

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الجريدة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتشرية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

معلومات حول الوظيفة العمومية



مسائل متفرقة (04)

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

العنوان الرابع عشر



من إعداد: رئيس مفتشرية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جعديه 2019

الحادي عشر: الجمع بين الوظيفة والنشاط المريح؟

إن نص الفقرة الأولى من المادة 43 من الأمر رقم 03 - 07 / 2006 سالف الذكر، تلزم الموظفين بتخصيص كامل نشاطهم المهني للمهام التي أستندت إليهم. وهو ما يعني انه يجب على الموظف أن يتفرغ كلياً إلى أداء مهامه الوكالة إليه وبخصوص لذلك كاملاً وقته، وفق نظام الدوام المعمول به . ومن ثمة فان ممارسة أي نشاط من شأنه أن يحول دون أداء تلك المهام ، خارج الاستثناءات الواردة في المادة 44 من ذات الأمر، يُعد إخلالاً بالواجب المهني ويعرض مرتكبه للعقوبات التأديبية ، عملاً بأحكام المادة 160 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر التي نصت على انه " يُشكل كل تخل عن الواجبات المهنية ... الخ خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ..." .

كما نصت نفس الفقرة الأولى من المادة 43 سالفة الذكر على انه " لا يمكن للموظفين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه " ماعدا الاستثناءات المنصوص عليها في الفقرتين 2 و 3 من نفس المادة وكذلك المادة 44.

لذا فان حالات الاستفادة من دعم الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لإنشاء مؤسسة ، ممارسة نشاط تجاري يعتقد توثيقى دون سجل تجاري أو تأجير مهندس معماري مؤهله لفائدة شركة بناء ، وغيرها من الحالات المماثلة ، تعتبر من حالات التناقض الواردة في المادة 43 المذكورة أعلاه ، وتعد إخلالاً بواجب المهني يستوجب المتتابعة التأديبية ، بالنسبة للموظفين والأعوان العموميين الذين هم قيد الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية كما تتنافى مع الوظائف العمومية بصفة عامة. ⁽¹⁰⁾

الثاني عشر: رفض ملفات المرشحين لمسابقات التوظيف في حالة ممارستهم لنشاط مريح؟

يعتبر على المؤسسات والإدارات العمومية رفض ملفات المرشحين في مسابقات التوظيف إذا احتوت ملفاتهم على ما يؤكّد ممارستهم لنشاط مريح مهما كان نوعه. مالم يقدموا وثائق تثبت توقيفهم عن ممارسة هذا النشاط قبل إن تمام عملية التوظيف ⁽¹¹⁾

تاسعا: إدراج فترات التوفيق التحفظي بسبب خطأ مهني ضمن شهادات العمل؟

إن التوفيق التحفظي لأسباب تأديبية يعتبر فيها الموظف الموقوف في وضعية قانونية ، وهي وضعية القيام بالخدمة ، إذ يتضمنها خاللها نصف راتبه الرئيسي ، كما انه يسترجع كاملاً حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه ، في حالة ما إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته من الأفعال المنسوبة إليه ، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة طبقاً لأحكام المادة 173 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر.

وعليه ، فإن فترة التوفيق التحفظي لأسباب تأديبية بسبب الخطأ المهني الجسيم طبقاً لأحكام المادة 173 ، سالفة الذكر، يتم احتسابها ضمن فترات العمل ، ولا ينبغي الإشارة إليها ضمن شهادات العمل الخاصة بالموظفي المعنى. ⁽⁸⁾

عاشر: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية؟

انه فيما يخص رد الاعتبار المنصوص عليه في المادة 176 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر ، فإنه يخص فقط عقوبات الدرجتين الأولى والثانية فقط ، وهي عقوبات تتحذّها أو تقرّرها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وهي التي لها صلاحية إعادة الاعتبار للموظف دون اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

إن عبارة " العقوبة " المنصوص عليها في المادة 176 أعلاه والتي جاءت في صيغة المفرد ، لا تعني اقتصار إعادة الاعتبار على عقوبة واحدة طيلة المسار المهني للموظف ، بل يمكن تطبيق هذا الإجراء كلما تعرض الموظف لإحدى عقوبات الدرجتين الأولى أو الثانية ، وفق الشروط والكيفيات المحددة في ذات المادة ، أي بناء على طلبه ، بعد مرور سنة (01) من تاريخ اتخاذ العقوبة أو بقوة القانون بعد مرور سنتين (02) من تاريخ اتخاذ العقوبة إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال تلك الفترة. ⁽⁹⁾

⁸ - المراسلة رقم 5940 المؤرخة في 06 / 06 / 2019 .(DGFPR)

⁹ - المراسلة رقم 2110 المؤرخة في 23 / 03 / 2016 .(DGFPR)

¹⁰ - المراسلة رقم 5168 المؤرخة في 06 / 05 / 2018 .(DGFPR)

¹¹ - المراسلة رقم 5168 المؤرخة في 06 / 05 / 2018 .(DGFPR)

التي تمت من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة ، وفقاً لأحكام المادة 196 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر.

