

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



رئيس الحكومة

تعليمية رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007

تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم

إلى

السيدات والسادة أعضاء الحكومة

السيدة والسادة الولاة

تطبيقا للمواد 8 و 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

..!..

وتهدف هذه التعليم إلى توضيح كفيات تطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم وكذا إدماجهم وإعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

1- شبكة مستويات التأهيل:

طبقا للمادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب، كما هو مثبت بالمؤهلات والشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم و التكوين.

وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر (17) صنفا و سبعة (7) أقسام فرعية " خارج الصنف" توافق مختلف مستويات التأهيل.

إن تقسيم الشبكة إلى أربع (4) مجموعات أ، ب، ج، د الموافقة لمستويات التأهيل الرئيسية تكون على الشكل الآتي:

- المجموعة (د)، التنفيذ، وتوافق الأصناف من الأول (1) إلى السادس (6). وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي، المكتملة، عند الاقتضاء، بتكوين مهني؛

- المجموعة (ج)، التحكم، وتوافق الصنفين السابع (7) والثامن (8). وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم والتكوين للسنة الثالثة من التعليم الثانوي و شهادة البكالوريا؛

- المجموعة (ب)، التطبيق، وتوافق الصنفين التاسع (9) والعاشر (10). وهذه المجموعة مخصصة لمستويات البكالوريا زائد سنتين من التكوين كاملتين، أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا زائد ثلاث سنوات من التكوين؛

- المجموعة (أ)، التصميم والبحث أو الدراسات، وتوافق الأصناف من الحادي عشر (11) إلى السابع عشر (17) وكذا الأقسام الفرعية السبعة (7) خارج الصنف. وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين المعادلة لشهادة الليسانس على الأقل.

و فيما يخص الأقسام السبعة (7) خارج الصنف، فهي توافق مستويات تأهيل الماجستير، وشهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS)، والدكتوراه، ودكتوراه الدولة، ودكتوراه الدولة في العلوم الطبية (DESM) والتأهيل الجامعي.

شبكة مستويات التأهيل

| مستويات التأهيل | الأصناف | المجموعات |
|--|---------|-----------|
| *السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل. | 1 | د |
| * السنة السابعة من التعليم الأساسي. | 2 | |
| *السنة الثامنة من التعليم الأساسي. | 3 | |
| * شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). | 4 | |
| * السنة التاسعة من التعليم الأساسي. | 5 | |
| * شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط. | 6 | |
| * شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). | 7 | ج |
| * السنة الأولى من التعليم الثانوي. | 8 | |
| * شهادة التحكم المهني. | 9 | ب |
| * السنة الثانية من التعليم الثانوي. | 10 | |
| * السنة الثالثة من التعليم الثانوي | 11 | أ |
| * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. | 12 | |
| * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين. | 13 | |
| * البكالوريا. | 14 | |
| * شهادة تقني. | 15 | |
| * البكالوريا + 24 شهرا من التكوين. | 16 | |
| * شهادة تقني سام. | 17 | |
| * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية | 18 | |
| * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين. | 19 | |
| * ليسانس. | 20 | |
| * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). | 21 | |
| * شهادة الدراسات العليا (DES). | 22 | |
| * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة. | 23 | |
| * البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. | 24 | |
| * ماجستير نظام "ل م د" (LMD). | 25 | |
| * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص. | 26 | |
| * ماجستير. | 27 | |
| * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد). | 28 | |
| * صنف مخصص لرتب الترقية. | 29 | |
| * دكتوراه في الطب العام. | 30 | |
| * صنف مخصص لرتب الترقية. | 31 | |
| * ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي). | 32 | |
| * دكتوراه. | 33 | |
| * دكتوراه دولة. | 34 | |
| * شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS). | 35 | |
| * شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي. | 36 | |
| * قسم فرعي 1 | 37 | |
| * قسم فرعي 2 | 38 | |
| * قسم فرعي 3 | 39 | |
| * قسم فرعي 4 | 40 | |
| * قسم فرعي 5 | 41 | |
| * قسم فرعي 6 | 42 | |
| * قسم فرعي 7 | 43 | |

2- الشبكة الاستدلالية للمرتبات:

إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 3 منه.

وعليه، تشتمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمودية على رقم استدلاي أدنى و رقم استدلاي أقصى يوافقان، على التوالي، مستوى التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية.

ويندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية، إذن، بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصف الأول المقدر ب 200 والرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصف الأخير المقدر ب 1480. ويتم هذا التطور من صف إلى صف ومن مجموعة إلى مجموعة، ويهدف هذا التطور المزدوج إلى مكافأة الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل.

ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية العمودية الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى.

ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية الترقية في الدرجات في إطار اعتماد الأقدمية المهنية.

وتحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة وأربعين ديناراً (45 دج) طبقاً للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

| الرقم الاستدلالي للدرجات | | | | | | | | | | | | الرقم الاستدلالي الأدنى | الصف | المجموعة | |
|--------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|-------------------------|------------|----------|-----------|
| 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 | أ | |
| 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 | ب | |
| 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 | ج | |
| 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 | د | |
| 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 | | خارج الصف |
| 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 | | |

3- كيفية تصنيف الرتب في الشبكة الاستدلالية في إطار القوانين

الأساسية الخاصة :

يتم تصنيف الرتب في إطار إعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة حسب مستوى التأهيل المطلوب (المؤهل، الشهادة، دورة التكوين).

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الرتب، وعلى الرغم من تساوي مستوى تأهيلها، لن يتم تصنيفها في نفس الصنف أو القسم الفرعي خارج الصنف من الشبكة الاستدلالية. وبالفعل، فإنه بالإضافة إلى المؤهلات و الشهادات المسلمة من قطاعات التربية الوطنية، والتعليم العالي، والتكوين والتعليم المهنيين، يتم كذلك اعتماد دورات التكوين المتخصص المنصوص عليها بموجب القوانين الأساسية الخاصة في إطار تنظيم المسار المهني للموظفين.

كما يشكل نمط التوظيف لالتحاق بنفس الرتبة معياراً لتصنيف الرتب ضمن الشبكة الجديدة.

4- كيفية إعادة التصنيف:

يعاد تصنيف الموظف ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات في الصنف الجديد لتصنيف رتبة الإدماج و في الدرجة التي توافق الدرجة المكتسبة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007. وبطبيعة الحال، يحتفظ الموظف بالأقدمية المكتسبة في هذه الدرجة إلى غاية هذا التاريخ.

وعلى سبيل المثال، فإن موظفًا مصنّفًا في الصنف 15 القسم 1 في الدرجة الخامسة الذي يكون بحوزته رصيد أقدمية يقدر بستة أشهر وخمسة عشر يومًا بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، يعاد تصنيفه ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، في صنف الترتيب الموافق لرتبة الإدماج وفي الدرجة الخامسة. ويحتفظ بهذا الصدد، بنفس رصيد الأقدمية، أي ستة (6) أشهر وخمسة عشر (15) يومًا.

ومن جهة أخرى، فإنه لا بد من التوضيح بأن الموظف الذي بلغ الدرجة العاشرة (10) بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 ويستوفي شروط الأقدمية المطلوبة، يرقى حسب الحالة، إلى الدرجة 11 أو 12، طبقًا للتنظيم الساري المفعول.

غير أن الموظف الذي بلغ الدرجة العاشرة (10) بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 واحتفظ إلى غاية هذا التاريخ برصيد أقدمية يساوي على الأقل سبع (7) سنوات، يصنف في الدرجة 12.

ويعاد تصنيف شاغلي الوظائف العليا في الدولة أو المناصب العليا حسب المدة الدنيا.

5- طريقة حساب الراتب:

طبقًا للمادة 119 من القانون الأساسي العام، يشتمل الراتب على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي؛
- العلاوات والتعويضات.

1.5- الراتب الرئيسي:

يحدد الراتب من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة. وعليه، ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.

مثال عن حساب راتب موظف مصنف في الصنف 13 الدرجة 5:

يحدد الراتب كما يأتي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13: 578؛
- الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة: 145؛
- المرتب الأساسي: $578 \times 45 = 26\ 010$ دج؛
- الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة.

$$723 = 145 + 578$$

ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 723 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج أي $45 \times 723 = 32\ 535$ دج.

2.5 – إدماج التعويض التكميلي للدخل وتعويض التبعة الخاصة

أو أي تعويض من نفس الطبيعة في الراتب الرئيسي:

في إطار اعتماد نسبة منسجمة بين الراتب الأساسي والنظام التعويضي، فقد نص المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، على إدماج التعويض التكميلي للدخل (ICR) وتعويض التبعة الخاصة (ISS) أو أي تعويض من نفس الطبيعة ضمن الراتب الأساسي. ويتمثل ذلك فيما يأتي:

- التعويض التكميلي؛
 - التعويض الخاص الإجمالي؛
 - تعويض الخدمة العمومية المحلية؛
 - تعويض البحوث الجمركية؛
 - تعويض أداء الخدمة المقرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-35 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 والمتضمن إنشاء تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية.
- ولقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي.

