

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق

تخصص قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

نظام الأجور المتعلق بقانون الوظيفة العمومية في الجزائر

إشراف الأستاذة :

د . ضريفي نادية

إعداد الطالب :

حسنوي سفيان

لجنة المناقشة :

اللقب و الاسم	الرتبة	الصفة
والي عبد اللطيف	أستاذ التعليم العالي	رئيس
مقروف محمد	أستاذ محاضر أ	ممتحن

السنة الجامعية 2021-2022

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، و الذي ألهمنا الصحة و العافية و العزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا دائما وأبدا.

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذة الدكتورة المشرفة "ضريفي نادية " على نصائحها القيمة وتوجيهاتها الثمينة.

عرفان مني وتقدير و إحترام كبير لكل أساتذتي في كل المراحل و الأَطوار.

فائق الشكر و التقدير لكل من قدم الدعم والعون بفعل ، بقول أو حتى بمشاعر طيبة .

إهداء

إلى الخالدة الغالية " الأم " حفظها الله و أطال عمرها التي
شاركنتني الزرع والحمد لله شهدت الحصاد.

إلى الوالدين العزيزين حفظهما الله و أطال عمرهما و
أدامهما سندا لي.

إلى زوجتي الكريمة التي كانت سندا لي و إلى أولادي.

إلى كل الأخوة و الأخوات .

إلى كل أهلي و أحبائي و أصدقائي.

مَقَامَةٌ

مقدمة :

تعددت قطاعات نشاط الدولة بتعدد وظائفها، واتسعت وضاقت هذه القطاعات باتساع أو انحصار تلك الوظائف، وذلك بتأثير العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي أفرزت في النهاية قطاعين هما قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي، والدور الذي كان ولازال على المشرع تأديته هو ملاءمة القوانين التي يسنها بخصوص كل قطاع ، فالأحكام القانونية المطبقة على الموظفين العموميين المنتمين إلى قطاع الوظيفة العامة بما في ذلك الأحكام المتعلقة برواتبهم بموجب الأمر 03/06، والأحكام القانونية المطبقة على العمال المنتمين إلى القطاع الاقتصادي بما في ذلك الأحكام المتعلقة بأجورهم بموجب القانون 11/90.

الأکید أن من القطاعات الأصلية للدولة، والتي تمثلها وهي في حالة نشاط ، قطاع الوظيفة العمومية، باعتباره قطاعا موجهًا لخدمة الجمهور، وتحقيق المصلحة العامة ، وتجسيد سياستها، وتنفيذ أهدافها في الواقع العملي.

أهمية وحساسية هذا القطاع تستلزم ضرورة إحاطته بعناية واهتمام فائقين ، وكذا إحاطة العاملين به بنفس الإهتمام والعناية، وذلك ليحقق القطاع أهدافه التي وجد لأجلها، ولينجز العاملون به المهام التي وظيفوا لإنجازها، العاملون بالقطاع أي "الموظفون العموميون" ، هم أعوان الدولة، الذين يتصرفون باسمها ولحسابها، النظرة المثالية لهم، والنابعة من النظرة المثالية للدولة، والمتمثلة في اعتبارها كيانا ساميا ومقدسا، يعلو على كل الموجودين بها، لم تعد ممكنة في العصر الراهن، وذلك لتغير النظرة للدولة والنظرة لقطاعها، والنظرة لموظفيها، سبب تغير النظرة يعود إلى تغير نظرة الموظفين لأنفسهم، لأن المكانة الشكلية دون المكانة المادية التي حظوا بها لم تكن لتعني لهم شيئا، خاصة أمام المكاسب التي حققها نظراؤهم في عالم الشغل ، والمقصود بهم العاملون في القطاع الخاص، الذين ناضلوا لتحسين أوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية، أما الموظفون العموميون، فقد كان نضالهم لأجل تحسين أوضاعهم مقيدا بمفاهيم ومبادئ قامت على أساسها الدولة والوظيفة العمومية، أهمها المصلحة العامة، والتي ينبغي أن تسمو على كل المصالح والغايات

الخاصة والفردية، لكن المصلحة العامة هي غاية الدولة وقطاعها المتمثل في الوظيفة العمومية، وليست غاية موظفيها لأنهم بشر، ومن الطبيعي أن تحركهم وتوجه سلوكهم حاجات ورغبات البشر، ونقصد الجانب المادي، فالموظف لينجز ما هو مطلوب منه، يجب أن يحصل بالمقابل على ما يدفعه لإنجاز ذلك، يتعلق الأمر بالأجر أو المرتب.