أما بالنسبة للموظف الذي عمل لمدة أقل من سنة، فتحسب مدة الزيادة في العطلة بحصة نسبية تواافق فترة العمل المأداة ، فإذا كان الموظف قد عمل سبعة (07) أشهر فإنه يستفيد من عطلة إضافية تقدر بـ 12 يوماً، وذلك نتيجة للعملية الحسابية التالية: (20 × 7) / 12 .⁵

سادساً: الفصل بين المرشحين في حالة التساوي في عدد الأصوات لانتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء؟

انه وفي ظل غياب نص تنظيمي صريح يحدد المعايير المعتمدة في هذه الحالة ، فإنه يعتمد بالمعايير التالية:

- 1- الرتبة.
- 2- الاقمية في الرتبة.
- 3- السن. (6)

سابعاً: الطعن المرفوع من طرف الإدارة أمام لجنة الطعن في المسائل التأديبية؟

إن أحكام الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر ، لم تنص على حق الإدارة في ممارسة الطعن باعتباره ضمانة قانونية ممنوحة فقط للموظف في مواجهة الإدارة ، ومن ثمة فإن أحكام المادة 24 من المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 / 01 / 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، لم تعد معمولاً بها لمخالفتها أحكام الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر. (7)

ثامناً: ترقية الموظفين المنتدبين لشغل مناصب علياً؟

تم ترقية المعينين حسب المدة الدنيا تطبيقاً لأحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم. (8)

⁵ المُراسلة رقم 6061 المؤرخة في 11 / 06 / 2019 . (DGFPRA)

⁶ المُراسلة رقم 9851 المؤرخة في 12 / 12 / 2012 . (DGFP)

⁷ المُراسلة رقم 8314 المؤرخة في 11 / 08 / 2013 . (DGFP)

⁸ المُراسلة رقم 2665 المؤرخة في 19 / 03 / 2013 . (DGFP)

المهام المنوطه بالمنصب المراد شغله على أحسن وجه. وهذا في انتظار صدور القرار الوزاري المشترك المنصوص عليه في أحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 14 - 214 المؤرخ في 30 / 07 / 2014 الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانت قصد تهيئه وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين ، وتحدد كيفيات تطبيق التوظيف بنسبة (1 %) وكذا قائمة المناصب التي يمكن للأشخاص المعوقين شغلها. (3)

رابعاً: ما هي المدة القصوى للاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية وبقاؤه القانون؟

يمكن أن يوضع الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ، مدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات بالنسبة للحالات المنصوص عليها في المادة 146 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وستنان (02) بالنسبة للحالة المنصوص عليها في المادة 148 من نفس الأمر.

وتجرد الإشارة بهذا الصدد ، إلى انه يمكن للموظف أن يجمع فترات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة لأغراض شخصية ، في حدود أقصاها سبع (07) سنوات خلال المسار المهني للموظف. (4)

خامساً: العطلة الإضافية لموظفي ولايات الجنوب؟

انه وطبقاً لأحكام المادة الثانية (02) من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 320 المؤرخ في 02 / 11 / 2017 الذي يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية ، فإنه يستفيد الموظفون العاملون في ولايات ادرار ، تامنogast ، تندوف ، ايزيزي ، بشار ، ورقلة ، غردية، الأغواط والوادي من عطلة إضافية قدرها عشرون (20) يوماً كاملاً زيادة عن العطلة السنوية القانونية للراحة.

وعليه ، فإن الموظف الذي يعمل بإحدى الولايات المشار إليها أعلاه يستفيد من عشرون (20) يوماً عطلة إضافية عن سنة كاملة ، والتي تحتسب خلال الفترة المرجعية

³ المُراسلة رقم 3210 المؤرخة في 19 / 03 / 2015 . (DGFPRA)

⁴ المُراسلة رقم 12778 المؤرخة في 05 / 11 / 2017 . (DGFPRA)

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

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

أولاً: احتساب أقدمية الجنوب في الإدماج؟

إن الموظفين العاملين بولايات الجنوب ، يستفيدون من الزيادة السنوية في الأقدمية ، لاسيما تلك المنصوص عليها في المرسوم رقم 72 - 199 المؤرخ في 05 / 10 / 1972، المتضمن من مميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ، القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والواحات . حيث انه يتم تقدير الزيادة في الأقدمية المشار إليها أعلاه في كل العمليات المتعلقة بتسهيل المسار المهني للموظفين ، بما في ذلك عمليات الإدماج في إطار القوانين الأساسية الخاصة. (1)

ثانياً: تاريخ سريان الترقية بعد متابعة تكوين قبل الترقية؟

انه عملاً بأحكام المنشور رقم 8678 المؤرخ في 16 / 11 / 2012 ، المتعلق بالتكوين قبل الترقية إلى رتبة أعلى وكذلك البرقية رقم 6917 المؤرخة في 06 / 05 / 2010 ، فإن تاريخ سريان مفعول الترقية هو تاريخ محضر النجاح النهائي، وذلك بغض النظر عن تاريخ إجراء الاختبارات الكتابية في الامتحان المهني و / أو تاريخ محضر اللجنة المتساوية الأعضاء المتضمن المصادقة على قوائم التأهل للترقية على سبيل الاختيار. (2)

ثالثاً: توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة (الصم البكم)؟

انه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية عرض ملفات المرشحين المعينين على اللجنة الولاية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المنشأة لهذا الغرض ، برأس مدير التشغيل الولاية ، وذلك بالنسبة لعمليات التوظيف المنجزة طبقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03 - 333 المؤرخ في 08 / 10 / 2003 ، المتعلق باللجنة الولاية للتربية الخاصة والتوجيه المهني ، قصد تقدير مدى أهليته لممارسة

¹ المُراسلة رقم 2018 المؤرخة في 23 / 02 / 2017 . (DGFPRA)

² المُراسلة رقم 905 المؤرخة في 18 / 01 / 2018 . (DGFPRA)