3.5- كفاءات حساب العلاوات والتعويضات:

ينبغي التوضيح بأن الأنظمة التعويضية المرتبطة بمختلف أسلاك الموظفين ستدخل عليها عملية إعادة الانسجام، بعد المصادقة على كل القوانين الأساسية الخاصة.

وعليه، سيتواصل دفع مختلف العلاوات والتعويضات بصفة انتقالية، حسب طريقة الحساب والوعاء المنصوص عليهما بموجب التنظيم المعمول به بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض مماثل.

وفي هذا السياق، فإن الموظفين الذين تم توظيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة سيستفيدون من نفس العلاوات والتعويضات المدفوعة إلى الموظفين من نفس الرتبة.

- مثال عن حساب علاوة المردودية:

تجدر الإشارة إلى أن العلاوات والتعويضات التي تضمن مكافأة المردودية والنجاعة سيتواصل دفعها على أساس تقييم مهني للموظف و حسب نفس المدة.

وعلى سبيل المثال، فإن حساب علاوة المردودية لموظف ينتمي إلى الأسلاك المشتركة، مصنف في الصنف 16 القسم 1 من الشبكة المنصوص عليها بموجب المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في الدرجة الخامسة، يتم كما يأتي:

- نسبة علاوة المردودية: 30% من الراتب الرئيسي.

على اعتبار أن الموظف المعني قد حصل على علامة 20/20، فإنه يستفيد من النسبة القصوى للعلاوة، أي 30%.

ينتج مبلغ علاوة المردودية من حاصل ضرب الراتب الرئيسي للموظف، كما هو مقرر حسب جدول المرتبات لسنة 2001، في 30% أي:

$$3\ 991 = 30\% \times 13\ 304$$

6- الفوارق السلبية الناتجة عن نقل بعض الرتب ضمن الشبكة الجديدة:

إن بعض الرتب التي استفادت من ترتيب أعلى في الأصل، ستظهر فوارق سلبية، نتيجة إعادة تصنيفها ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة للمرتبات، بالنظر إلى مستوى التأهيل المطلوب.

غير أنه، عملاً بمبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة، كما هو مبين في المادة 223 من القانون الأساسي العام، فإن أي فارق سلبي في الراتب الرئيسي يترتب على تصنيف أي رتبة ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة يتم التكفل به في المرتب الجديد، من خلال منح فارق في الدخل.

1.6- الفارق في الدخل:

إذا كان الراتب الرئيسي المدفوع قبل أول يناير سنة 2008، الذي يضاف إليه التعويض التكميلي عن الدخل و تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض آخر من نفس الطبيعة، أعلى من المرتب الشهري الخام الناتج عن إعادة التصنيف ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة، فإن الموظف المعني يمنح فارقاً في الدخل، يساوي مبلغه الفرق بين الراتبين.

ويضاف المبلغ الخام للفارق في الدخل إلى عناصر الراتب الجديد.

وتجدر الإشارة إلى أن الفارق السلبي في الدخل الذي يخول الحق في الاستفادة من الفارق في الدخل لا يتحدد إلا بعد استنفاد الحق في الترقية في الدرجة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007.

ومن جهة أخرى، لا بد من الإشارة إلى استمرارية حساب فارق الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقاً لأحكام المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون. وينبغي حساب الراتب الذي يجب أخذه بعين الاعتبار عند المقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقاً لأحكام هذا المنشور.

2.6- الزيادة في الدرجة:

يستفيد الموظف الذي يكون راتبه الجديد أقل من الراتب الذي كان يتقاضاه قبل أول يناير سنة 2008 أو يساويه، زيادة على ذلك، من مبلغ يعادل الترقية في درجتين في صنف ترتيبه، أي 10% من المرتب الأساسي.

ويخص هذا الإجراء أيضًا الموظف الذي يساوي راتبه الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ويستمر الموظف المعني في تقاضي الفارق ومبلغ قيمة الدرجتين إلى غاية نهاية النشاط.

لا يمكن تعديل المبالغ المكتسبة بعنوان الفارق في الدخل و الترقية في درجتين، سواء من خلال تغيير التصنيف (الترقية) أو بزيادة النقطة الاستدلالية.

- مثال عن حساب راتب موظف في وضعية الفارق السلبي:

- حالة موظف مصنف في الصنف 10، القسم 1، الدرجة الخامسة.

