعطي لها مجال اختيار بين موظفيها وسلطة تقديرية، واشترط القانون في هذا النوع من الترقية التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، بما يؤكد أن المشرع يبحث دائما عن توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار تقاديا لتكريس الحسابات الشخصية في الإدارات العمومية.³

4- الترقية عن طريق التكوين المتخصص: لقد نصت المادة 107 من الأمر 03/06 في بندها الثالث على الترقية بعد القيام بتكوين في الاختصاص، فهذا النوع من الترقية ينتج عن تحسن المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين متخصص، ومن أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة المعنية أو الاحتياجات الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية لهذا الغرض⁴، ولتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 26-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، هذا المرسوم منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكوينا متخصصا، وتتمثل هذه الامتيازات في الالتحاق بسلك أو برتبة عليا، يمكن أن يدوم هذا التكوين ثلاث (03) سنوات، ويتم تسجيل الموظفين في

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 116.

² عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 118.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 187.

⁴ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 117.

قائمة التأهيل عن طريق الاختيار مع تخفيض الأقدمية¹، وتتم الترقية في الرتبة بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسبقه وتفضيله لشغل المناصب الأعلى، ويكون ذلك في الأصل بالنظر إلى معايير محددة كالكفاءة والمواظبة.....

لكن هذا التقييم يتعين أن يكون موضوعي أو في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية الصالح العام، وأن لا يختلط مدلوله ببعض الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية مثل: المحاباة والمحسوبية و الجهوية والريخ الغير مشروع.²

المطلب الثاني: القيود الواردة على ترقية الموظف العالي بالجزائر.

الترقية تمثل أهم الدعائم التي يقوم عليها نظام الوظيفة، فهي تحفز الموظف على العمل وتأمله في التقدم، إذ تجمع بين المزايا المادية والمعنوية، فيرتفع الموظف في السلم الإداري، نتيجة تقلده لوظيفة أعلى من وظيفته، ويترتب عليها في أغلب الأحيان زيادة في راتبه، وهي للإدارة تمثل وسيلة لبلوغ غاية إيجاد خدمة مستقرة، وخلق جهاز قادر على إيصال أفضل الخدمات للمواطنين، وذلك عن طريق اختيار أفضل العناصر وأكثرها كفاءة لشغل الوظائف العامة، بما يحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب من الجهاز الإداري بغية تحقيق الارتقاء بمستوى الكفاءة الوظيفية، والترقية بوصفها وسيلة الإدارة في الترغيب تخلق بين العاملين جوا من التنافس يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد في العمل أملا في الترقى في الوظائف العليا، غير أن الترقية في هذا النوع من الوظائف مقيدة بجملة من الشروط، وقد لا تتم أصلا في حالة وجود مجموعة من الموانع العامة والعوائق الخاصة التي تحول دون ذلك.³

الفرع الأول: الموانع العامة

تمثل موانع الترقية قيود قانونية ترد على سلطة الإدارة في ممارسة هذه الصلاحية، وتغل يدها عن إجراءاتها متى لصق بالموظف العالي سبب من أسبابها، ويظل هذا القيد مسلطا على الإدارة إلى حين زواله، لأن الموظف قد يحال أثناء مساره المهني إلى المحاكمة ينجم عنها توقيفه عن العمل ويتعرض لعقوبات انضباطية.

أولا: الإحالة إلى المحاكمة

تعتبر الإحالة إلى المحاكمة كمانع من موانع الترقية، إذ تقضي التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة بعدم جواز النظر في ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية خلال مدة إحالته وتعالج

¹ المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 3/03/1996، المتعلق بتكوين الموظفين، ج ر 16، الصادرة في 199620/03/06

² مولود ديدان، المرجع السابق، ص 11

³ جندل عبد الغني، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2014، ص 225.

ترقيته بعد انتهاء المحاكمة، ويقصد بالإحالة إلى المحكمة الانضباطية هو صدور قرار الإحالة من الجهة الإدارية المختصة وتتصرف الإحالة إلى المحاكمة بمعناها العام فتشمل تقديم الموظف إلى السلطة الرئاسية لتوقيع جزاء انضباطي عليه.

