

المحاضرة الخامسة (تابع): نظام الترقيّة في الوظيفة العمومية  
 لفهم الترقيات في الرتبة في نفس السلك أو إلى سلك أعلى نعرض فيما يلي تصنيف  
 المشرع الجزائري للأسلاك المشتركة.

**الجدول (11): تصنيف الأسلاك المشتركة حسب مختلف الرتب**

الرتب	الأسلاك	الرتب	الأسلاك
<b>4- شعبة "الإحصائيات"</b>		<b>1- شعبة "الإدارة العامة"</b>	
13 14 16	مهندسو الدولة المهندسون الرئيسيون رئيس المهندسين	12 13 14 16	متصرف متصرف محلل متصرف رئيسي متصرف مستشار
11 12	مساعد مهندس مستوى 01 مساعد مهندس مستوى 02	11	مساعد متصرف
8 10	تقني تقني سام	9 10	ملحق إدارة ملحق رئيسي للإدارة
7	معاون تقني	5 7 8	عون مكتب عون إدارة عون إدارة رئيسي
5	عون تقني	5 6 8 10	عون حفظ البيانات كاتب كاتب مديرية كاتب مديرية رئيسي
<b>5- شعبة "الوثائق والمحفوظات"</b>		5 8 10	مساعد محاسب إداري محاسب إداري محاسب إداري رئيسي
12 13 14 16	وثائقي أمين محفوظات وثائقي أمين محفوظات محلل وثائقي أمين محفوظات رئيسي رئيس الوثائقين أمناء المحفوظات	<b>2- شعبة "الترجمة-الترجمة الفورية"</b>	
10 11	مساعد وثائقي أمين محفوظات مساعد وثائقي أمين محفوظات رئيسي	12 13 14 16	المترجم-الترجمان المرتجم-الترجمان المتخصص المترجم-الترجمان الرئيسي رئيس المترجمين-الترجمة
7	عون تقني في الوثائق والمحفوظات	16	الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات
<b>6- شعبة "المخبر والصيانة" (في طريق الزوال)</b>		<b>3- شعبة "الإعلام الآلي"</b>	
13 14 16	مهندسو الدولة المهندسون الرئيسيون رئيس المهندسين	13 14 16	مهندسو الدولة المهندسون الرئيسيون رئيس المهندسين
11 12	مساعد مهندس مستوى 01 مساعد مهندس مستوى 02	11 12	مساعد مهندس مستوى 01 مساعد مهندس مستوى 02
8 10	تقني تقني سام	8 10	تقني تقني سام
7	معاون تقني	7	معاون تقني
5 4	عون تقني عون مخبر	5	عون تقني

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، صادرة بتاريخ 29 جانفي 2008.

فمثلا:

## 1. يرقى بصفة متصرف:

أ. عن طرق الامتحان المهني: في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، الملحقون الرئيسيون للإدارة الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.  
ب. على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، الملحقون الرئيسيون للإدارة الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع المرشحون المقبولين طبقا للحالتين أعلاه، قبل ترقيتهم، لمتابعة بنجاح تكوين مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ج. يرقى على أساس الشهادة بصفة متصرف، الملحقون الرئيسيون للإدارة المرسمون والمحاسبون الإداريون الرئيسيون المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها.

## 2. يرقى بصفة متصرف مستشار:

أ. عن طريق الامتحان المهني، المتصرفون الرئيسيون الذي يثبتون 07 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ب. على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة المناصب المطلوب شغلها، المتصرفون الرئيسيون الذي يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

## خلاصة:

تعتبر الترقية عملية انتقال الموظف من مستوى تنظيمي إلى مستوى تنظيمي آخر. ولها أهمية كبيرة كونها ترفع الروح المعنوية للموظف وتكسر الجمود، لكن بشرط أن تتم وفق أسس عادلة وشفافة. في التشريع الجزائري يوجد نوعين من الترقية في الوظيفة العمومية هما الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

تعتمد الترقية في الدرجة على سنوات الخبرة (الأقدمية) التي يقضيها الموظف وهي يكون نتيجتها إضافة مبلغ مالي كتعويض في الراتب بينما لا ترافقها أي مهام جديدة. حدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية ثلاث وتائر للترقية في الدرجة هي الدنيا بعد سنتين ونصف، المتوسطة بعد ثلاثة سنوات والقصوى بعد ثلاثة سنوات ونصف، إذ تتم الترقية وفق أحد الوتائر اعتمادا على التنقيط الذي يحصل عليه الموظف من الإدارة المستخدمة ووفق ثلاثة أسس هما 4، 4، 2، أي من بين 10 موظفين 04 يتم ترقيتهم في المدة الدنيا، و04 في المتوسطة و 02 في القصوى، مع وجود بعد الاستثناءات. في حين تعني الترقية في الرتبة انتقال الموظف إلى الرتب الأعلى من رتبته سواء في ذات السلك أو إلى السلك الأعلى مباشرة، وبذلك فإن الترقية في الرتبة يتبعها زيادة في الأجر وزيادة في المهام أيضا. توجد خمسة أنواع من الترقية في الرتبة في الوظيفة العمومية بالجزائر هي الترقية على أساس الشهادة أو بعد تكوين متخصص، بحيث يحصل عليها العامل على المؤهل أو الشهادة العلمية بعن تعيينه في الوظيفة، كما توجد الترقية على أساس امتحان مهني وتشتراط أيضا سنوات من الخبرة حتى يمكن للموظف اجتياز الامتحان أو المسابقة المهنية تتراوح من 5 إلى 7 سنوات، كما تخصص نسبة من المناصب الشاغرة لهذا النوع من الترقيات، كذلك توجد الترقية الاختيارية وتعتمد على سنوات الخبرة التي لا تقل عن عشرة سنوات ثم التسجيل في قوائم التأهيل والاعتماد على تنقيط الموظف في فرار الترقية. كما يوجد نوع آخر من الترقية يؤول إلى الزوال وهو الترقية الاستثنائية وترتبط بتقديم الموظف لعمل بطولي لذلك يوجد هذا النوع من الترقية في أسلاك الحماية المدنية أو الأمن.