من هنا نلاحظ مدى أهمية الأجر أو المرتب بالنسبة للموظف، كدافع رئيسي، وعامل تحفيزي، وقيمة إجتماعية، وبالنسبة للدولة كتكلفة إقتصادية، وعبء مالي ضخم على خزينتها، وحساب ثقيل ومعقد في ميزانيتها، والتي عليها الحفاظ على توازنها بشكل دائم ومستمر، ولذلك حظت مسألة الأجور، ولا تزال تحظى باهتمام الخبراء والدارسين والمختصين، لتحقيق هدف وحيد هو هيكل متوازن ومنسجم وعادل للأجور، لتحافظ الدولة على توازن ميزانيتها، وتكفل ولاء وتعاون موظفيها، وتحقيق المصلحة العامة، وليحصل الموظف العام على مقابل كاف، ليحقق حاجته، وأهدافه وطموحاته.

وأمام أهداف الطرفين المتضاربة أحيانا، والمتفقة أحيانا أخرى، كان تدخل المشرع ضروريا، الإبقاء الوضع مستقرا وهادئا قدر الإمكان، لكن الموظف جزء من المجتمع، يتأثر بكل ما يحدث فيه من ارتفاع في الأسعار، وتغير في مفهوم الأولويات و الضروريات، الذي يتغير بتغير الأزمنة و الأمكنة، لذا فهو يطالب بما يطالب به غيره من العاملين في كل القطاعات، بتحسين وضعيته الإجتماعية والإقتصادية، وذلك برفع أجره، ليوكب دائما التغيرات الحاصلة في المجتمع و الواقع المعاش.

تم تعديل التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية في مجال المرتبات تأثرا بمطالبات الموظفين واحتجاجاتهم المتكررة والمستمرة، وتأثرت أوضاع الموظفين بتلك التعديلات، فالجزائر ككل الدول، جزء من هذا العالم، تتأثر بأوضاعها الداخلية، وكذا بالمؤثرات الخارجية، لذا تجد نفسها مضطرة الوضع أجور متناسبة مع الواقع، ومع إمكانياتها الراهنة والمستقبلية.

أجور الموظفين العموميين موضوع ليس بجديد، ولكنه متجدد، لأن الحاجة إلى تجديد النظر فيه مستمرة ومتواصلة إستمرارية التغيرات التي هي سنة الحياة، فالدولة عليها

الحفاظ على أعوانها بضمان ولائهم وإخلاصهم ببقائهم على رأس مهامهم الموكلة إليهم ، وهي تعدل أجورهم بما يحقق لها ذلك، فتسعى إلى دفع أجور تضمن بها بقاءهم في الوظيفة العامة، لكنها أمام إلزام آخر، وهو توازن ميزانيتها بترشيد نفقاتها.

المشرع الجزائري، حاول وضع القواعد السليمة في مجال أجور الوظيفة العامة، لكن الحاجة للتغيير تدفعه إلى التعديل، بوضع قواعد أخرى، يواكب بها الأوضاع المتغيرة، وآخر تعديل كان الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والنصوص التطبيقية المرافقة له ، هذا القانون كان نتاج محاولات كثيرة ، متكررة ، وجدية، لإصلاح قطاع الوظيفة العمومية ومعها أوضاع موظفيها ، بإصلاح مجال الأجور، لذا فإن لهذا القانون واقع ملموس وآفاق موعودة، ولهذا الواقع جوانب متعددة وزوايا مختلفة، وللاآفاق أهداف وطموحات منشودة يسعى الجميع لبلوغها

إن فالدراسة مهمة أهمية الوقوف على الواقع الراهن لتأمله وتأمل أوضاعه ونتائجه ، لتقادي السلبيات و الإستفادة قدر الإمكان من الإيجابيات، للوصول إلى الهدف المنشود، وهو هيكل أجور متوازن وسليم، يحفظ للدولة مكانتها، ولموظفيها مصالحهم ، فتحافظ الدولة على كفاءاتها بتحسين أوضاعهم ، لتحسين أدائهم، الذي هو أداء الوظيفة العمومية، التي ما هي إلا أعوان اجتمعوا لخدمتها وخدمة الغاية من وجودها.

لذا فإن الإشكالية المطروحة تتمثل في : ما هي الآليات التي اعتمدها المشرع الجزائري في مجال نظام الأجور في قانون الوظيفة العامة ؟، و ما مدى نجاعتها في تحقيق أهداف الطرفين، الإدارة العامة ، والموظف العام ؟.

وللإجابة عن هذه الإشكالية ، قمنا بدراستنا التي اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي التحليلي المنتاسب مع موضوع الدراسة ، بالإعتماد على المراجع المكتبية لتغطية الجانب النظري للموضوع ، وكذا المصادر القانونية التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بموضوع الدراسة ، لتغطية الجانب القانوني الذي يمثل الواقع العملي والتطبيقي للموضوع .

وقد ارتأينا تقسيم بحثنا وفقا لما يلي :

- **الفصل الأول:** يعتبر الجانب النظري والتاريخي للموضوع، تناولنا فيه الأجور كمفهوم إقتصادي إجتماعي سايره التطور القانوني، إنطلاقا من فكرة القاعدة القانونية هي قاعدة إجتماعية، تنبع من المجتمع وتوجه إليه، وكون الأجر مفهوم إقتصادي إجتماعي، قبل أن يكون موضوع لأي قاعدة قانونية يسنها المشرع ، وكون الأجر أيضا مفهوم خاضع للتطور في الزمان والمكان، وقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في الأول مفهوم الأجور، وتناولنا في الثاني التطور القانوني للأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية، وذلك باستعراض مرحلتين، مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل، ومرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل .

- **الفصل الثاني:** يعتبر الجانب التطبيقي العملي والواقعي لدراستنا، تناولنا فيه واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، يتمثل هذا الواقع في الأمر 03/06 ونصوصه التطبيقية، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، الأول بعنوان هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، وهو الهيكل الذي تضمنه المرسوم الرئاسي 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، هذا الهيكل ناتج عن عمليات مهمة ودقيقة ، ويتشكل الراتب المحدد فيه من راتب رئيسي وكذا إضافات، ويتفاعل مع المسار المهني للموظف العام ، المبحث الثاني خصصناه للأحكام الإستثنائية عن هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، وهي الأحكام المتعلقة بمرتبات شاغلي الوظائف العليا والمناصب العليا، وكذا مرتبات الأعوان المتعاقدين.

وضعنا في الأخير خاتمة كحوصلة لما توصلنا إليه في بحثنا من نتائج و استنتاجات وكذا إقتراحات.

الفصل الأول :

الأجور: مفهوم إقتصادي
إجتماعي سايره التطور
القانوني

الفصل الأول :

الأجور: مفهوم إقتصادي إجتماعي سايره التطور القانوني

توصف القاعدة القانونية بأنها قاعدة سلوك إجتماعية ، وذلك لان الحاجة إليها لا تنشأ إلا من المجتمع ، وأن القانون في نشوءه وتطوره يستجيب للظروف والحاجات الإجتماعية ، ثم يصاغ بما يحفظ المجتمع من الفوضى و الاضطراب ، و الأجور من بين الأمور التي أوجدها الواقع المعاش قبل أن ينظمها القانون المصاغ ، فلم يظهر القانون الذي ينظمها ، إلا بعد أن أصبح ظهور هذا القانون ضروريا لوضع حد للنزاعات القائمة والاضطرابات المتكررة بين العامل وصاحب العمل ، الذي أوجب تدخل المشرع بقانون يحفظ للأول كرامته وللثاني مصالحه ، كما وجدت النقابات واستعمل سلاح الإضراب ، وأصبحت الأجور تتحدد بمساومة جماعية وفقا لما يسمح به كل طرف بعد مفاوضات يكون فيها أخذ ورد ، ليأتي القانون في النهاية واضعا قواعد حددها المجتمع قبل أن يصيغها المشرع ، لذا وجدت النظريات الإجتماعية و الإقتصادية التي فسرت الطريقة التي تتحدد بها الأجور قبل وجود النصوص القانونية.