والتي تتم بصور قرار من الجهة القائمة بالتحقيق وفقا لما حدده القانون المتعلق بالوظيفة العامة.¹
أما الإحالة إلى المحاكمة الجنائية تتم بصور أمر الإحالة من قاضي التحقيق أو بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة وذلك وفقا للقواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية، وما يهمننا من موضوع الإحالة إلى المحاكمة هو أثرها على الترقية كمانع وقتي لها في انتظار صدور حكم أو قرار بإدانة الموظف أو تبرئته.²

فإذا تم القضاء ببراءة الموظف مما نسب إليه أو بحفظ الأوراق أو بمعاقبته بعقوبة لا ترتب المنع من الترقية، فإن الأثر القانوني الذي يترتب على ذلك عند ترقيته هو حساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحال إلى المحاكمة الانضباطية والجزائية، أما إذا أدين الموظف بأية عقوبة من العقوبات الانضباطية التي تعد كقيد للترقية فإنه يتمتع إرجاع ترقيته إلى تاريخ سابق.³²

ولكن السؤال الذي يبقى يطرح نفسه: ما هي سلطات الإدارة في الترقية في هذه الأحوال ؟

ان الإدارة لا تسترد سلطتها التقديرية في الترقية وفي اختيار وقت إجرائها في حالة براءة الموظف مما نسب إليه، إذ يترتب على الحكم بالبراءة زوال المانع وبأثر رجعي، أما في حالة إدانة الموظف بعقوبة تجيز الترقية بعد مدة معينة لتوقيعها فإن الترقية تكون من تاريخ صدور الحكم أو القرار الانضباطي بتوقيع العقوبة، إذ أن المانع من الترقية كان مدة الإحالة إلى المحاكمة وقد زال منذ صدور قرار السلطة المختصة بتوقيع تلك العقوبة.

أما إذا كانت الإدانة بعقوبة من العقوبات التي تمنع الترقية فتؤجل الترقية من تاريخ صدور الحكم أو القرار الانضباطي بمقدار المدة التي نصت عليها العقوبة.⁴

ان الإدارة لا تسترد سلطتها التقديرية في الترقية وفي اختيار وقت إجرائها في حالة براءة الموظف مما نسب إليه، إذ يترتب على الحكم بالبراءة زوال المانع وبأثر رجعي، أما في حالة إدانة الموظف بعقوبة تجيز الترقية بعد مدة معينة لتوقيعها فإن الترقية تكون من تاريخ صدور الحكم أو القرار الانضباطي بتوقيع العقوبة، إذ أن المانع من الترقية كان مدة الإحالة إلى المحاكمة وقد زال منذ صدور قرار السلطة المختصة بتوقيع تلك العقوبة.

¹ علاء الدين محمد حمدان ، موانع الترفع ، ط 2، مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، 2017، ص 130

² شعبي أمينة ، المرجع السابق ، ص 92.

³ علاء الدين محمد حمدان ، المرجع السابق ، ص 133

⁴ علاء الدين محمد حمدان ، المرجع السابق ، ص 135

وعليه نستخلص من احالة الموظف للمحاكمة كعائق يحول دون ترقيته العناصر التالية:

- 1- أن الإحالة إلى المحاكمة ليست إلا صورة من صور التصرف في التحقيق الذي قد ينتهي إما بالحفظ أو بتوقيع جزاء إداري بالخصم مدة لاتزيد على 15 يوم أو بالإحالة إلى المحاكمة.
 - 2- في حالة ارتكاب الموظف مخالفة إدارية أو مالية فإن التحقيق غالبا لا يتم معه فقط ،بل الأمر يستدعي استجواب وسؤال عدد كبير من الموظفين ممن يرتبط العامل بحكم عملهم وذلك لتحديد المسؤولية فيما بينهم.
 - 3- في حالة التحقيق مع الموظف قد يتم توقيفه عن العمل وقد لا يترتب على هذا الوقف منع الترقية.
- وعلى ذلك فإن القول بعدم ترقية الموظف خلال مدة إحالته على المحاكمة بتهمة لها علاقة بعمله الوظيفي هو اتجاه سليم من الناحية المنطقية، لأن ما أثير حوله من هذه الاتهامات والشبهات التي قد تمس بأمانة ونزاهة مساره المهني أو تنتقص من كفاءته وصلاحيته للعمل والتي أدت بعرضه على المحاكمة ،يتعارض مع ترقيته خلال المدة التي فيها محالا على المحاكمة ،وذلك لما ينطوي على الترقية من تكريم للموظف وتقدير لجهوده واعتراف من جانب الإدارة بكفاءته ومقدرته على العمل ،لذلك فمن المنطقي التريث في هذه الحالة .

