

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الأولي  
مفتيسية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

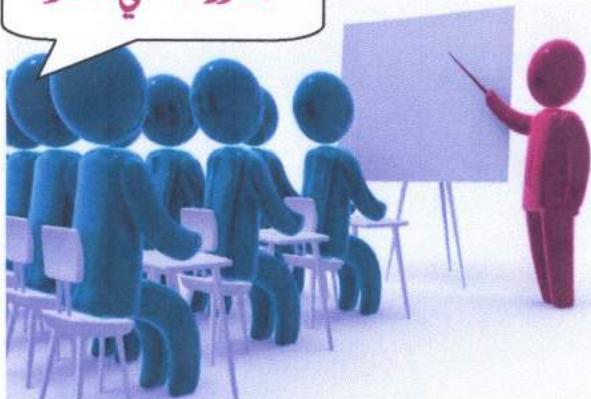
### معلومات حول الوظيفة العمومية



#### مسائل متفرقة (02)

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

#### العدو الثاني عشر



من أصداء: رئيس مفتيسية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جنوان 2019

#### الحادي عشر: توقيف الموظفين بسبب المتابعة القضائية؟

نصت المادة 174 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على التوقيف الفوري للموظف الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقاءه في منصبه.

ويتضح جلياً من نص هذه المادة، أن إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المنع في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير ، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال النسبية إليه وخطورتها ، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع المهام المنوطة به أو مساسها بصمامة الإدارة ومصداقيتها ، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

لذلك ، فإنه هناك حالات خمسة ( 05 ) حدتها التعليمية رقم 10 المؤرخة في 16 / 01 / 2019 على سبيل المثال لا الحصر ، تستدعي من المفروض ، بل بالضرورة توقيف الموظف.<sup>8</sup>

#### الثاني عشر: مشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجية لنفس الرتبة؟

يمكن لكل موظف المشاركة في مختلف مسابقات التوظيف للالتحاق براتب غير تلك التي تتطلب عمليات النقل ولو وافق تصنيف هذه الرتب تصنيف رتبهم الأصلية ، شريطة حيازة هؤلاء الموظفين للمؤهل المطلوب وكذلك الموافقة المسابقة لإدارتهم المستخدمة على مشاركتهم.

أي أنه لا يمكن للموظف المشاركة في مسابقات التوظيف لنفس رتبته الأصلية. <sup>( 9 )</sup>

#### الثالث عشر: توثيق كشوف النقاط؟

انه وفي إطار إجراء توثيق الشهادات فإنه ينبغي أن يتم توثيق كشوف النقاط بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات بالنسبة للمترشحين الناجحين في مسابقات التوظيف. <sup>( 10 )</sup>

#### تاسعا: تثبيت الأعون المتعاقدين؟

انه وطبقاً لأحكام المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعون المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعنابر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسريحهم وكذلك النظام التأديبي المطبق عليهم ، فإن كل عون متعاقد يخضع إلى فترة تجريبية تحدد مدتتها بالرجوع إلى طبيعة ومرة عقد العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجده.

وعليه فإن تثبيت العون المتعاقد يختلف عن تثبيت الموظفين نظراً لاختلاف طبيعة علاقة العمل التعاقدية التي تربطهم بالإدارة المستخدمة ، والذي يتم بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد تقديم تقييم كتابي للعون المعنى من طرف المسؤول المباشر يُبين من خلاله أن الفترة التجريبية التي خضع لها كانت مجده. <sup>( 11 )</sup>

#### عاشر: استدعاء الأعون المتعاقدين لأداء واجب الخدمة الوطنية؟

يجب في مثل هذه الحالات التفرقة بين حالتين:

1- في حالة العقود غير المحددة المدة ، سواء كانت بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، فإنه يعاد إدماج الأعون المتعاقدين بعد إنتهاء مدة الخدمة الوطنية ولو كان زائداً على العدد ويتم ذلك في نفس منصب العمل أو في منصب مماثل . طبقاً لأحكام المادة 68 من القانون رقم 14 - 06 المؤرخ في 09 / 08 / 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية.

2- في حالة عقود العمل المحددة المدة ، سواء كانت بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، ونظراً للطابع المؤقت للعقد الذي لا تتجاوز مدة سنة ، طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة الثامنة من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 سالف الذكر ، ولطبيعة النشاطات المقابلة له والتي لا تحتمل التأجيل ، فإن مدة العقد تنتهي في التاريخ المحدد لها ولا يمكن تجديدها وإعادة إدماج العون المتعاقد المعنى.

غير انه يمكن للإدارة إعادة توظيفه من جديد بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية إذا كانت ضرورة المصلحة تقتضي ذلك طبقاً للتنظيم المعول به في هذا المجال. <sup>( 12 )</sup>

<sup>8</sup>- التعليمية رقم 10 المؤرخة في 16 / 01 / 2019 . ( DGFPRA )

<sup>9</sup>- المراسلة رقم 1965 المؤرخة في 21 / 04 / 2015 . ( DGFPRA )

<sup>10</sup>- المراسلة رقم 6445 المؤرخة في 06 / 06 / 2018 . ( DGFPRA )

<sup>8</sup>- المراسلة رقم 1371 المؤرخة في 04 / 08 / 2014 . ( DGFPRA )

<sup>12</sup>- المراسلة رقم 17796 المؤرخة في 14 / 12 / 2015 . ( DGFPRA )

