

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح للأولويات
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة



ما يجب أن نعرفه حول منصب العمل المكيف



من إعداد: عبد الحكيم بن مصباح سواكر
رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة
العدد رقم: 12 ····· جوان 2023

11- ما هي ترتيب دراسة طلبات الحصول على منصب عمل مكيف؟

ينتج عن دراسة طلبات الإستفادة من منصب عمل مكيف، الذي يبقى مرهوناً بتوصيات طب العمل أو مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، إتخاذ إحدى القرارين الآتيين:

1- قبول الطلب وتكييف منصب عمل الموظف أو العون المتعاقد المعنى، يبلغ هذا القرار للموظف المعنى والمسؤول السلمي الذي يتبعه.

2- رفض الطلب وعدم تكييف منصب العمل مع تقديم مبرر الرفض، يبلغ هذا القرار للموظف المعنى والمسؤول السلمي الذي يتبعه.

12- هل يترتب عن تكييف منصب العمل تغيير السلك أو الرتبة أو منصب الشغل؟

استقر إجتهد المصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية، على أن تكييف منصب العمل، للموظفين أو الأعوان المتعاقدين لا يترتب عنه بأي حال من الأحوال تغيير الرتبة أو السلك الأصلي الذي ينتمي إليه الموظف المعنى، أو منصب الشغل الذي يشغله العون المتعاقد.

حيث أنه، ينبغي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، وفي حال إقرار مثل هذه الحالات، تكييف المهام المنوطة بالموظف أو العون المتعاقد المعنى مع ما يناسب حاليه الصحبية، وتكتيفه بها دون أن يتم إعفائه تماماً من ممارسة أي مهام.

13- هل يترتب عن تكييف منصب العمل تقليص الحجم الساعي للعمل؟

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترتب عن تكييف منصب العمل تقليص الحجم الساعي الخاص بالرتبة أو منصب الشغل الأصلي للموظف أو العون المتعاقد المعنى أو الترخيص بالغياب دون فقدان الراتب.

14- ما هو الراتب المقرر في حالة تكييف منصب العمل؟

يتناقض الموظفون والأعوان المتعاقدون المستفيدين من منصب عمل مكيف، حسب الحالة، الراتب المرتبط برتبة أو منصب شغل إنتمائهم.

8- ما هو الملف الخاص بطلب منصب عمل مكيف؟

يمكن أن يتكون ملف الحصول على منصب عمل مكيف من الوثائق التالية:

1- طلب خططي كتابي مؤرخ وممضى من طرف الموظف أو العون المتعاقد المعنى.

2- تقرير طب العمل أو تقرير الخبرة الصادر عن مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، الذي يتضمن التوصيات الخاصة بالحالة الصحية للموظف أو العون المتعاقد المعنى.

9- كيفية دراسة طلبات الحصول على منصب عمل مكيف؟

تقوم الجهة المكلفة بتسخير الموارد البشرية على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية، بدراسة طلبات الإستفادة من منصب عمل مكيف، التي ينبغي عليها مراعاة الآتي:

1- مراجعة توصيات كل من طب العمل أو مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، بدقة وتحديد التوصيات المقررة في هذا المجال.

حيث أن الإستفادة من منصب عمل مكيف تبقى مرهونة بهذه التوصيات.

2- مراجعة المهام القانونية أو المهام التي يمارسها الموظف أو العون المتعاقد المعنى، بعرض مقارنتها بالحالة الصحية للعون المعنى و توصيات طب العمل أو مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

3- التأكد من أن المهام المنوطة بالموظف أو العون المتعاقد المعنى، من شأنها تشكيل خطر على صحته وتفاقم الحالة الصحية في حال استمراره في ممارستها.

4- دراسة مجموعة من المهام المقترحة التي يمكن تكتيف الموظف أو العون المتعاقد بها، قبل إتخاذ القرار النهائي بشأن طلباتهم.

10- من هي السلطة الإدارية المؤهلة لدراسة مثل هذه الطلبات والتقرير بشأنها؟

تقوم بدراسة طلبات الحصول على منصب عمل مكيف الجهة المكلفة بتسخير الموارد البشرية على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ويتم التقرير بشأنها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسير الإداري أو السلطة الوصية عند الإقتضاء.

5- من هي الفئات التي يمكنها الإستفادة من منصب عمل مُكيف؟

يمكن لأي موظف أو عون متعاقد أو عون عمومي دون إستثناء الإستفادة من هذه الوضعية شريطة إثباته للعارض الصحي وفقاً للشروط والإجراءات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

6- متى يمكن الإستفادة من منصب عمل مُكيف؟

يمكن لأي موظف أو عون متعاقد طلب الإستفادة من منصب عمل مُكيف، عند تعرضه لطاري صحي ينقص من قدراته الذهنية أو الفكرية أو الجسدية، وفقاً للشكليات والإجراءات المبينة أدناه.

7- ما هي الإجراءات الخاصة بطلب منصب عمل مُكيف؟

ينبغي مراعاة مجموعة من الإجراءات حتى يتم منح منصب عمل مُكيف، توجزها في الآتي:

1- تعرض الموظف أو العون المتعاقد المعنى لعارض صحي طاري، دائم أو مؤقت ينقص من قدراته الذهنية أو الفكرية أو الجسدية.

2- إثبات الوضعية الصحية للموظف أو العون المتعاقد المعنى، بموجب تقارير ووصيات طب العمل أو المراقبة الطبية لمصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

3- تقديم طلب كتابي مُؤرخ وموقع من طرف الموظف أو العون المتعاقد المعنى، يتضمن طلب الإستفادة من منصب عمل مُكيف، مرفقاً بالوثائق الثبوتية.

