

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرربة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

## التعلمة المؤرخة في ١١ أكتوبر 2023 المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الإستثنائية لموظفي إدارة الغابات

تهدف هذه التعلمة إلى توضيح كيفيات تطبيق أحكام المادتين 13 و 14 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 127 المؤرخ في 22 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، المتعلقة بالترقية بعد الوفاة والترقية الإستثنائية.

### 1 - الترقية بعد الوفاة :

طبقا لأحكام المادة 13 من المرسوم المذكور أعلاه، يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات المتوفون أثناء مأمورية، من الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة أو من زيادة استدلالية، بعد الوفاة.

بهذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أنه في حالة وفاة الموظف أثناء مأمورية أو جراء إصابته بجروح أثناء ذلك، يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بترقية المرحوم، بعد الوفاة، إلى الرتبة التي تعلو مباشرة رتبة إنتمائه.

ولهذا الغرض، يتعين على مسؤوله المباشر إعداد تقرير مفصل يوضح الظروف الحقيقية للوفاة و كذا طبيعة المهمة التي كلف بها المرحوم، عند الوفاة.

يعرض مقرر الترقية على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء سلك إنتماء المرحوم أو سلك الترقية، لإبداء الرأي.

وفي حالة عدم نص القانون الأساسي الخاص على رتبة للترقية، تُمنح للموظف المعني زيادة إستدلالية تساوي ضعف الفرق في النقاط بين النقطة الإستدلالية الأساسية لرتبة الإنتماء و الرتبة الأدنى مباشرة.

## 2 - الترقية الإستثنائية إلى رتبة أعلى :

نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 11- 127 المؤرخ في 22 مارس 2011، المذكور أعلاه، على أنه يمكن للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الاستفادة، بصفة إستثنائية، من الترقية لإستحقاق خاص، كمكافأة عن عمل شجاع مثبت قانونا أو مجهودات إستثنائية ساهمت في تحسين أداء الخدمة.

يجدر التوضيح بهذا الصدد، أنه يقصد بعمل شجاع، كل عمل شجاع فعلي، قام به موظف إدارة الغابات، مضحيا بحياته أو متعرضا لخطر الإصابة في بدنه، في إطار أداء مهامه القانونية المتمثلة في التدخل في عمليات حماية الغابات .

وفيما يخص المجهود الاستثنائي الذي يساهم في تحسين أداء الخدمة، فإنه يترجم كقاعدة عامة، من خلال عمل دائم ومتقن منجز بتقان وكفاءة، يؤدي عمليا إلى تحسين معتبر وملحوس لنوعية الخدمة أو مردود مصالح إدارة الغابات.

وعليه، و بالنظر إلى طبيعتها و مبرراتها، لا يمكن أن تخص الترقية الإستثنائية بسبب المجهود الإستثنائي، سوى موظفي التاطير و التصور، أي أولئك الذين ينتمون إلى الرتب المصنفة في الفوجين (أ) و (ب) من الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين.

### 1.2. كفايات الترقية الإستثنائية :

#### 1.1.2. تكوين ملفات الترقية الإستثنائية :

ترسل ملفات الموظفين المقترحين للاستفادة من الترقية الإستثنائية، من طرف المسؤولين السلميين لهؤلاء الموظفين، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، للدراسة وإتخاذ القرار بشأنها.

ينبغي أن تحتوي الملفات، لاسيما على ما يلي:

- بالنسبة للعمل الشجاع: تقرير مفصل للمسؤول السلمي المباشر، عن العمل الشجاع الذي قام به الموظف المقترح للترقية، وعن الظروف الحقيقية التي تم فيها هذا العمل، وتقييم أو تقدير الخطر المحقق بالمعني و كذا نتائج هذا العمل.

- بالنسبة للمجهود الاستثنائي : تقرير مفصل للمسؤول السلمي المباشر، يوضح طبيعة هذا المجهود ومحتواه وأثره الحقيقي على تحسين المصلحة.