ثانيا: العقوبة الانضباطية

يختلف تعريف العقوبة التأديبية من فقيه إلى آخر ،فهناك من يسميها بالمخالفة التأديبية **كالدكتور فؤاد العطار** الذي يعرفها بالمخالفة التأديبية وهي كل فعل ينشأ عنه ضرر يمس أداة الحكم . أما **العميد سليمان محمد الطماوي** فيعرفها بالجريمة التأديبية وهي كل فعل امتناع عن فعل يرتكب مخالف لواجب الوظيفة .

أما الأستاذ **عبد الفتاح حسن** فيعرفها بأنها تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آتمة.¹

لقد نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 160 من الأمر 03/06 "يتشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ،كما يمكن أن يعرضه لمتابعات جزائية".²

نص القانون 74 لسنة 1978 على عدم جواز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات التالية:

¹ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، ط 1، ثالة للنشر ، الجزائر ، 2010 ، ص 36

² أنظر المادة 160 ، من قانون الوظيفة العمومية ، المرجع السابق.

- ستة شهور في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على الأسبوع.
 - سنة في حالة خفض المرتب.
 - سنتان في حالة خفض الدرجة .
- وعلى هذا يتضح لنا أن المنع من الترقية نتيجة لتوقيع بعض العقوبات التأديبية هو منع مؤقت مرهون بانتهاء المدة التي حددتها النصوص.
- لذا يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامه الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمنتفعين من المرفق العام.

- تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين.¹
أ- العقوبة التأديبية:

صنف المشرع العقوبات التأديبية في الأمر 03/06 من خلال أحكام المادة 163 وهي كالآتي :

- الدرجة الأولى : التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ .
 - الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام ، الشطب من قائمة التأهيل .
 - الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين ، التحويل الإجباري إلى خارج الولاية .
 - الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.²
- ب- الأخطاء المهنية:

قام المشرع بتصنيف بتحديد الأخطاء المهنية التي تستوجب مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الموظف الذي يرتكبها في الفصل الثالث تحت عنوان "الأخطاء المهنية" والتي صنفها إلى أربع درجات حسب جسامتها دون النظر إلى تكييفها الجزائي وهي كالآتي :

- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح .
- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية: المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة، الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها المادتين 180 و 181.
- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة: تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامها ، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية

¹ شعبي أمينة ، المرجع السابق ، ص 94 .

² شعبي أمينة ، المرجع السابق ، ص 94 .

المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الادارة لأغراض خارجة عن المصلحة.

- **الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:** الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية الخدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر.³¹ تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس التأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها¹، وعلى هذا فإن المنع من الترقية نتيجة توقيع بعض العقوبات الانضباطية هو منع مؤقت مرهون بانتهاء المدة التي حدتها النصوص، وهنا يثار التساؤل هل تكون الترقية وجوبية بعد انقضاء هذه المدة أو أن الادارة تكون حرة في اختيار وقت الترقية؟

انقسم الرأي في الإجابة على هذا التساؤل، فذهب رأي إلى أن المدد التي نص عليها القانون، ومنع ترقية الموظف خلالها هي حد أدنى لا يجوز قبل مضيها النظر في ترقية الموظف التي توقع عليه عقوبة انضباطية وليست حدا أقصى تجب ترقية الموظف بعدها بل يترك هذا للجهة الإدارية لتتقرر فيه حدود القانون وبغير إساءة في استعمال السلطة².

وهذا يعني أنه إذا انقضت مدد التأجيل، فلا إلزام على الإدارة بالترقية بعد انتهائها مباشرة بل ينتظر هذا الموظف حتى تخلو درجة تتسع لترقيته وحتى تنتشط الإدارة لإجراء حركة الترقيات في الوقت الذي تراه مناسبا لإجرائها³³، وذهب رأي آخر إلى أنه إذا انقضت المدد التي نص عليها المشرع فإن الإدارة تلتزم بترقية الموظف الذي كانت قد أرجأت ترقيته خلال مدة التأجيل، فإذا لم تكن هناك درجة خالية كانت ترقيته عند خلو الدرجة على أن تكون أقدميته فيها من تاريخ انتهاء مدد التأجيل.³

أما الرأي الثالث فإنه يقترح التفرقة بين حالتين:

الحالة الأولى: إذا حل على الموظف التي وقعت عليه إحدى العقوبات الانضباطية الدور خلال مدة العقوبة والتي يمنع من الترقية خلالها وجب على الإدارة أن تقوم بترقيته عقب انتهاء مدة التأجيل وذلك إذا كانت

¹ رشيد حباني، المرجع السابق، ص 139.

² شفيق إمام، شرح نظام العاملين، (د. ط)، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، ص 257.

³ علاء الدين حمداني، المرجع السابق، ص 118.

هناك درجة شاغرة فإذا لم تكن هناك درجة شاغرة فإن الترقية تتم عند خلو الدرجة على أن ترد أقدميته فيها على تاريخ انتهاء فترة التأجيل التي كان محروما من الترقية خلالها.

الحالة الثانية: وهي حالة إذا كانت الترقية بالاختيار وكان الموظف مستوفيا لشروط الترقية خلال مدة التأجيل فإن الإدارة لا تلتزم بترقيته عقب انتهاء هذه المدة مباشرة وإن كانت هناك درجة شاغرة بل يكون لها الحرية في أن تقوم بترقية الموظف في الوقت الذي تراه مناسباً بشرط عدم التعسف في استعمال السلطة وتحتسب أقدمية الموظف في هذه الحالة من تاريخ الترقية.¹

ثالثاً: عدم توفر شروط الترقية

إن اشتراط وجود وظيفة شاغرة لا يعني أن تتم الترقية ولكن يجب توافر جملة من الشروط والتي تختلف باختلاف نوعية الترقية وفي حالة عدم وجودها فإنها تكون كمانع من موانع الترقية بالنسبة للموظف السامي وتتلخص هذه العوائق في :

أ- **عدم وجود درجة شاغرة:** وفقاً لمبادئ التنظيم الإداري السليم للوظائف فإن الترقية لأي جهاز إداري، يجب أن تكون الوظيفة التي سيرقى إليها الموظف شاغرة، وأن يكون كذلك هناك اختلاف بين واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي يشغلها والوظيفة التي سيرقى إليها، فالترقية يجب أن تكون استجابة لحاجة فعلية في حجم العمل وعيئه داخل الوحدة الإدارية، ويترتب على ما تقدم أن تتحدد مسالك الترقية خلال تقسيمات الهيكل التنظيمي الذي يضع أمام السلطات المختصة تعريفاً دقيقاً للوظائف ويبين أهميتها ومستويات مسؤولياتها، وكذلك الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة لأدائها.²

ب- **عدم تحقق شرط المدة اللازمة للترقية:** تقتضي تشريعات الوظيفة العامة كقاعدة عامة وجوب أن يقضي الموظف مدة زمنية معينة في الوظيفة قبل أن يصبح صالحاً للترقية إلى ما يعلوها من درجة، وقد حدد هذه المدة المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، وذلك من خلال المادة 10: "تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و40 سنة" وبالتالي فهي تتم باستمرار حسب ثلاث وتائر وهي:

- المدة الدنيا : سنتين و 6 أشهر

- المدة الوسطى: 3 سنوات

- المدة القصوى: 3 سنوات و 6 أشهر³

¹ شفيق إمام، المرجع السابق، ص 260

² نوري محسن الحلفي، الترفيع والترقية في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، العراق، 1977، ص 186.

³ راجع المادة 10، من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المرجع السابق.

غير أن تحديد مدد الترقية إلى الوظائف العليا يجب أن يتم استنادا إلى دراسة تحليلية لطبيعة أعمال مختلف وظائف الجهاز الإداري لتحديد مدة الخبرة اللازمة قضاؤها في كل مستوى وظيفي بما يكفل تأهيل الموظف لشغل الوظائف ذات المستوى الأعلى .

ويرد على شرط قضاء المدة بعض الاستثناءات فبعض النظم لا تقيد الترقية إلى الوظائف العليا بقيد زمني، كما أن نظاما أخرى تستثني الموظفين الذين يبدون كفاءة ومقدرة عالية في أعمالهم من استيفاء المدة المقررة للترقية كليا أو جزئيا.¹

الفرع الثاني: الموانع الخاصة من الترقية

لا شك أن كل إدارة تسعى إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وهذا هدف يجب الحرص عليه في ترقية الموظف السامي، وإن موضوع الترقية هو من أهم الموضوعات وأكثرها حساسية في حياة الموظف وهو في الوقت نفسه من أعقد المشاكل التي تواجهها الإدارة، حيث الأصل أن فرص الترقية تكون متاحة لجميع الموظفين، إلا أنه قد ترد بعض الاستثناءات وتخالف ذلك لأن هناك موظفون محرومون من الترقية بسبب طبيعة الوظائف التي يشغلونها وهناك من الترقيات من ترتبط بشخص الموظف نفسه والتي تحول كعائق يقف في وجه الترقية كالنقل والاستبعاد.

أولا: نقل الموظف

في حالات الترقية بالأقدمية قد يستخدم النقل لصالح بعض الموظفين دون غيرهم بأن يتم نقل بعضهم من الوحدات التي يعملون فيها نظرا لأن أقدميتهم فيها متأخرة إلى وحدات أخرى تتقدم فيها أقدميتهم وبذلك تتم ترقيتهم وقد تضر هذه الترقية بالموظفين الأصليين الموجودين بالوحدات المنقولين إليها نظرا لتقدم الموظفين المنقولين في الأقدمية، ويقصد بالنقل الذي يعد مانعا يحول دون ترقية الموظف خلال مدة معينة غالبا ما تكون سنة وهو نقل الموظف من وحدة إلى أخرى مستقلة في فئاتها الوظيفية وأقدميتها، وذلك وفقا لأوضاع الميزانية التي بحسبها قد تعتبر الفروع المختلفة للمصلحة الواحدة وحدات قائمة بذاتها في الترقية، لأن الإدارة قد تلجأ لاعتبارات توجبها المصلحة العامة نقل موظفيها، وتأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظف ووضعه العائلي وأقدميته وكفاءته المهنية² وهو ما نصت عليه المادة 156 من الأمر 03/06 وأجازت المادة 157 نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة اعتبار المصلحة العامة.

كما أجازت نقله إجباريا لذات الاعتبار مع الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل .

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، (د. ط.)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1983، ص 29

² أيمن فتحي محمد، المرجع السابق، ص 189

ويعتبر رأي اللجنة طبقا للمادة 158 ملزما للسلطة الإدارية بما يعني أن قرار النقل تم اتخاذه جماعيا ،وهذه ضمانات مقررّة لاشك لحماية الموظف.¹

وعلى ذلك فإن النقل الداخلي في الجهة الإدارية الواحدة التي يتبعها الموظف من مكان لآخر لا يعد نقلا مانعا من الترقية ذلك أن مثل هذا النقل لا يترتب عليه تغيير في مركزه أو أقدميته ،إذ أن الدرجات والأقدميات واحدة في الوحدة بأكملها فطالما كانت الترقية متعذرة لعدم وجود درجات خالية في المكان الذي كان يعمل فيه فإن الترقية ستظل أيضا متعذرة وإن نقل الموظف إلى مكان آخر، أما إذا كان النقل داخل الوزارة أو الهيئة الواحدة ولكن من فرع مستقل بفئاته الوظيفية وأقدمياته إلى فرع آخر فإن قاعدة حظر الترقية خلال سنة تكون واجبة التطبيق ويشترط في ذلك أن يكون الفرع في تدرج هرمي يسمح بالترقية من درجة إلى أخرى دون حاجة إلى الاستعانة بالدرجات الأخرى الواردة في باقي الفروع.²

ثانيا:وضعية الإحالة على الاستبعاد

تعد وضعية الإحالة على الاستبعاد من الوضعيات القانونية الأساسية التي تهتم كل الموظفين العموميين المرسمين نص عليها الأمر 03/06 في الفصل الرابع من الباب السادس منه ،وأحالت المادة 153 كليات التطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى التنظيم. تعتبر هذه الوضعية طبقا لأحكام المادة 145 من الأمر المذكور أعلاه بأنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بمعنى أن يكون موظف مرسوم في منصبه خارج سلكه الأصلي لمدة محددة قانونا ويبقى تابعا له.

ولا تسقط عنه صفة الموظف ،تكرس هذه القاعدة بموجب قرار إداري فردي صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين³،ويمنع الموظف الذي أحيل على الاستبعاد من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته،ويحال الموظف على وضعية الاستبعادإما بقوة القانون أو بطلب منه لأغراض شخصية وذلك من خلال إتباع الإجراءات وإرفاق طلبه بوثائق ثبوتية لكل حالة من الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات.
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

¹ عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 149

² علاء الدين حمداني ، المرجع السابق ،ص 227.