الوظيفة العامة كنظام قانوني مميز ومتميز ومستقل بذاته ، أعطت للمنتمين إليها وهم : "الموظفون العموميون" مكانة لائقة عن غيرهم من العاملين في القطاع الخاص ، وكانت تدفع لهم مرتبات تحفظ هذه المكانة ، لكن ومع تحقيق العاملين في القطاع الإقتصادي ، المكاسب تلو الأخرى ، لم تعد المرتبات الممنوحة للموظفين العموميين كافية بالنسبة إليهم ، فدافعوا بدورهم عن حقوقهم ، مستخدمين كل الأساليب المتاحة بما في ذلك النقابة و الإضراب التي حرّموا منها لكنهم فرضوها على القانون .

الجزائر وككل الدول تأثرت بالعوامل الداخلية و الظروف الخارجية ، وكان لنظام الأجور بها نصيبه من هذا التأثير ، فعرف هذا النظام تطورا واكب تطور الوظيفة العمومية بكل نظمها ومسائلها.

نتناول ما سبق في مبحثين ، الأول نتناول فيه مفهوم الأجور، ونتناول في الثاني التطور القانوني للأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية.

المبحث الأول : مفهوم الأجور

إن الدولة أو الإدارة العامة لا تساوي إلا بما يساويه موظفيها¹ ، فالموظف العام هو عامل لدى قطاع الوظيفة العمومية ، الذي هو قطاع الدولة ، التي تسعى من خلاله لتحقيق المصلحة العامة ، لكن الموظف العام ليس هو الإنسان المثالي الذي يضحى بحياته ومصالحه لتحقيق مصالح غيره ، وهي المصلحة العامة ، فلهذا الموظف مصالح يريد تحقيقها ، و يجب أن يكون مرتبه كافيا لذلك ، وقد تكون كافية لإبقاء الموظف في وظيفته على رأس مهامه التي عليه تأديتها بأمانة و إتقان ليكون راتبه مستحقا ، و بين كفاية الراتب واستحقاقه يحدث الجدل الأزلي بين الدولة و أعوانها ، هذا الجدل هو تطور الأجر كمفهوم عبر الزمان والمكان لتحقيق غاية الدولة و هي المصلحة العامة ، و غاية أعوانها وهي مصالحهم الخاصة. نتناول هذا المبحث في مطلبين ، نتناول في الأول تعريف الأجر وأهميته ، و في الثاني العوامل المتحكمة في تحديد الأجر.

المطلب الأول : تعريف الأجر و أهميته

نتناول تعريف الأجر في الفرع الاول، وفي الفرع الثاني أهمية الأجر.

¹ - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري -دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي القاهرة، مصر ، 1996، ص391.

الفرع الأول : تعريف الأجر

يمكن تعريف الأجر وفقا للأى زاوية ننظر اليه ، بحيث نجد له تعريف لغوي ، اقتصادي، اجتماعي، قانوني.

اولا : التعريف اللغوي للأجر ودلالة اصطلاحية

فالأجر هو اسم من الفعل أجر يأجر أجرا، فيقال أجر العامل على عمله أي أعطى أجرا، ويقال أجر الله عبده أي أثابه ، وجمع أجر أجور، وهي ما تعطى مقابل مشقة مبدولة ، وكل عمل له أجر أي مكافأة مقابل عمل أو خدمة¹. ونجد لفظ الأجر بهذا المعنى في العديد من المواضع في القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة ، كقوله تعالى " بلى من أسلم وجهه لله وهو محسن فله أجره عند ربه و لا خوف عليهم ولا هم يحزنون" (البقرة آية 112) ، وكقوله تعالى أيضا: " إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا" (الكهف الآية 30) ، كما نجد قوله (صلى الله عليه وسلم): " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" (رواه ابن ماجة وصححه الألباني) ، وكقوله (صلى الله عليه وسلم) أيضا : " قال الله تعالى ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم عذر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره" (رواه البخاري).

الدلالة الإصطلاحية للأجر ، وجدت وتطورت عبر التاريخ ، الذي تطور فيه الإنسان الذي أعطى للأجر تعاريف إقتصادية وإجتماعية لائقة بمكانة وقيمة الإنسان عموما ، و الإنسان العامل أو الموظف خصوصا ، فوجدت بعض الأشكال للأجر في النظم السابقة على الرأسمالية ، هي بحسب ظهورها² : **نظام العبودية** الذي يعتبر فيه العبد ووقته وولده وجهده ملكا لسيدته ، **نظام رقيق الأرض** الذي يكون فيه للرقيق مقابل لعمله هو قطعة أرض تزيد مساحتها بحسب جودة وكمية الإنتاج ، **نظام المكاتب** الذي ظهر بعد مجيء الإسلام

¹- www.almaany.com , utiliser le : 07/01/2022, a :00 : 22.

²- حماد محمد الشطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات (دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الإشتراكي) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982، ص7- 11 .

والذي يكاتب فيه السيد عبده على مال إن أدى ما عليه فهو حر ، النظام الحرفي الذي يملك فيه الحرفي وسائل الإنتاج ويكون دخله هو الفارق بين ثمن الخامات و المنتج ، النظام الحديث للأجور: بعد ظهور الرأسمالية أصبح للمالك ملكية آلاته ووسائل إنتاجه لا عماله الذين يستأجرهم للقيام بأعمال لقاء أجور. المرتبات في الوظيفة العامة تتبع الأجور في القطاع الخاص، ووضعت لها تعاريف مرتبطة بالظروف الإجتماعية و الإقتصادية .

ثانيا : التعريف الإقتصادي للأجر

يعرف الأجر بأنه دخل العامل أي دخل الفرد الذي ليس له لكي يعيش إلا قوة عمله ، ولكنه مجرد إنسان لا أكثر من ذلك ، لقد أصبح الأجر دخلا إنسانيا خالصا ، وسبب تحول الأجر من دخل العمل إلى دخل العامل ، ليس مبادرة الرأسمالية ولكن نقابات العمال ، وتدخل السلطات العامة ، وفلسفة المجتمع التي كشفت كلها عن الطبيعة الإجتماعية للأجر¹.

فالمادة الإجتماعية المشتركة في كل السلع هي العمل ، فإنتاج سلعة معينة يحتاج كمية معينة من العمل² ، وهنا يظهر مصطلح الأجر المنصف ليوم العمل المنصف ، فيقصد بالأجر المنصف أنه وفي الظروف العادية : المبلغ الذي يحتاج العامل الحصول عليه ويكون مطابقا لظروف محيطه ويلده ، وللحصول على الوسائل التي تسمح له بالاستمرار في العمل و الإنتاج ، أما يوم العمل المنصف فهو المدة ومجهود العمل المقدم حقيقة كل يوم عن طريق القوة العاملة الكاملة للعامل دون جعله عاجزا عن تقديم نفس الكمية من العمل في الغد³.

و المبدأ الأساسي بخصوص أجور العمال أو الموظفين هو وجود ارتباط بين الأجر من جهة ، وجودة و كمية العمل المنجز من جهة أخرى⁴.

¹ - حماد محمد الشطا ، مرجع سابق ، ص ص 42 ، 43.

² - Karl Marx , Classique du marxisme (salaire , prix et profit) , Edition sociales , Paris, France, 1966, p35.

³ - Ibid, p 78.

⁴ - Michelle lesagé , la fonction publique en union soviétique , 1 eédition , presse universitaires de France , Paris, France, 1973, pp31, 32.

كما يعرف الأجر لدى الإقتصاديين بأنه: "الدخل الذي يتقاضاه العامل ، أو الذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل في عملية بيع وشراء ، باعتبار العمل سلعة ، كأى شيء آخر في مجال الإقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط ، ويعمل قانون العرض والطلب في مختلف الأسواق ومنها سوق العمل"¹.