يتم التأشير على هذه التقارير، حسب التدرج، من طرف المسؤولين السلميين الذين بإمكانهم، عند الإقتضاء، إبداء تقديراتهم حول طبيعة العمل أو المجهود و كذا حول سلوك الموظف المقترح للترقية الاستثنائية.

## 2.1.2 معايير الترتيب للترقية الإستثنائية :

على ضوء الإقتراحات المقدمة من طرف الرؤساء السلميين، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بترتيب المترشحين، حسب درجة الإستحقاق، في حدود المناصب المالية المخصصة لهذا النمط من الترقية، بعنوان السنة المعتبرة . ويتم إنتقاء المترشحين على أساس المعايير المذكورة أدناه :

- بالنسبة للعمل الشجاع:

- طبيعة العمل،
- المجازفة و/أو المخاطر المحدقة،
- نتائج العمل.

- بالنسبة للمجهود الإستثنائي:

- طبيعة المجهود الإستثنائي،
- الأثر على تحسين مردود المصلحة.

غير أنه و بالنظر إلى محدودية المناصب المالية المخصصة للترقية الإستثنائية، يتم ترتيب المترشحين لهذا النمط من الترقية، حسب المعايير الأخرى الآتية :

- الأقدمية في الرتبة،
- الأقدمية في إدارة الغابات ،
- تقدير المسؤولين السلميين لطريقة أداء الموظف المعني، ومؤهلاته المهنية، خلال السنوات الأخيرة،
- المكافآت المتحصل عليها.

وقصد السماح بإنتقاء صارم للمترشحين للترقية الإستثنائية، يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين، طلب إجراء تحقيق تكميلي حول الحالات موضوع الدراسة.



## 2.2 . المصادقة على قائمة الموظفين المستفيدين من الترقية الإستثنائية:

يتم ضبط القائمة النهائية للموظفين المقترحين للترقية الإستثنائية من طرف لجنة خاصة تنشأ لهذا الغرض، تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها، وتتشكل من :  
- ممثلين (02) منتخبين من اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء سلك إنتماء الموظفين المعنيين،  
- ممثلين (02) عن الإدارة المعنية.  
تتم أشغال اللجنة حسب نظامها الداخلي.

## 3- تاريخ السريان وكيفيات التكفل بالترقية بعد الوفاة والترقية الإستثنائية :

### 1.3 بالنسبة للترقية بعد الوفاة:

إن الترقية بعد الوفاة ونظرا إلى طبيعتها من جهة، واعتبارا لكونها لا تقتضي توفر منصب مالي شاغر من جهة أخرى، فإنها تتم بصفة آلية من خلال تحويل المنصب المالي المشغول من طرف العون المتوفى.  
يسري مفعول الترقية ابتداء من تاريخ وفاة الموظف.

### 2.3 بالنسبة للترقية الإستثنائية:

ينبغي أن تتم هذه الترقية، خلال السنة المالية التي وقعت فيها الأفعال المثبتة أو، كأجل أقصى، خلال السنة المالية الموالية، وذلك في حدود 5% من المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المعنية.

كما يجب أن تتم هذه الترقية في الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك الذي ينتمي إليه الموظف أو في السلك الأعلى مباشرة.

مع التأكيد ان الموظفين المقبولين الذين سيستفيدون من الترقية الإستثنائية، ملزمون بمتابعة دورة التكوين، إذا نصت القوانين الأساسية الخاصة، على تكوين متخصص للالتحاق برتبة الترقية.

إن تاريخ سريان مفعول هذه الترقية هو تاريخ إمضاء مقرر الترقية.

في الأخير، يجدر التوضيح أنه لا يمكن للموظفين المنتخبين للأسلاك الخاصة بإدارة المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الاستفادة من ترفيتين استثنائيتين متتاليتين.

م. بوشعاع