³ محمد الصالح فنيش ، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية لطلبة السنة الرابعة ، ط3 ،جامعة الجزائر ،2011، ص

وإلى جانب هذه الحالات المقررة بقوة القانون أجاز المشرع للموظف حق تقديم طلب الإحالة لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أبحاث، وهو ماورد في المادة 148 من الأمر ، غير أنها اشترطت سنتين من الخدمة الفعلية فلا يجوز للموظف المتربص مثلا الاستفادة من هذه الإحالة كما لايجوز للموظف المرسوم ولم يستوف المدة حق تقديم الطلب ،وتمنح الإحالة لمدة دنيا قدرها ستة أشهر لمدة قصوى قدرها سنتين وهذا طوال المسار الدراسي.¹

،لتوضيح أحكام الإحالة على الاستيداع صدر المنشور رقم 164 في جوان سنة 1999، وتطبيقا له صدرت رسالة منشور عن المديرية العامة للتوظيف العامة تحت رقم 18 بتاريخ 09 فبراير 2005 حيث سجلت المديرية طلبات الإحالة على الاستيداع ليست مرفقة بالوثائق الدالة على الوضعية لذا ورد في الرسالة ما يلي:

- أن الإحالة على الاستيداع بسبب مرض الزوجة أو الابن ينبغي أن تكون مبررة بتقارير طبية قانونية.
- طلبات الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا تعرض على الرأي المسبق للجنة المتساوية الأعضاء.

2

وينجم عن هذه الوضعية توقيف راتب الموظف كما توقف حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد وهذا أثر طبيعي طالما توقف عن العمل، وانقطع نشاطه.

الخاتمة

من خلال ماتقدم في هذه الدراسة والمتعلقة بموانع الترقية في الوظائف السامية بالجزائر، نجد أن المشرع الجزائري تناول موضوع الترقية في مختلف القوانين المنظمة للتوظيف العمومية التي اعتبرها حق من حقوق الموظف الأصلية مهما كانت طبيعة الوظيفة التي يشغلها، وقد عمد إلى ذلك قصد إعطاء الفرصة للموظف في أن يرتقي في وظيفته بأشكال متعددة سواء عن طريق الامتحان المهني أو الترقية الاختيارية أو على أساس الشهادة، لكن طموحات الموظف هذه قد تصطدم بعوائق تحول دون تمكينه من حق الترقية، وهذه الموانع قد تتجسد نتيجة متابعة قضائية أو في حالة عدم توفر بعض الشروط كعدم توفر الأقدمية، وأيضا في حالة نقل الموظف أو إحالته على الاستيداع.

¹ راجع المادة 148 ، من قانون الوظيفة العمومية ،المرجع السابق .

² المنشور رقم 164 ، المؤرخ في 1 /06/ 1999 ، الصادر عن مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية ، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع .

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

أ) القوانين والأوامر:

- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر 46 المؤرخة في 16/07/2006 .

ب) النصوص التنظيمية:

- المرسوم رقم 88-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 .
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03/03/1996 ، المتعلق بتكوين الموظفين ، ج ر 16 ، الصادرة في 06/03/1996 .
- المنشور رقم 164 ، المؤرخ في 1/06/1999 ، الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع .

ثانياً: الكتب

- ابراهيم مصطفى، معجم الوسيط ، (د.ط) ، دار الدعوى ، مصر، 1994 .
- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، ط 1 ، ثالة للنشر ، الجزائر ، 2010 .
- أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2000 .
- أيمن فتحي محمد عفيفي، الوجيز في قانون الوظيفة العامة، ط 1، مصر، 2017 .
- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 .
- حباني رشيد ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، ط 1 ، دار النجاح ، الجزائر ، 2013 .
- علاء الدين محمد حمدان ، موانع الترفيع ، ط 2 ، مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، 2017 .
- سليمان الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1967 .
- شفيق إمام ، شرح نظام العاملين ، (د.ط) ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر .
- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، (د.ط) ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 1983 .
- محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة ، 1967 .
- مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية ، (د.ط) ، دار بلقيس ، الجزائر ، 2015 .
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2013 .

ثالثا: المذكرات

- نوري محسن الحلفي ، الترفيع والترقية في الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير ، العراق ، 1977.
- جندل عبد الغني ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2014
- شعبي أمينة ، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة ، مذكرتة ماستر ، جامعة خميس مليانة ، 2014 .

رابعا: المحاضرات

- محمد الصالح فنيش ، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية لطلبة السنة الرابعة ، ط 3 ، جامعة الجزائر ، 2011 .