يحكم عملية الترقية الوظيفية مبدآن أساسيان ال بد من اإللتزام بهما في ترقية الموظف العام، هما أوال: مبدأ المساواة سوف نحاول التطرق دستور 1996 المعدل بأنه: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون " و في المقابل نص عليه في األمر 06-03 بأن: " التوظيف 3 يخضع إلى مبدأ المساواة في اإللتحاق بالوظائف العمومية " فالمشرع في هذه النصوص حث على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بصفة عامة. 4 وبإعتبار أن الترقية هي حق من حقوق الموظف العام في إطار الوظيفة العمومية فال يمكن أن نتصور أن عملية الترقية تتم بعيدا عن مبد أالمساواة، بحيث أعتبر المشرع أن الترقية؛ جديد للموظف في درجة أعلى. إذن إنطالقا من النصوص سالفة الذكر نخلص إلى أن عملية الترقية تتم وفقا لمبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين المؤهلين للترقية وذلك من أجل عدم التمييز بينهم مهما كان نوع الترقية؛ بمعنى أن المساواة تتحقق عند إج ارء الترقية بين الموظفين الذين تنطبق عليهم الشروط المقررة بنص القانون، وبغض النظر عن أألسلوب المتبع في منح الترقية سواء كان باألقدمية أم باإلختيار تلتزم اإلدارة بإتباع ما يقرره القانون 1 تحت طائلة المسؤولية منهم ومدى كفاءته في أداء عمله، فمن الطبيعي أن تهتم اإلدارة انطالقا من تحقيق مبدأ المساواة بمعرفة مستوى أداء موظفيها؛ وبالتالي مكافأة الموظف المجتهد بأن تتيح له فرص الترقية، وبالمقابل حرمان الموظف ضعيف أألداء من الترقية للوظيفة أألعلى، ا على تحقيق حرص الهدف المنشود من الوظيفة وبهذا المعنى ا مك فإن المساواة في الترقية ال تتحقق بصفة مطلقة، والترقية ليست حق ا للموظف تسبُقا بمدى إلتزام الموظف بواجبات الوظيفة الموكلة إليه

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي