

عنوان المذكرة

الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

إشراف الأستاذ:
موسى قروف

إعداد الطالب :
مسعود عشاش

الموسم الجامعي: 2013-2014

مقدمة

- رغم تغير النمط الاقتصادي الجزائري و تحوله من الاقتصاد الموجه إلي الاقتصاد الحر، وهذا ما أقره دستور 1989 الذي صاحبه رزمة من التعديلات للنصوص القانونية لجعلها تساير التوجه المتبنى . إلا أن قانون الوظيفة العامة الساري أنذاك قانون 59/85 لم يشهد تعديلا أو إلغاء كما شهدت النصوص المنظمة للشؤون والقضايا المتعلقة بالتوجه الجديد التي ركزت عموما على الحقوق السياسية والاجتماعية التي تنعكس بصورة أو بأخرى على المواطن بصفة عامة وعلى الموظف بصورة أخص.

بيد أن التغيير في مفهوم الوظيفة العامة وتطور حقوق الموظف لم يشهدا تغييرا إلا بعد الاستقرار الأمني الذي شهدته الجزائر وتم هذا التغيير بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. الذي أبرز أكثر أهمية الموظف العام معتبرا إياه ممثلا للدولة، لأنه يتصرف باسمها، و لصالحها، موظفا شعارها، مستعملا ختمها.

و من هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة و المتتالية مجموعة من الحقوق، لتوفر له المساهمة الفعلية و الفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على

السواء، وتنشئ علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة هدفها الاستمرار و الديمومة من جهة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أدائه من جهة ثانية مع ضمان العيش الكريم. و لتحقيق كل هذا أفردت النصوص التشريعية والتنظيمية على حد سواء جملة من الحقوق ذات طابع مالي التي بموجبها حل الموظف الجزائري في الرتبة العاشرة عربيا من ناحية متوسط الدخل الفردي مقاسا بحصته من الناتج المحلي الاجمالي وهذا ماورد في تقرير المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وأئتمان الصادرات . (1)

- فما هي إذا الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العمومي في ظل التشريعات الجزائرية،؟

لنتناول هذه الاشكالية بالدراسة والتحليل، سيتم دراستها وفق الخطة التالية :

1-جريدة الفجر العدد4145 الصادرة بتاريخ 22ماي 2014 ص7

خطة البحث

الفصل الأول: مفهوم الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاء

المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه

المطلب الثاني : مفهوم الموظف في القضاء

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع

الجزائري

المطلب الأول: مفهوم الموظف في القوانين المختلفة

الفرع الأول : مفهوم الموظف في القوانين الأساسية

الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية

المطلب الثاني : مفهوم الموظف في القانون الإداري الجزائري

الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر: 133/66

الفرع الثاني : مفهوم الموظف في الأمر 03/06

الفرع الثالث: التعريف المقترح

الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف الجزائري

المبحث الأول: مفهوم الراتب

المطلب الأول: تعريف الراتب في الفقه

المطلب الثاني : تعريف الراتب في التشريع الجزائري

المبحث الثاني: تحديد الراتب

المطلب الأول: نظريات تحديد الراتب

المطلب الثاني : أساليب تحديد المرتب

المطلب الثالث السلطة التي تحدد المرتبات

المطلب الرابع : السلطة التي تحدد المرتب في التشريع الجزائري

المبحث الثالث : نظام المرتبات في ظل القوانين السارية

المطلب الأول : تصور نظام المرتبات

المطلب الثاني: نظام تحديد الرواتب و دفعها

المبحث الرابع : حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري

المطلب الأول: العلاوات المرتبطة بالسلك أو المنصب

المطلب الثاني : العلاوات المرتبطة بالعون

المطلب الثالث: إضافات المرتب

خاتمة

الفصل الأول

الفصل الأول: الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري

سأتعرض من خلال هذا الفصل الى مفهوم الموظف العام محاولا ضبطه من خلال الفقه الغربي بعرض بعض نماذج منه ثم نموذجا من الفقه العربي أولا ثم التعرض إلى الاجتهاد القضائي وعرض موقف القضاء الجزائري من ذلك وأخيرا التطرق الى مفهوم الموظف العمومي من خلال النصوص التشريعية الجزائرية الأساسية منها ثم العادية كونها تتضمن مفهومها واسعا له وأخير مفهوم الموظف العام من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة وختاما عرض المفهوم الفقهي للموظف العام الجزائري الذي تبناه الأستاذ: سنة أحمد والذي عرضه في رسالة تخرجه لنيل شهادة الماجستير سنة 2005 موضحا مبررات ذلك وهذا وفق العناصر الآتية :

المبحث الأول : مفهوم الموظف العام فقها وقضاء

المطلب لأول: مفهوم الموظف في الفقه

المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القضاء

المبحث الثاني : مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال المواثيق والنصوص التشريعية

المطلب الاول :مفهوم الموظف العام من خلال النصوص المختلفة

المطلب الثاني : مفهوم الموظف من خلال قانون الوظيفة العامة

-5-

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاء

إن تباين الدول في أنظمتها المختلفة خاصة الإدارية منها وعلى وجه التحديد ما يتعلق بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي مما انعكس على الفقه القضاء والتشريع معاً،

فتعريف الموظف العمومي في القانون الإداري مثلا يختلف من دولة الى أخرى بل وقد يختلف في ذات الدولة نفسها، وفي ذات القانون نفسه من فترة إلى أخرى ومن من مرحلة إلى أخرى.

إن هذه الظروف والعوامل توجب علينا عدم التسليم بوجود مفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة. كما تجدر الإشارة إلى أنه عقد مؤتمر دوليا للعلوم الإدارية في فيينا من 19 إلى 24 جوان 1933 أثير فيه امكانية وضع تعريف موحد للموظف العام ليتخذ مرجعا لجميع الدول. وقد اقترح المؤتمر بأن يطلق **مصطلح الموظف العمومي** على: كل فرد تعهد له وظيفة حكومية، ويكون مرتبط بأدائها **fonctionnaire public** بالحكومة، سواء كانت هذه الحكومة مركزية أو محلية بنظام الدولة، وقد تكون هذه الرابطة خاضعة على كل فرد يلتحق بالقطاع **ouvrier** لأحكام القانون العام، ويطلق اصطلاحا العامل العام بواسطة عقد ايجار، وتكون رابطته بالادارة تخضع لأحكام القانون الخاص، ويغلب **employeur** على نشاطه المجهود اليدوي أو الصناعي، ويطلق **اصطلاح المستخدم** على: كل من يخرج عن هذين الصنفين. وفي النهاية لم يتفق المؤتمر على وضع تعريف عالمي لمفهوم الموظف العمومي، وتركوا أمر تحديده من إختصاص كل دولة على حدة، تحده وفقا لظروفها الخاصة التاريخية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. (1)

إلا أن ما يلاحظ رغم إختلاف الدول وعدم تحديد ها لمفهوم الموظف العمومي، إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين، وهذه الظاهرة التي أصبحت عالمية، خاصة بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة تمارس الأنشطة التجارية والمالية، هدفها إشباع الحاجات العامة المتعددة والمتزايدة، وبالتالي ظهرت الحاجة الملحة إلى وجود موظفين عموميين في مختلف الإختصاصات لتزايد المجتمع وتنوعه، إذ (2)

1- محمد انس قاسم : مذكرات في الوظيفة العامة:ص148.147

2- بوضياف أحمد : الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.1986ص45

أصبح المواطن في العصر الراهن، لا يمكنه الإستغناء عن الموظف العمومي، فالإنسان المعاصر يدخل إلى الحياة بشهادة ميلاد، وينتقل إلى العالم الآخر بشهادة وفاة، وهاتين الشهادتين يحررهما شخص، وهذا الشخص هو الموظف العام¹.

ومما سبق يتضح لنا بأن سبب عدم توصل الدول إلى وضع تعريف جامع للموظف العام، يرجع إلى العوامل التالية:

- ✓ 1- إختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدولة الواحدة، مما يحتم وضع أنظمة تحكم سير العمل حسب ظروف كل مرفق على حدة بما يلائم وظروف ذلك المرفق مع ربط ذلك بمقتضيات تحقيق المصالح الذاتية للموظفين.
- ✓ 2- إختلاف الظروف التاريخية والسياسية والاجتماعية والإقتصادية والإدارية للدول.
- ✓ 3- طبيعة وخصائص القانون الإداري، وكون هذا القانون مطاط يتغير بتغير ظروف المجتمع.
- ✓ 4- تغيير النظام السياسي للدولة، من وقت لآخر خاصة في بلدان العالم الثالث، وهذا التغيير يفرض علينا عدم وضع تعريف جامد للموظف العام يبقى أبد الدهر².

المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه

ساهم الفقه بدوره في تقديم تعريف للموظف العام والتأصيل لمفهومه إلا أن العوامل والأسباب التي أدت إلى إختلاف تحديد مفهوم الموظف العمومي، وعدم وجود تعريف واحد له، ولذا فإننا نحاول إبراز بعض المفاهيم الفقهية نفتقر إليها، ثم نتعرض بعد ذلك إلى التعريف الراجح لدى أغلبية الفقهاء.

التعريف الأول: "الموظفون العموميون" هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة".

إن هذا التعريف يشمل رجال الدولة، الذين يتحدثون بإسمها ويتصرفون في شؤونها سواء كان هؤلاء من رجال الإدارة أو من رجال القضاء. وحسب هذا التعريف فإن صفة الموظف العمومي تقتصر على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة³.

1-أ: محمد حامد الجمل. الموظف العام فقها وقضاء: ص35

2-د: عمار عوابدي: دروس في القانون الإداري: ديوان المطبوعات الجامعية. 1979. ص من 61-66

3-أ. محمد حامد الجمل. نفس المرجع: ص43

1- حسب هذا التعريف ، فإننا نكون أمام موظف عمومي، إذا تصرف باعتباره صاحب سلطة عامة، أما إذا تصرف باسم الدولة ولحسابها، بدون استعمال فكرة السلطة العامة فإننا نكون أمام شخص عادي، وبالتالي الشخص الواحد يمكن أن يكون له صفتان، موظف عام وصفة موظف عادي⁽³⁾.

2- إن الدولة تستعمل أفرادا بصفة دائمة لتسيير المرافق العامة، وهؤلاء لا يتمتعون بمظاهر السلطة، سلطة الأمر والنهي، مثل موظفي الحسابات، الذين لا يقررون صرف مبلغ معين من الميزانية ولكنهم يقومون بإعداد الإستثمارات والأوراق اللازمة، فهؤلاء لم يقل أحد بأنهم ليسوا بموظفين عموميين، بالرغم من أنهم لا يتمتعون بمظاهر السلطة العامة، وكذلك الشأن بالنسبة للأستاذ الجامعي، والباحث في مركز البحث العلمي، فهؤلاء لا يتمتعون ظاهريا بمظاهر السلطة العامة، وهم رغم ذلك موظفون عموميون⁽¹⁾.

التعريف الثاني: محتواه " الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة" (2)

نقد التعريف

رغم بساطة هذا التعريف ووضوح لفظه ومضمونه إلا أنه وجهت له عدة انتقادات

الآتية:

1 - إن هذا التعريف رغم بساطته . أنه تحاشى استعمال فكرة السلطة لعامة، إلا أنه أوقعنا في مشكلة أخرى، وهي ضرورة تحديد فكرة المرفق العام، قبل تحديد فكرة مفهوم الموظف العام. فحسب هذا التعريف، فإننا نكون أمام موظف عام، إذا كان المكان الذي يشتغل فيه مرفق عام، وإذا كان المكان الذي يشتغل فيه هذا الشخص، ليس له صفة المرفق العام، فإننا لا نكون أمام موظف عام.

1 - أ: محمد حامد الجمل.: المرجع السابق : ص44

2 - أ: محمد حامد الجمل.: نفس المرجع : ص46

2- ان هذا التعريف واسع، بحيث يدخل تحت هذا المفهوم ، عدد من الأفراد، ويعتبرهم موظفون عموميون، رغم أنهم في حقيقة الأمر ليسوا بموظفين عموميين، ومثال ذلك عمال المرافق العامة

التجارية والصناعية التي تخضع في أحكامها لقواعد القانون الخاص ولا تتبع أساليب القانون العام

وكذلك تسيير بعض المرافق العامة، عن طريق الإلتزام، سواء بواسطة فرد، أو شركة والمستقر عليه في الفقه الإداري، خاصة الفرنسي منه، فإن الملتزم وعماله ليسوا بموظفين عموميين، وإنما يخضعون للقانون الخاص.

3- ان هذا التعريف يؤدي الى إدخال بعض المستخدمين، الذين توظفهم المرافق العامة، بصورة عرضية مؤقتة، وللقيام ببعض الاعمال المؤقتة، كعمال الصيانة مثلا إنجاز أعمال إذ أن الفقه والقضاء قد استقرا على ان هؤلاء ليسوا بموظفين عموميين.

وقد ينص المشرع في بعض الأحيان على تسيير المرافق العامة بخليط من القوانين من القانون العام والقانون الخاص للضرورة الملحة، ورغم هذا لا يؤثر هذا الأمر على صفة الوظيفة العامة، وصفة الموظف العام، ففي مصر على سبيل المثال نصت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم: 317 لسنة 1952 الخاصة بشأن عقد العمل على أن "عمال الحكومة والمجالس البلدية والمستخدمين يستفيدون بما ورد في هذا القانون من أحكام إذا كانت صالحة لهم"¹.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة، ففي كثير من الحالات تخضع الوظيفة العامة في بعض جوانبها لأحكام القانون الخاص كما هو الحال في تقادم مرتبات الموظفين، قبل الدولة دون أن يؤثر ذلك على طبيعة الوظيفة العامة أو صفة الموظف العام وهذا ما نصت عليه المادتين: 309 و 310 من القانون المدني الجزائري².

حيث أن المادة: 309 ق.م.ج نصت "يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة والمرتبات والأجور والمعاشات. غير أنه لا يسقط الريع المستحق في نمة الحائز سيء النية ولا الريع الواجب آداؤه علة متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بإنقضاء خمس عشر (15) سنة

1- أ : محمد حامد الجمل: المرجع السابق ص 384

2- القانون المدني الجزائري : المادة 309

"ونصت المادة: 310 من القانون المدني الجزائري السالف الذكر "تتقادم بسنتين (2) حقوق الأطباء والصيدالة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التقليسة والسماصرة والأساتذة

والمعلمين بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عمل أدوه من عمل مهنتهم وعمّا تكبده من مصاريف¹.

لتعريف الرابع:

محتوى هذا التعريف: "إن الموظف العمومي هو كل فرد يحصل على مرتب تبتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة"²

ومن هذه التعاريف التي أوردها الفقهاء منها ما يلي:

1-BERTHELE تعريف الفقيه بارتلي:

يرى هذا الفقيه : بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام".

2-ROLAND تعريف الفقيه رولاند:

يقول هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة المنشأة لضمان السير المنتظم للموافق العامة".

3-ANDRE DE LAUBADERE تعريف الأستاذ أندري دي لوبادير:

الموظفين العموميين هم: "عمال المرافق العامة التي تديرها الهيئات العامة والذين يشغلون وظائف دائمة داخلية في كادرات هذه المرافق"³.

4-WALINE تعريف الأستاذ فالين:

الموظف العام هو: "كل شخص يساهم في إدارة مرفقة عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة"⁴.

1-القانون المدني الجزائري :: المادة 309:

2-أ مصطفى شريف: أعوان الدولة بدون طبعة ص 85

3-محمد حامد الجمل: المرجع السابق ص 54

4- - بوضياف أحمد: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر: المرجع السابق. ص 47 وما بعدها

ما يلاحظ بأن التعاريف السابقة في تحديد مفهوم الموظف العام، سواء في ألفاظها أو في المصطلحات التي استعملها هؤلاء الفقهاء، وكذا في مواصفات الموظف العمومي، التي وردت في

- كل تعريف، إلا أنه رغم هذه الاختلافات فإن الفقهاء قد ذكروا في مفهومهم للموظف العام، العناصر الأساسية له، ويجمعون عليها هي:
- العنصر الأول: التعيين في وظيفة دائمة.
 - العنصر الثاني: أن تكون الوظيفة داخلية في أحد كادرات الوظيفة العامة.
 - العنصر الثالث: أن تكون في خدمة مرفق عام.
 - العنصر الرابع: الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.
 - العنصر الخامس: أن تصدر أداة قانونية للتعيين.
 - العنصر السادس: أن يرضى الموظف بالوظيفة.

وقد تعرض الأستاذ الفقيه عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري إلى تعريف الموظف العام حيث قال: "الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره."

ويبقى الموظف رسمياً حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى، كمصلحة السكك الحديدية والتلفون والبريد، وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك وموظفيها، وفي وزارة الأوقاف والمجالس البلدية القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون⁽¹⁾.

وأضح من هذا التعريف الذي ورد في الفقيه السنهوري بأنه أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف، حيث شمل تعريفه حتى المنتخبين المحليين في المجالس البلدية والمجالس القروية، ويلاحظ بأن المشرع المصري استعمل إصلاح المستخدم بصورة أعم من لفظ الموظف العام.

1- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني. مصادر الالتزام. الجزء الأول. دار إحياء التراث العربي-لبنان- طبعة 1964:ص657

نشير في البداية أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع الشئ الذي يجعل من الصعب الفصل بين كل منهما، إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوما تطوير المفاهيم والعناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع ، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معظمها متشابهة وليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينهما . (1)

فقد عرف القضاء الفرنسي الموظف العمومي بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام" أما المحكمة الإدارية العليا في مصر فقد عرفت الموظف العام على أنه "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق". وطبقا لهذا التعريف فإنه يعتبر موظفا عاما إذا قام بعمل دائم أو يشغل وظيفة دائمة وبذلك يستثني الأشخاص العاملين بصفة عارضة أو مؤقتة .

ويعتبر كذلك موظفا عاما الشخص الذي هو في خدمة مرفق عام ، و بالنسبة لمجلس الدولة الفرنسي فإنه يشترط في المرفق العام أن يكون إداريا ، لكي يعتبر عماله موظفين عموميين أما المرافق العامة الصناعية و التجارية فقد فرق بين عمالها وأصبحت صفة الموظف العام تقتصر على كل من شغل وظائف التوجه والرئاسة والمحاسبة ، أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء يخضعون للقانون الخاص وتختص بمنازعاتهم المحاكم المدنية .إلا أن في الحقيقة ، لا وجود لمبرر لهذه التفرقة وذلك للدواعي التالية :

من الناحية العلمية ، يصعب التمييز بين وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة ،وبين غيرها من الوظائف ،وليس هناك معيار واضح يبين الحدود الفاصلة بينهما .ويتضح أن المشرع قد أخرج هؤلاء من عداد الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكامه وقد فعل ذلك أيضا بالنسبة لبعض الفئات الأخرى ،إلا أنه ليس معنى ذلك إن هؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين ، إذ ما زال أمر هذه التفرقة متروكا للقضاء . (2)

1- - السيد محمد يوسف المداوي:دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري:ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984-ص32 .

2- :أحمد بوضياف: مرجع سابق ص51

1- حداثة العمل القضائي في الجزائر

2- قلة المنازعات الادارية ثانيا

لذا لانكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري ومع ذلك فاننا نجد بأن القضاء الجزائري ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد ومن خلال تطرقنا إليه فاننا نلاحظ ان تعريف الموظف العام في القضاء الاداري الجزائري لايمكنه الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي المشار اليه سابقا والتي حددت ثلاثة أركان للموظف:

✓ 1-ديمومة الوظيفة

✓ 2-تصنيف الوظيفة

✓ 3-مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام

وهذه الأركان الواردة في حكم مجلس الدولة الفرنسي هي نفس الأركان المنصوص عليها في المادة 01 من الامر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 والمتضمن لقانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر

أما التعريف الراجح فقها وفضاء فهو يعرف الموظف العام على انه كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسييره الدولة او احد اشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنتظيم الاداري لذلك المرفق. (1)

1-توفيق شحاته : مبادئ القانون الإداري : الطبعة الأولى 1955ص54

المبحث الثاني : مفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من غيره في هذا المجال، ولذا فإنه لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير، ولذا فإنني سوف أتطرق إلى بعض التعابير والمصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق والدستور ومختلف فروع القانون، للتعبير عن فكرة الموظف العام، والوظيفة العامة، وتارة استعملها لتحديد حقوق الموظف العمومي وتارة لتحديد التزاماته، وذلك حسب التسلسل التالي:

1- المطلب الأول مفهوم الموظف في القوانين المختلفة

سنتعرض الى المفهوم الواسع للموظف من خلال القوانين الاساسية والقوانين العدية

الفرع الأول : مفهوم الموظف في القوانين الأساسية

سأقتصر على التعرض الى مدلول الموظف العام في النظامين المختلفين اللذين تبنتهما الجزائر حيث سأعرض لمفهوم الموظف في كل من الميثاق الوطني والدستور

أولا : تحديد مفهوم الموظف العمومي في الميثاق الوطني

وفي معرض الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي أشار ميثاق الجزائر الصادر في أبريل 1964 إلى الموظف وأعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة حيث نص في أحد فقراته: "... إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادماً للجماهير الكادحة وإصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها"⁽¹⁾.

أما الميثاق الوطني لعام 1976 فإنه أشار في معرض حديثه عن الدولة والمواطن بأن: "تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين وتنفيذها ... ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين ... وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة".

وواضح بأن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية⁽²⁾.

2- ثانياً : تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

1 الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر، أبريل 1964. ص 117.

2 الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لعام 1976. ص 79

إن الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي، وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فـدستور 1963⁽¹⁾ أشار في المادة 20 منه إلى اصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الاضراب والحق النقابي، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية".

أما دستور 1976⁽²⁾ فإنه استعمل عدة اصطلاحات ومنها: اصطلاح وظائف الدولة كما استعمل اصطلاح أعوان الدولة واصطلاح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل وعبارة الموظف، أما دستور 1989⁽³⁾ فإنه استعمل اصطلاح الوظائف. وهذا ما تبناه في دستور 1996

الفرع الثاني مفهوم الموظف في القوانين العادية

تبنت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العمومي حيث ورد في كل من قانون العقوبات والقانون المدني وقانون الاجراءات المدنية وهذا ما سأعرض له بالتفصيل:

أولاً: تحديد مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات

حسب قانون العقوبات الجزائري، فإن المادة 149 منه نصت: "يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية"⁽⁴⁾.

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث نصت: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس {5} إلى عشر {5} سنوات، إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر". المذكورة، منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون، وبغير الاجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى سنة (1) وبغرامة مالية من 500 دج إلى 3.000 دج"⁽⁵⁾.

1 الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص26.

الدستور الصادر في 1963/09/08 المادتين 20 و 54 منه.

2 الدستور الجزائري الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 1976/11/22 المواد 37، 59، 111/ف12.

3 الدستور الجزائري الصادر المؤرخ في 1989/02/23 المواد 21-48.

4 أمر 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم، المرجع السابق، المادة 149. 15

5 أمر 156/66، المرجع السابق، المواد 107-135.

ومن خلال هذه المادة فإنه يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي، في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري.

كما أن المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت اصطلاح الموظف والمستخدم المندوب⁽¹⁾.

كما أن المشرع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية⁽²⁾.

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد

ثانيا: تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني

أشارت المادة 129 من القانون المدني إلى فكرة الموظف العمومي بقولها: "لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"⁽³⁾ هذه المادة تقابل المادة 167 من القانون المدني المصري التي سبق لنا التطرق إليها. وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في القانون المدني المعدل والمتمم.

ثالثا : مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية

استعمل هذا القانون اصطلاح الموظفون العموميون واصطلاح وأعوان في المادة 16/ ف4 حيث نصت بقولها: "يمنع التوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون"، كما ورد في اصطلاح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات⁽⁴⁾. وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم .

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري :

رغم ان الجزائر أصدرت أربعة قوانين خاصة بالوظيفة العامة إلا أنه سيتم التطرق إلى أول القوانين صدورا وهو الامر 133/66 والأمر 03/06 مغفلا بذلك القانون العام للعامل

1 أمر 156/66، المرجع السابق، المواد 136-137.

2 الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص28.

الأمر 47/75 المؤرخ في 17/06/1975 المعدل للأمر 156/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات، المادة 22/ ف 03.

3 أمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، المادة 129.

4 أمر 154/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية، المادة 16/ ف4 - 163.

12/78 وقانون الوظيفة العامة 59/85 لاعتناق المشرع الجزائري لنفس الرؤية . الفرع الأول:
مفهوم الموظف في الأمر 133/66

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/02: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الوطني الشعبي"⁽¹⁾.

وحسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي:

1- صدور أداة قانونية للتعيين.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

3- أن تكون الوظيفة مصنفة.

4- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي، مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 244/59 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك⁽²⁾.

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين ولم يذكر هل يطبق هذا القانون

عليهم أم لا ؟ هذا بخلاف المشرع الجزائري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

الفرع الثاني : تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة : (1)

1 أمر 133/66، المرجع السابق، المادة الأولى.

2 الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص29.

نصت المادة 04 منه على مايلي: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري

ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته^٥ ونستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام:

1- صدور أداة قانونية : التعيين

2- ديمومة الوظيفة

3- الترسيم : التثبيت في رتبة مقرة في السلم الإداري

4- أن تكون الوظيفة في مرفق عام

وحصر في المادة الثانية منه مجال تطبيقه وعنى بذلك مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والادارات العمومية كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي :

المؤسسات والادارات العمومية البمركية للدولة

المصالح غير الممركة التابعة لها اي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل

: مديرية التربية . الصحة والسكان . الأشغال العمومية . الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصالح

خارجية للوزارات باعتبارها لاتملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب

تفويضات من لدن الوزارة الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق

بالقضايا التي تنشرها او تنشر ضدها .

الجماعات الإقليمية

المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي

المؤسسات التي يمكن أن يطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي

الذي بموجبه تمت تشنتها

1-أ:دمان ذبيح عاشور :شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية :دار الهدى .عين مليلة ص6

وفي الفقرة الثانية استثنى هذا القانون الفئات التي لاينطبق عليها هذا القانون بفعل

خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل القضاة والعسكريين ومستخدمي

البرلمان غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على ان ثمة فئات أخرى حددها حصرا في 15

سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق والواجبات . غير انه لا يمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون .(1)

1--أ:دمان ذبيح عاشور :شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية :ص7

-19-

الفرع الثالث : التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري

بعد توصلنا إلى أن كل من الفقه والتشريع والقضاء لم يتوصلوا إلى تعريف جامع مانع للموظف العمومي . وعليه ومن خلال البحث س فقد أخذت على عاتقي ، في نهاية الفصل الأول ، محاولة وضع اقتراح تعريف فقهي للموظف العمومي في الفقه الجزائري عرضه

الأستاذ : سنة احمد من خلا لرسالة تخرجه للحصول على شهادة الماجستير بعنوان:حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة سنة 2005: جامعة الجزائر والذي أخذ من خلاله ، بعين الاعتبار اتجاهات الفقه الجزائري والأسس التي ووضعتها المشرع الجزائري، وكذا بعض الأسس التي أخذ بها القضاء الجزائري، كما أخذ بعين الاعتبار الوضعية الراهنة التي تمر بها البلاد من جميع النواحي السياسية والاجتماعية بصفة عامة والوضعية الاقتصادية بصفة خاصة.

التعريف المقترح

الموظف العمومي الجزائري: " هو كل جزائري، يعين ويرسم، بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة، ومصنفة، لخدمة مرفق عام إداري، مسير بطريق مباشر من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومستوفيا للشروط التي يحددها القانون، وأن لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص"⁽¹⁾.

وأشار هنا بأنه من خلال الدراسة للموظف العمومي له أركان عامة وشروط خاصة، وهذا في جميع دول العالم، مهما كان نظامها السياسي، فالأركان العامة للموظف العام، هي الأركان التي أجمع عليها الفقه والقضاء في مختلف الدول² خاصة الدول ذات الأنظمة اللبيرالية أما الشروط الخاصة للموظف العام، فهي تختلف من دولة إلى أخرى، حسب نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ولذا فإن الشروط الخاصة للموظف العام يحددها المشرع حسب ظروف كل دولة على حدة.

والتعريف الفقهي المقترح للموظف العمومي الجزائري يجمع الأركان العامة والشروط الخاصة للموظف العمومي الجزائري.

أولا: الأركان العامة للموظف العمومي الجزائري الواردة في التعريف المقترح

1- التعيين في وظيفة دائمة - غير مؤقتة-غير عرضية.

1 سنة أحمد.حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري والتشريعات امقارنة : رساة ماجستير -جامعة الجزائر :2005 ص30

2- تصنيف الوظيفة في إحدى درجات السلم الإداري.

3- أن يكون الموظف في خدمة مرفق عام.

4- إدارة هذا المرفق بطريق مباشر من طرف الدولة أو من طرف أشخاص القانون العام.

5- أن تكون هناك أداة قانونية للتعيين.

6- قبول الموظف الانضمام إلى الوظيفة العامة.

هذه الأركان العامة للموظف العمومي التي سلف شرحها عندما تعرض لتعريف الموظف في الفقه والتشريع والقضاء⁽¹⁾.

ثانياً الشروط الخاصة للموظف العمومي الواردة في التعريف المقترح

1- الترسيم -التثبيت-

تقرن معظم التشريعات المقارنة التعيين بالترسيم، فبعدما يعين الموظف في وظيفته يبقى مدة زمنية كمتربص، ثم يرسم بعدها في وظيفته، وغالبا ما تكون هذه المدة عام واحد، يكون خلالها المستخدم متربصا وبعد انقضاء هذه الفترة إما أن يرسم أو تجدد له فترة أخرى أقصاها عاما واحد وبعدها يرسم المستخدم ويصبح موظفا عاما، وإما أن يسرح أو يعين في وظيفة أخرى تتناسب وقدرته وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة في تشريعاته المختلفة

2 - صفة المواطنة

إن معظم التشريعات الحديثة تعتبر الوظيفة من الحقوق السياسية وبالتالي فإن هذا الحق لا يتمتع به إلا مواطنوها أي الأشخاص الذين يتمتعون بجنسيتها وهذا حفاظا على سلامتها وأمنه. وقد اعتبر المشرع الجزائري بأن تولي الوظائف العامة يعتبر حق سياسي ولهذا خص به المواطنين وقد أشارت المادة 48 من الدستور الصادر عام 1989⁽²⁾

إلى هذه القاعدة كما أن قانون الوظيف العمومي⁽²⁾ أخذ بهذه الفكرة واعتبر الوظيفة العامة من الحقوق السياسية لا يتولاها إلا المواطنون الحاملون لجنسية الدولة الجزائرية حيث نجد أن المادة 25 من هذا القانون نصت بقولها: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة

1 الأستاذ عظامو بلقاسم، ((الوضع القانوني للموظف العام في النظم المقارنة والتشريع الجزائري)).

((دبلوم الدراسات العليا، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1976))، ص38 وما بعدها.

2- الدستور الجزائري الصادر في 1989/02/23، المادة 48

عمومية إذا لم تكن له الجنسية الجزائرية منذ عامين {2} على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في المادة 75 أدناه".

وحسب المادة من القانون : " إن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص

عليها في المادة 25/ف1 من هذا الأمر لا يطبق على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية في كفاح التحرير الوطني، والأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العامة، عند تاريخ نشر هذا الأمر، ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31/12/1966".

3- استثناء الشروط المطلوبة قانونا

إن التشريعات المختلفة في جميع الدول، تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يحق له ممارسة الوظيفة العامة، وهذه الشروط تنقسم إلى نوعين

- شروط عامة.

- شروط خاصة.

أ- الشروط العامة : وهذه الشروط مطلوبة تقريبا في جميع الوظائف العمومية، كشرط اكتساب الجنسية، وأداء الخدمة الوطنية، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية وشروط اللياقة البدنية، والسن القانون للعمل، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الشروط في القانون الأساسي للوظيفة العامة⁽¹⁾. هذه الشروط تتغير من زمن إلى زمن آخر، كما أن هذه الشروط تختلف من دولة إلى دولة أخرى، حسب نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وحسب ظروف كل دولة على حدى.

ب- الشروط الخاصة: أن بعض الوظائف العامة لها مميزات خاصة تتطلب شروطا خاصة للمنتسبين إليها، فوظيفة رجل الأمن مثلا تتطلب من شاغلها أن يكون طول قامته لا يقل عن 1.60 م وأحيانا 1.66م وكذا بالنسبة لرجال الدرك الوطني والحماية المدنية وأن لا يقل معدل النظر عن 10/5 للعين بدون نظرات

ووظيفة الجندي تشترط على شاغلها مثلا أن تكون له الجنسية الجزائرية أصلا.

و لا يقبل من له الجنسية المكتسبة، وحتى هذه الشروط الخاصة، تتبدل وتتغير من زمن إلى زمن حسب الظروف، كما أنها تختلف من دولة إلى أخرى.

1- ألا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص

و أقصد هنا بهذا الشرط أن لا يستثني القانون العام للوظيفة العامة، صنف معين من الموظفين العموميين، وذلك لاعتبارات منطقية وموضوعية، تقتضي إخضاع صنف معين من الموظفين العموميين، إلى قانون نموذجي خاص بهم، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى في فقرتها الثالثة من القانون الأساسي للوظيف العمومي⁽¹⁾.

" ... ولا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي " .

وطبقا لهذه المادة فإن أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة والقائمين بشعائر الدين لا ينطبق عليهم القانون العام للوظيفة العامة، وليس معنى هذا بأنهم ليسوا موظفين عموميين، فالقضاة ورجال الدين والجيش، فهؤلاء جميعا يقومون بوظيفة عامة، فهم موظفون عموميون، وكل ما في الأمر فإنهم موظفون عموميون من نوع خاص⁽²⁾.

1 المادة 1/3 من الأمر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.
2 الأمر 27/69 المؤرخ في 13/05/1969 المتضمن القانون الأساسي للقضاء المعدل والمتمم بالأمر 21/89 المؤرخ في 1989/12/22.

الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف

لقد ركزت على دراسة الراتب بوجهة نظر قانونية دون الخوض في التفاصيل الفنية والتقنية التي مجال دراستها العلوم الاقتصادية والمالية لا العلوم القانونية باعتباره هذا الحق المالي الوحيد الذي يمكن منه الموظف بعد مباشرته لوظيفته وهو المعيار الاساس الذي يختار وتنتقى على اساسه الوظائف وهو أول ما يسأل عنه الموظف كم الراتب الذي أتقضاه جراء ممارستي للوظيفة؟

دون الخوض في دراسة الكثير من الحقوق التي لها الأثر المالي كونها حقوق اجتماعية كالحق في الترقية والحق في التقاعد والحق في التعويضات الناشئة عن تأمين الموظف من المرض وحوادث العمل .وحقه من الاستفادة من امتيازات الخدمات الاجتماعية لأن كل ذلك يجعل مجالات البحث رحبة و متسعة وعليه فقد تناول هذا الفصل في المباحث الآتية :

المبحث الأول: مفهوم المرتب

المبحث الثاني : تحديد الراتب
المبحث الثالث : نظام المرتبات في ظل التشريعات السارية
المبحث الرابع : التعويضات المختلفة الملحة بالراتب

المبحث الثالث :- نظام المرتبات في ظل القانون الجزائري-الساري
ويضم مطلبين تصور نظام المرتبات ونظام تحديد الرواتب ودفعها

المطلب الأول: تصور نظام المرتبات

طبقا لأحكام المواد 8 و 14 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 تناولت أربعة مراسيم رئاسية⁽¹⁾ إعادة النظر في نظام المرتبات في إطار مستقل عن القطاع الاقتصادي وعلى أساس مبادئ أكثر تلاؤما مع خصوصيات الوظيفة العمومية ومقتضيات التسيير العمومي.

1- لمرسوم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم(ج.ر.رقم61)

وبالمكان التعرف على مميزات هذا النظام من خلال تحليل موجز للقواعد التي يعتمد عليها في تصوره والميكانيزمات التي يتم وفقها دفع الرواتب وتحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.

1. تصور نظام المرتبات (1)

يشمل نظام المرتبات كل الأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية كيفما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومستوى المسؤولية المنوطة بهم. ويشكل هذا البعد الشمولي في حد ذاته قاعدة كفيلة بضمان توازن وانسجام داخلي في مختلف الجهات الإدارية- يبقى السؤال مطروحا حول مدى قدرة الأدوات الموظفة لتحديد مضامين هذا النظام على تحقيق هذين الهدفين.

الرد على هذا الانشغال يستدعي دراسة الشبكات الاستدلالية المرجعية التي يتبناها في تصوره وكذا شبكة مستويات التأهيل وتحديد القيمة النقدية والنقطة الاستدلالية.

أ. الشبكة الاستدلالية : انطلاقا من عناصر التصنيف الواردة في المادة 8 من القانون العام للوظيفة العمومية تولى المرسوم رقم 304/07 المشار إليه أعلاه :

- تحديد عدد الأصناف المدرجة في كل مجموعة من المجموعات الأربعة وعددها 17 على النحو التالي:

- ستة أصناف في المجموعة د.

- صنفان في المجموعة ج. - صنفان في المجموعة ب .

- 7 أصناف في المجموعة أ .

- تحديد الأقسام الفرعية خارج الصنف وعددها 7

- تحديد الأرقام الاستدلالية الدنيا المناسبة لكل صنف من الأصناف السبعة عشر ولكل قسم فرعي خارج الصنف.

- تحديد الأرقام الاستدلالية المناسبة لكل درجة من الدرجات الاثني عشر التي تجسد تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف بحكم أقدميته في الرتبة.

- المرسوم الراسي 205/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم 1411 الموافق 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة(ج.ر.رقم 61)
- المرسوم الرئاسي رقم 306-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

تمثل هذه العناصر مكونات الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات بالنسبة لأغلبية الموظفين - وتكتمل :

- بجدول تناول ترتيب المؤسسات العمومية الخاضعة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى ثلاثة أصناف (أ. ب. ج) تتضمن على التوالي أربعة وثلاثة أقسام والزيادة الاستدلالية التي توافق كل مستوى سلمي من المستويات المناسبة لهذه الأقسام.

✓ بجدول خاص بمرتبات الموظفين الممارسين لوظائف عليا في الدولة.

من تحليل أولي للعناصر التي تتكون منها هذه المجموعة من المقاييس بالإمكان أن

نستخلص الملاحظات التالية:

✓ مؤشر نمو المرتب في الصنف الواحد بناء على القيمة النقدية الحالية للرقم الاستدلالي خلال مسار مهني كامل في نفس الصنف يقدر بالنسبة لسائر الأصناف والمجموعات الفرعية بـ 1,6 علما بأن مدة المسار المهني تتراوح بين 30 و 42 سنة.

يبدو هذا المؤشر ضعيفا بالنسبة للطموحات المشروعة للموظف الذي يكرس حياة مهنية

كاملة في خدمة المرفق العام، وفي كل الأحوال فإنه لا يمكن اعتباره محفزا لاستقرار النخبة داخل الوظيفة العمومية خاصة إذا تذكرنا بأن التجربة المهنية داخل القطاع العام تلقى استقبالا مميذا في القطاع المنافس له.

✓ الفارق بين الحد الأدنى من المرتب المقابل للرقم الاستدلالي الممكن الحصول عليه في القسم

الفرعي 7 في آخر الحياة المهنية على هذا المستوى وهو 2368 يقدر بنسبة 11/1,84. (1)

1-هاشمي خرفي:المرجع السابق ص 258

فرغم ارتفاع هذه النسبة مقارنة بالنسبة التي تبناها النظام القديم للمرتبات فإنها تبقى دون

المستوى الذي يقتضيه تكوين موارد بشرية كفأة قادرة على رفع التحديات التي تواجه الإدارة العمومية في عصر العولمة والمنافسة.

✓ إن مستوى النمو المرتبط بالترقية في الدرجات ضعيف نسبيا في السنوات الأولى من المسار المهني ولا يرتفع بصفة تدريجية ومهمة إلا ابتداء من الدرجة الخامسة أي بعد معدل أقدمية تساوي 15 سنة لا يساعد منحى هذا النمو على المحافظة على الوسائل البشرية خاصة إذا علمنا بأن القطاع المنافس للوظيفة العمومية يتبنى توجهها معاكسا تماما لهذا الخيار.

ب. شبكة مستويات التأهيل: تضمن المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 تحديد مستويات التأهيل المعتمدة لتصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف.

ما يمكن استنتاجه من قراءة الجدول المجدد لشبكة هذه المستويات الملاحظات الآتية. ✓ من بين المستويات الثلاث والعشرين المحددة (17 صنف + 7 أقسام فرعية) لم يخصص لرتب الترقية إلا أربع مستويات هي صنفا 15 و 17 والقسمان الفرعيان 4 و 7 - مما يوحي أن سياسة التوظيف المرتبطة بشبكة مستويات التأهيل ترجح إلى حد كبير طريقة التوظيف الخارجي ولا تترك المجال لتثمين التجربة الميدانية إلا في نسب ضيقة وعلى مستويات قيادية وابتكارية غالبا ما لا تتلاءم مع حدود الترقية الداخلية.

فإذا كان الاعتماد على الشهادة المدرسية والجامعية من أهم المعايير الموضوعية التي يعتد بها عادة في عملية الترتيب ولا يمكن الاستغناء عنها فإن التجربة المهنية في نظام الوظيفة العمومية المغلق لا تقل عنها أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بمستويات التنفيذ والتطبيق أو التحكم، فهي من العوامل الأساسية للمحافظة على الموارد البشرية وتثمينها وإلا فما الجدوى من تكريس مبدأ التكوين المتواصل وحق الاستفادة منه إذا لم يكن له أي إرساء قانوني ومهني (1). Ancrage statutaire et professionnel

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق : ص259

35

✓ تبني القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تنظيم هيكله أسلاك الموظفين على أساس تعددية الرتب مقرا في ذلك بصفة واضحة خيار منطق المسار المهني (Logique de carrière على أي منطق آخر.

ومفاد ذلك من الناحية العلمية أنه لا يرجح مستوى التكوين الأصلي إلا بالنسبة للانخراط الأول في السلك أما رتب الترقية التي قد يتضمنها السلك فيقضي منطق المسار المهني أن يخصص شغلها في غالب الأحيان عن طريق الخبرة المهنية والتكوين المتواصل، ولا يوحي مضمون شبكة مستويات التأهيل بهذا التوجه.

ولعل القوانين الأساسية الخاصة ستتدارك هذا النقص وتعيد الاعتبار إلى فلسفة المسار المهني والأهداف اللصيقة بالترقية الداخلية.

ج. القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية: اقتصر المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على تحديد قيمة النقطة الاستدلالية بـ45 دينار محيلا إلى نص لاحق اختيار المعايير التي قد يتم على أسسها تكوين هذه القيمة وتطورها (المادة 8 من المرسوم الرئاسي. لا يمكن في غياب هذه المعايير أن يتم تقييم موضوعي لمبلغ هذه القيمة، إلا أنه من الأهمية بمكان أن نشير إلى أنه بقطع النظر عن انعدام أي تناسب منطقي بين شبكة الأرقام الاستدلالية المطبقة على الموظفين والشبكة المتعلقة بممارسي الوظائف العليا في الدولة فإنه يوجد فارق هام غير مبرر من الناحية التقنية بين قيمتي النقطة الاستدلالية المرتبطة بكل شبكة منها، من الضروري أن يؤخذ هذا العنصر يعين الاعتبار للمحافظة على الانسجام اللصيق بمنظور الشمولية الذي يبدو أن السلطات العمومية تبنته في بناء نظام المرتبات.

المطلب الثاني: نظام تحديد الرواتب ودفعها

للأعوان العموميين بعد أداء الخدمة الحق في راتب يشتمل:
✓ على راتب رئيسي.

✓ وتعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة.

✓ وعلاوات تكافئ المردودية والأداء.

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق " ص 260

تختلف طريقة تحديد هذه العناصر باختلاف النظام القانوني الذي يخضع له

المستفيد منها.

وبالإمكان التمييز بين:

✓ الموظفين بمفهوم المادة الرابعة من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

✓ وممارسي المناصب العليا.

✓ وممارسي الوظائف العليا في الدولة.

✓ والأعوان المتعاقدين.

أ. **الموظفون:** يتم تحديد الراتب الرئيسي للموظف بناء على ضرب الرقم الاستدلالي الذي يناسب الحد الأدنى للصنف والرتبة التي يملكها مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغول في قيمة النقطة الاستدلالية.

يستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لكل درجة من الدرجات الأثني عشر المميزة للمسار المهني بالرجوع إلى شبكة الأرقام الاستدلالية الخاصة بالموظفين (المادة 2 من المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007)، أما قيمة النقطة الاستدلالية فقد قررت بـ 45 دينارا.

تبقى التعويضات والعلاوات التي بالإمكان أن تضاف إلى هذا الراتب الرئيسي خاضعة للأحكام السارية المفعول قبل نشر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى غاية صدور النصوص التطبيقية لهذا القانون.

ب. **ممارسو المناصب العليا:** يميز المرسوم الرئاسي 07 - 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 بين:

- المناصب العليا الوظيفية.
- والمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية
- المناصب العليا في المؤسسات العمومية (1).

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق ص 261

أما الفئة الأولى فنقدر الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها بالاستناد إلى المعايير الآتية:

- ✓ مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب .
- ✓ أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي.
- ✓ طبيعة النشاطات.

ويتم تحديد الزيادة الاستدلالية حسب الحالة:

- ✓ إما عن طريق القوانين الأساسية الخاصة فيما يتعلق بالمناصب العليا الوظيفية.
- ✓ وإما في النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية للدولة فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

وفي كلتا الحالتين يبين الجدول الآتي حجم الزيادة الاستدلالية.

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية	25	35	45	55	75	105	145	195	255	325	405	495	595	705

أما الفئة الثانية فتشمل المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد صنفت إلى ثلاثة أصناف هي أ - ب - و - ج.

ينقسم الصنف أ إلى أربعة أقسام يشتمل كل قسم على خمسة مستويات سلمية: م، م'، م - 1، م - 2. وحددت الزيادة الاستدلالية الموافقة لكل مستوى من هذه المستويات حسب الجدول الآتي:

1-هاشمي خرفي: المرجع السابق ص: 262

-38-

الأصناف	الأقسام / المستويات السلمية	م	م'	م - 1	م - 2	م - 3
أ	1	1200	720	432	259	156
	2	1008	605	363	218	131
	3	847	508	305	183	110
	4	711	427	256	154	92
ب	1	597	358	215	129	
	2	502	301	181	108	
	3	422	253	132	91	
ج	1	354	212	127	76	
	2	297	178	107	64	
	3	250	150	90	54	

يوافق المستوى " م " منصب المسؤول الأول في المؤسسة.
 والمستوى " م 1 " منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام عند الاقتضاء.
 أما المستويات م - 1 و م - 2 و م - 3 فتوافق المناصب العليا الأخرى في التدرج السلمي.
ج. الوظائف العليا في الدولة:

يحدد مبلغ الراتب المستحق لممارسي الوظائف العليا في الدولة بناء على الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات الممارسة مضروب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية. يستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات مباشرة من قراءة الجدول المنصوص عليه في المادة 3 من المرسوم 07 - 305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المشار إليه أعلاه. أما القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية فقد حددت بـ 19 دينار طبقاً للمرسوم 90 - 228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 وهي تختلف عن القيمة النقدية الخاصة بالموظفين.(1)

1-هاشمي : خرفي المرجع السابق ص263

يضاف إلى هذا المرتب الرئيسي حسب الأصناف والأقسام تعويض شهري يساوي 40 أو 45 أو 50 أو 55% من المرتب الأساسي طبقاً للجدول الآتي:

	الأصناف والأقسام
40%	أ1 و أ2
45%	ب1، وب2، ج1 وج2
50%	د1، ود2، وه1
55%	ه2، و و1، و و2، و ز

د. الأعوان المتعاقدون: يصنف الأعوان الخاضعون إلى التعاقد طبقاً لأحكام المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على أساس مستوى تأهيلهم في إحدى الشبكتين الآتيتين:

الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 فيما يخص:

✓ الأعوان المتعاقدون الذين يمكن اللجوء إليهم بصفة استثنائية لشغل مناصب مخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل (المادة 20 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 - 07 - 2006).

✓ أو الأعوان المتعاقدون الذين قد يتم توظيفهم بصفة استثنائية في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً.

-هاشمي : خرفي المرجع السابق ص264

-40-

الشبكة الاستدلالية المعروضة أدناه بالنسبة لمناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	عامل مهني من المستوى الأول عون خدمة من المستوى الأول حارس
219	2	سائق سيارة من المستوى الأول
240	3	عامل مهني من المستوى الثاني

		سائق سيارة من المستوى الثاني عون خدمة من المستوى الثاني
263	4	سائق سيارة من المستوى الثالث ورئيس حضيرة
288	5	عامل مهني من المستوى الثالث عون خدمة من المستوى الثالث عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	عون الوقاية من المستوى الثاني

حددت المواد من 28 إلى 44 من المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه مستويات التأهيل المناسبة للأصناف السبعة أعلاه. ويستفيد الأعوان المتعاقدون:

- ✓ من راتب أساسي نتيجة ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المطبقة على الموظفين.
- ✓ من تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0,7% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60% من الراتب الرئيسي.
- ✓ من المنح ذات الطابع العائلي.
- ✓ من تعويضات مقابل المصاريف التي قد ينفقونها بمناسبة نشاطهم.

هاشمي : خرفي المرجع السابق ص 265

تلکم هي أهم العناصر التي يتميز بها نظام الرواتب ودفعها، مما لا شك فيه أن القواعد التي تضبط هذا الجانب الحيوي من تسيير الوظيفة العمومية تساعد إلى حد كبير في عقلنة النظام والتحكم في عوامل تطوره، إلا أن ظروف تطبيقه لا تخلو من صعوبات بعضها منهجي والبعض الآخر ذو طابع تقني ولعل إنشاء اللجنة الوزارية المشتركة المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07 - 304 المذكور أعلاه سيساهم في تذليل هذه الصعوبات وضمان أقصى حد من الانسجام والتوازن بين القطاعات التابعة للوظيفة العمومية وبين هذه القطاعات والقطاع الاقتصادي، فحجم المهام المنوطة بهذه الهيئة وطبيعتها تعتبر عاملا أساسيا

في تحقيق هذا الهدف واستكمال الإصلاح الذي يحمله القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (1)

1-هاشمي خرفي : مرجع سابق ص 265

المبحث الأول الحق في الراتب

الفرع الأول: تعريف الراتب

حيث إقتصر في العهود القديمة على المأكل والملبس مقابل العمل الذي يقدمه العبد لسيده، وأما في عهد الإقطاع أصبح الأجر يتمثل في قطعة أرض صغيرة يمنحها الإقطاعي للفقير يفلحها لصالحه طول السنة⁽³⁾.

أولاً: تعريف الراتب في الفقه

أشير منذ البداية إلى أن كل من الفقه والتشريع والقضاء اختلفوا في تعريفهم للراتب وتقتصر على أهم هذه التعاريف المشهورة في كل من الفقه والتشريع والقضاء، كما أتعرض بإيجاز للنقد الموجه لها، ثم أحاول تقديم تعريف مقترح للمرتب⁽¹⁾.

التعريف الفقهي للراتب:

اختلف الفقهاء في تعريفهم للمرتب، نذكر أهم التعاريف.

1- تعريف الأستاذ روزييه: يعرف الأستاذ روزييه المرتب بأنه: "تعتبر الوظيفة العامة تقليدياً كحرفة وعلى ذلك فالمرتب ليس مقابل العمل أو عائد الخدمة مثل الأجر ولكن وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الإجتماعية المقابلة لوظيفته"⁽²⁾.

2- تعريف الأستاذ محمد الطماوي: عرف الأستاذ الطماوي المرتب بأنه: "المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة"⁽³⁾.
إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها:

أ- يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة وهذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع وتشترى وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على إعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشترى بالمال.

ب- هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيراً منطقياً في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضاً لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتباً⁽⁴⁾.

3- تعريف الأستاذ حماد محمد شطا: عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه: "هو نصيب العمل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقاً طبقاً للمستوى

الإقتصادي والحضاري لبلدما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي"¹).

حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفا اجتماعيا، وحسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر، وقد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير ولكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف أو العامل، من الدخل القومي لم يحدد لن الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان حقا للموظف والعامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة². كما أن هذا التعريف لم يقدم لنا تفسيراً واضحاً عن الراتب الذي يتقاضاه بعد إحالته على التقاعد بالرغم من أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكوين الدخل القومي.

الفرع الثاني: تحديد الراتب

-نظريات تحديد الراتب:

إن النظريات التي قيلت في هذا المجال كثيرة ومتعددة خاصة عند علماء الإقتصاد، وهناك (3) نظريات وهي:

أ- نظرية حد الكفاف للأستاذ ريكاردو:

هذه النظرية تفرض أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم.

ب- نظرية رصيد الأجور للأستاذ جون أستيوارت:

هذه النظرية قامت على الأسس التي أخذت بها نظرية حد الكفاف من حيث الاعتماد على عرض العمل، وقانون مالتس للسكان، ولكن هذه النظرية أقرت بوجود معدل متغير للأجور³.

ج- نظرية المساومة الجماعية للأستاذ ماركس:

حسب هذه النظرية فإن النقابات هي التي تحدد المرتبات بطريق مباشر كما هو الحال في فرنسا وبلجيكا، وإما بطريق غير مباشر كما هو الحال في أمريكا وبريطانيا عن طريق المقارنة بين المرتبات في الخدمة العامة وأجور العمال في القطاع الخاص مع الإشارة بأن تحديد المرتب لا يعتمد فقط على ما يقدمه الموظف من جهد لصالح الإدارة لتجتمع في ذلك عدة إعتبارات ومن جملة هذه الإعتبارات ما يلي¹:

1- مكانة الوظيفة الاجتماعية وما تتطلبه من المظاهر التي تحتاج إليها.

2- ما تتطلبه الوظيفة العامة من عناء الإغتراب.

هذه الإعتبارات التي تفرض على المشرع في أية دولة بأن يحيط المرتب بجملة من الضمانات الأساسية لحماية المرتب لأنه أهم حق أساسي للموظف العام.

أساليب تحديد الراتب:

إن الأساليب التي قيلت في تحديد الراتب عديدة ولذا فإنني سوف أقتصر على ثلاثة (3) أساليب فيما يلي:

أ- معيار المدة:

حسب هذا المعيار فإن الرتب يحدد حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة وقد يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالشهر، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.

ب- معيار المردودية:

حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يتحدد حسب طمية الإنتاج، وهذا المعيار يربط ما بين الراتب والإنتاج من هنا يمكن تحديد مسؤولية القائم بالعمل ومحاسبته على أساس إنتاجه فإذا زاد إنتاجه زاد راتبه حسب مقدار إنتاجه وبالعكس إذا انخفض إنتاجه عن الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره بمقدار نسبة العجز.

فالشركات والغدرات العمومية ليست مجرد مصدر لرزق العامل بل صبحت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة⁽³⁾.

ثانيا: في القضاء:

//////////

ثالثا: في التشريع

//////////

الفرع الثاني : تحديد الراتب

اولا: - النظريات المحددة للراتب

//////////

ثانيا- الاساليب

//////

ثالثا:السلطة المخولة

////////

المبحث الثاني:حقوق التعويض المختلفة في القانون الجزائري

الفرع الاول: التعويضات الخاصة

اولا: التعويض عن العمل الليلي://////////

ثانيا التعويض عن العمل الاضاعي

//////////

ثالثا:التعويض عن المصاريف الخاصة

//////////

الفرع الثاني: التعويض عن الاخطاء المهنية

التعويض عن اصابات العمل

المبحث الثالث:دعائم المرتب وضمان الحماية

//////////

الفرع الاول: دعائم تحديد لاجر

//////////

ضمان حماية المرتب

//////////

الفرع الثاني: الاجراءات الاساسية والاحتياطية لضمان المرتب

اولا : الاجراءات الاساسية

//////////

ثانيا: الاحتياطية

//////////

المبحث الرابع : حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري

بالإضافة الى المرتب قد تضاف له بعض حقوق التعويض المختلفة منها

المطلب الأول: المرتب التكميلي: العلاوات (1)

بغض النظر عن المرتب الرئيسي الذي تمت دراسته في الفقرات السابقة يتقاضى الموظف مداخل إضافية إما في شكل علاوات أو منح وإما في شكل مكافآت أو تعويضات عينية يتم تحديدها عن طريق القانون كما هو الوضع عليه الآن بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل وإما عن طريق التنظيم.

بالإمكان تصنيف هذه المداخل إلى أربعة مجموعات:

- العلاوات المرتبطة بالمنصب،
- العلاوات المرتبطة بالموظف نفسه ،
- علاوات مختلفة ،

-التعويضات العينية،

الفرع الأول. العلاوات المرتبطة بالسلك أو بالمنصب : هي علاوات بمثابة مداخل مكملة

للمرتب تختلف الأهداف المرتبطة بها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب .

أولاً: علاوة التبعية الخاصة : تستفيد معظم الأسلاك والمناصب بهذه العلاوة . وذلك أن انعدام

سياسة شاملة للأجور شجعت إلى حد كبير نوعاً من المزايدة في البحث عن العوامل التي قد

تضمن حداً أدنى من الجاذبية لأسلاك الموظفين والمناصب التي تخصص لأعضائها وهي

تعتمد على معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها:

-تتمين بعض المناصب والأسلاك.

-إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية.

-طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب.

-صعوبة المنصب والأخطار التي يتعرض لها شاغله .

-الطبيعة التنفيذية للمنصب.

وهكذا نجد ضمن قائمة المستفيدين من هذه العلاوة :

1-هاشمي خرفي :مرجع سابق ص 251

--48--

موظفي المديرية العامة للوظيفة العمومية.

-أعضاء الأسلاك الدبلوماسية.

1-مفتشي العمل .

-موظفي الإدارة المحلية.

-موظفي سلك التعليم والتكوين العالي (المرسوم 92-49 المؤرخ في 12-12-1992).

-شاغلي المناصب العليا والوظائف السامية (المراسيم 91-387 و 91-388 المؤرخين في 16

أكتوبر 1991).

ثانياً : تعويض الضرر:(1)

-ترتبط هذه العلاوة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر والمشاق التي تتضمنها

(صعوبة الأداء -الوسخ -إنعدام الظروف الصحية) .

-يستند إنشاء هذه العلاوة إلى المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل ويخضع منحها وتحديد مبلغها وطريقة حسابها لأحكام المرسوم 81-58 في 28 مارس 1981 ويعود للقطاعات المعنية تحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة .

ثالثا :علاوة العمل بالتناوب :

-خصت هذه العلاوة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتميز به النظام عمل تناوبي يجعلهم مضطرين للانخراط في فرق تضمن العمل طوال يوم كامل (24 ساعة) حددت إجراء الاستفادة من هذه العلاوة بمقتضى المرسوم 81-14 المؤرخ في 13 مارس 1981.

رابعا:العلاوة الجزافية للخدمة العمومية المستمرة:

-أسست هذه العلاوة بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل (المادة 158) لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين والحراس وكاتبات المديريات وغيرهم لا يمكن جمع هذه العلاوة التي حددت إجراءات منحها بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 20 مارس 1981 مع تعويض الساعات الإضافية .

_هاشمي خرفي : المرجع السابق ص 251

49

المطلب الثاني . علاوة مرتبطة بالعموم : هي علاوات مرتبطة بضرورة العلاقة التي ينبغي وضعها بين مستوى المرتب والجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردودية الخدمة العمومية ونجاحتها .

أولا :علاوة المردودية الفردية :

-تهدف هذه العلاوة إلى مكافأة الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردوديته الفردية ومستوى تحقيق الأهداف والبرامج التي يشارك في إنجازها .
-أنشئت بمقتضى المرسوم 90-194 المؤرخ في 23 جوان 1990 لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والادارات العمومية وحدد مستواها بنسبة 5% من المرتب الرئيسي
-ثم رفع هذا المستوى إلى 10% (المرسوم 91-94 المؤرخ في 13 أبريل 1994) بالامكان
تحديدها بناء على حجم الخدمات المقدمة مثل ما هو الشأن عليه بالنسبة لموظفي التعليم العالي

وموظفي قطاع التجهيز والسكن (مرسوم 90-365 المؤرخ في 10/11/1990 والمرسوم 91-516 المؤرخ في 22/12/1991).

ثانيا :العلاوات المعوضة لبعض المصاريف (1)

-تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف داخل التراب الوطني أو خارجه وهي مصاريف النقل والإيواء والأكل والتنقل وغيرها تدفع إما جزافية بناء على جدول مرجعي وإما جزافية بناء على جدول مرجعي وإما مقابل تقديم الفاتورات المثبتة للنفقات المعنية.

المطلب الثالث :.إضافات المرتب: هي علاوات غير مرتبطة لا بمنصب العمل و لا بالسلك و لا بالجهد المبذول من طرف الموظف.

أولا : العلاوة الإضافية للدخل : هي علاوة تضاف إلي المرتب حسب نسب وطرق مختلفة يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1إلي 16 في حدود مبلغ يتراوح بين 100 و450 دينار كما يستفيد منها كذلك الموظفون المصنفون خارج السلم.

هاشمي خرفي : المرجع السابق_ص252

ثانيا :علاوة المنطقة :

-هي بمثابة محفز للموظفين المعنيين في بعض المناطق و المناصب المعزولة.
-بين طرق تحديدها المرسوم 82-183 المؤرخ في 15ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 للقانون العام للعامل.

ثالثا :العلاوات ذات الطابع الجغرافي:

- هي علاوات مخصصة للمناطق الجنوبية و بعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا و المناطق السهبية تقترن عادة بشرط الإقامة لمدة دنيا لكل الموظفين المعنيين في هذه المناطق وهي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي إما تشجيع الموظفين علي البقاء في هذه المناطق و إما لجلب أعوان جدد عن طريق التوظيف أو النقل بصفة طوعية.

رابعاً: العلاوات ذات الطابع الإجتماعي (1)

تشمل هذه العلاوات المنح العائلية و الإعانات المرتبطة بالإطعام و السكن و المرافقة للتنصيب في حالة النقل أو لتشجيع الإقامة في بعض المناطق الخاصة و قد يتعلق الأمر كذلك ببعض التعويضات العينية كالسكن الوظيفي و تكاليف الكهرباء و الملابس و الأحذية. من العروض السابقة يمكن استخلاص عدة نتائج يرتبط بعضها بظروف تكوين نظام المرتبات و البعض الآخر بطرق تطبيقه من طرف الجهات الإدارية المختلفة.

-تمثل العلاوات قسطاً معتبراً من المرتبات الأمر الذي يفقد نظام تصنيف الموظفين و معايير التأهيل التي يعتمد عليها من كل نجاعة و يبقى الباب مفتوحاً أمام كل الزيادات التي قد تنتشر وراء خصوصيات هذا السلك أو ذاك للمطالبة بمداخل جديدة.

-إن الطبيعة الجزافية التي تكتسبها بعض العلاوات التي تم اتخاذها بمبادرة من الثلاثية (الحكومة،الإتحاد العام للعمال الجزائريين،أرباب العمل) أخلت بصفة ملموسة بالتوازن الداخلي للمرتبات و بطريقة تحديد مبلغ المرتب الرئيسي ذلك لأن القيم النقدية للرقم الإستدلالي الساري المفعول لم يعد لها أي جدوى في تحديد هذا المبلغ.

-إن المستوى المتدني للمرتبات أدى إلى إنحراف نظام العلاوات عن الأهداف التي أنشئ من أجلها.

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق_ص252

ومايمكن ان نلاحظه هنا:

أولاً: تمثل لعلاوات قسطاً معتبراً من المرتبات الأمر الذي يفقد نظام تصنيف الموظفين ومعايير التأهيل التي يعتمد عليها من كل نجاعة يبقى الباب مفتوحاً أمام الزيادات التي قد تنتشر وراء خصوصيات هذا السلك أو ذاك للمطالبة بمداخل جديدة.

ثانياً: إن الطبيعة الجزافية التي تكتسبها بعض العلاوات التي اتخذتها بمبادرة من الثلاثية (الحكومة.أرباب العمل.الاتحاد العم للعمال الجزائريين) أخلت بصفة ملموسة بالتوازن الداخلي للمرتبات وبطريقة تحديد مبلغ المرتب الرئيسي ذلك لأن القيمة النقدية للرقم الاستدلالي الساري المفعول لم يعد لها أي جدوى في تحديد المبلغ .

ثالثاً : ان المستوى المتدني للمرتبات أدى الى انحراف نظام العلاوات عن الأهداف التي أنشئ من اجلها فاتساع رقعة الاستفادة من الساعات الاضافية وعلاوات المردودية بدون مراعاة

للضوابط التي تتوقف عليها هذه الاستفادة افقدها كل مضمون تحفيزي وجعلت منها بالتالي مجرد وسائل لتصحيح المستوى المتدني للمرتبات ومما لاشك فيه أن الاخلاطات التي مازلت تعكس سير المرافق العامة وتحول دون تطبيق النظم الجديدة لتسيير الموارد البشرية يعود مصدرها في غالب الأحوال الى انعدام سياسة وطنية لنظام الأجور تأخذ بعين الاعتبار كل الابعاد المميزة للمرتب داخل الوظيفة العامة وضرورة التوازن الذي يسعى ان يطبع علاقات هذه الاخيرة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي تتعايش معه. (1)

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق ص253

تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري:

1- في الدستور الجزائري :

لم تتطرق الدساتير المختلفة منذ الإستقلال إلى تحديد فكرة الموظف العام وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العام ، فدستور 1963 أشار في المادة 20 منه إلى مصطلح العامل عند إشارته إلى حق كل عامل في الإضراب وكذا الحق النقابي ، أما المادة 54 من فقد نصت على مايلي : "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية."

2- في القانون الإداري الجزائري :

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 20/06/1966 الموظف العام على
المايلي :

"يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في الوظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي في القانون الاداري الجزائري :

رغم ان الجزائر أصدرت أربعة قوانين خاصة بالوظيفة العامة إلا أنه سيتم التطرق إلى أول القوانين صدوراً وهو الامر 133/66 والأمر 03/06 مغفلاً بذلك القانون العام للعامل 12/78 وقانون الوظيفة العامة 59/85 لاعتناق المشرع الجزائري لنفس الرؤية . الفرع الأول:

مفهوم الموظف في الأمر 133/66

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/02: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الوطني الشعبي⁽¹⁾.

وحسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي:

5- صدور أداة قانونية للتعين.

6- أن تكون الوظيفة دائمة.

7- أن تكون الوظيفة مصنفة.

8- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي، مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 244/59 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك⁽²⁾.

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين ولم يذكر هل يطبق هذا القانون

عليهم أم لا ؟ هذا بخلاف المشرع الجزائري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

الفرع الثاني : تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة : (1)

نصت المادة 04 منه على مايلي: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري

ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته

ونستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام:

5- صدور أداة قانونية : التعيين

6- ديمومة الوظيفة

7- الترسيم : التثبيت في رتبة مقفورة في السلم الإداري

1 أمر 133/66، المرجع السابق، المادة الأولى.

2 الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص 29.

8- أن تكون الوظيفة في مرفق عام

وحصر في المادة الثانية منه مجال تطبيقه وعنى بذلك مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والادارات العمومية كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي :

المؤسسات والادارات العمومية البمركية للدولة

المصالح غير الممركة التابعة لها اي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل

: مديرية التربية . الصحة والسكان . الأشغال العمومية . الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصلح

خارجية للوزارات باعتبارها لاتملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب

تفويضات من لدن الوزارة الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق

بالقضايا التي تنشرها او تنشر ضدها .

الجماعات الإقليمية

المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي

المؤسسات التي يمكن أن يطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي

الذي بموجبه تمت تشنتها

1-أ: دمان ذبيح عاشور : شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية : دار الهدى . عين مليلة

وفي الفقرة الثانية استثنى هذا القانون الفئات التي لاينطبق عليها هذا القانون بفعل

خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل القضاة والعسكريين ومستخدمي

البرلمان غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على ان ثمة فئات أخرى حددها حصرا في 15

سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في

مجال الحقوق والواجبات . غير انه لايمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على

الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون . (1)

1-أ: دمان ذبيح عاشور :مرجع سابق

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف

لقد ركزت على دراسة الراتب بوجهة نظر قانونية دون الخوض في التفاصيل الفنية والتقنية التي مجال دراستها العلوم الاقتصادية والمالية لا العلوم القانونية باعتباره هذا الحق المالي الوحيد الذي يمكن منه الموظف بعد مباشرته لوظيفته وهو المعيار الاساس الذي يختار وتتنقى على اساسه الوظائف وهو أول ما يسأل عنه الموظف كم الراتب الذي أتقضاه جراء ممارستي للوظيفة؟

دون الخوض في دراسة الكثير من الحقوق التي لها الأثر المالي كونها حقوق اجتماعية كالحق في الترقية والحق في التقاعد والحق في التعويضات الناشئة عن تأمين الموظف من المرض وحوادث العمل .وحقه من الاستفادة من امتيازات الخدمات الاجتماعية

لأن كل ذلك يجعل مجالات البحث رحبة و متسعة وعليه فقد تناول هذا الفصل في المباحث الآتية :

المبحث الأول: مفهوم المرتب

المبحث الثاني : تحديد الراتب

المبحث الثالث :نظام المرتبات في ظل التشريعات السارية

المبحث الرابع : التعويضات المختلفة الملحة بالراتب

المبحث الأول : تعريف الراتب

تظهر قيمة وأهميته كون يمثل نقطة الصراع بين الموظفين والدولة كما أنه يعتبر أحد الأسباب التي جعلت الموظفين يتسابقون لزيادتها مما أدى إلى ظهور وسائل ملتوية لزيادة دخل فئة وظيفية على حساب أخرى .

إضافة إلى ذلك فإن له تأثير كبير على التنمية الاقتصادية للأمة وتتحمل الوظيفة العامة عبئها الأكبر كما أنها تؤثر بشكل مباشر على الدخل القومي للدولة ففي الإتحاد السوفياتي فإن المرتبات تمثل 75,6 % من الدخل القومي لهذا البلد .

وفي الولايات المتحدة الأمريكية فإن المرتبات تمثل 70% من الدخل القومي لهذا البلد . وفي مصر فإن المرتبات لا تمثل سوى 38 % من الدخل القومي لمصر (1).

فالمرتبات تعتبر من أهم العناصر التي توليها الدولة اهتماما وعناية خاصة، فالمرتب هو المورد الوحيد لرزق الأغلبية الساحقة من الموظفين (2) ، ويمثل عنصر الاستقرار الوظيفي والنفسي والاجتماعي للأغلبية الساحقة للموظفين. فالراتب يعتبر أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى.

المطلب الأول ، تعريف الراتب في الفقه

أشير منذ البداية إلى أن كل من الفقه والتشريع والقضاء اختلفوا في تعريفهم للراتب ولذا فإنني أقتصر على أهم هذه التعاريف المشهورة في كل من الفقه والتشريع والقضاء، كما أتعرض بإيجاز للنقد الموجه لها ، ثم أحاول تبني أحدها وأعتبره تعريفا مقترحا للمرتب .

التعريف الفقهي للراتب

اختلف الفقهاء في تعريفهم للمرتب ، ونظرا لتعدد هذه التعاريف فإنني أقتصر على ذكر نموذج من الفقه الغربي للفقيه روزيه ونموذجين من الفقه العربي لكل من

الطماوي وحمام محمد شطا

أهم التعاريف .

1 الدكتور حمام محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي.

الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص.03 وما بعدها.

2 الأستاذ محمود فهمي العطروري، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات.

القاهرة، مصر: عالم الكتب القاهرة، الطبعة الأولى، 1969، ص.61 وما بعدها.

أولاً : من الفقه الغربي

- **تعريف الأستاذ روزييه:** يعرف الأستاذ روزييه المرتب بأنه : " تعتبر الوظيفة العامة تقليدياً كحرفة وعلى ذلك فالمرتب ليس مقابل العمل أو عائد الخدمة مثل الأجر ولكنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته"⁽¹⁾ .

ثانياً : من الفقه العربي

1- **تعريف الأستاذ محمد الطماوي:** عرف الأستاذ الطماوي المرتب بأنه : " المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة"⁽²⁾ .
إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها :

أ - يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة وهذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع وتشترى وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى ، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشترى بالمال .

ب- هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيراً منطقياً في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضاً لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتباً.

2- **تعريف الأستاذ حماد محمد شطا :** عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه : " هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لايقا طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما ، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العمل في تكوين هذا الدخل القومي"⁽³⁾ .

حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفاً اجتماعياً ، وحسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر ، وقد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير ولكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف أو العامل ، من الدخل القومي لم يحدد لنا

1 الدكتور حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص.22، وما بعدها.

2 د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة.

مصر: دار الفكر العربي، 1975، ص.465 وما بعدها.

3- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، المرجع السابق، ص.48 وما بعدها.

الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان هذا النصيب حقا للموظف والعامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة .

كما أن هذا التعريف لم يقدم لنا تفسيراً واضحاً عن الراتب الذي يتقاضاه الموظف بعد إحالته على التقاعد بالرغم من أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكوين الدخل القومي.

ثالثاً: التعريف المقترح

بعدما التطرق في المطلب الأول إلى التعريف الفقهي للراتب ، وقدمنا تعريف كل من :

1- الأستاذ روزييه.

2- الأستاذ محمد الطماوي.

3- الأستاذ حماد محمد الشطا.

وبعدما التطرق إلى الانتقادات الموجهة إلى التعاريف التي أوردها هؤلاء الأساتذة، فإن الأستاذ: سنه أحمد حاول تقديم تعريف للراتب، وهذا التعريف يبدو أنه يتماشى مع روح العصر، ويتماشى مع فكرة الديمقراطية التي أصبحت قبلة الشرق والغرب.

تعريف الراتب

" الراتب هو نصيب وحق الموظف في الدخل القومي الذي ساهم في تكوينه، ويتحدد هذا الحق وفقاً للسلم الإداري الذي يصنف فيه الموظف، كما أنه الدخل الذي يقرره القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته لأسباب مبررة قانوناً(1)".

مزايا هذا التعريف

1- إن هذا التعريف يتماشى مع روح العصر وفكرة الديمقراطية، فالمرتب لا يعتبر مقابل العمل، لأن هذا الاصطلاح " الأجر مقابل العمل " هو عودة بصورة مقنعة لفكرة الأجر مقابل العمل، والعمل بضاعة تباع وتشترى.

2- حسب هذا التعريف فإن المرتب هو حق الموظف وليس ميزة أو منحة من الدولة.

3- حسب هذا التعريف فإن الراتب هو نصيب وحق الموظف في الدخل القومي، هذا الدخل يعود الفضل الأول في تكوينه إلى الموظف والعامل.

1 أحمد سنة : مرجع سابق :ص 53

وعلى هذا الأساس فإن واجب الدولة أن توزع هذا الدخل على الموظفين بالعدل، حسب مساهمة كل فرد في تكوينه.

4- إن هذا التعريف يتماشى مع المنطق السليم حيث أن حق الموظف في هذا الدخل يتحدد حسب مساهمته في تكوين هذا الدخل، وفقا لمبدأ " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"⁽¹⁾ .

فلا يعقل أن يمنح دكتور دولة راتباً، يساوي راتب موظف بسيط يحمل الشهادة الابتدائية، لأن التساوي في الراتب لجميع الموظفين هو دعوة للخمول والفضوى.

5- إن هذا التعريف يتماشى مع المنطق السليم فلن أسلم بأن الراتب مقابل العمل ، لأننا إذا سلمنا بذلك فما هو المبرر المنطقي لتقديم الراتب للموظف في عطلة مرضية طويلة الأمد ؟ ولذا فإنني أكدت في هذا التعريف على أن الموظف قد يمنح دخلاً لتأمين معيشته ومعيشة أسرته لأسباب يبررها القانون، وهذه الحالات نذكر منها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.

أ- وجود الموظف في عطلة مرضية سواء كانت قصيرة أو طويلة الأمد ففي هذه الحالة يكون الموظف تحت قوة قاهرة لا يستطيع فيها أن يساهم في تكوين الدخل القومي ، وبالتالي فإن القانون يقرر له دخلاً لتأمين معيشته ومعيشة أسرته .

ب- حالة وقوع حادث عمل للموظف ويصبح هذا الموظف ليستطيع أن يساهم في تكوين الدخل القومي فتقرر الإدارة إحالته على المعاش ، وتقرر له دخلاً لتأمين معيشته ومعيشة أسرته .

ج- بلوغ الموظف سن التقاعد بحيث يصبح الموظف في سن لا يستطيع أن يساهم في تكوين الدخل القومي فيقرر له القانون دخلاً لتأمين معيشته ومعيشة أسرته.

د- حالة وقوع حادث خطير يؤدي إلى وفاة الموظف فتمنح له الإدارة دخلاً لأسرته لتأمين معيشتها بعد وفاة الموظف العائل .

هـ- انتقال المعاش إلى زوجة الموظف بعد وفاته وهذا لتأمين حياتها وحياء الأولاد .

1 المادة 23/ ف2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10/12/1948.

1 المادة 59 من الدستور الجزائري الصادر في 22/11/1976.

1 المادة 104 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

ففي هذه الحالات لا يمكن أن أعتبر الدخل مقابل العمل بل أعتبره دخلا لأسباب يبررها القانون.

وحسب الرأي الخاص للأستاذ سني أحمد ا فإن هناك فرق بين الراتب والدخل ، فالراتب هو نصيب وحق الموظف الذي ساهم في تكوين الدخل القومي ، بينما الدخل هو المبلغ المالي الذي يقرره القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته في الحالات التي لا يستطيع فيها الموظف المساهمة في تكوين الدخل القومي لأسباب خارجية عن إرادته كحالة المرض أو حوادث العمل كما أن الدخل يمنح لفئات اجتماعية توجد في ظروف مزرية ، فيكون من واجب الدولة التدخل لتأمين معيشة هذه الفئات كحالة البطالين وكبار السن والعجزة وأسر ضحايا الإرهاب⁽¹⁾.

المطلب الثاني : تعريف الراتب في التشريع الجزائري

أ- تعريف الراتب في القانون الأساسي للوظيفة العامة

إن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف الراتب وإنما أشار في المادة 31 منه إلى حق الموظف كفي الراتب بعد أداء العمل ، وأشارت هذه المادة إلى كيفية تحديد الراتب وملحقاته ولكنها لم تتطرق إلى تعريف الراتب⁽²⁾ .

ورغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص المادة 31 من هذا الأمر بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل وهذا يعتبر عودة إلى تشريع العمل. ولاسيما القانون 11/90 وسيتم التفصيل في ذلك في البحث الثالث

ب- تعريف الراتب في القانون العام النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات

إن المرسوم التشريعي الصادر في 23/03/1985 الخاص بعمال الإدارات والمؤسسات العمومية لم يتطرق إلى فكرة تعريف الراتب وأشارت المادة 16 من هذا المرسوم إلى أن الراتب حق للموظف بعد أداء العمل وعلى هذا الأساس فإن المشرع الجزائري في هذا المرسوم التشريعي سلك نفس المنهج المشار إليه في القانون الأساسي للموظف العمومي⁽³⁾ .

ج- تعريف الأجر في القانون العام للعام

12/78 المؤرخ في 05/08/1978 فإنها عرفت الأجر بأنه : "يستحق العامل أجرا مقابل

1 المادتين 55 و 56 من دستور 1989/02/23.

2 المادة 31 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالوظيفة العامة.

3- المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتعلق بالوظيفة العامة.

العمل الذي يؤديه ويتقاضى عنه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل في الحالات الاستثنائية⁽¹⁾.

وحسب هذا التعريف فإنه يعتبر الأجر مقابل العمل ، ويمكن أن يوجه له نفس النقد الذي وجه لتعريف الراتب في الفقه .

د- تعريف الأجر حسب قانون علاقات العمل

حسب المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 فإنه عرف الأجر بقوله: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"⁽²⁾.

إن هذا التعريف سلك نفس التعريف الوارد في القانون العام للعامل ، ويوجه له نفس النقد .

المبحث الثاني : تحديد الراتب

1 قانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32 ليوم 1978/08/08.

2 قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 لشهر أبريل 1990.

اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب وهذا يعود لتطور فكرة الرواتب، فقد كانت في الماضي ثمنا للعمل ثم أصبح الراتب دخلا للعامل، ونجم عن ذلك اختلاف النظريات والأساليب التي قيلت في تحديد الراتب⁽¹⁾.

المطلب الأول : نظريات تحديد الراتب

رغم تعدد النظريات التي حاولت تحديد الأساس الذي يمكن أن يحدد وفقه الراتب خاصة عند علماء الاقتصاد، ولذا فإن الاقتصار على دراسة ثلاث {3} نظريات فقط وهي:

أ- نظرية حد الكفاف ، للأستاذ ريكاردو:

هذه النظرية تفرض أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل و أسرته وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم .

ب- نظرية رصيد الأجور ، الأستاذ جون أستيوارت :

هذه النظرية قامت على الأسس التي أخذت بها نظرية حد الكفاف من حيث الاعتماد على عرض العمل ، وقانون مالتس للسكان ولكن هذه النظرية أقرت بوجود معدل متغير للأجور .

ج- نظرية المساومة الجماعية، للأستاذ كارل ماركس :

حسب هذه النظرية فإن النقابات هي التي تحدد المرتبات بطريق مباشر كما هو الحال في فرنسا وبلجيكا، وإما بطريق غير مباشر كما هو الحال في أمريكا و بريطانيا⁽²⁾.
عن طريق المقارنة بين المرتبات في الخدمة العامة وأجور العمال في القطاع الخاص مع الإشارة بأن تحديد المرتب لا يعتمد فقط على ما يقدمه الموظف من جهد لصالح الإدارة بل تجتمع في ذلك عدة اعتبارات ومن جملة هذه الاعتبارات مايلي :

1-مكانة الوظيفة الاجتماعية وما تتطلبه من المظاهر التي تحتاج إليها.

2- ما تتطلبه الوظيفة العامة من عناء الاغتراب .

1-د. رفعت حمادة محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، المرجع السابق، ص. 39

2- د. رفعت حمادة محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، المرجع السابق، ص. 133 وما بعدها .

هذه الاعتبارات التي تفرض على المشروع في ايه دولة بأن يحيط المرتب بجملة من الضمانات الأساسية لحماية المرتب لأنه أهم حق أساسي للموظف العام⁽¹⁾.

المطلب الثاني : أساليب تحديد الراتب

إن الأساليب التي قيلت في تحديد الراتب عديدة ولذا فإنني سوف اقتصر على ثلاثة {3} أساليب وهي:

أ - معيار المدة

حسب هذا المعيار فإن الراتب يحدد حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة وقد يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالشهر، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.

ب - معيار المردودية

حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يتحدد حسب كمية الإنتاج وهذا المعيار يربط ما بين الراتب والإنتاج ومن هنا يمكن تحديد مسؤولية القائم بالعمل ومحاسبته على أساس إنتاجه فان زاد إنتاجه زاد راتبه حسب مقدار إنتاجه وبالعكس فان انخفض عن الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره بمقدار نسبة العجز .

فالشركات والإدارات العمومية ليست مجرد مصدر لرزق العامل بل أصبحت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة⁽²⁾.

ج - المعيار المزدوج

أن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحسب الراتب الأساسي على أساس الزمن، أما الرواتب التشجيعية فتتحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي⁽³⁾.

المطلب الثالث : السلطة التي تحدد الراتب

1- د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، المرجع السابق ، ص. 465 وما بعدها .

2 - أ . حمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1994 ص. 193 وما بعدها

1- أ . محمود فهمي العطروري ، العلاقات العامة في المؤسسات والشركات العامة .

3 - أ . حمية سليمان ، المرجع نفسه ، ص . 194 - 195 . 33

ينقسم الفقه الاداري بالنسبة للسلطة التي تحدد الراتب في الوظيفة العامة إلى ثلاثة {3} اتجاهات أن وهي:

الاتجاه الأول : وهو اتجاه غالبية الفقهاء بأن المرتب عنصر من عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة وعلى هذا الأساس، رتب هؤلاء الفقهاء مجموعة من النتائج .

الاتجاه الثاني : ويؤيد هذا الرأي من الفقهاء الاتجاه الغول بإخضاع المرتب إلى العلاقة التنظيمية إلا أن هؤلاء يأخذون بعين الاعتبار بعض الظواهر الجديدة في ميدان المرتبات والأجور .

الاتجاه الثالث: وهي قلة من الفقهاء أدركت التطور الذي طرأ على المرتبات بفعل القوانين الصادرة في شؤون الوظيفة العامة وخلص هؤلاء إلى أن المرتبات تنقرر تعاقدية وليس بالإدارة المنفردة للدولة⁽¹⁾.

المطلب الرابع: السلطة التي تحدد الرواتب في الجزائر.

سوف أتناول في هذا المطلب التجربة الجزائرية في تحديد المرتبات والأجور من خلال دراسة هذه التجربة في القانون العام الذي ينظم المرتبات في قطاع الوظيف العمومي والقانون الخاص الذي ينظم الأجور في القطاع العام .

أولاً: تحديد المرتبات حسب القانون العام

1. تحديد الرواتب حسب دستور 1989/02/23

خلافًا لدستور 1976 فإن دستور 1989/02/23 جاء خالياً من الإشارة إلى الأسس التي يجب أن تقوم عليها سياسة المرتبات على الاعتبار أن الإصلاحات الاقتصادية تقتضي إجراء مفاوضات في مستوى المؤسسات تستقل بنفسها بتسيير علاقات العمل بعدما كان ذلك اختصاص الحصري للجهاز المركزي للحكومة² وكذلك فإن كل دستور 1989 /11/28 ودستور 1996 لم يتطرقا إلى هذا الموضوع .

1 - د. حمادة محمد شطا ، النظرية العامة للأجور ، المرجع السابق ، ص. 181

2 - د . محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر . قالمة ، الجزائر : مطبعة ولاية قالمة ، طبعة 1995 ص. 56 - 57

2- تحديد الراتب حسب امر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966

حسب المادة 31 من هذا الأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة فان المرتبات العامة يتم تحديدها بالاستناد إلى الوظيفة التي يحتلها الموظف بالإضافة إلى درجته⁽¹⁾.

ثم صدر المرسوم رقم 137/66 المؤرخ في 02/06/1966 حيث حدد سلايم المرتبات وقد وضع هذا المرسوم 14 سلما

ثم صدر المرسوم رقم 138/66 المؤرخ في 02/06/1966 حيث حدد مرتبات المجموعة الخارجة عن السلايم⁽²⁾.

3- تحديد المرتب حسب المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 23/03/1985

أشير هنا بان الطريقة المركزية في تحديد الرواتب وجدت عدة صعوبات في التطبيق خاصة وأن هذه الطريقة لا تغطي كافة المناصب والأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها وهذا نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصصين في تصنيف مناصب العمل وهذا ما دفع بالحكومة إلى التراجع وسمحت للمؤسسات المستخدمة بتصنيف مناصب العمل وهذا ما جاء في نص المادة 63 من هذا المرسوم حيث نصت بقولها : " يمكن للسلطة المستخدمة المعنية أن تنشئ لدى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو عدة لجان خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات أو الأجهزة أو المصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها"⁽³⁾.

وهذه طبعا مع احتفاظ الحكومة بحق الرقابة وهذا يعود لانعدام الوسائل الكافية لدى الحكومة فانشات المؤسسة لجانا على مستواها وهذا بعد الأخذ بنظام استقلالية المؤسسات⁽⁴⁾.

1 - أمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 ، المرجع السابق ، المادة 31

2 - المرسوم رقم 138/66 المؤرخ في 02/06/1966 المحدد لمرتبات المجموعة الخارجة عن السلايم .

3 - المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

العمومية ، المادة 63 منه

4 - أ. حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق . ص. 200-201

و حسب هذا المرسوم وطبقا للمادة 68 منه فان مرتبات الموظفين تحدد طبقا للأصناف التي يرتب فيها الموظف ، والأصناف المحددة في هذا المرسوم (20) صنفا وتشمل من الصنف الأول (1) إلى الصنف التاسع (9) على ثلاثة (3) أقسام من الصنف العاشر (10) إلى الصنف الثالث عشر (13) على أربعة (4) أقسام من الصنف الرابع عشر (14) إلى الصنف العشرين (20) على خمسة (5) أقسام، ويشمل كل قسم على رقم استدلالي وسطي وعلى عشرة (10) درجات استدلالية تطابق الترقية بالأقدمية⁽¹⁾. ثم صدر المرسوم رقم 03/85 المؤرخ في 1985/01/05 الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور⁽²⁾ وهذا المرسوم الأخير به أربعة (4) ملاحق وخصص الملحق الرابع (4) للإدارة العامة.

ثانيا: تحديد الأجور حسب القانون الخاص

1- تحديد الأجور حسب قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه ابتداء من 1974 أخذ بمبدأ التحديد المركزي للأجور من قبل السلطة العامة خاصة بعد صدور قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فالمادة 127 من هذا القانون أشارت إلى أن تحديد الأجر مرتبط بأهداف المخطط وهو من صلاحية الحكومة ولا يمكن أن تؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة كما أن المادة 211 من ذات القانون أشارت إلى إنشاء لجنة وطنية للأجور تتألف من أشخاص يمثلون الإدارة والمؤسسات والشركات والحزب والمنظمات الجماهيرية⁽³⁾ وهذه اللجنة تتكفل ببناء على طلب الحكومة بدراسة وإبداء الرأي في أساليب تحديد الأجور والمشاكل التي يطرحها التطبيق على المستوى الوطني وعلى المستوى القطاعي، وتضع هذه اللجنة تقريرا عن أعمالها⁽⁴⁾.

2- تحديد الأجور حسب المرسوم 118/80 المؤرخ في 1980/04/12

1 - المرسوم التشريعي رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات

والمؤسسات العامة ، المواد 63-68

2 - المرسوم رقم 03/85 المؤرخ في 1985/01/05 يحدد السلم الوطني للأجور

3 قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05، المتضمن القانون العام للعامل، المواد 127 - 211.

4 قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05، المرجع المذكور أعلاه، المادة 211.

تطبيقاً للمادة 211 من القانون رقم 12/78 صدر المرسوم رقم 118/80 المؤرخ في 12/04/1980 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للأجور ويحدد عملها وسيرها. وحسب هذا المرسوم فإن هذه اللجنة تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف الوزارات بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمات الجماهيرية والقطاعات الحساسة، ويرأس هذه اللجنة وزير العدل، وتتكفل هذه اللجنة بدراسة المسائل التالية:

- النظام العام للأجور.
 - تطور القدرة الشرائية للأجور وارتباطها مع الأسعار.
 - دراسة جداول الأجور.
 - دراسة كيفية تصنيف مناصب العمل.
- تقوم هذه اللجنة بأعداد تقريراً سنوياً ترفع إلى الحكومة و تقدم هذه اللجنة اقتراحاتها المتعلقة بالسياسة الوطنية للأجور⁽¹⁾.

وفي عام 1985 صدر مرسوم يحدد السلم الوطني للأجور، هذا السلم مقسوم إلى عشرين (20) صنف وهذه الأصناف مقسمة إلى مجموعات حسب الترتيب التالي :

- الأصناف من 1 إلى 9 مقسمة إلى ثلاثة (3) مجموعات.
 - الأصناف من 10 إلى 13 مقسمة إلى أربع (4) مجموعات.
 - الأصناف من 14 إلى 20 مقسمة إلى خمس (5) مجموعات.
- وكل مجموعة تشمل على رقم استدلالي أدنى ورقم استدلالي أقصى⁽²⁾.
- وهذا المرسوم يخالف المرسوم 137/66 المؤرخ 02/6/1966 السالف ذكره الذي حدد 14 سلماً للموظفين العموميين في حين أن المرسوم 03/85 المؤرخ في 05/01/1985 المحدد للسلم الوطني للأجور أضاف عليها تسمية الأصناف وحددها بعشرين (20) صنف.

وفي نفس السنة أي عام 1985 صدر مرسوم يحدده كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة.

1- المرسوم رقم 118/80 المؤرخ في 12/04/1980 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور ويحدد سيرها وعملها
2 - المرسوم 03/85 المؤرخ في 05/01/1985 المحدد للسلم الوطني للأجور، الجريدة الرسمية 02 ليوم 06 يناير 1985.

وهذه الفئة من الموظفين تصنف إلى ستة (06) أصناف وهي: "أ-ب-ج-د-ة-و" وتشمل قسمين، أما الصنف "و" فيشمل قسم واحد.

وكل قسم من هذه الأقسام يتضمن رقم استدلالي أساسي وتضاف له تعويض الخبرة ، وتعويض الخبرة يعادل 2% ، من الرقم الاستدلالي عن كل سنة من العمل في الوظيفة العليا وهذا في حدود 40% أما الأقدمية الضرورية للاستفادة من زيادة تعويض الخبرة فتحدد بسنتين⁽¹⁾.

وفي عام 1990 صدر مرسوم آخر يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على لعمال الذين يمارسون وظائف علي في الدولة، بذا المرسوم ألغى المرسوم رقم 216/85 السالف الذكر.

3. المرسوم 228/90 المؤرخ في 1990/7/25 :

يصنف هذه الفئة من الموظفين إلى سبعة (07) أصناف وهي : " أ-ب-ج-د-ه-و-ز " وتشمل الأصناف الستة (6) الأولى على قسمين (2) ، أما القسم السابع (7) "ز" فيشمل قسم واحد. وكل قسم يتضمن رقم استدلالي أساسي وتضاف إليه تعويض الخبرة وهذا الأخير يعادل 2.5 % من الرقم الاستدلالي الأساسي عند كل سنة من العمل في الوظيفة العليا في حدود 50% .

أما الأقدمية فتحدد بسنتين اثنتين⁽²⁾.

وحسب هذا المرسوم فإن المرتب هو حاصل الرقم الاستدلالي مضروبا في قيمته.

وبصفة عامة فإن المرتبات في القطاع العام تحدد بواسطة ثلاثة (3) أدوات وهي :

1- اتفاقية العمل الفردية.

2- اتفاقية العمل الجماعية.

3- النصوص الأساسية⁽³⁾.

المبحث الثالث :- نظام المرتبات في ظل القانون الجزائري-الساري

ويضم مطلبين تصور نظام المرتبات ونظام تحديد الرواتب ودفعها

1 - المرسوم 216/85 المؤرخ في 1985/08/20 يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة ، ج.ر عدد 35 ليوم 1985/08/21.

2- المرسوم التنفيذي 228/90 المؤرخ في 1990/7/25 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، ج.ر عدد 31 ليوم 1990/7/28 .

3- د. بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، المرجع السابق، ص. 56، 57.

المطلب الأول: تصور نظام المرتبات

طبقا لأحكام المواد 8 و 14 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 تناولت أربعة مراسيم رئاسية⁽¹⁾ إعادة النظر في نظام المرتبات في إطار مستقل عن القطاع الاقتصادي وعلى أساس مبادئ أكثر تلاؤما مع خصوصيات الوظيفة العمومية ومقتضيات التسيير العمومي.

وبالمكان التعرف على مميزات هذا النظام من خلال تحليل موجز للقواعد التي يعتمد عليها في تصوره والميكانزمات التي يتم وفقها دفع الرواتب وتحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.

1. تصور نظام المرتبات (1)

يشمل نظام المرتبات كل الأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية كيفما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومستوى المسؤولية المنوطة بهم. وبشكل هذا البعد الشمولي في حد ذاته قاعدة كفيلة بضمان توازن وانسجام داخلي في مختلف الجهات الإدارية- يبقى السؤال مطروحا حول مدى قدرة الأدوات الموظفة لتحديد مضامين هذا النظام على تحقيق هذين الهدفين.

الرد على هذا الانشغال يستدعي دراسة الشبكات الاستدلالية المرجعية التي يتبناها في تصوره وكذا شبكة مستويات التأهيل وتحديد القيمة النقدية وللنقطة الاستدلالية.

أ. الشبكة الاستدلالية : انطلاقا من عناصر التصنيف الواردة في المادة 8 من القانون العام للوظيفة العمومية تولى المرسوم رقم 304/07 المشار إليه أعلاه :

- تحديد عدد الأصناف المدرجة في كل مجموعة من المجموعات الأربعة وعددها 17 على النحو التالي:

- ستة أصناف في المجموعة د.

- صنفان في المجموعة ج. - صنفان في المجموعة ب .

1- لمرسوم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم(ج.ر.رقم61)

- المرسوم الرئاسي 205/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم 1411 الموافق 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة(ج.ر.رقم 61)

- المرسوم الرئاسي رقم 306-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد النظام التعويضي للموظفون والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

- 7 أصناف في المجموعة أ .

- تحديد الأقسام الفرعية خارج الصنف وعددها 7

- تحديد الأرقام الاستدلالية الدنيا المناسبة لكل صنف من الأصناف السبعة عشر ولكل قسم فرعي خارج الصنف.

- تحديد الأرقام الاستدلالية المناسبة لكل درجة من الدرجات الاثني عشر التي تجسد تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف بحكم أقدميته في الرتبة.

تمثل هذه العناصر مكونات الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات بالنسبة لأغلبية

الموظفين - وتكتمل :

- بجدول تناول ترتيب المؤسسات العمومية الخاضعة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى ثلاثة أصناف (أ. ب. ج) تتضمن على التوالي أربعة وثلاثة أقسام والزيادة الاستدلالية التي توافق كل مستوى سلمي من المستويات المناسبة لهذه الأقسام.

✓ بجدول خاص بمرتبات الموظفين الممارسين لوظائف عليا في الدولة.

من تحليل أولي للعناصر التي تتكون منها هذه المجموعة من المقاييس بالإمكان أن

نستخلص الملاحظات التالية:

✓ مؤشر نمو المرتب في الصنف الواحد بناء على القيمة النقدية الحالية للرقم الاستدلالي خلال مسار مهني كامل في نفس الصنف يقدر بالنسبة لسائر الأصناف والمجموعات الفرعية ب 1,6 علما بأن مدة المسار المهني تتراوح بين 30 و 42 سنة.

يبدو هذا المؤشر ضعيفا بالنسبة للطموحات المشروعة للموظف الذي يكرس حياة مهنية كاملة في خدمة المرفق العام، وفي كل الأحوال فإنه لا يمكن اعتباره محفزا لاستقرار النخبة داخل الوظيفة العمومية خاصة إذا تذكرنا بأن التجربة المهنية داخل القطاع العام تلقى استقبالا مميذا في القطاع المنافس له.

✓ الفارق بين الحد الأدنى من المرتب المقابل للرقم الاستدلالي الممكن الحصول عليه في القسم الفرعي 7 في آخر الحياة المهنية على هذا المستوى وهو 2368 يقدر بنسبة

11/1,84 (1)

فرغم ارتفاع هذه النسبة مقارنة بالنسبة التي تبناها النظام القديم للمرتبات فإنها تبقى دون المستوى الذي يقتضيه تكوين موارد بشرية كفأة قادرة على رفع التحديات التي تواجه الإدارة العمومية في عصر العولمة والمنافسة.

✓ إن مستوى النمو المرتبط بالترقية في الدرجات ضعيف نسبيا في السنوات الأولى من المسار المهني ولا يرتفع بصفة تدريجية ومهمة إلا ابتداء من الدرجة الخامسة أي بعد معدل أقدمية تساوي 15 سنة لا يساعد منحى هذا النمو على المحافظة على الوسائل البشرية خاصة إذا علمنا بأن القطاع المنافس للوظيفة العمومية يتبنى توجهها معاكسا تماما لهذا الخيار.

ب. شبكة مستويات التأهيل: تضمن المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 تحديد مستويات التأهيل المعتمدة لتصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف.

ما يمكن استنتاجه من قراءة الجدول المجسد لشبكة هذه المستويات الملاحظات الآتية. ✓ من بين المستويات الثلاث والعشرين المحددة (17 صنف + 7 أقسام فرعية) لم يخصص لرتب الترقية إلا أربع مستويات هي صنفا 15 و 17 والقسمان الفرعيان 4 و 7 - مما يوحي أن سياسة التوظيف المرتبطة بشبكة مستويات التأهيل ترجح إلى حد كبير طريقة التوظيف الخارجي ولا تترك المجال لتنميين التجربة الميدانية إلا في نسب ضيقة وعلى مستويات قيادية وابتكارية غالبا ما لا تتلاءم مع حدود الترقية الداخلية.

فإذا كان الاعتماد على الشهادة المدرسية والجامعية من أهم المعايير الموضوعية التي يعتد بها عادة في عملية الترتيب ولا يمكن الاستغناء عنها فإن التجربة المهنية في نظام الوظيفة العمومية المغلق لا تقل عنها أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بمستويات التنفيذ والتطبيق أو التحكم، فهي من العوامل الأساسية للمحافظة على الموارد البشرية وتثمينها وإلا فما الجدوى من تكريس مبدأ التكوين المتواصل وحق الاستفادة منه إذا لم يكن له أي إرساء قانوني ومهني (Ancrege statutaire et professionnel) . (1)

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق : ص 259

✓تبنى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تنظيم هيكله أسلاك الموظفين على أساس تعددية الرتب مقرا في ذلك بصفة واضحة خيار منطق المسار المهني (Logique de carrière على أي منطق آخر.

ومفاد ذلك من الناحية العلمية أنه لا يرجح مستوى التكوين الأصلي إلا بالنسبة للانخراط الأول في السلك أما رتب الترقية التي قد يتضمنها السلك فيقضي منطق المسار المهني أن يخصص شغلها في غالب الأحيان عن طريق الخبرة المهنية والتكوين المتواصل، ولا يوحى مضمون شبكة مستويات التأهيل بهذا التوجه.

ولعل القوانين الأساسية الخاصة ستتدارك هذا النقص وتعيد الاعتبار إلى فلسفة المسار المهني والأهداف اللصيقة بالترقية الداخلية.

ج. القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية: اقتصر المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على تحديد قيمة النقطة الاستدلالية بـ45 دينار محيلا إلى نص لاحق اختيار المعايير التي قد يتم على أسسها تكوين هذه القيمة وتطويرها (المادة 8 من المرسوم الرئاسي.

لا يمكن في غياب هذه المعايير أن يتم تقييم موضوعي لمبلغ هذه القيمة، إلا أنه من الأهمية بمكان أن نشير إلى أنه بقطع النظر عن انعدام أي تناسب منطقي بين شبكة الأرقام الاستدلالية المطبقة على الموظفين والشبكة المتعلقة بممارسي الوظائف العليا في الدولة فإنه يوجد فارق هام غير مبرر من الناحية التقنية بين قيمتي النقطة الاستدلالية المرتبطة بكل شبكة منها، من الضروري أن يؤخذ هذا العنصر يعين الاعتبار للمحافظة على الانسجام اللصيق بمنظور الشمولية الذي يبدو أن السلطات العمومية تبنته في بناء نظام المرتبات.

المطلب الثاني: نظام تحديد الرواتب ودفعها

للأعوان العموميين بعد أداء الخدمة الحق في راتب يشتمل:

✓ على راتب رئيسي.

✓ وتعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة.

✓ وعلاوات تكافئ المردودية والأداء.

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق " ص 260

تختلف طريقة تحديد هذه العناصر باختلاف النظام القانوني الذي يخضع له المستفيد منها.

وبالإمكان التمييز بين:

✓ الموظفين بمفهوم المادة الرابعة من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

✓ وممارسي المناصب العليا.

✓ وممارسي الوظائف العليا في الدولة.

✓ والأعوان المتعاقدين.

أ. **الموظفون:** يتم تحديد الراتب الرئيسي للموظف بناء على ضرب الرقم الاستدلالي الذي يناسب الحد الأدنى للصف والرتبة التي يملكها مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغول في قيمة النقطة الاستدلالية.

يستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لكل درجة من الدرجات الأثني عشر المميزة للمسار المهني بالرجوع إلى شبكة الأرقام الاستدلالية الخاصة بالموظفين (المادة 2 من المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007)، أما قيمة النقطة الاستدلالية فقد قررت بـ 45 دينارا.

تبقى التعويضات والعلاوات التي بالإمكان أن تضاف إلى هذا الراتب الرئيسي خاضعة للأحكام السارية المفعول قبل نشر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى غاية صدور النصوص التطبيقية لهذا القانون.

ب. **ممارسو المناصب العليا:** يميز المرسوم الرئاسي 07 - 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 بين:

- المناصب العليا الوظيفية.

- والمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية

- المناصب العليا في المؤسسات العمومية (1).

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق ص261

أما الفئة الأولى فتقدر الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها بالاستناد إلى المعايير الآتية:

✓ مستوى التأهيل المطلوب للاتحاق بالمنصب .

✓ أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي.

✓ طبيعة النشاطات.

ويتم تحديد الزيادة الاستدلالية حسب الحالة:

✓ إما عن طريق القوانين الأساسية الخاصة فيما يتعلق بالمناصب العليا الوظيفية.

✓ وإما في النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير الممركزة

واللامركزية للدولة فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

وفي كلتا الحالتين يبين الجدول الآتي حجم الزيادة الاستدلالية.

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية	25	35	45	55	75	105	145	195	255	325	405	495	595	705

أما الفئة الثانية فتشمل المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والمؤسسات

العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي

والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية.

وقد صنفنا إلى ثلاثة أصناف هي أ - ب و - ج.

ينقسم الصنف أ إلى أربعة أقسام يشتمل كل قسم على خمسة مستويات سلمية: م،

م'، م -1، م -2. وحددت الزيادة الاستدلالية الموافقة لكل مستوى من هذه المستويات

حسب الجدول الآتي:

1-هاشمي خرفي: المرجع السابق ص:262

الأصناف	الأقسام / المستويات السلمية	م	م'	م - 1	م - 2	م - 3
أ	1	1200	720	432	259	156
	2	1008	605	363	218	131
	3	847	508	305	183	110
	4	711	427	256	154	92
ب	1	597	358	215	129	
	2	502	301	181	108	
	3	422	253	132	91	
ج	1	354	212	127	76	
	2	297	178	107	64	
	3	250	150	90	54	

يوافق المستوى " م " منصب المسؤول الأول في المؤسسة.
والمستوى " م 1 " منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام عند الاقتضاء.
أما المستويات م - 1 و م - 2 و م - 3 فتوافق المناصب العليا الأخرى في التدرج
السلمي.

ج. الوظائف العليا في الدولة:

يحدد مبلغ الراتب المستحق لممارسي الوظائف العليا في الدولة بناء على
الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات الممارسة مضروب في القيمة النقدية للنقطة
الاستدلالية.

يستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات مباشرة من قراءة الجدول المنصوص
عليه في المادة 3 من المرسوم 07 - 305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المشار إليه
أعلاه.

أما القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية فقد حددت بـ 19 دينار طبقا للمرسوم 90 - 228
المؤرخ في 25 يوليو 1990 وهي تختلف عن القيمة النقدية الخاصة بالموظفين.(1)

1-هاشمي : خرفي المرجع السابق ص263

يضاف إلى هذا المرتب الرئيسي حسب الأصناف والأقسام تعويض شهري
يساوي 40 أو 45 أو 50 أو 55% من المرتب الأساسي طبقاً للجدول الآتي:

الأصناف والأقسام	
أ1 و أ2	40%
ب1، ب2، ج1 وج2	45%
د1، ود2، وه1	50%
ه2، و و1، و و2، و ز	55%

د. الأعوان المتعاقدون: يصنف الأعوان الخاضعون إلى التعاقد طبقاً لأحكام المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على أساس مستوى تأهيلهم في إحدى الشبكتين الآتيتين:

الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 فيما يخص:

✓ الأعوان المتعاقدين الذين يمكن اللجوء إليهم بصفة استثنائية لشغل مناصب مخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل (المادة 20 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 - 07 - 2006).
✓ أو الأعوان المتعاقدين الذين قد يتم توظيفهم بصفة استثنائية في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً.

-هاشمي : خرفي المرجع السابق ص264-

الشبكة الاستدلالية المعروضة أدناه بالنسبة لمناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	عامل مهني من المستوى الأول عون خدمة من المستوى الأول حارس
219	2	سائق سيارة من المستوى الأول
240	3	عامل مهني من المستوى الثاني سائق سيارة من المستوى الثاني عون خدمة من المستوى الثاني
263	4	سائق سيارة من المستوى الثالث ورئيس حاضرة
288	5	عامل مهني من المستوى الثالث عون خدمة من المستوى الثالث عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	عون الوقاية من المستوى الثاني

حددت المواد من 28 إلى 44 من المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه مستويات التأهيل المناسبة للأصناف السبعة أعلاه.

ويستفيد الأعوان المتعاقدون:

✓ من راتب أساسي نتيجة ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المطبقة على الموظفين.

✓ من تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0,7% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60% من الراتب الرئيسي.

✓ من المنح ذات الطابع العائلي.

✓ من تعويضات مقابل المصاريف التي قد ينفقونها بمناسبة نشاطهم.

هاشمي : خرفي المرجع السابق ص 265

تلکم هي أهم العناصر التي يتميز بها نظام الرواتب ودفعها، مما لا شك فيه أن القواعد التي تضبط هذا الجانب الحيوي من تسيير الوظيفة العمومية تساعد إلى حد كبير في عقلنة النظام والتحكم في عوامل تطوره، إلا أن ظروف تطبيقه لا تخلو من صعوبات بعضها منهجي والبعض الآخر ذو طابع تقني ولعل إنشاء اللجنة الوزارية المشتركة المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07 - 304 المذكور أعلاه سيساهم في تذليل هذه الصعوبات وضمان أقصى حد من الانسجام والتوازن بين القطاعات التابعة للوظيفة العمومية وبين هذه القطاعات والقطاع الاقتصادي، فحجم المهام المنوطة بهذه الهيئة وطبيعتها تعتبر عاملا أساسيا في تحقيق هذا الهدف واستكمال الإصلاح الذي يحمله القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (1)

1-هاشمي خرفي : مرجع سابق ص265

المبحث الرابع : حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري

بالإضافة الى المرتب قد تضاف له بعض حقوق التعويض المختلفة منها

المطلب الأول: المرتب التكميلي: العلاوات (1)

بغض النظر عن المرتب الرئيسي الذي تمت دراسته في الفقرات السابقة يتقاضى

الموظف مداخل إضافية إما في شكل علاوات أو منح وإما في شكل مكافآت أو تعويضات عينية يتم تحديدها عن طريق القانون كما هو الوضع عليه الآن بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل وإما عن طريق التنظيم.

بالإمكان تصنيف هذه المداخل إلى أربعة مجموعات:

- العلاوات المرتبطة بالمنصب،

-العلاوات المرتبطة بالموظف نفسه ،

-علاوات مختلفة ،

-التعويضات العينية،

الفرع الأول. العلاوات المرتبطة بالسلك أو بالمنصب : هي علاوات بمثابة مداخل

مكلمة للمرتب تختلف الأهداف المرتبطة بها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب .

أولاً:علاوة التبعية الخاصة :تستفيد معظم الأسلاك والمناصب بهذه العلاوة .وذلك أن

انعدام سياسة شاملة للأجور شجعت إلى حد كبير نوعاً من المزايدة في البحث عن

العوامل التي قد تضمن حداً أدنى من الجاذبية لأسلاك الموظفين والمناصب التي

تخصص لأعضائها وهي تعتمد على معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها:

-تتمين بعض المناصب والأسلاك.

-إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية.

-طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب.

-صعوبة المنصب والأخطار التي يتعرض لها شاغلة .

-الطبيعة التنفيذية للمنصب.

وهكذا نجد ضمن قائمة المستفيدين من هذه العلاوة :

1-هاشمي خرفي :مرجع سابق ص 251

موظفي المديرية العامة للوظيفة العمومية.

-أعضاء الأسلاك الدبلوماسية.

1-مفتشي العمل .

-موظفي الإدارة المحلية.

-موظفي سلك التعليم والتكوين العالي (المرسوم 92-99 المؤرخ في 12-12-1992).

-شاغلي المناصب العليا والوظائف السامية (المراسيم 91-387 و91-

388 المؤرخين في 16 أكتوبر 1991).

ثانيا : تعويض الضرر: (1)

-ترتبط هذه العلاوة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر والمشاق التي تتضمنها (صعوبة الأداء -الوسخ -إنعدام الظروف الصحية).

-يستند إنشاء هذه العلاوة إلى المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل ويخضع

منحها وتحديد مبلغها وطريقة حسابها لأحكام المرسوم 81-58 في 28 مارس

1981 ويعود للقطاعات المعنية تحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد

استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة .

ثالثا :علاوة العمل بالتناوب :

-خصصت هذه العلاوة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري

الذي يتميز به النظام عمل تناوبي يجعلهم مضطرين للانخراط في فرق تضمن العمل

طوال يوم كامل (24 ساعة) حددت إجراء الاستفادة من هذه العلاوة بمقتضى المرسوم

81-14 المؤرخ في 13 مارس 1981.

رابعا:العلاوة الجزافية للخدمة العمومية المستمرة:

-أسست هذه العلاوة بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل (المادة 158) لفائدة

الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين والحراس

وكاتبات المديريات وغيرهم لا يمكن جمع هذه العلاوة التي حددت إجراءات منحها

بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 20 مارس 1981 مع تعويض الساعات الإضافية

_____هاشمي خرفي : المرجع السابق ص 251

المطلب الثاني . علاوة مرتبطة بالعون : هي علاوات مرتبطة بضرورة العلاقة التي ينبغي وضعها بين مستوى المرتب والجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردودية الخدمة العمومية ونجاحتها .

أولاً :علاوة المردودية الفردية :

-تهدف هذه العلاوة إلى مكافأة الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردوديته الفردية ومستوى تحقيق الأهداف والبرامج التي يشارك في إنجازها .
-أنشئت بمقتضى المرسوم 90-194 المؤرخ في 23 جوان 1990 لفائدة العمال التابعين من المرتب الرئيسي % للمؤسسات والادارات العمومية وحدد مستواها بنسبة 5 (المرسوم 91-94 المؤرخ في 13 أبريل 1994) % -ثم رفع هذا المستوى إلى 10 بالامكان تحديدها بناء على حجم الخدمات المقدمة مثل ما هو الشأن عليه بالنسبة لموظفي التعليم العالي وموظفي قطاع التجهيز والسكن (مرسوم 90-365 المؤرخ في 10/11/1990 والمرسوم 91-516 المؤرخ في 22/12/1991).

1)ثانياً :العلاوات المعوضة لبعض المصاريف

-تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف داخل التراب الوطني أو خارجه وهي مصاريف النقل والإيواء والأكل والتنقل وغيرها تدفع إما جزافية بناء على جدول مرجعي وإما جزافية بناء على جدول مرجعي وإما مقابل تقديم الفاتورات المثبتة للنفقات المعنية.

المطلب الثالث :.إضافات المرتب: هي علاوات غير مرتبطة لا بمنصب العمل و لا بالسلك و لا بالجهد المبذول من طرف الموظف.

أولاً : العلاوة الإضافية للدخل : هي علاوة تضاف إلي المرتب حسب نسب وطرق مختلفة يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1إلي 16 في حدود مبلغ يتراوح بين 100 و 450 دينار كما يستفيد منها كذلك الموظفون المصنفون خارج السلم.

ثانيا: علاوة المنطقة :

- هي بمثابة محفز للموظفين المعنيين في بعض المناطق و المناصب المعزولة.
-بين طرق تحديدها المرسوم 82-183 المؤرخ في 15ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 للقانون العام للعامل.

ثالثا: العلاوات ذات الطابع الجغرافي:

- هي علاوات مخصصة للمناطق الجنوبية و بعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا و المناطق السهلية تقترن عادة بشرط الإقامة لمدة دنيا لكل الموظفين المعنيين في هذه المناطق وهي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي إما تشجيع الموظفين علي البقاء في هذه المناطق و إما لجلب أعوان جدد عن طريق التوظيف أو النقل بصفة طوعية.

(1) رابعا: العلاوات ذات الطابع الإجتماعي

تشمل هذه العلاوات المنح العائلية و الإعانات المرتبطة بالإطعام و السكن و المرافقة للتصيب في حالة النقل أو لتشجيع الإقامة في بعض المناطق الخاصة و قد يتعلق الأمر كذلك ببعض التعويضات العينية كالسكن الوظيفي و تكاليف الكهرباء و الملابس و الأحذية.

من العروض السابقة يمكن استخلاص عدة نتائج يرتبط بعضها بظروف تكوين نظام المرتبات و البعض الآخر بطرق تطبيقه من طرف الجهات الإدارية المختلفة.
-تمثل العلاوات قسطا معتبرا من المرتبات الامر الذي يفقد نظام تصنيف الموظفين و معايير التأهيل التي يعتمد عليها من كل نجاعة و يبقي الباب مفتوحا أمام كل المزايدات

التي قد تتستر وراء خصوصيات هذا السلك أو ذاك للمطالبة بمداخل جديدة.

-إن الطبيعة الجرافية التي تكتسبها بعض العلاوات التي تم أخذها بمبادرة من الثلاثية (الحكومة،الإتحاد العام للعمال الجزائريين،أرباب العمل) أدخلت بصفة ملموسة بالتوازن الداخلي للمرتبات و بطريقة تحديد مبلغ المرتب الرئيسي ذلك لأن القيم النقدية للرقم الإستدلالي الساري المفعول لم يعد لها أي جدوى في تحديد هذا المبلغ.

-إن المستوى المتدني للمرتبات أدى إلي إنحراف نظام العلاوات عن الأهداف التي

أنشئ من أجلها.

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق_ص252

51

ومايمكن ان نلاحظه هنا:

أولاً: تمثل علاوات قسماً معتبراً من المرتبات الأمر الذي يفقد نظام تصنيف الموظفين ومعايير التأهيل التي يعتمد عليها من كل نجاعة يبقى الباب مفتوحاً أمام الزيادات التي قد تتستر وراء خصوصيات هذا السلك أو ذاك للمطالبة بمداخل جديدة.

ثانياً: إن الطبيعة الجزافية التي تكتسبها بعض العلاوات التي اتخذتها بمبادرة من الثلاثية (الحكومة.أرباب العمل.الاتحاد العم للعمال الجزائريين) اخلت بصفة مملوسة بالتوازن الداخلي للمرتبات وبطريقة تحديد مبلغ المرتب الرئيسي ذلك لأن القيمة النقدية للرقم الاستدلالي الساري المفعول لم يعد لها أي جدوى في تحديد المبلغ .

ثالثاً : ان المستوى المتدني للمرتبات ادى الى انحراف نظام العلاوات عن الأهداف التي أنشئ من اجلها فاتساع رقعة الاستفادة من الساعات الاضافية وعلاوات المردودية بدون مراعاة للضوابط التي تتوقف عليها هذه الاستفادة افقدها كل مضمون تحفيزي وجعلت منها بالتالي مجرد وسائل لتصحيح المستوى المتدني للمرتبات ومما لاشك فيه أن الاخلالات التي مازلت تعكس سير المرافق العامة وتحول دون تطبيق النظم الجديدة لتسيير الموارد البشرية يعود مصدرها في غالب الأحوال الى انعدام سياسة وطنية لنظام الأجور تأخذ بعين الاعتبار كل الابعاد المميزة للمرتب داخل الوظيفة العامة وضرورة التوازن الذي يسعى ان يطبع علاقات هذه الاخيرة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي تتعايش معه.(1)

1-هاشمي خرفي : المرجع السابق ص253

أولاً: الكتب

- أحمية سليمان:التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري:ديوان المطبوعات الجامعية .الجزائر:1994
- بوضياف أحمد : الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر:المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1986
- توفيق شحاته:مبادئ القانون الإداري:الطبعة الأولى 1965.
- حماد محمد شطا:النظرية العامة للأجور والمرتبات-دراسة مقارنة بين النظام الإشتراكي والنظام الرأسمالي -ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر-1982
- حرفي هاشمي : الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة : الطبعة الثالثة 2013.
- دمان ذبيح عاشور:شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية:دار الهدى عين مليلة الطبعة الأولى 2013
- سليمان الطماوي:الوجيز في القانون الإداري :دراسة مقارنة.دار الفكرالعربي .مصر.1975
- محمد يوسف المعداوي:دراسة في الوظيفة العامة :في النظم المقارنة والتشريع الجزائري :ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر1984:
- محمد حامد الجمل:الموظف العام فقها وقضاء
- مصطفى شريف : أعوان الدولة : بدون طبعة
- عظامو بلقاسم :الوضع القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري والنظم المقارنة دار هومة الجزائر .
- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني- مصادر الإلتزام:الجزء الأول:إحياء التراث العربي :لبنان طبعة1964
- عوايدي عمار:دروس في القانون الإداري ديوان المطبوعات الجامعية :الجزائر 1979

ثانياً: النصوص القانونية-

- ✓ الميثاق الوطني :1976.
- ✓ الدساتير لجزائرية ..1963.1976.1989. 1996
- ✓ القانون المدني الجزائري :الأمر58/75 المعدل والمتمم
- ✓ قانون العقوبات :الأمر156/66المعدل والمتمم
- ✓ قانون الإجراءات المدنية والإدارية : الأمر:154/66المعدل والمتمم
- ✓ القوانين الأساسية للوظيفة العامة :
- ✓ المرسوم رقم 133/66 المتعلق بقانون الوظيفة العامة-المحدد لمرتبات المجموعة الخارجة عن السلايم
- ✓ القانون الاساسي العام للعامل 12 / 78 المؤرخ في 1978/08/05

- ✓ المرسوم التشريعي رقم 85 / 59 المؤرخ في 23/03/1985 المتعلق بلوظيفة العامة
 - ✓ القانون 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية
 - ✓ الأمر 03/06 المؤرخ في : 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 - ✓ ثالثا : المراسيم التنفيذية
 - ✓ المرسوم رقم 03/85 المؤرخ في : 05/05/1985 المحدد للسلم الوطني للأجور.
 - ✓ المرسوم رقم 216/85 المؤرخ في : 20/08/1985 المحدد لكيفية منح المرتبات للوظائف العليا
 - ✓ المرسوم 307/07 المؤرخ في : 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- رابعا : الرسائل الجامعية**
- سنة أحمد: حقوق الموظف العمومي دراسة مقارنة :رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2005.
- خامسا: الجرائد والمجلات**
- جريدة الفجر العدد 4145 ليوم 2014/05/22

الفهرس

مقدمة

ص -1-

الفصل الأول: مفهوم الموظف العمومي في ظل

التشريع الجزائري ص 4-23

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاء

ص 6

ص **المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه -**

11-7

ص **المطلب الثاني : مفهوم الموظف في القضاء**

13-12

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع

الجزائري ص14

المطلب الأول: مفهوم الموظف في القوانين المختلفة
ص14

الفرع الأول : مفهوم الموظف في القوانين الأساسية
ص14-15

الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية
ص16

المطلب الثاني : مفهوم الموظف في القانون الإداري الجزائري
ص17-18

الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر: 66/ 133-
ص17

الفرع الثاني : مفهوم الموظف في الأمر 06 / 03-
ص18-19

الفرع الثالث: التعريف المقترح
ص20-23

الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف الجزائري ص 24 - 52

ص26 المبحث الأول: تعريف الراتب

ص26- المطلب الأول: تعريف الراتب في الفقه:
ص30

ص- المطلب الثاني : تعريف الراتب في التشريع الجزائري:
ص30 31

ص32 المبحث الثاني: تحديد الراتب

ص32-33 المطلب الأول: نظريات تحديد الراتب
المطلب الثاني : أساليب تحديد المرتب
ص33

ص34- المطلب الثالث السلطة التي تحدد المرتبات
المطلب الرابع : السلطة التي تحدد المرتب في التشريع الجزائري
ص34-37

المبحث الثالث : نظام المرتبات في ظل القوانين السارية
ص38

ص38: المطلب الأول : تصور نظام المرتبات
ص41

ص41- المطلب الثاني: نظام تحديد الرواتب ودفعتها
ص47

لمبحث الرابع :حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري

ص52-48

المطلب الأول: العلاوات المرتبطة بالسلك أو المنصب

ص

50-48:

المطلب الثاني :العلاوات المرتبطة بالعون

ص50

ص-50-

المطلب الثالث:إضافات المرتب

52

خاتمة

ص 56-53

المراجع

الملاحق

الختامة

من خلال هذا البحث توصلت إلى النتائج الآتية :

في الفصل الأول: رغم أن الفقه الغربي والعربي على حد سواء فلا القضاء ولا التشريع لم يتوصلا الى وضع تعريف جامع مانع للموظف العمومي وعلى هذا الأساس يمكن اقتراح تعريف فقهي للموظف الجزائري والذي أورده الأستاذ: سنة أحمد في رسالة ماجستير المذكورة سلباً

تعريف الموظف العمومي الجزائري:

الموظف العمومي هو كل جزائري يعين ويرسم بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة ومصنفة لخدمة مرفق عام إداري مسير بطريقة مباشرة من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ومستوفي للشروط التي يحددها القانون وألا يكون خاضعاً لقانون نموذجي خاص.

أما في الفصل الثاني فقد تطرقت إلى الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف الجزائري مقتصرًا على حق الراتب لأبعاده المالية الصرفة مبعداً الكثير من الحقوق التي لها أثر مالي رغم كونها ذات طابع اجتماعي كالحق في الترقية والحق في التامين على المرض والحق في التامين على الأمومة والحق في تعويضات حوادث العمل والحق على التامين على البطالة والتقاعد وغيرها إلا أننا نقترح كذلك التعريف الذي ورد في رسالة الماجستير سالف الذكر.

الحق في الراتب:

يعتبر الراتب أهم حق للموظف العمومي على وجه الاطلاق وله أهمية بالغة بالنسبة له إذ يمثل نقطة صراع ما بين الموظفين والدولة كما أن للمرتب له أهمية بالغة بالنسبة للتنمية الاقتصادية إن كل من الفقه و التشريع و القضاء اختلفوا في وضع تعريف جامع مانع للمرتب.

أما ما تعلق بتحديد المرتبات فإن هناك عدة معايير ونظريات أهمها نظرية المساومة الجماعية التي تقوم على أن النقابات في بعض الدول هي التي تحدد المرتبات بالتشاور مع ممثلي الحكومة. أما المشرع الجزائري فإنه ابتداء من عام 1974 أخذ بفكرة التحديد المركزي للمرتبات خاصة بعد صدور قانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون العام للعامل فالمرتبات في النظام العام الجزائري تحدد مركزياً لا اعتناقه النظام اللائحي في تحديد طبيعة العلاقة التي تربط الإدارة بالموظف

وتحدد بواسطة ثلاثة أدوات وهي :

1- اتفاقية العمل الفردية.

2- اتفاقية العمل الجماعية.

3- النصوص الأساسية الرسمية.

أما نظام التعويضات فإن المشرع الجزائري أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتمتع بها الموظف في مختلف القوانين و المراسيم المنظمة للوظيفة العامة و كذلك بالنسبة للتعويضات التي يتمتع بها العمال في القطاع العام إلا أنه يلاحظ بأن هذه التعويضات يشوبها عدة عيوب و بالنسبة لحماية المرتبات في التشريع الجزائري فهي محمية في القانون الخاص، و لكن قانون الوظيفة العمومية لم ينص على حماية المرتبات. كما يوجد تناقض ما بين قانون الوظيفة العمومي الصادر بأمر 133/66 المؤرخ في 23/03/1985 فيما يتعلق حصول الموظف على الراتب بعد صدور قرار الوقف عن العمل لسبب تأديبي أو بسبب المتابعة القضائية.

ولم يتم تدارك هذا التناقض بعد صدور القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06

و عليه نقدم الاقتراحات و الملاحظات التالية

1- ضبط تعريف دقيق للموظف العام باعتماد المعيار المختلط المعيار الشكلي والمعيار الموضوعي معا لإزالة كل شبهة أو تفسير في تحديد مفهوم الموظف العام وهذا بتعديل المادة 04 من الأمر 03/06

2- تحديد مفهوم جامع مانع للمرتب وإيراده ضمن النصوص المنظمة للمرتبات وذلك بتعديل المرسوم 304/07 المحدد لنظام الأجور

3- تعديل النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمنح المختلفة والعلاوات وجعلها تتناسب والوظائف المشغولة حتي تكون المرتبات متميزة تحفز الموظف من خلالها على بذل الجهد وتحسين أداء وجودته للتمكن من الترقية الى المناصب والرتب الأعلى

4- الابتعاد على النظام اللاتحي في تحديد الاجور واعتماد طريقة المساومة الجماعية وهذا وفق الشروط الآتية

1- تقنين عملية تحديد الأجور بالمساومة تشريعيًا.

2- تدعيم ممارسة الحق النقابي وحمايته تشريعيًا.

3- أن تكون نقابة الوظيفة العمومية قوية وموحدة.

4- أن يكون هناك اتحاد قوي ما بين الموظفين العموميين.

5 - تعديل نظام التعويضات التي تمنح للموظفين و العمال بتسميات مختلفة و تبايرات متعددة التي أدت إلى تفاوت فاحش في المرتبات ، فنجد بعض الموظفين المحظوظين يتمتعون بتعويضات مقدارها أكبر من المرتب الأساسي الذي يتقاضاه موظفو و عمال في قطاعات أخرى. فالقطاعات التي تمنح تعويضات عالية لموظفيها و عمالها أصبحت هذه القطاعات محتكرة من طرف فئة محظوظة من أفراد المجتمع الجزائري الذين لهم السلطة و النفوذ.

وحتى نحقق تكافؤ الفرص ما بين مختلف القطاعات فلا بد من وضع قانون يحدد كيفية منح هذه التعويضات المختلفة للموظفين في مختلف قطاعات الدولة، وأن يوضع هذا القانون أسس منطقية تحكم هذه التعويضات حسب كفاءة الموظف ونوعية الوظيفة ومشاق وأخطار الوظيفة. والغرض من وضع هذا القانون هو خلق نوع من التوازن ما بين المرتبات في مختلف قطاعات الدولة تحقيقا للعدالة الاجتماعية وأن يكون التفاوت مبني على أسس منطقية وليس على اعتبارات ظرفية وأهواء الحكام. فإذا لم يتدخل المشرع بوضع قانون يحدد المعالم الأساسية لنظام التعويضات وبقية التعويضات متروكة لأهواء الحكام و المسؤولين يحددونها عن طريق القرارات فإن التفاوت الفاحش في المرتبات وعدم التكافؤ الفرص ما بين مختلف فئات الموظفين وعدم العدالة و تفاوت القدرة الشرائية ما بين موظفي الدولة فإنه سوف يبقى قائما.

6- حماية المرتبات بموجب نصوص تلحق بقانون الوظيفة لعمومية وترتب جزاءات تأديبية في حالة ما ثبت التعسف في استعمال السلطة للرؤساء الإداريين خاصة بعد صدور لقرار اوقف التأديبي أو يسب المتابعة الجزائية متى كان الوقف تحفظيا

و على هذا الأساس نقترح المشروع المستقبلي للوظيفة العمومية أن يخصص فصلا كاملا في المرتبات مع التطرق بإسهاب الى الحماية القانونية للمرتبات حتى لا تبقى مرتبات الموظفين في يد السلطة المركزية تنظمها عن طريق المراسيم و القرارات الفوقية و الاقتطاع من المرتبات بصدور قرارات فوقية.

7- تعميم العلاوة التشريعية على جميع الوظائف متى قام الموظف بعمل بطولي أو قدم خدمة جليلة للمرفق الذي يتبعه أو لأمتة ووطنه. وتضمن الحقوق الأخرى متى كان لها أثرا ماليا

1- حق التأمين على المرض :

هذا الحق محمي دستوريا و نص عليه دستور 1989/02/23 في المادة 51 و نص عليه دستور 1996/11/28 في المادة كما نص علي هذا الحق في القانون العام و القانون الخاص. و مما تقدم يتضح لنا بان هذا الحق محمي دستوريا و منصوص عليه في قانون الوظيف العمومي و كذلك القانون الخاص المنظم لعلاقات العمل.

2- حق التأمين على الامومة

نصعلي هذا الحق في هذا الميثاقالوطني لعام 1976 علي صفحة 272، كما نص عليه دستور 1976 في المادة 65/ف2.

اذ تطرق المشروع الجزائري إلى هذا الحق بإسهاب في قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية، مع الإشارة الي أن هناك تشابه كبير ما بين حق التأمينات علي المرض و حق التأمينات علي الامومة.

3- حقالتأمينات على الطفولة

لقي هذا الحق اهتماما كبيرا من طرف المشرع الجزائري سواء في القانون العام أو في القانون الخاص، فالميثاق الوطني لعام 1976 نص علي هذا الحق في الصفحة 272، و الدستور الجزائري لعام 1976 نص علي هذا الحق في المادة 65/ف2، أما القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 فإنه تطرق بإسهاب الي هذا الحق.

4- حق التأمينات عليحوادث العمل

أشار المشرع الجزائري إلى هذا الحق في القانون العام و القانون الخاص، فالميثاق الوطني لعام 1976 أشار الي هذا الحق في الصفحة 218-219، و الدستور الجزائري لعام 1976 نص علي حق العمال في الحماية والأمن في المادة 62 كما نص عليه دستور 1989 في المادة 52 أما الدستور الحالي 1696 فقد نص عليه في المادة 55.

ثم أصدرالمشروع الجزائري القانون 13/83 المؤرخ في1983/07/02المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية،

5- حق التأمين عن العجز

و هذا الحق مخصص للموظفين و العمال الذين أصيبوا بعجز خطير مع انقطاع في تطور حالتهم الصحية و نص هذا الحق في القانون العام والقانون الخاص فالميثاق الوطني لعام 1976 نص علي هذا الحق في صفحة 272_273 .

كما ان الميثاق الوطني لعام 1986 نص على هذا الحق في صفحة 175 كما ان هذا الحق نص عليه دستور 1976 في المادة 74 اما دستور 1989 فقد نص عليه في المادة 198 و دستور 1996 نص عليه في المادة 59.

6- حق التأمين على الوفاة : ان هذا الحق يهدف الى افادة ذوي حقوق المؤمن له وهم:

*الزوجة .الاولاد المكفولين.الاصول المؤمن لهم.

و هذا الحق يقدر باثنى عشر(12) مرة مبلغ الاجر الشهري للموظف، و نص على هذا الحق القانون العام والقانون الخاص.

7-حق التأمين على الشيخوخة :

يهدف هذا الحق تعويض أولئك الذين تتوقف قدرتهم على العمل بسبب كبر سنهم. ونص الميثاق الوطني لعام 1976 في صفحة 218 على ان الدولة سوف تتخذ التدابير اللازمة لحماية العمال من المرض و كبر السن كما نص هذا الميثاق في صفحة 175 على حماية المسنين و المعوزين اما امر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 فانه لم يتطرق الى هذا الموضوع وكذا المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 1985/03/23. اما القانون الاساسي العام للعامل فانه تطرق في المادة التاسعة منه على ان الدولة تحمي العامل من اثار الشيخوخة.

8-حق التأمين على البطالة :

رغم سنوات الرخاء التي عاشتها الجزائر خلال السبعينات ولكن رغم هذا فإن هناك تلميحات من المشرع الجزائري سواء في القانون العام او القانون الخاص. فالميثاق الوطني لعام 1976 نص في صفحة 218 على حماية العمال من تقلبات الدهر ونكبات الحياة ونفس المسلك سلكه 1986 على صفحة 175. كما ان القانون الاساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 نص في المادة 190 على حماية العمال من نكبات الحياة. ولم يتطرق المشرع الجزائري الى حق البطالة إلا بعد ظهور الازمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر في التسعينات على وجه الخصوص ومواكبة لروح العصر اصدر المشرع الجزائري المرسوم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 الخاص بالتأمين على البطالة. وهذا المرسوم يطبق على العمال الذين ينتمون للقطاع الاقتصادي والذين فقدوا مناصب عملهم بصفة غير إرادية و لأسباب اقتصادية.

9-حق معاش التقاعد

يلاحظ بان المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لهذا الحق ونص عليه في القانون الخاص ،ومن ناحية أخرى فان المشرع الجزائري ساير روح العصر وأصدر تشريعا خاصا بالتقاعد،ونصا خاصا متعلقا بالتقاعد المسبق،وهذا حفاظا على حقوق الموظفين والعمال ،كما ان المشرع الجزائري يهدف من وراء صدور هذا النص حماية العمال من التسريح الناجم عن تقليص عدد العمال،كما يهدف المشرع الجزائري من وراء هذا القانون التخفيف من ظاهرة البطالة من اجل توفير مناصب الشغل للشباب. وهذا ما نص عليه المشرع في قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بقانون التقاعد والمرسوم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المحدد لإجراءات الحصول على التقاعد،فانه حدد الشروط الازمة للحصول على التقاعد المسبق.

10-الحق في الخدمات الاجتماعية

أما بالنسبة لحق الخدمات الاجتماعية المقررة للموظف و العامل فانه تهدف الى المساهمة في رفع مستوى معيشة الموظفين و العمال و عائلاتهم و تنمية شخصيتهم عن طريق تحسين * ظروفهم في مجالات: الصحة والسكن..... إلخ

تمت بعون الله وحفظه



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم
قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلاعات

<p>الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة WWW.JORADP.DZ الطبع والاشتراك المطبعة الرسمية</p>	<p>الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا</p>	<p>بلدان خارج دول المغرب العربي</p>	<p>الاشتراك سنوي</p>
<p>حي البساتين، بئر مراد رايس، ص.ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63 الفاكس 021.54.35.12 ح.ج.ب 50-3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتنمية الريفية 060.300.0007 68 KG حساب العملة الأجنبية للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتنمية الريفية 060.320.0600.12</p>	<p>سنة</p> <p>سنة</p> <p>2675,00 د.ج</p> <p>5350,00 د.ج</p> <p>تزد عليها نفقات الإرسال</p>	<p>سنة</p> <p>سنة</p> <p>1070,00 د.ج</p> <p>2140,00 د.ج</p>	<p>النسخة الأصلية</p> <p>النسخة الأصلية وترجمتها</p>

ثمن النسخة الأصلية 13,50 د.ج
ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 27,00 د.ج
ثمن العدد الصادر في السنين السابقة : حسب التسعيرة.
وتسلم الفهارس مجاناً للمشاركين.
المطلوب إرفاق لفيفة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان.
ثمن النشر على أساس 60,00 د.ج للسطر.

فهرس

اتفاقيات واتفاقات دولية

مرسوم رئاسي رقم 07 - 285 مؤرخ في 12 رمضان عام 1428 الموافق 24 سبتمبر سنة 2007، يتضمن التصديق على الاتفاق البحري بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة جمهورية الكونغو، الموقع بالجزائر في 27 مايو سنة 2006..... 4

مراسيم تنظيمية

مرسوم رئاسي رقم 07 - 304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم..... 8

مرسوم رئاسي رقم 07 - 305 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة..... 13

مرسوم رئاسي رقم 07 - 306 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة..... 14

مرسوم رئاسي رقم 07 - 307 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية..... 15

مرسوم رئاسي رقم 07 - 308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم..... 17

مرسوم رئاسي رقم 07 - 309 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يتضمن الموافقة على الملحق رقم 1 بالعقد المؤرخ في 24 مارس سنة 2001 للبحث عن المحروقات واستغلالها في المساحة المسماة "قارة تيسليت" (الكتلة: 245 جنوب) المبرم بمدينة الجزائر في 30 يوليو سنة 2007 بين الشركة الوطنية "سوناطراك" وشركة "روزنيفت سترويترانسغاز ليميتد"..... 25

مراسيم فردية

مراسيم رئاسية مؤرخة في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، تتضمن إنهاء مهام مديري للتجارة في الولايات..... 25

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام مدير الإدارة والوسائل بوزارة التهيئة العمرانية والبيئة - سابقا..... 26

مرسومان رئاسيان مؤرخان في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمنان إنهاء مهام مديري للصحة والسكان في الولايات..... 26

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي في مدينة باتنة..... 26

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام مديري للثقافة في الولايات..... 26

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام نائب مدير بوزارة الصيد البحري والموارد الصيدية..... 26

فهرس (تابع)

- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير الموارد البشرية والتقنيات الحديثة للإعلام والاتصال بوزارة التجارة 26
- مراسيم رئاسية مؤرخة في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، تتضمن تعيين مديرين للتجارة في الولايات 26
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير دراسات بوزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة 27
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير الإدارة والوسائل بوزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة 27
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مديرين للصحة والسكان في الولايات 27
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي في مدينة باتنة 27
- مرسومان رئاسيان مؤرخان في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمنان تعيين مديرين للثقافة في الولايات 27
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية في ولاية المدية 28
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير الغرفة الولائية للصيد البحري وتربية المائيات بعين تموشنت 28

قرارات، مقررات، آراء

وزارة الشؤون الخارجية

- قرار مؤرخ في 2 شعبان عام 1428 الموافق 15 غشت سنة 2007، يحدد كفاءات توظيف الملحقين الدبلوماسيين على أساس الشهادة 28

اتفاقيات واتّفاقات دولية

- رغبة منهما في تعزيز علاقاتهما الاقتصادية والتجارية وإرساء أسس التعاون المشترك في المجال البحري بغية تنمية وتسهيل وتنظيم النقل البحري بينهما واستغلال موانئهما وأساطيلهما البحرية التجارية الوطنية بهدف تحقيق التنمية المشتركة لما فيه مصلحة البلدين،

اتفقتا على ما يأتي :

المادة الأولى

أهداف الاتفاق

يهدف هذا الاتفاق إلى :

- ترقية وتطوير الملاحة البحرية وصناعة النقل البحري بين البلدين طبقا للمقاييس الدولية في هذا الميدان،
- تنظيم العلاقات والأنشطة البحرية بين البلدين وضمان تنسيق أفضل،
- وضع سياسة موحدة تركز على مبدأ المشاركة والتكامل بين أساطيل البلدين في النقل والمبادلات التجارية البحرية،
- العمل على إزالة العوائق التي تعرقل تنمية عمليات النقل البحري بين البلدين،
- تنسيق أنشطتهما في مجال المراقبة والإرشاد والإنقاذ في البحر، والوقاية والمكافحة ضد تلوث البيئة البحرية وكذا تبادل المعلومات بين البلدين قصد ضمان أحسن ظروف الأمن والسلامة لقطاع الملاحة ولصناعة النقل البحري في كلا البلدين،
- التعاون في مجال التشغيل المتبادل للربابنة وضباط البحرية التجارية والمهندسين البحريين والبحارة على متن سفن الطرفين المتعاقدين،
- التنسيق بين التشريعات البحرية للبلدين،
- تنسيق المواقع في المحافل والمنظمات البحرية الإقليمية والدولية،

مرسوم رئاسي رقم 07 - 285 مؤرخ في 12 رمضان عام 1428 الموافق 24 سبتمبر سنة 2007، يتضمن التصديق على الاتفاق البحري بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة جمهورية الكونغو، الموقع بالجزائر في 27 مايو سنة 2006.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على تقرير وزير الشؤون الخارجية،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادة 77-9 منه،

- وبعد الإطلاع على الاتفاق البحري بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة جمهورية الكونغو، الموقع بالجزائر في 27 مايو سنة 2006.

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يصدّق على الاتفاق البحري بين

حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة جمهورية الكونغو، الموقع بالجزائر في 27 مايو سنة 2006. وينشر في الجريدة الرّسّميّة للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسّميّة

للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حررّ بالجزائر في 12 رمضان عام 1428 الموافق 24

سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة

اتفاق بحري بين حكومة الجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية وحكومة جمهورية الكونغو

إنّ حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية وحكومة جمهورية الكونغو،

5 - "السلطة المينائية" :

الإدارة المكلفة بالموانئ في كل من البلدين.

6 - "الشاحن" :

كل مورد أو مصدر للبضائع عن طريق البحر.

المادة 3

تطبيق التشريعات الوطنية

1 - تطبق التشريعات السارية لدى كل من الطرفين المتعاقدين فيما يتعلق بالامتيازات والحقوق الخاصة بالعلم الوطني في مجال النقل الساحلي وخدمات الإنقاذ والجر والإرشاد وكذا الخدمات الأخرى المخصصة للشركات الوطنية.

2 - تخضع سفن كل من الطرفين المتعاقدين وطواقمها وركابها وحمولتها، خلال تواجدها في المياه الخاضعة للولاية القانونية الوطنية للطرف المتعاقد الآخر، لتشريع هذا الطرف الأخير.

المادة 4

جنسية السفن ووثائقها

يعترف كل من الطرفين المتعاقدين بجنسية سفن الطرف الآخر طبقا للمستندات الموجودة على متن هذه السفن والصادرة عن السلطات البحرية المختصة للطرف المتعاقد الآخر، وفقا لقوانينه وتنظيماته.

يعترف كل من الطرفين المتعاقدين بالمستندات القانونية الدولية الموجودة على متن سفينة الطرف المتعاقد الآخر والخاصة ببنائها وتجهيزاتها وقوتها وقياس الحمولة وكذا أية شهادة ووثيقة أخرى صادرة عن السلطات البحرية المختصة للطرف الذي ترفع السفينة علمه، وفقا لقوانينه السارية.

تعفى سفن أي من الطرفين المتعاقدين التي تحمل شهادات قياس الحمولة الصادرة بصفة قانونية من إعادة قياس الحمولة. ويحدد قياس الحمولة الصافية أو الإجمالية المستخدمة كأساس لحساب رسوم الحمولة، طبقا لأحكام الاتفاقيات الدولية.

المادة 5

معاملة السفن بالموانئ

يمنح كل من الطرفين المتعاقدين بموانئهم لسفن الطرف المتعاقد الآخر معاملة مماثلة لتلك التي يعامل بها سفنهم فيما يتعلق بحرية الدخول إلى الموانئ والخروج منها

- التعاون في مجال تسيير واستغلال الموانئ وصيانة وإصلاح السفن،

- تطوير العلاقات التي تخدم مصلحة البلدين في المجال البحري وذلك على أساس مبدأ العدالة، المعاملة بالمثل، وسيادة الدولتين،

- ترقية التعاون بين المتعاملين الاقتصاديين في القطاعين البحري والموانئ للطرفين المتعاقدين.

المادة 2

التعاريف

لأغراض هذا الاتفاق يقصد بالعبارات الآتية :

1 - "السلطة البحرية المختصة" :

أ) بالنسبة للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : الوزير المكلف بالبحرية التجارية والموانئ أو من ينوب عنه،

ب) بالنسبة لجمهورية الكونغو : الوزير المكلف بالبحرية التجارية والموانئ أو من ينوب عنه.

2 - "الشركة البحرية" :

كل شركة تتوفر فيها الشروط الآتية :

أ) تكون تابعة فعلا للقطاع العام و/ أو الخاص في أحد البلدين أو كليهما،

ب) يكون مقرها الاجتماعي بإقليم أحد الطرفين،

ج) يكون معترفا بها كشركة بحرية من قبل السلطة البحرية المختصة.

3 - "سفينة طرف متعاقد" :

كل سفينة تجارية مسجلة في بلد ذلك الطرف وترفع علمه طبقا لقوانينه.

غير أن هذه العبارة لا تشمل السفن الحربية والسفن التي هي في خدمة الدولة وسفن البحث العلمي وسفن الصيد البحري والسفن والوحدات البحرية المستعملة لأغراض غير تجارية.

4 - "مضو الطاقم" :

كل شخص مدرج اسمه في سجل طاقم السفينة، بما في ذلك الربان، ويقوم بمهام مرتبطة بقيادة السفينة وإدارتها وصيانتها، ويكون حائزا على وثيقة تثبت صفته كبحار.

السفينة بالميناء شريطة أن يكونوا مدرجين في سجل طاقم السفينة وفي القائمة المرسلة إلى سلطات الطرف المتعاقد الآخر.

يرخص للأشخاص الحاملين لوثائق التعريف الصادرة عن أحد الطرفين المتعاقدين والمشار إليها في المادة الثامنة، مهما كانت وسيلة النقل المستعملة، بدخول إقليم الطرف المتعاقد الآخر لغرض الالتحاق بسفينتهم أو الانتقال على متن سفينة أخرى أو الإقامة بذلك الإقليم لأسباب صحية أو للعودة إلى بلادهم.

تمنح تأشيرات الدخول أو العبور اللازمة للتواجد بإقليم أحد الطرفين المتعاقدين، بطلب من الطرف المتعاقد الآخر، للأشخاص الحاملين لوثائق التعريف المذكورة في المادة 8 والذين يحملون جنسية أحد الطرفين المتعاقدين. يحتفظ كل من الطرفين المتعاقدين بحقه في رفض الدخول إلى إقليمه لأي شخص يعتبر تواجده به غير مرغوب فيه.

المادة 10

ممارسة النقل البحري

1 - يعمل الطرفان المتعاقدان على :

- إنشاء خط ملاحى منتظم ومشارك يربط بين موانئ كلا البلدين،

- تنظيم عمليات النقل البحري بين البلدين لاستغلال أمثل لأسطوليهما البحريين،

- الاستغلال المشترك لخطوط بحرية من طرف شركاتهما البحرية.

2 - يحق لسفن كل من الطرفين المتعاقدين الملاحة بين موانئهما المفتوحة للتجارة الدولية، وكذا نقل الركاب والبضائع بين الطرفين المتعاقدين وكذا بين كل واحد منهما والبلدان الأخرى.

3 - يمكن للسفن التي ترفع علم دولة أخرى، والمستأجرة من طرف الشركات البحرية التابعة لأحد الطرفين المتعاقدين، المشاركة في نقل البضائع المتبادلة في إطار التجارة الخارجية الثنائية للطرفين المتعاقدين.

المادة 11

الممثلات الخاصة بشركات النقل البحري

يحق لشركات النقل البحري لكل من الطرفين المتعاقدين أن تكون لها في إقليم الطرف المتعاقد الآخر المصالح الضرورية لنشاطها البحري، وفقا للتشريعات النافذة لدى هذا الطرف المتعاقد الآخر.

والرسو بها واستعمال جميع التسهيلات التي تمنحها للملاحة والنشاطات التجارية، سواء بالنسبة للسفن وطواقمها أو للركاب والبضائع. ويتعلق هذا الإجراء خاصة بأماكن الرسو وتسهيلات الشحن والتفريغ.

المادة 6

الحقوق والرسوم المرفئية

تسدّد الحقوق والرسوم المرفئية وأتعاب الخدمات والمصاريف الأخرى المستحقة على سفن أحد الطرفين المتعاقدين الناجمة خلال تواجدها بموانئ أو مياه الطرف المتعاقد الآخر، وفقا للتشريع الساري في هذا البلد.

المادة 7

منظمات الشاحنين

بهدف ترقية التعاون بين البلدين في مجال منظمات الشاحنين، يعمل الطرفان المتعاقدان على توحيد مواقفهما في المنظمات الإقليمية والدولية للدفاع عن المصالح المشتركة بينهما.

المادة 8

وثائق تعريف البحارة

يعترف كل من الطرفين المتعاقدين بوثائق تعريف البحارة الصادرة عن السلطات البحرية المختصة للطرف المتعاقد الآخر ويمنح لحاملي تلك الوثائق الحقوق المنصوص عليها في المادة 9 من هذا الاتفاق.

إن وثائق التعريف المذكورة أعلاه هي :

- بالنسبة للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : "دفتر الملاحة البحرية".

- وبالنسبة لجمهورية الكونغو : "الدفتر المهني البحري".

المادة 9

الحقوق المعترف بها للبحارة حاملي وثائق التعريف

تخول وثائق التعريف المذكورة في المادة 8 من هذا الاتفاق لحامليها حق النزول إلى البر خلال رسو

لهما بهدف الاستغلال الأمثل للقدرات المتاحة بالنسبة لتبادل المعلومات والخبرات. يسهل كل طرف متعاقد قبول رعايا الطرف المتعاقد الآخر قصد التكوين النظري والتطبيقي والتأهيل والتحسين والتدريب وتبادل التجارب.

المادة 17

الاعتراف بالشهادات والمؤهلات

يعترف كل طرف متعاقد بالشهادات المهنية البحرية ومؤهلات الملاحة البحرية الممنوحة والمعتمدة من قبل الطرف المتعاقد الآخر، شريطة أن يتوفر فيها الحد الأدنى من التكوين والتأهيل المنصوص عليه في الاتفاقيات الدولية السارية.

المادة 18

التشريعات البحرية الوطنية

يعمل الطرفان المتعاقدان قدر المستطاع على تجانس وتوحيد تشريعاتهما المتعلقة بالأنشطة البحرية والمينائية.

المادة 19

العلاقات الإقليمية والدولية

يعمل الطرفان المتعاقدان على توحيد مواقفهما في المنظمات والمؤسسات والمؤتمرات والمحافل الإقليمية والدولية ذات العلاقة بالنشاط البحري والمينائي. ويعملان أيضا على التنسيق بينهما عند انضمامهما إلى الاتفاقيات والمعاهدات البحرية الدولية، بما يدعم أهداف هذا الاتفاق.

المادة 20

اللجنة البحرية المشتركة

لضمان تطبيق فعال لهذا الاتفاق وفي إطار ترسيخ مبدأ التشاور والحوار بينهما، يتم إنشاء لجنة بحرية مشتركة مشكلتة من ممثلي الإدارات البحرية والمينائية وخبراء معينين من قبل الطرفين المتعاقدين.

تجتمع هذه اللجنة البحرية المشتركة بطلب من أحد الطرفين المتعاقدين في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر من تقديم الطلب.

وفي حالة تنازل هذه الشركات عن حقها المنصوص عليها في الفقرة السابقة، يمكنها أن تعين لتمثيلها أية شركة بحرية مرخص لها وفقا للتشريع الساري في إقليم الطرف المتعاقد الآخر.

المادة 12

الاستثمار المشترك

يعمل الطرفان المتعاقدان على تشجيع إنشاء مشاريع وشركات استثمار مشتركة في المجال البحري وتطوير أساطيلهما البحرية وأنشطة موانئهما وكذا إبرام اتفاقيات خاصة لهذا الغرض بين القطاعات المعنية في البلدين.

المادة 13

تسديد تكاليف الشحن

يتم تسديد تكاليف الشحن في إطار عمليات النقل البحري بين الطرفين المتعاقدين، بعملة قابلة للتحويل بحرية ومقبولة من طرفيهما، طبقا لتشريع الصرف الساري في كل من البلدين.

المادة 14

الحوادث في البحر

في حالة وقوع حوادث بحرية في المياه الخاضعة للولاية القانونية لأحد الطرفين المتعاقدين، تقوم السلطات المختصة لكلا الطرفين المتعاقدين بالتعاون قدر الإمكان لتقديم العون والمساعدة وفقا للاتفاقيات الدولية السارية.

المادة 15

تسوية النزاعات على متن السفن

في حالة نشوء أي نزاع يتعلق بالنشاط البحري على متن سفينة تابعة لأحد الطرفين المتعاقدين أثناء تواجدها في ميناء أو مياه الطرف المتعاقد الآخر، يمكن للسلطات البحرية المختصة للطرف الأخير التدخل لفض النزاع وديا. وإذا تعذر ذلك، يخطر الممثل الرسمي للدولة التي تحمل السفينة علمها وإذا لم يسو النزاع، يطبق التشريع الساري في البلد الذي توجد فيه السفينة.

المادة 16

التكوين في المجال البحري والمينائي

يعمل الطرفان المتعاقدان على تنسيق أنشطة مراكز ومدارس التكوين البحري والمينائي التابعة

المادة 21

دخول الاتفاق حيز التطبيق وتعديله
وإنهاءه وتسوية الخلافات

(أ) يخضع هذا الاتفاق للتصديق طبقا للإجراءات القانونية المعمول بها في بلد كل من الطرفين المتعاقدين ويصبح ساري المفعول في اليوم الثلاثين (30) بعد التصديق عليه من قبل البلدين.

(ب) يبقى هذا الاتفاق ساري المفعول لمدة خمس (5) سنوات ويجدد ضمنا ما لم يخطر أحد الطرفين المتعاقدين الطرف الآخر كتابيا وبالطرق الدبلوماسية، بنيته في إنهاء العمل به ستة (6) أشهر على الأقل قبل موعد انتهاء مدة صلاحيته.

(ج) يمكن تعديل هذا الاتفاق في أي وقت بالرضا المتبادل للطرفين المتعاقدين. يدخل التعديل حيز التنفيذ في اليوم الثلاثين (30) بعد التصديق عليه من قبل البلدين.

(د) كل خلاف يتعلق بتفسير أو تطبيق هذا الاتفاق يتم تسويته وديا على مستوى اللجنة البحرية المشتركة، وإذا تعذر ذلك، فمن خلال القناة الدبلوماسية.

وإثباتا لذلك، قام الموقعان أدناه المفوضان قانونا، بالتوقيع على هذا الاتفاق.

حرر هذا الاتفاق بالجزائر في 27 مايو سنة 2006، من نسختين أصليتين باللغتين العربية والفرنسية، وللنصين نفس الحجية القانونية.

من حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	من حكومة جمهورية الكونغو
محمد مغلاوي وزير النقل	لويس ماري نومبو - مافونكو وزير النقل البحري والبحرية التجارية

مراسيم تنظيمية

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 8 و114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

الفصل الأول الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المادة 2 : تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافا وأقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته.

تحدد المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا والدرجات والأرقام الاستدلالية الموافقة طبقا للجدول الآتي :

مرسوم رئاسي رقم 07 - 304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 67-6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المواد 8 و114 إلى 126 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتعلق بتعويض الخبرة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف	الجمجمة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	ج
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ب
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	أ
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

المادة 3 : يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة، طبقا للجدول الآتي :

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	* البكالوريا. * شهادة تقني.
ب	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
أ	11	* ليسانس. * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). * شهادة الدراسات العليا (DES).
	12	* شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. * ماجستير نظام "ل م د" (LMD). * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
أ	14	* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
	15	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	16	* دكتوراه في الطب العام.
	17	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 1	* ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.
	قسم فرعي 2	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
	قسم فرعي 3	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي).
خارج الصنف	قسم فرعي 4	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 5	* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).
	قسم فرعي 6	* التأهيل الجامعي.
	قسم فرعي 7	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.

المادة 6 : يكافئ الراتب الأساسي الالتزامات القانونية الأساسية للموظف.

المادة 7 : تكافئ التعويضات التبعية الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به.

وتكافئ العلاوة المردودية والأداء.

المادة 8 : تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، بخمسة وأربعين ديناراً (45 دج).

المادة 4 : للموظف، بعد أداء الخدمة، الحق في راتب يشتمل على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي،
- العلاوات والتعويضات.

المادة 5 : ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية.

وينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية .

وتحدد المعايير التي تضبط تطورها بموجب مرسوم.

الفصل الثاني الخبرة المهنية

المادة 9 : يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة.

المادة 10 : تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة.

المادة 11 : تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه :

المدة القصوى	المدة المتوسطة	المدة الدنيا	الترقية في الدرجة
(3 سنوات و6 أشهر)	(3 سنوات)	(سنتان و6 أشهر)	من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة
42 سنة	36 سنة	30 سنة	المجموع : 12 درجة

* 1,4 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية،
* 0,7 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أخرى.

الفصل الثالث أحكام انتقالية

المادة 17 : يعاد تصنيف الموظف في الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، في الصنف المطابق للتصنيف الجديد لرتبته وفي نفس الدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم.

المادة 18 : إذا كان الراتب الشهري للموظف بعد إعادة تصنيفه أقل من الراتب الذي كان يدفع له قبل بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين.

ويستفيد، زيادة على ذلك، من مبلغ يوافق الترقية في درجتين في صنف ترتيبه.

ويدفع فارق الدخل والمبلغ الموافق للترقية في درجتين بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط الموظف.

المادة 19 : في انتظار المصادقة على النصوص التنظيمية التي تحكم النظم التعويضية، يحتفظ الموظفون والأعوان العموميون، المنصوص عليهم في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بالاستفادة من العلاوات والتعويضات التي كانت تدفع لهم عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم باستثناء تعويض التبعية وتعويض التبعية الخاصة والتعويض الخاص الإجمالي وتعويض الخدمة العمومية المحلية وتعويض البحوث الجمركية

المادة 12 : يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و4 و2 من ضمن عشرة (10) موظفين.

وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين (2) للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد، على التوالي، بستة (6) وأربعة (4) ضمن عشرة (10) موظفين.

المادة 13 : تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 14 : يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه.

المادة 15 : يعاد تصنيف الموظف الذي رُقّي إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية.

ويحتفظ بباقي الأقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة.

المادة 16 : إذا كان الموظف قد مارس نشاطا مدفوع الأجر قبل توظيفه، فإنه يستفيد بعد ترسيمه في رتبته، من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة بمعدل :

مرسوم رئاسي رقم 07 - 305 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأصوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 67-6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 17 منه،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل.

يرسم ما يأتي:

المادة الأولى: يهدف هذا المرسوم إلى تعديل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل.

المادة 2: تعدل الفقرة 5 من المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 والمذكور أعلاه، و تحرر كما يأتي:

" المادة 3 :

يساوي تعويض الخبرة المهنية نسبة 2,5 % من الرقم الاستدلالي الأساسي عن كل سنة من العمل في الوظيفة العليا وهذا في حدود 60 % ."

والتعويض التكميلي والتعويض التكميلي عن الدخل وكذا تعويض أداء الخدمة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 92-35 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 والمتضمن تأسيس تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية.

المادة 20 : يتم حساب العلاوات والتعويضات التي يستمر الموظفون في الاستفادة منها تطبيقا للمادة 19 أعلاه، طبقا للتنظيم المعمول به عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم.

الفصل الرابع أحكام ختامية

المادة 21 : تنشأ لجنة وزارية مشتركة تكلف بإبداء رأي تقني مسبق في جميع المسائل المتعلقة بالرواتب، لا سيما :

- تصنيف الرتب وكل منصب شغل منصوص عليه في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه،

- الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا،

- النظم التعويضية.

يرأس اللجنة المدير العام للوظيفة العمومية، وتضم زيادة على ذلك:

- ممثلا عن وزارة المالية،

- ممثلا عن المؤسسة أو الوزارة المعنية.

المادة 22 : تسري أحكام هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008 مهما يكن تاريخ المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة ونشرها.

المادة 23 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم.

المادة 24 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة

المادة 3 : يعدل الجدول المنصوص عليه في المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

القسم	المنفذ	الرقم الاستدلالي الأساسي	الرقم الاستدلالي الأساسي مع الزيادة المطابقة لعدد سنوات الممارسة											
			سنتان (2)	4 سنوات	6 سنوات	8 سنوات	10 سنوات	12 سنة	14 سنة	16 سنة	18 سنة	20 سنة	22 سنة	24 سنة
أ	1	2900	3045	3190	3335	3480	3625	3770	3915	4060	4205	4350	4495	4640
	2	3050	3203	3355	3508	3660	3813	3965	4118	4270	4423	4575	4728	4880
ب	1	3200	3360	3520	3680	3840	4000	4160	4320	4480	4640	4800	4960	5120
	2	3350	3518	3685	3853	4020	4188	4355	4523	4690	4858	5025	5193	5360
ج	1	3500	3675	3850	4025	4200	4375	4550	4725	4900	5075	5250	5425	5600
	2	3650	3833	4015	4198	4380	4563	4745	4928	5110	5293	5475	5658	5840
د	1	3800	3990	4180	4370	4560	4750	4940	5130	5320	5510	5700	5890	6080
	2	3950	4148	4345	4543	4740	4938	5135	5333	5530	5728	5925	6123	6320
هـ	1	4100	4305	4510	4715	4920	5125	5330	5535	5740	5945	6150	6355	6560
	2	4250	4463	4675	4888	5100	5313	5525	5738	5950	6163	6375	6588	6800
و	1	4400	4620	4840	5060	5280	5500	5720	5940	6160	6380	6600	6820	7040
	2	4550	4778	5005	5233	5460	5688	5915	6143	6370	6598	6825	7053	7280
ز	قسم وحد	4700	4935	5170	5405	5640	5875	6110	6345	6580	6815	7050	7285	7520

مرسوم رئاسي رقم 07 - 306 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 67 و6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 17 منه،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم،

المادة 4 : يعاد تصنيف الموظف أو العون العمومي الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة في الشبكة المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه، في نفس الصنف والقسم والدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

المادة 5 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 6 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة

المادة 4 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 387-91 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1412 الموافق 16 أكتوبر سنة 1991 والمذكور أعلاه وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 78-94 المؤرخ في 28 شوال عام 1414 الموافق 9 أبريل سنة 1994 والمذكور أعلاه، المتعلقة بالتعويض التكميلي الشهري الممنوح لشاغلي الوظائف العليا في الدولة.

المادة 5 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 6 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة



مرسوم رئاسي رقم 07 - 307 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77-6 و 125 (الفقرة الأولى) منه،

وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 14 منه،

وبمقتضى المرسوم رقم 86-179 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1406 الموافق 5 غشت سنة 1986 والمتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة،

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 14 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين والأعوان العموميين الذين يشغلون مناصب عليا هيكلية ووظيفية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 2 : يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط بمرتبه.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-387 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1412 الموافق 16 أكتوبر سنة 1991 والمتضمن تأسيس تعويضات لفائدة الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-78 المؤرخ في 28 شوال عام 1414 الموافق 9 أبريل سنة 1994 والمتضمن منح تعويض تكميلي لفائدة الموظفين والأعوان العموميين غير المصنفين في السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، المعدل والمتمم،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد النظام التعويضي الذي يطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

المادة 2 : يستفيد أصحاب الوظائف العليا في الدولة من تعويض شهري عن التمثيل يحسب على أساس المرتب طبقا للجدول الآتي :

النسب	الأصناف والأقسام
40 %	أ 1، أ 2
45 %	ب 1، ب 2، ج 1، ج 2
50 %	د 1، د 2، هـ 1
55 %	هـ 2، و 1، و 2، ز

المادة 3 : يستفيد شاغلو الوظائف العليا في الدولة الذين احتفظوا بالمرتب المرتبط بمرتبتهم طبقا لأحكام المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، من تعويض التمثيل الذي يُحتسب استنادا إلى مرتب الوظيفة العليا التي يشغلونها.

الفصل الأول

المناصب العليا الوظيفية والمناصب العليا
الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة

المادة 3 : تتم الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا الوظيفية وبالمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة، طبقا للجدول الآتي :

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية	25	35	45	55	75	105	145	195	255	325	405	495	595	705

الفصل الثاني

المناصب العليا في المؤسسات العمومية

المادة 7 : يستفيد شاغلو المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكذا كل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من زيادة استدلالية تنتج عن تصنيف المؤسسة والمستوى السلمي للمنصب المشغول.

المادة 8 : تصنف المؤسسات العمومية المذكورة في المادة 7 أعلاه، في ثلاثة (3) أصناف، "أ" و "ب" و "ج".