عناصر الراتب بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 التي يجب اعتمادها:

1- الراتب الرئيسي في الدرجة الخامسة: 8 722 دج

2- التعويض التكميلي عن الدخل: 4 970 دج

3- تعويض التبعة الخاصة (30% من المرتب الأساسي): 2 093 دج

- المجموع = 1 + 2 + 3، أي: 15 785 دج (1)

عناصر الراتب بتاريخ أول يناير سنة 2008 التي يجب اعتمادها:

يتم حساب الراتب الجديد للموظف المعني الذي أعيد تصنيفه في الصنف 1، الدرجة الخامسة، كما يأتي:

- الراتب في الدرجة الخامسة: الرقم الاستدلالي للراتب \times قيمة النقطة الاستدلالية:

$$11\ 250 = 45 \times 250 \text{ دج (2)}$$

$$\text{الفارق} = (2) - (1): 11\ 250 - 15\ 785 \text{ أي } - 4\ 535 \text{ دج}$$

إن الفرق بين الراتب المدفوع بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 و الراتب الواجب دفعه ابتداء من أول يناير سنة 2008، يظهر فارقا سلبيا قدره 4535 دج. وفي هذه الحالة، يستفيد الموظف المعني من فارق في الدخل يساوي 4 535 دج.

وزيادة على الفارق في الدخل، يستفيد الموظف المعني من مبلغ يساوي قيمة درجتين، أي 10% من المرتب الأساسي، الذي يتم حسابه كما يأتي:

$$900 = 10\% \times 9000 \text{ دج.}$$

ويضاف إلى راتب الموظف المعني بالفارق السلبى مبلغ قدره 5 435 دج، أي 4535 دج + 900 دج.

ومن المعلوم أن الموظف المعني يستفيد من العلاوات و التعويضات التي يمكنه الاستفادة منها والتي يتم الاستمرار في حسابها طبقا للتنظيم المعمول به بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة، كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

7- كفاءات الإدماج و إعادة التصنيف في إطار القوانين الأساسية

الخاصة الجديدة:

في إطار تطبيق القوانين الأساسية الجديدة، يدمج الموظفون في الأسلاك و الرتب المطابقة ابتداء من أول يناير سنة 2008.

وحرصا على ضمان جدية هذه العملية و توفير أحسن الظروف لإدماج الموظفين في إطار الانتقال إلى النظام الجديد للرواتب، فإن لجانا وزارية مشتركة للإدماج على المستوى المركزي والمحلي تكلف بتطبيق إجراءات الإدماج و إعادة التصنيف.

1.7- لجان الإدماج:

يعد إدماج الموظفين و إعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الجديدة من اختصاص اللجان المنشأة لهذا الغرض.

تكلف لجنة الإدماج على المستوى المركزي بإجراء إدماج و إعادة تصنيف مجموع موظفي مختلف الدوائر الوزارية والهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الوطني. وتتشكل هذه اللجنة من:

- ممثل عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، رئيساً؛
- المراقب المالي المختص؛
- الممثل المؤهل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

وتكلف لجنة الإدماج على المستوى المحلي بإجراء إدماج و إعادة تصنيف مجموع موظفي المصالح غير الممركزة، والإدارات اللامركزية والمؤسسات العمومية المحلية. وتتشكل هذه اللجنة من:

- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية، رئيساً؛
- المراقب المالي أو أمين الخزينة المختص، حسب الحالة؛
- الممثل المؤهل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

2.7- إجراءات الإدماج :

عملاً على ضمان إدماج و إعادة تصنيف مجموع الموظفين بعناية، فإن التدابير المرتبطة بذلك سيتم ترتيب عليها إعداد قرارات أو مقررات جماعية لكل رتبة.

وفي هذا الإطار، يجب على المؤسسات والإدارات المعنية أن تملأ الجداول الملحقة بنماذج القرارات الجماعية للإدماج و إعادة التصنيف بالنسبة لمجموع تعداداتها، مهما تكن الوضعية القانونية الأساسية للموظف (الانتداب، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية.....).

ويجب أن ترفق هذه الجداول بالقرارات الإدارية التي تبين الوضعية الإدارية لكل موظف مقترح للإدماج و إعادة التصنيف.

ويقوم ممثل المصالح المركزية أو المحلية للمديرية العامة للوظيفة العمومية بإعداد محضر عن العملية. وترسل نسخة من المحضر ممضاة من جميع أعضاء اللجنة إلى المراقب المالي أو أمين الخزينة المختص، حسب الحالة، و كذا إلى الإدارة المعنية التي تقوم بإعداد مشاريع القرارات الجماعية للإدماج، حسب النماذج المرفقة في الملحق طبقاً لمحتوى محضر اللجنة.

وتبلغ القرارات الجماعية لإدماج موظفي المؤسسات والإدارات العمومية إلى مصالح الوظيفة العمومية، بعد إخضاعها للتأشيرة النظامية للمراقب المالي وإمضاء السلطة التي لها صلاحية التعيين، طبقاً للتنظيم المعمول به.

كما تبلغ مشاريع القرارات الجماعية لإدماج موظفي المؤسسات والإدارات العمومية التي لا تخضع لتأشيرة المراقب المالي لمفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليمياً، بعد إمضائها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

و فيما يخص الإدارة البلدية، فإن مشاريع القرارات الجماعية للإدماج تخضع للتأشيرة المسبقة لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية المختص إقليمياً.

تبلغ نسخة من القرار الجماعي للإدماج بعد إمضائها من طرف السلطة المخولة صلاحية التعيين، إلى مفتشية الوظيفة العمومية.

8- تسيير التعدادات المالية:

قد يترتب على المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تغيير في تسمية بعض الرتب.

وفي هذه الحالة، إذا أدمج موظف في رتبة جديدة تختلف تسميتها عن تسمية الرتبة الأصلية، تقوم لجنة الإدماج بتحويل المنصب المالي تلقائياً، كما هو منصوص عليه في دفتر الميزانية والمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية.

وتلحق قائمة المناصب المالية التي تم تحويلها بمحضر اللجنة المعنية.

9- التوظيف قبل المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة الجديدة :

في انتظار المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة، يستمر إجراء التوظيف طبقاً للتنظيم الساري المفعول وحسب أنماط التوزيع القانونية الأساسية الموافقة.

ويتم الترسيم عند نهاية فترة التربص وحسب الإجراءات التنظيمية السارية المفعول بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، تحت طائلة أحكام الإدماج المقررة بموجب القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

و فيما يخص المتربصين الذين لم يستكملوا فترة تربصهم عند تاريخ المصادقة على القانون الأساسي الخاص، فإنهم يدمجون بصفة متربصين ويعاد تصنيفهم في الرتبة المناسبة.

10- تاريخ بداية سريان الشبكة الاستدلالية للموظفين والقوانين

الأساسية الخاصة الجديدة:

يترتب على إجراءات إدماج الموظفين وإعادة تصنيفهم أثر مالي رجعي ابتداء من أول يناير سنة 2008، مهما يكن تاريخ المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة.

ونظرا إلى أهمية الإصلاحات التي تم الشروع فيها وانعكاساتها العميقة والحاسمة على مسار تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، أدعوكم إلى إيلاء عناية خاصة للتطبيق الناجع لجميع تدابير هذه التعليمات.

عبد العزيز بلخادم



ملاحق

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق
بإدماج الموظفين وإعادة ترتيبهم

إن.....
(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- 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؛
- وبمقتضى المرسوم..... المؤرخ في..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص.....
- وبمقتضى التعليم رقم..... المؤرخة في..... والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.
- وبناء على اقتراح من.....

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن..... (تحديد الرتبة) المذكورة أسماؤهم و ألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون و يرسمون و يعاد ترتيبهم في الرتبة (ذكر رتبة الإدماج) ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 2: (ذكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق بإدماج الموظفين وإعادة ترتيبهم (العمال المهنيون وسائقو السيارات و الحجاب)

إن.....
(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم؛
- وبمقتضى المرسوم..... المؤرخ في..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص.....
- وبمقتضى التعليم رقم..... المؤرخة في..... والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.
- وبناء على اقتراح من.....

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن (تحديد الرتبة) المذكورة أسماؤهم و ألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون ويرسمون ويعاد ترتيبهم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 2: (ذكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق
بإدماج المتربصين وإعادة ترتيبهم

إن.....
(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم؛
- وبمقتضى المرسوم..... المؤرخ في..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص....
- وبمقتضى التعليم رقم..... المؤرخة في..... والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.
- وبناء على اقتراح من.....

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن (تحديد الرتبة) المذكورة أسماؤهم و ألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون ويعاد ترتيبهم في الرتبة (ذكر رتبة الإدماج) ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 2: (ذكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).

الرتبة الأصلية.....
الصف/ القسم.....
رتبة الإدماج.....

جدول إدماج المترشحين وإعادة تصنيفهم

| ملاحظات | التصنيف الجديد | | الوضعية في الرتبة الأصلية | | | الاسم و اللقب | الرقم التسلسلي |
|---------|----------------------------|------|---------------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| | الرقم الاستدلالي الأدنى | الصف | تاريخ التنصيب | تاريخ التعيين | مرجع التعيين | | |
| | | | | | | | |