## **خامساً: ترقية الموظفين المنتدبين لممارسة عهدة انتخابية في حالة توقف الترقية على متابعة تكوين مسبق؟**

إن الانتداب لممارسة عهدة انتخابية لا يمكن أن يكون عائقاً للمسار المهني المنتظم للموظف لاسيما فيما يخص ترقيته في الرتبة. حيث أن متابعة التكوين يمكن أن يكون بصفة تناوبية أو إقامة وفي هذه الحالة فإنه يتبع على الموظف المعنى الاختيار بين وضعية الانتداب أو الاستفادة من الترقية.<sup>(4)</sup>

## **سادساً: سلطة التعيين في حالة غياب رئيس المجلس الشعبي البلدي؟**

إنه وطبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 / 03 / 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، فإن سلطة التعيين والتسير الإداري من اختصاص رئيس المجلس الشعبي البلدي وفي حالة غيابه يتم إخضاع قرارات التسir التي تخص مستخدمي إدارة الجماعات الإقليمية لإمضاء السلطة الوصية (مدير الإدارة المحلية).<sup>(5)</sup>

## **سابعاً: اعتماد الاقمية المهنية بالنسبة لعقود العمل الأولى؟**

إنه لا يمكن اعتماد الخبرة المهنية المكتسبة في إطار عقود ما قبل التشغيل أو في إطار برامج عقود الادماج المهني أو الاجتماعي قصد الترقية في الدرجات، وذلك نظراً لاعتبارها عقود عمل أولية.<sup>(6)</sup>

## **ثامناً: ما المقصود بالحواشي في حالات رخص التغيب المسموح بها؟**

أن مفهوم الحواشى المباشرة للموظف أو زوجه التي تسمح بسببيها الوفاة الاستفادة من رخصة تغيب لمدة ثلاثة (03) أيام، قد حددها الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 / 09 / 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتم لاسيما المادتين 33 و 34 منه.

نصت المادة 33 منه في فقرتها الثانية على أن قرابة الحواشى هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل واحد دون أن يكون أحدهم فرعاً للأخر. وعليه فإن الأمر يتعلق بالإخوة والأخوات للموظف أو زوجه.<sup>(7)</sup>

<sup>4</sup> - المراسلة رقم 14 المؤرخة في 22 / 06 / 2015 .(DGFPRA)

<sup>5</sup> - المراسلة رقم 5755 المؤرخة في 04 / 09 / 2016 .(DGFPRA)

<sup>6</sup> - المراسلة رقم 2731 المؤرخة في 11 / 03 / 2010 .(DGFP)

<sup>7</sup> - المراسلة رقم 3683 المؤرخة في 10 / 04 / 2013 .(DGFP)

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 المعنيين.

## **ثانياً: ترقية الموظفين في الدرجة الأولى؟**

إن الترقية في الدرجة الأولى للموظفين الجدد تتم في أحد المدد المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 المحدد للشبكة الاستبدالية لمりبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، ووفقاً لما تقرره القوانين الأساسية الخاصة . وهذا بعد عرض ملفهم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ووفقاً للتدابير والإجراءات المعمول بها في هذا المجال .

يتم احتساب مدة الترقية إلى الدرجة الأولى ابتداء من تاريخ تعيين الموظف المعنى.<sup>(1)</sup>

## **ثالثاً: الترقية الاختيارية مرتين متتاليتين؟**

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين . هذا الإجراء يكون تاريخ سريانه ابتداء من 01 جانفي 2008 .

وعليه فإن الموظفين الذين استفادوا من الترقية الاختيارية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل قبل التاريخ المشار إليه أعلاه يمكنهم الاستفادة من الترقية الاختيارية للمرة الثانية، عند استيفائهم الشروط القانونية المطلوبة.<sup>(2)</sup>

## **رابعاً: إلغاء قرارات الإحالة على التقاعد؟**

أن الأعوان الذين تمت إحالتهم على التقاعد بصفة نهائية وتم توقيف رواتبهم والتکفل بهم من طرف مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لا يمكن إلغاء قرارات إحالتهم على التقاعد وذلك اعتباراً لانقطاع علاقتهم الوظيفية نهائياً.

أما الأعوان الذين مازالوا قيد الخدمة ولم يتم توقيف رواتبهم بعد، فإنه يمكن مراجعة قرارات إحالتهم على التقاعد وإيقافهم في الخدمة طبقاً للتنظيم المعول به في هذا المجال.<sup>(3)</sup>

كثيراً ما يتساءل مسيري الموارد البشرية وكذا الموظفون والأعوان العموميون حول بعض المسائل المختلفة التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

وعليه ، ونظراً لأهمية هذه المسائل وكثرتها ترددتها وإرساء ثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين . تم إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط المختلفة.

## **أولاً: 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 تتحذنها المؤسسة أو الإدارة العمومية تطبيقاً لأحكام قانون أساسي خاص يحكم رتب الموظفين والتي يترتب عنها في حالة استكمالها تغير استثنائي في المسار المهني للموظفين ".<sup>(4)</sup>

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 .

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

3- أن عملية الإدماج ، هي إجراء يفرضه أو يملئه 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 المعول به في هذا المجال .

<sup>1</sup> - البرقية الرسمية رقم 348 المؤرخة في 10 / 03 / 2008 .(DGFP)

<sup>2</sup> - المنشور رقم 05 المؤرخ في 31 / 01 / 2009 .(DGFP)

<sup>3</sup> - المراسلة رقم 2870 المؤرخة في 16 / 03 / 2017 .(DGFPRA)