

حيث يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر و دوري بغرض تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة ومن ثم تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين و ارسالها إلى مسؤوليهم المباشرين لمنحهم نقطة مرقمة، مرفقة بتقدير عام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف و طريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته ثم يتم إعداد جدول الترقية الذي يجب أن يقوم رئيس اللجنة الادارية متساوية الأعضاء بإستدعاء الأعضاء وتحديد جدول الأعمال وكذا التاريخ الذي تجتمع فيه وتتمثل هذه الاجراءات في: وفي الأخير تبلغ نسخة من محضر النجاح النهائي المعد من طرف اللجنة المذكورة أعلاه إلى المصالح الوظيفية العمومية المختصة في اجل ثمانية(8) أيام من تاريخ التوقيع عليه ان جرت الترقية في و هذه الحالة يعد قرار الترقية باطل و بدون اثر على الأقل للمرشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية لتقديم طعن لدى السلطة المختصة التي يجب أن تفصل في أجل ال يقل عن خمسة أيام عمل من تاريخ إجراء مع تبليغ نسخة من قرار الترقية إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل أقصاه بحيث يسمح بإعالم أكبر عدد ممكن من المترشحين لتمكين الموظفين غير المسجلين في قائمة التأهيل من تقديم الطعون إلى المصلحة المختصة بإجراءات الترقية حيث يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر و دوري بغرض تقدير ومن ثم تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف و طريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما بعد إطلاعها عليها إلى اللجنة الإدارية المتساوية 5 احتفاظه بباقي التقديمية التي تؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة أ – إجراءات الترقية على أساس الشهادة بقرار فردي ابتداء من ثم تقوم الإدارة المستخدمة بإعالم موظفيها الخاضعين للدورة بعدها تتوج نهاية التكوين بالترقية ويعين الموظفين في الرتب المقصودة، والتي سوف نلخصها كما يلي: