

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الدورية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الأولي
افتتاحية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

معلومات حول الوظيفة العمومية



إدماج الموظفين في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين

العدد الثاني



من إعداد: رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

شهرى 2019

3- تسليم الموظفين الذين تم إدماجهم في الرتب الجديدة مقرر أو مستخرج الإدماج الذي يتضمن تحديد التسمية الجديدة والصنف والرقم الاستدلالي الجديد وكذا الدرجة التي يحوزها عند تاريخ الإدماج ورصيد الأقدمية المتبقى.

ثامناً: متفرقات

سوف نحاول من خلال هذه النقطة تناول مجموعة من الجزئيات نفصلاها في الآتي:

1- لا تعتبر عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الجديدة وضعية قانونية أساسية يمكن أن يتواجد فيها الموظف العام . حيث أن هذه الوضعيات محددة بموجب أحكام الباب السادس من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر هنا من جهة ، وان عملية الإدماج ما هي إلا تغير استثنائي في المسار المهني لا تتصرف بالديمومة والاستمرار لهذا من جهة أخرى.

2- أن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة قد تكون بصفة مباشرة أو بعد توفر مجموعة من الشروط مثل ذلك : إثبات اقدمية معينة أو إثبات شهادة معينة أو اشتراط متابعة تكوين قبل الإدماج ... الخ. وفي هذه الحالة فإنه لا يمكن الجمع الانتقالي في الأقدمية.

3- أن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة قد تكون بصفة إزامية بالنسبة للرتب الخاصة وبناء على الطلب بالنسبة لإدماج الموظفين التابعين للأسلال المشتركة في بعض الرتب التابعة للأسلال الخاصة.

4- أن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تسرى ابتداء من التاريخ الذي تحدده القوانين الأساسية الخاصة وذلك باستثناء حالات التوظيف أو الترقية التي تتم بعد صدور القانون الأساسي الجديد واستكملت هذه العمليات في إطار القانون الأساسي القديم ، تكون ابتداء من تاريخ تنصيبهم في رتبهم الأصلية.

5- انه يتم احتساب اقدمية الجنوب في حالة تقدير الأقدمية بالنسبة لعمليات الإدماج التي تشترط إثبات اقدمية معينة.

6- أن عملية الإدماج في إطار القوانين المكتسبة الخاصة الجديدة ولارتبطها بالمسار المهني فهي لا تشتمل الأعوان المتعاقدين بل هي تخص فئة الموظفين العموميين فقط.

سادساً: ما هي آجال الانتهاء من عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة؟

عادة ما لا تنص القوانين الأساسية الخاصة الجديدة على آجال الانتهاء من عملية الإدماج والتي تترك في غالب الأحيان مسافة تحديدتها إلى التنظيم الذي يصدر بصدر توضيح هذه القوانين الأساسية الخاصة الجديدة. مثل ذلك ما نصت عليه التعليمية رقم 01 المؤرخة في 05 جانفي 2017 التي تحدد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16 - 280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعديل والمتم للمرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي حدد وجوبا عمليات استكمال الإدماج قبل المصادقة على المخططات السنوية لتسخير الموارد البشرية بعنوان سنة 2017.

كما تجدر الإشارة إلى أن تجسيد هذه العمليات في الآجال المحددة قانونا لا ينفي عدم إمكانية إدماج بعض الوضعيات العuelle أو التي هي محل استفسار أو تم نسيانها وذلك وفقا للأجال المعقولة ومبررات مقبولة وبعد اخذ رأي المصالح المركزية المختصة في ذلك.

سابعاً: ما هي الآثار المترتبة عن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة؟

يتربى عن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الجديدة مجموعة من الآثار يمكن أن نوجزها في الآتي:

1- أن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الجديدة تلغى العمل بالتسميات الخاصة بالرتب القديمة ويتم استعمال التسميات الجديدة في حالة تغيرها وبالتالي فإن جميع القرارات أو المقررات التي يتم تسليمها للموظف بعد استكمال عملية الإدماج ينبغي أن تحمل التسمية الجديدة للرتبة التي تم إدماجه فيها.

2- استمرارية المسار المهني للموظفين العموميين وذلك من خلال الجمع الانتقالي بين الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية ورتبة الإدماج في تقدير الأقدمية المطلوبة للترقية في رتبة ما أو التعيين في منصب عالي للموظفين الذين ادمجو في رتب غير رتبهم الأصلية.

رابعاً: ما هي إجراءات تجسيد عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة وأجالها؟

يترب عن مباشرة عملية الإدماج اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تسق هذه العملية . يمكن أن نلخصها في الآتي:

1- إحصاء جميع الموظفين العترين بعملية الإدماج المنتدين للإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية و / أو الموظفين العترين بهذه العملية في حالة ما إذا كان التعديل جزئي فقط ولا يشمل جميع رتب الموظفين.

2- التأكيد من توفر الشروط القانونية في الموظفين العترين وكذا الشروط التي تحديتها النصوص التنظيمية المتعلقة بالإدماج المتخذة لهذا الغرض عند الاقتضاء.

3- ملئ الجداول الملحقة بمشاريع القرارات بعنابة تامة وإعادة التصنيف والترتيب بالنسبة لجموع تعداداتها وذلك مهما تكون الوضعية القانونية الأساسية التي يتواجد بها الموظف (انتداب ، استيداع ، خدمة وطنية ... الخ). يجب أن ترقى هذه الجداول بنسخ عن القرارات الإدارية التي تبين الوضعية الإدارية لكل موظف مقترن بالإدماج وإعادة الترتيب.