ينقسم الصنف "أ" إلى أربعة أقسام، يشتمل كل قسم منها على خمسة مستويات سلمية : م، م، م-1، م-2، م-3.

وينقسم كل من الصنفين "ب" و "ج" إلى ثلاثة أقسام، يشتمل كل قسم منهما على أربعة مستويات سلمية : م، م، م-1، م-2.

وتوافق كل مستوى سلمي زيادة استدلالية طبقا للجدول الآتي :

المادة 4 : تحدد الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه، بالاستناد إلى ما يأتي :

- مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي،
- أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي،
- طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي.

المادة 5 : تحدد الزيادة الاستدلالية بموجب :

- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف أسلاك الموظفين فيما يخص المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي،

- النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة وسيرها فيما يخص المناصب العليا ذات الطابع الهيكلية.

المادة 6 : يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الأصناف	المستويات السلمية				
	م	م	م	م-1	م-2
أ	1	1200	720	432	259
	2	1008	605	363	218
	3	847	508	305	183
	4	711	427	256	154
ب	1	597	358	215	129
	2	502	301	181	108
	3	422	253	152	91
ج	1	354	212	127	76
	2	297	178	107	64
	3	250	150	90	54

للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة، عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، طبقا للجدول المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه، ضمن الصنف والقسم الموافقين.

المادة 16 : تكون الزيادة الاستدلالية مانعة لكل العلاوات والتعويضات المرتبطة بالمنصب العالي ولا سيما تعويض المسؤولية.

المادة 17 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما الأحكام المتعلقة بتصنيف المناصب العليا ودفع رواتبها.

المادة 18 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 19 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة



مرسوم رئاسي رقم 07 - 308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات توظيف الأمان المتماقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77 - 6 و 125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المواد من 19 إلى 24 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

يرسم ما يأتي:

المادة الأولى: تطبيقا لأحكام المواد 19 إلى 24 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

المادة 9 : يستفيد شاغلو المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية المذكورة في المادة 7 أعلاه، من زيادات استدلالية حسب تصنيف المؤسسة التي ينتمون إليها والمستوى السلمي الموافق لها.

يوافق المستوى "م" منصب المسؤول الأول في المؤسسة.

ويوافق المستوى "م" منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام، عند الاقتضاء.

وتخصص المستويات "م-1" و "م-2" و "م-3" للمناصب العليا الأخرى حسب رتبها في التدرج السلمي.

المادة 10 : يستفيد شاغلو المناصب العليا في المؤسسات العمومية التي لا يمكن تصنيفها في الجدول المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه، من الزيادة الاستدلالية الواردة في الجدول المنصوص عليه في المادة 3 أعلاه.

المادة 11 : يمكن لشاغلي المناصب في المؤسسات العمومية المصنفة وظائف عليا في الدولة الاستفادة من الراتب المقابل في جدول الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه، إذا كان أكثر نفعا.

المادة 12 : يتم تصنيف المؤسسات العمومية على أساس المعايير الآتية :

- طبيعة ومشتملات مهام المؤسسة،
- الاختصاص الإقليمي للمؤسسة.

المادة 13 : يحدد تصنيف كل مؤسسة عمومية وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة الوصية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 14 : تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المطبقة على شبكات الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادتين 3 و 8 من هذا المرسوم بخمسة وأربعين دينارا (45 دج).

الفصل الثالث

أحكام انتقالية وختامية

المادة 15 : يعاد تصنيف المؤسسات العمومية المصنفة في إطار المرسوم رقم 86-179 المؤرخ في 5 غشت سنة 1986 و المتعلق بالتصنيف الفرعي

المادة 6 : يؤدي الأعدوان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية.

غير أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها أن تلجأ إلى توظيف أعدوان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم.

المادة 7 : لا يجوز للأعدوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته.

المادة 8 : تُشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بعقد محدد أو غير محدد المدة.

لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير المركزية أو اللامركزية والمؤسسات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 9 : تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يأتي:

- العمال المهنيون،
- أعدوان الخدمة،
- سائقو السيارات ورؤساء الحظائر،
- أعدوان الوقاية والحراس.

المادة 10 : يوظف الأعدوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 11 : يوظف الأعدوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 21 من الأمر

الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

الفصل الأول مقد العمل

المادة 2 : يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، أن تقوم، حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعدوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 3 : يوظف الأعدوان المنصوص عليهم في المادة 2 أعلاه، بموجب عقد مكتوب.

يجب أن يوضح العقد، على الخصوص، ما يأتي:

- تسمية منصب الشغل،
- طبيعة ومدة عقد العمل،
- تاريخ بداية السريان،
- الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)،
- الفترة التجريبية، عند الاقتضاء،
- تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب،
- مكان التعيين.

ويوضح العقد، زيادة على ذلك، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

المادة 4 : يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص :

- لشغل منصب شغل مؤقت،
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل،
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين،
- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

المادة 5 : يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعاً مؤقتاً.

يحدد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 12 : نظراً إلى طبيعة بعض مناصب الشغل أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة، يمكن أن يطلب من الأعدان الخاضعين إلى نظام التعاقد الذين وُظفوا بالتوقيت الكامل، القيام بالعمل ليلاً أو عمل الساعات الإضافية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثاني الحقوق والواجبات

المادة 13 : في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعدان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص، فيما يأتي:

- راتب بعد أداء الخدمة،
- الحماية الاجتماعية والتقاعد،
- العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية،
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية،
- ممارسة الحق النقابي،
- ممارسة حق الإضراب،
- الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبة،
- ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

المادة 14 : يتعين على الأعدان الخاضعين إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم، لا سيما ما يأتي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز،
- الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة،
- التحلي، في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم،

- تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية،

- مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة،

- عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يُمْكِنُوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة،

- السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها،

- الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

المادة 15 : يمكن أن يستفيد الأعدان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة.

الفصل الثالث شروط التوظيف وكيفياته

المادة 16 : لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف،
- أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب،
- أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية،
- أن يتمتع بحقوقه المدنية وأن يكون على خلق حسن،
- ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب.

المادة 17 : يجب على كل مرشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفاً إدارياً قبل توظيفه.

المادة 18 : يتم توظيف الأعدان المتعاقدين، حسب الحالة، عن طريق :

- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة،
- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.

- الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الآخرين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 أو 21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 24: يشتمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه،

- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40 % من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0,70 % عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى، في حدود أقصاها 60 % من الراتب الأساسي،

- وعند الاقتضاء، كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم.

المادة 25: يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، من:

- تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم،

- المنح ذات الطابع العائلي.

المادة 26: يحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة، إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي.

وإذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر، يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل.

المادة 27: تنقسم مناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، إلى عدة مستويات حسب مستوى التأهيل المطلوب.

المادة 28: ينقسم منصب شغل العمال المهنيين إلى أربعة (4) مستويات:

- عمال مهنيون من المستوى الأول،

- عمال مهنيون من المستوى الثاني،

المادة 19: يخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان.

غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.

المادة 20: يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم التوظيف وكذا إجراءات الإعلان المنصوص عليها في المواد 17 و18 و19 أعلاه، بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الرابع الفترة التجريبية

المادة 21: يخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها:

- ستة (6) أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدة،

- شهران (2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها،

- شهر (1) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة (6) أشهر وسنة (1) واحدة.

ويخضع العون المتعاقد، خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون.

المادة 22: يثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية.

وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

الفصل الخامس الراتب

المادة 23: يصنف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:

- الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 أدناه، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في إطار المادتين 19 أو 21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه،

- عمال مهنيون من المستوى الثالث،
- عمال مهنيون من المستوى الرابع.

المادة 29: يوظف العمال المهنيون من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

المادة 30: يوظف العمال المهنيون من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة التكوين المهني المتخصص.

المادة 31: يوظف العمال المهنيون من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 32: يوظف العمال المهنيون من المستوى الرابع من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة التحكم المهني أو شهادة الكفاءة المهنية وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 33: ينقسم منصب شغل أعوان الخدمة إلى ثلاثة (3) مستويات :

- أعوان الخدمة من المستوى الأول،
- أعوان الخدمة من المستوى الثاني،
- أعوان الخدمة من المستوى الثالث.

المادة 34: يوظف أعوان الخدمة من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.

المادة 35: يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب.

المادة 36: يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 37: ينقسم منصب شغل سائقو السيارات ورؤساء الحظائر إلى ثلاثة (3) مستويات :

- سائقو السيارات من المستوى الأول،
- سائقو السيارات من المستوى الثاني،
- سائقو السيارات من المستوى الثالث ورؤساء حظائر.

المادة 38: يوظف سائقو السيارات من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سيطرة (الصف ب).

المادة 39: يوظف سائقو السيارات من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سيطرة (وزن ثقيل) أو رخصة سيطرة (نقل عمومي).

المادة 40: يوظف سائقو السيارات من المستوى الثالث ورؤساء الحظائر من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سيطرة ويثبتون شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، بصفة سائق سيارة.

المادة 41: ينقسم منصب شغل أعوان الوقاية والحراس إلى ثلاث مستويات :

- الحراس،
- أعوان الوقاية من المستوى الأول،
- أعوان الوقاية من المستوى الثاني.

المادة 42: يُوظف في منصب شغل الحارس المرشحون الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

المادة 43: يوظف أعوان الوقاية من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنة واحدة على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية.

المادة 44: يوظف أعوان الوقاية من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنتان (2) على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية.

المادة 45: تصنف مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وتدفع رواتبها، حسب مستوى التأهيل المطلوب، طبقا للشبكة الاستدلالية أدناه:

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	- عامل مهني من المستوى الأول - عون الخدمة من المستوى الأول - حارس
219	2	- سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق السيارة من المستوى الثاني - عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	- سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
288	5	- عامل مهني من المستوى الثالث - عون الخدمة من المستوى الثالث - عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	- عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	- عون الوقاية من المستوى الثاني

ويمكن أن يستفيدوا، زيادة على ذلك، شريطة تقديم المبررات المسبقة، من رخص الغياب دون فقدان راتبهم :

- أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية،
- لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به،
- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

المادة 49 : يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا، في حدود عشرة (10) أيام في السنة.

المادة 50 : يمكن أن يستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم، لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع.

الفصل السادس

أيام الراحة القانونية والعطل والغيابات

المادة 46 : للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

ولهم الحق، زيادة على ذلك، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 47 : يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى.

غير أنه يمكن الإدارة، فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان (2).

المادة 48 : للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادة 60 : تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي،

- التوبيخ،

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام،

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 61 : تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

المادة 62 : تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه. ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر.

المادة 63 : يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.

المادة 64 : لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض، في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء.

المادة 65 : لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي.

كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه.

المادة 66 : تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 67 : يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.

المادة 51 : للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 52 : تستفيد المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 53 : للأم المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنية.

المادة 54 : تعتبر فترة عمل :

- فترة العمل الفعلي،

- فترة العطلة السنوية و عطلة الأمومة،

- الراحات القانونية و الرخص الاستثنائية للغيابات المنصوص عليها في المادتين 48 و 49 أعلاه.

المادة 55 : يمكن العون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة و العامل بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبه و بعد سنتين (2) من الخدمة، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

المادة 56 : تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (1) واحدة و تجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات.

المادة 57 : بعد انقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد، بناء على طلبه، في منصب شغله الأصلي.

المادة 58 : لا يمكن إعادة إدماج العون المتعاقد الذي استفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب الشغل.

الفصل السابع النظام التأديبي

المادة 59 : يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة

- وإما ضمن الشبكة الاستدلالية للرواتب المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

كما يستفيدون من تعويض الخبرة المهنية التي تحسب ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه.

المادة 74 : في انتظار صدور النصوص التنظيمية التي تحكم الأنظمة التعويضية، يحتفظ الأعوان المؤقتون والمتعاقدون بالاستفادة من المنح والتعويضات التي كانت تدفع لهم عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة أو كل تعويض من نفس الطبيعة، كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

ويبقى احتساب العلاوات والتعويضات طبقا للتنظيم المطبق عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

المادة 75 : يتم تنفيذ نظام دفع رواتب الأعوان المنصوص عليهم في المادة 73 أعلاه، مع احترام الحقوق المكتسبة.

إذا كان راتب العون المتعاقد أو المؤقت يقل عن الراتب الذي كان يدفع له عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين.

ويستفيد العون المعني، زيادة على ذلك، من زيادة في تعويض الخبرة المهنية نسبتها 10 % من الراتب الأساسي.

ويدفع فارق الدخل والزيادة في تعويض الخبرة المهنية بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط العون.

المادة 76 : يبقى المستخدمون الأجانب الذين وظفوا في إطار تعاقدية خاضعين للتنظيم المطبق عليهم.

المادة 77 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 78 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

مبد العزيز بوتفليقة

المادة 68 : إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب، دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد إعداره مرتين .

الفصل الثامن نهاية النشاط

المادة 69 : تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل :

- انتهاء العقد،
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض،
- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض،
- التقاعد،
- الوفاة.

المادة 70 : يمكن العون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام.

وخلال هذه الفترة، يتعين على العون أداء المهام والواجبات المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية.

المادة 71 : يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد.

وفي هذه الحالة، يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.

المادة 72 : تعد الهيئة المستخدمة، عند نهاية النشاط، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل وكذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها والفترات الموافقة لها.

الفصل التاسع

أحكام انتقالية و ختامية

المادة 73 : يصنف الأعوان المؤقتون والمتعاقدون العاملون في المؤسسات والإدارات العمومية، عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم، وتدفع رواتبهم، وفق مستوى تأهيلهم، وحسب الحالة :

- إما ضمن الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه،

والمتضمن الموافقة على عقود البحث عن المحروقات واستغلالها المبرمة بمدينة الجزائر في 18 مارس سنة 2006 بين الوكالة الوطنية لتتمين موارد المحروقات (ألنفط) وسوناطراك، شركة ذات أسهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-266 المؤرخ في 27 شعبان عام 1428 الموافق 9 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدّد صلاحيات وزير الطاقة والمناجم،

- وبعد الاطلاع على الملحق رقم 1 بالعقد المؤرخ في 24 مارس سنة 2001 للبحث عن المحروقات واستغلالها في المساحة المسماة "قارة تيسليت" (الكتلة : 245 جنوب) المبرم بمدينة الجزائر في 30 يوليو سنة 2007 بين الشركة الوطنية "سوناطراك" وشركة روزنيفت سترويترانسغاز ليميتد .

- وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يوافق على الملحق رقم 1 بالعقد المؤرخ في 24 مارس سنة 2001 للبحث عن المحروقات واستغلالها في المساحة المسماة "قارة تيسليت" (الكتلة : 245 جنوب) المبرم بمدينة الجزائر في 30 يوليو سنة 2007 بين الشركة الوطنية "سوناطراك" وشركة روزنيفت سترويترانسغاز ليميتد ، وينفذ طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

مبد العزيز بوتفليقة

مرسوم رئاسي رقم 07 - 309 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يتضمن الموافقة على الملحق رقم 1 بالعقد المؤرخ في 24 مارس سنة 2001 للبحث عن المحروقات واستغلالها في المساحة المسماة "قارة تيسليت" (الكتلة: 245 جنوب) المبرم بمدينة الجزائر في 30 يوليو سنة 2007 بين الشركة الوطنية "سوناطراك" وشركة "روزنيفت سترويترانسغاز ليميتد".

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على تقرير وزير الطاقة والمناجم،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 6 و 125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية،

- وبمقتضى القانون رقم 05-07 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1426 الموافق 28 أبريل سنة 2005 والمتعلق بالمحروقات، المعدل والمتمم، لاسيما المادتان 30 و 102 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 95-102 المؤرخ في 8 ذي القعدة عام 1415 الموافق 8 أبريل سنة 1995 والمتضمن إنشاء المجلس الوطني للطاقة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 98-48 المؤرخ في 14 شوال عام 1418 الموافق 11 فبراير سنة 1998 والمتضمن القانون الأساسي للشركة الوطنية للبحث عن المحروقات وإنتاجها ونقلها وتحويلها وتسويقها "سوناطراك"، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-73 المؤرخ في 11 صفر عام 1428 الموافق أول مارس سنة 2007

مراسيم فردية

مراسيم رئاسية مؤرخة في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، تتضمن إنهاء مهام مديريين للتجارة في الولايات.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 انتهى مهام السيد نور الدين شريح، بصفته مديرا للتجارة في ولاية ورقلة، لتكليفه بوظيفة أخرى.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 انتهى مهام السيد لخضر بعزوزي، بصفته مديرا للتجارة في ولاية برج بوعريش، لتكليفه بوظيفة أخرى.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام مديريين للثقافة في الولايات.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى مهام السادة الآتية أسماؤهم بصفتهم مديريين للثقافة في الولايات الآتية، لتكليفهم بوظائف أخرى :

- 1 - أحماو جكال، في ولاية تامنغست،
- 2 - نور الدين أحمد بن عطية، في ولاية مستغانم،
- 3 - سليمان أويدن، في ولاية إيليزي،
- 4 - الدراجي قاسم، في ولاية تندوف،
- 5 - كمال شعنان، في ولاية النعامة.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام نائب مدير بوزارة الصيد البحري والموارد الصيدية.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى مهام السيد محمد إيخو، بصفته نائب مدير للتعاون بوزارة الصيد البحري والموارد الصيدية، لإحالتها على التقاعد.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير الموارد البشرية والتقنيات الحديثة للإعلام والاتصال بوزارة التجارة.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد نور الدين شريح، مديرا للموارد البشرية والتقنيات الحديثة للإعلام والاتصال بوزارة التجارة.

مراسيم رئاسية مؤرخة في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، تتضمن تعيين مديريين للتجارة في الولايات.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السادة الآتية أسماؤهم مديريين للتجارة في الولايات الآتية :

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى مهام السيد جمال الدين لقمش، بصفته مديرا للتجارة في ولاية غرداية، لتكليفه بوظيفة أخرى.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام مدير الإدارة والوسائل بوزارة التهيئة العمرانية والبيئة - سابقا.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى مهام السيد فريد نزار، بصفته مديرا للإدارة والوسائل بوزارة التهيئة العمرانية والبيئة - سابقا، لتكليفه بوظيفة أخرى.

مرسومان رئاسيان مؤرخان في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمنان إنهاء مهام مديريين للصحة والسكان في الولايات.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى مهام السادة الآتية أسماؤهم بصفتهم مديريين للصحة والسكان في الولايات الآتية، لتكليفهم بوظائف أخرى :

- 1 - مختار حراش، في ولاية سكيكدة،
- 2 - محمد أمين هوارى، في ولاية مستغانم،
- 3 - خير الدين كسال، في ولاية خنشلة.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى مهام السيد أحسن درويش، بصفته مديرا للصحة والسكان في ولاية الأغواط، لإحالتها على التقاعد.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن إنهاء مهام المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي في مدينة باتنة.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 تنهى، ابتداء من 26 يونيو سنة 2004، مهام السيد ياسين رباجي، بصفته مديرا عاما للمركز الاستشفائي الجامعي في مدينة باتنة، لتكليفه بوظيفة أخرى.

- 1 - خير الدين كسال، في ولاية بجاية.
- 2 - محمد أمين هوارى، في ولاية البليدة،
- 3 - أحمد زناتي، في ولاية تامنغست.
- 4 - مختار حراش، في ولاية مستغانم،
- 5 - رمضان قاسي، في ولاية برج بوعرييرج.



**مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428
الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين
المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي
في مدينة باتنة.**

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
لزهو مرجان، مديرا عاما للمركز الاستشفائي الجامعي
في مدينة باتنة.



**مرسومان رئاسيان مؤرخان في 19 شعبان عام 1428
الموافق أول سبتمبر سنة 2007، يتضمنان
تعيين مديري الثقافة في الولايات.**

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السادة
الآتية أسماؤهم مديري الثقافة في الولايات الآتية :

- 1 - الدراجي قاسم، في ولاية الجلفة،
- 2 - كمال شعنان، في ولاية البيض،
- 3 - أحامدو جكال، في ولاية إيليزي،
- 4 - سليمان أويدين، في ولاية تندوف،
- 5 - نور الدين أحمد بن عطية، في ولاية غليزان.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السادة
الآتية أسماؤهم مديري الثقافة في الولايات الآتية :

- 1 - محمد نجيب بن حجر، في ولاية سكيكدة،
- 2 - محند أكلي إخربان، في ولاية قالمة،
- 3 - عمر مانع، في ولاية النعامة.

- 1 - عبد الحق بازين، في ولاية البويرة،
- 2 - لخضر بعزوزي، في ولاية وهران،
- 3 - جيلاني سبوعي، في ولاية برج بوعرييرج.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
بوعمامة سماحي، مديرا للتجارة في ولاية تيارت.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
جمال الدين لقمش، مديرا للتجارة في ولاية تيبازة.



**مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق
أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير
دراسات بوزارة التهيئة العمرانية والبيئة
والسياحة.**

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
فريد نزار، مديرا للدراسات بوزارة التهيئة العمرانية
والبيئة والسياحة.



**مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق
أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مدير
الإدارة والوسائل بوزارة التهيئة العمرانية
والبيئة والسياحة.**

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
امحمد جاب الله، مديرا للإدارة والوسائل بوزارة
التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة.



**مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق
أول سبتمبر سنة 2007، يتضمن تعيين مديري
للصحة والسكان في الولايات.**

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السادة
الآتية أسماؤهم مديري للصحة والسكان في
الولايات الآتية :

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق
أول سبتمبر سنة 2007، يتضمّن تعيين مدير
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة
التقليدية في ولاية المدية.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
كمال كافي، مديرا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
والصناعة التقليدية في ولاية المدية.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان عام 1428 الموافق
أول سبتمبر سنة 2007، يتضمّن تعيين مدير
الغرفة الولائية للصيد البحري وتربية المائيات
بعين تموشنت.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 19 شعبان
عام 1428 الموافق أول سبتمبر سنة 2007 يعين السيد
زهير سفير، مديرا للغرفة الولائية للصيد البحري
وتربية المائيات بعين تموشنت.

قرارات، مقرّرات، آراء

يقرّر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 18 (الفقرة 2)
من المرسوم الرئاسي رقم 96 - 442 المؤرخ في 28 رجب
عام 1417 الموافق 9 ديسمبر سنة 1996 والمذكور أعلاه،
يحدّد هذا القرار كيفيات توظيف الملحقيين
الدبلوماسيين على أساس الشهادة.

المادة 2 : في إطار اتفاقية بين وزارة الشؤون
الخارجية والمدرسة الوطنية للإدارة، يوظف على أساس
الشهادة الطلبة المتخرجون في الفرع الدبلوماسي من
المدرسة الوطنية للإدارة بوزارة الشؤون الخارجية
بصفتهم ملحقيين دبلوماسيين متربصين.

المادة 3 : يوجه الملحقون الدبلوماسيون إلى المعهد
الدبلوماسي والعلاقات الدولية لمتابعة دورة تكوينية
تكميلية.

المادة 4 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 شعبان عام 1428 الموافق 15
غشت سنة 2007.

مراد مدلسي

وزارة الشؤون الخارجية

قرار مؤرخ في 2 شعبان عام 1428 الموافق 15 غشت
سنة 2007، يحدّد كيفيات توظيف الملحقيين
الدبلوماسيين على أساس الشهادة.

إنّ وزير الشؤون الخارجية،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96 - 442 المؤرخ
في 28 رجب عام 1417 الموافق 9 ديسمبر سنة 1996
والمتضمّن القانون الأساسي للأعوان الدبلوماسيين
والقنصليين، لا سيما المادة 18 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 02 - 403
المؤرخ في 21 رمضان عام 1423 الموافق 26 نوفمبر
سنة 2002 الذي يحدّد صلاحيات وزير الشؤون
الخارجية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173
المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو
سنة 2007 والمتضمّن تعيين أعضاء الحكومة،