لكن بعض الإقتصاديين أعطوا الأجر تعريفا لا يرتبط فقط بالعمل المؤدي ، بل يرتبط أيضا بجوانب أخرى ، و الذي جاء فيه : " الأجر ليس فقط تعويض محسوب بالساعة حسب المدة، إنه دخل الفقير، ولا بد أن يكفي لحفظه ليس أثناء العمل فقط ، بل كذلك خلال الإنقطاع عن العمل"².

ثالثا : التعريف الإجتماعي للأجر

إضافة إلى عدم تمكن الإقتصاديين من إبقاء تعريف الأجر محصورا على كونه مقابل أو ثمن العمل، فإن الأجر الإجتماعي هو ذلك المورد الأساسي لمعيشة العامل وأسرته والذي يؤمن له كل الاحتياجات كما يمثل كذلك الوسيلة التي تسمح له بالاحتفاظ بمكانته الاجتماعية جراء قيامها بالعمل لضمان معيشة، فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب ألا يعامل العامل كانه سلعة أخرى أو تكلفة إنتاج فقط، وأنه لا يعد مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض والطلب فالعامل له احتياجات شخصية وعائلية فالمنافع التي يستلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقدم العمل بل تهدف إلى ضمان الأمن والقدرة على الكسب المستقر للعامل ولمحيطه الإجتماعي، والتي يمكن تسميتها بالأجر الأجتتماعي³.

يسمح هذا الاتجاه إلى إرساء قواعد النظام الإشتراكي التي نادى بها كارل ماركس ، بإعطاء مفهوم جديد ألا وهو حصة العامل في الإنتاج المعبر عنه نقدا، حيث يقيم مقدر او

¹ - دادي عدون ناصر، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (دراسة تنظيمية وتطبيقية) ،دار المحمدية العامة ،الجزائر ، 2004 ، ص 45 .

² - المرجع نفسه، ص ص 45 ، 46 .

³ - حماد محمد الشطا ، مرجع سابق ، ص 42.

نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل وبصفة عامة هو كل ما يتقاضاه مقابل عمله نقدا أو عينا بأي صورة كانت وتشمل العلاوات، المكافآت¹.....الخ.

رابعا : التعريف القانوني للأجر.

تجمع معظم التشريعات في تعريفها للأجر بأنه يقصد به أساسا كل ما يعطي للموظف مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذا لعقد العمل، بجعله عنصرا أساسيا في عقد أو علاقة العمل، ومساويا أو متناسبا مع الالتزام بالعمل المنجز.

إلا أن المشرع قد تجاوز في الوقت المعاصر هذا المدلول القانوني الضيق ليضيف على الأجر الحماية اللازمة، وإبراز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل مداخل تستجيب أكثر لوضعية الموظف وظروف العمل التجريبية والخبرة والإجازة السنوية، والغيابات المدفوعة الأجر.

لذا ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة في المادة 23 "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

كما نصت المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد و حماية الأجور : "يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله ،كما يشمل العلاوات و المكافآت و غير ذلك من متمات الأجر ، أي كل ما يصرف للموظف مقابل العمل الذي يؤديه"².

¹ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعة الجامعية ، 2002 ، ص 267 .

² - أحمد زكي بدوي ،علاقات العمل في الدول العربية ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت ،1985 ،ص182.

قد اخذ التشريع الجزائري بنفس التعريف من خلال نص المادة 80 من القانون المتعلق بعلاقات العمل¹ بأنه: للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل.

كما نصت المادة 81 من نفس القانون بأنه: يفهم من عبارة الأجر حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة .
- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية وفقا لظروف عمل خاصة ، لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي . بما فيه العمل الليلي ، وعلاوة المنطقة .
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه. و لم يخالف القانون الأساسي العام للوظيف.
- و لم يخالف القانون الأساسي العام للوظيف العمومي هذا التعريف في مادته 119 .

خامسا : الأجر والمرتب

أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية.

يظهر هذا التردد بين الأخذ بالأجر أو بالمرتب الأكثر غموضا، فالأجر يتعلق أكثر بالقاعدة التي يختارها المشرع، بحيث يختلف مفهومه في قانون الضمان الاجتماعي والضرربي مما هو في قانون العمل أو الوظيفة العمومية.

