خاتمة

تعتبر الترقية حقا للموظف العمومي لما يترتب عنها من أثر مادي و أدبي تتحسن من خلاله وضعية الموظف الاجتماعية والمهنية، كما تعد من جهة أخرى واجبا يقع على الإدارة متى توفرت شروط إستحقاقها، وعليها أن تجريها لما تحقق من نفع يتمثل في حسن سير مرافقها العامة، ولا تعتبر الترقية حق سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف إلا في ظل نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة على خلاف نظام الوظيفة العمومية المفتوح الذي ينظر للوظيفة العمومية على أساس أنها لا تخضع لنظام قانوني خاص أو متميز.

ولبسط التوازن بين ما تقتضيه مصلحة الإدارة مع مصلحة الموظف العمومي فإن النظم القانونية في مجال الترقية أفرزت معيارين أساسيين ،ألا وهما نظام الترقية بالأقدمية ونظام الترقية عن طريق الجدارة، وإذا كان نظام الترقية بالأقدمية يصب في مصلحة الموظف ويحقق نوعا من العدالة في أوساط الموظفين، إلا أنه قد يتعارض مع ما تهدف إليه الإدارة لما قد ينجم عنه من ترقية لموظفين غير أكفاء فإن نظام الترقية عن طريق الجدارة و إن كان يهدف إلى حسن سير المرافق العمومية عن طريق ترقية الموظفين الأكفاء سواء عن الطريق الاختيار بناء على عملية تقييم الموظف الذي تقوم به الإدارة، أو عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية أو عن طريق الشهادات أو الخضوع إلى الدورات التدريبية والتكوينية، رغم أن هذا المعيار يهدف تحسين أداء الإدارة العمومية إلا أنه لا يعتبر معيارا حاسما ولا يحقق التوازن بين المصلحتين المتعارضتين لما يعتريه من عوامل القصور خاصة بغلبة الأهواء والنزعة الشخصية

في مجال التقييم ، لذا عملت النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في معظم الدول إلى المزج بين المعيارين.

أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد أجمعت النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجمع بين المعيارين سواء بالنسبة للترقية في الرتبة أو في الدرجة ، وقد ارتبط نظام الترقية بجملة من الأسس تتعلق بهيكلة الوظائف وكذا تأثير عمليتي التقييم والتكوين على نظام الترقية وبناء على ما سبق تم التوصل الى النتائج التالية:

1- إن نظام الترقية ،وإن كان يهدف إلى الارتقاء بمستوى فاعلية وكفاءة الجهاز الإداري في الدولة ،وحصوله على أفضل العناصر البشرية،إلا أنه ،وفي الوقت نفسه ،يمكن أن يكون وسيلة تؤدي إلي تعطيل هذا الجهاز وتهجير الطاقات البشرية المتميزة منه وخاصة إذا ما توسعت الادارة في سلطتها في الأخذ بأسلوب الترقية بالاختيار.

2- ان الترقية تصبح حقا للموظف اعتبارا من صدورها بقرار من السلطة المختصة ، وأن المشرع الجزائري أخذ بنوعين من الترقية،هما الترقية في الدرجات والترقية في الرتب

3- ان الترقية ليست حقا تلقائيا للموظف العمومي ،وإنما لابد من توافر جملة من الشروط التي تشكل في مجملها منظومة تضمن أن تتم الترقية وفقا لأسس موضوعية وليست شخصية.

4- تبين أن قرار الترقية قد لا يصدر من السلطة المختصة لا بسبب انتفاء شروط تحققها ،وإنما لوجود مانع يتعلق بالموظف ذاته يحول دون ترقيته.

وفيما يخص التوصيات نقترح مراجعة المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية و إجرائها، الذي جرد مصالح الوظيفة العمومية من دورها الرقابي و أعفاها من التمثيل في مختلف اللجان المتعلقة بإجراءات الترقية، إذ جعل الطعن في رفض الترشح للامتحان المهني من صلاحية السلطة السلمية التي تملك سلطة التعيين، كما أعفى تمثيل المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية من لجنة إعلان النتائج النهائية ، وأعطى سلطة تقديرية واسعة للإدارة ليس في إجراءات التوظيف والترقية فحسب بل امتد الأمر حتى إلى مراجعة نسب أنماط التوظيف والترقية المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وهذا يمس بمبدأ التنافس السليم بين مختلف مصادر التوظيف.