4- إعداد القرارات أو المقررات الجماعية للإدماج التي تتخذ في شكل مشاريع لكل رتبة على حدى وتبلغ إلى هيئات الرقابة المختصة حسب الحالة بغية الدراسة والتأشيرة و / أو إجراء الرقابة البعدية.

خامساً: ما هي صور عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة؟

يترب عن عملية الإدماج بصفة عامة تغير في تصنيف مختلف رتب الموظفين تبعاً لسياسة الحكومة في ذلك . حيث أن عملية الإدماج قد تظهر في صورتين (02) تطال المسار المهني للموظفين . يمكن أن نلخصها في الآتي:

1- الصورة الأولى ، عملية الإدماج التي لا تحدث تغييراً في المسار المهني للموظفين بين الرتب الأصلية التي يشغلونها ورتب الإدماج وهي الصورة الغالبة والتي تتم دون شروط وقوف القانون.

2- الصورة الثانية ، عملية الإدماج التي تحدث تغييراً في المسار المهني للموظفين بين الرتب الأصلية التي يشغلونها ورتب الإدماج وهي صورة نادرة والتي تتم بتوفر مجموعة من الشروط مثل ذلك : إثبات اقدمية معينة أو إثبات شهادة معينة أو اشتراط متابعة تكوين قبل الإدماج ... الخ . وهي الحالة التي يتم إعمال شرط الجمع الانتقالى من أجلها نظراً للتغير الذي طرأ على المسار المهني .

2- أن عملية الإدماج ، هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الإدارية المتعلقة بإعادة التصنيف والترتيب التي تتخذها الإدارة تطبيقاً لمرسوم تنفيذي يتضمن القانون الأساسي الخاص.

3- أن عملية الإدماج ، هي إجراء يفرضه أو يُملّيه مبدأ استمرارية المسار المهني للموظفين الذي يستوجب الاستمرارية والدوام.

4- أن عملية الإدماج ونظراً لكونه تغير استثنائي فهو محدد المدة ويتم انجازه في آجال معينة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمتد إلى سنوات إلا لحالات استثنائية.

5- أن عملية الإدماج تأتي تطبيقاً لقانون وبالتالي فإنها ينبغي أن تتم وفقاً للشروط والإجراءات والشكليات التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال.

6- أن عملية الإدماج ونظراً لكونها تغير استثنائي فهو لا يتطلب لاستكماله توفر مناصب مالية شاغرة . بل يتم التحويل التلقائي للمناصب المالية المشغولة من طرف الموظفين والأعوان العموميين العترين.

ثالثاً: ما هي مبررات الأخذ بعملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة؟

سبق وان عرفنا أن عملية الإدماج التي تتم في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة ما هي إلا تغير استثنائي في المسار المهني للموظفين فرضته الضرورة القانونية أو التنظيمية. حيث أن هذه العملية الإدارية التي أملتها مجموعة من المبررات يمكن أن نحصرها في الآتي:

1- أن عملية الإدماج تم تجسيداً لمبدأ استمرارية المسار المهني للموظفين الذي يتصف بالديمومة وعدم الانقطاع . حيث انه وحافظاً على استمرارية أداء المهام الموكلة للموظفين التي يتم إفراغها عادة في إحدى رتب الوظيفة العمومية هذا من جهة ، وحافظاً على مبدأ سيرورة المرفق العام بانتظام واطراد التي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الموظفين العموميين ، فإنه ينبغي المحافظة على استمرارية المسار المهني للموظفين من خلال عملية الإدماج.

2- أن عملية الإدماج يتم الأخذ بها لتفادي بقاء الموظفين يشغلون رتبأ ملغاة . حيث أن صدور القوانين الأساسية الجديدة يترتب عنه إلغاء القوانين الأساسية القديمة وبالتالي يترتب عنها إلغاء كافة الرتب التي تحتويها هذه الأخيرة.

كثيراً ما يتساءل مسapro الموارد البشرية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الموظفون والأعوان العموميين عن ما هو المقصود بعملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة ؟ حيث انه ومن خلال ما تمت ملاحظته في الواقع العملي فإن مصالحتنا تتلاقى العديد من الاستفسارات حول هذا الموضوع.

وعليه ، ونظراً لأهمية هذا الموضوع وارسال لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفوون العموميون . عملنا على إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بـ: المرجعية القانونية التي تحكم عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة ، تعريف عملية الإدماج ، مبررات الأخذ بعملية الإدماج ، إجراءات تجسيد عمليات الإدماج وأجالها ، صورها ، الآثار المتربطة على عملية الإدماج وأخيراً متفرقات.

أولاً: ما هي المرجعية القانونية التي تحكم عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة؟

ينظم عملية الإدماج كل من القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم رتب الموظفين المنتدين لمختلف القطاعات الوزارية المتخذة تطبيقاً لأحكام المواد 03 و 11 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا أحكام التعليمية رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 التي تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم وكذا جميع التعليمات التي قد تصدر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بهذا الصدد عند الاقتضاء.

ثانياً: تعريف عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة.

يمكننا أن نعرف عملية الإدماج بأنها " تلك الإجراءات الإدارية المتعلقة بإعادة تصنيف الموظفين وترتيبهم في الرتب الجديدة التي تتخذها المؤسسة أو الإدارة العمومية تطبيقاً لأحكام قانون أساسي خاص يحكم رتب الموظفين والتي يترتب عنها في حالة استكمالها تغير استثنائي في المسار المهني للموظفين " .

من خلال هذا التعريف يمكننا أن نعدد مجموعة من الشروط ينبغي توفرها لتجسيد عملية الإدماج وهي:

1- أن عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة ، هي تغير استثنائي في المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين . وبالتالي فهو حالة غير دائمة ولا يتعرض لها الموظفون إلا نادراً.