4- إيداع الطلب على مستوى الجهة المعنية.

5- التأشير على الطلب من طرف السلطة الإدارية المعنية، بغرض إعداد مقرر تكيف منصب العمل أو المراسلة التي تتضمن الموافقة أو عدم الموافقة على الإستفادة من منصب العمل المُكيف، من طرف مصلحة المستخدمين أو إدارة الموارد البشرية المعنية.

6- إعداد مشروع المقرر أو مراسلة الموافقة أو رفض الطلب من طرف الموظف المؤهل ومراجعة قبل تقديمها للسلطة الإدارية المؤهلة بغرض إمضائتها.

7- التوقيع على مقرر تكيف منصب العمل أو مراسلة الموافقة أو رفض الطلب، وتسجيلها وتاريخها وتبليغها للموظف أو العون المتعاقد المعنى، أو إرسالها إليه عن طريق المسؤول السلمي أو عبر البريد الإلكتروني، مع إيداع نسخة منها في ملفه الإداري.

4- أن يؤثر العارض الصحي سلباً على الأداء العام للموظف أو العون المتعاقد المعنى، كما أن هذه المهام المأداة من شأنها الزيادة من الإصابة وتفاقم العارض الصحي.

3- ما هي المرجعية القانونية التي يمكن الإستاد عليها لإقرار هذه الوضعية؟

ليس هناك نص قانوني أو تنظيمي واضح يحدد المقصود بمنصب العمل المُكيف أو يحدد كيفية إقرار هذه الوضعية أو الإستفادة منها، غير أنه، يمكن للمسيرين ولذات الغرض الإستثناء بالنصوص الآتية:

- أحكام المواد 33 و 37 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتم.

- أحكام القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وجميع النصوص التنظيمية المتعددة لتطبيقه، ذات الصلة.

- أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل وجميع النصوص التنظيمية المتعددة لتطبيقه، ذات الصلة.

حيث أنه، ومن خلال إستقراء نصوص المواد سالفة الذكر ومراجعة إجتهادات المصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الصادرة بهذا الخصوص، تبين أنه يمكن للموظفين والأعون المتعاقدين الإستفادة من منصب عمل مُكيف، وذلك وفقاً للإجراءات والشكليات المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال، مع ضرورة مراعاة خصوصية قطاع الوظيفة العمومية ومناصب شغله، باعتباره أحد قطاعات العمل التي تشغله المستخدمين.

4- ما هي المبررات وراء الأخذ بهذه الوضعية؟

تسعى جميع الحكومات من خلال إقرار أو وضع النصوص التشريعية التي تنظم ميادين العمل، سواء الوطنية أو المقارنة منها إلى ضمان تحقيق مبدأ الحماية الاجتماعية، الذي ينتهي عليه مجموعة من المبادئ الثانية، تتمثل أساساً في تحقيق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمحافظة على صحة العاملين.

كثيراً ما يتساءل المسيرين وغيرهم من الموظفين أو الأعون المتعاقدين، عن معنى منصب العمل المُكيف وكيفيات الإستفادة منه وإجراءات ذلك والمرجعية القانونية أو التنظيمية التي تحكم هذا المآل. وعلىيه، وبغية توضيح هذه الجزئية في شكل مختصر يمكن توزيعه على جميع المهتمين، يقترح هذه المطوية الخاصة بتبيين بعض المسائل ذات الصلة بموضوع مناصب العمل المُكيفة.

1- ما المقصود بهذه الوضعية؟

هي الوضعية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظفين أو الأعون المتعاقدين، الذين في حالة قيام بالخدمة الفعلية، أو في حالة نشاط فعلي، ويُعرضون لعارض صحي مؤقت أو دائم مثبت بتقارير ووصيات طب العمل أو المراقبة الطبية لصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، ينقص من قدراتهم الذهنية أو الفكرية أو الجسدية، مما يؤثر سلباً على أداء واجبه المهني المنوط بهم بموجب الرتبة أو منصب الشغل الذي يشغلونه، هذا من جهة، وأن مواصلة أداء المهام وفتا للشكل الحالي من شأنه الزيادة من الإصابة وتفاقم العارض الصحي للمعنى، هنا من جهة أخرى.

2- ما هي أهم مميزات أو شروط الإستفادة بهذه الوضعية؟

من خلال التعريف سالف الذكر، يمكننا ذكر أو تحديد مجموعة من الخصائص أو شروط الإستفادة من هذه الوضعية، توجزها في مايلي:

1- أنها وضعية تخص الموظفين والأعون المتعاقدين المتواجدين في حالة خدمة فعلية أو نشاط، وبالتالي يستثنى من هذه الوضعية الموظفين أو الأعون المتعاقدين الذين هم في حالة قطع مؤقت أو نهائي لعلاقة العمل.

مثال ذلك، الموظفين المتواجدين في حالة استياد، توقيف تحفظي، عطلة مرضية طويلة المدى أو العجز، وكذلك الأعون المتعاقدين الموقوفين أو المتواجدين في عطلة خاصة.

2- أن يُصيّب الموظف أو العون المتعاقد المعنى عارض صحي مؤقت أو دائم، ينقص من قدراته الذهنية أو الفكرية أو الجسدية.

3- أن يكون العارض الصحي المؤقت أو الدائم مثبت بموجب تقارير ووصيات طب العمل أو المراقبة الطبية لصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.