إن المفهوم البدائي للأجر، الذي يقضي بأنه مقابل العمل¹ على أساس الكيفية وكمية الخدمات المؤداة، لا يؤخذ به في أغلب القوانين التي اتجهت إلى اعتباره يشمل كل المبالغ المدفوعة بمناسبة علاقة العمل.

¹ - القانون رقم 11/90 ، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، مؤرخة بتاريخ 25 أبريل 1990 ، ص 569.

فالمرتب في اللغة من ترتب أي يستقر والراتب يعني رزق ثابت دائم مع دوام الوظيفة. وفي الاصطلاح فهو المقابل المادي الذي يدفع عن فترات زمنية محددة بغض النظر عن ساعات العمل المؤداة وهو المقابل المادي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الموظف².

أدت تطبيق المبادئ الاشتراكية إلى التلاشي النسبي للفرقة بين الموظفين ذوي الياقات البيضاء والعمال ذوي الياقات الزرقاء وبالتالي اختزلت مفاهيم الأجر و المرتب في لفظ واحد يدل على الاثنين ألا وهو الأجر³.

كما أن التطور الملحوظ الذي شهدته الإدارة من توليها لنشاطات كانت حكرا للقطاع الخاص ، مثل النقل ، الصناعة و الطباعة إلى آخره و إسناد بعض المهام التابعة للإدارة كوكالات التوظيف و مراكز إصدار بعض الوثائق التي كانت من صلاحيات الإدارة العمومية إلى غيرها ، قد ساهمت في تضييق الفارق.

أكثر من ذلك أن دراسة المرتبات في الوظيفة العمومية قد تبرهن لنا أن هنالك في غالب الأحيان علاقة شبه أجرية والا أجرية بحتة، ولا يمكن أن يكون عنصرا للتمييز بين الموظف والعامل أو بين القطاع الإداري والاقتصادي والمشرع الجزائري لم يولي أهمية في التفرقة بين المصطلحين إذ انه يستعمل تارة الأجر وتارة أخرى المرتب.

الفرع الثاني : أهمية الأجر

تكتسي الأجور أهمية بالغة من عدة جوانب، يتأثر بها الموظف، الإدارة والمجتمع، من الناحية الاقتصادية ، الاجتماعية وحتى السياسية، باعتبارها من جهة، حافزا لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة ، لصالح المجتمع و لكونها تساعد المستفيد منها تلبية إلى درجة ما حاجاته الشخصية والعائلية.

¹ - أحمد زكي بدوي ، مرجع سابق ، ص 352 .

² - محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2007 ، ص 171

³ - المرجع نفسه، ص 171 .

و بالفعل تحتل الأجور والمرتبات مكانة خاصة إذ أنها الوسيلة الأكثر أهمية في تحديد العلاقة بين العنصر البشري والمؤسسة المستخدمة، فهي تربط بين الجهد والتكلفة التي تحددها المؤسسة وبين ما يتوقعه الموظف من عمله في المؤسسة¹.

أولاً: بالنسبة للموظف

تعتبر الأجور وسيلة الإشباع للفرد وإذا أضحت مناسبة لتلبية إحتياجات الموظف ستوفر أقوى الدوافع الأدائية، كما جاء في نظرية التنظيم العلمي للعمل التي أسسها فريدريك تايلور (F.Taylor) الذي سار في دربه واطسون و بافلوف (Watson et Pavlov) أصحاب النظرية السلوكية التي تأخذ بعين الاعتبار أن كل حافز ممنوح يعطينا استجابة متوقعة فيربط تايلور تحقيق رفاهية الموظف والمؤسسة بزيادة الأجر. و تقديم المنح والمكافآت كتحفيز من 30 % إلى 90 %.

وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- أن الموظف غالباً ما يختار وفقاً لمؤهلاته، وظيفة أو منظمة ما حسب الأجر الذي توفره.
- تمثل المصدر الوحيد أو الهام لمعيشة الفرد العامل أو الموظف، ترفيهه، خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته².
- تعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للموظف ووضعه في مجتمعه الذي يأخذ بالمعيار المادي المحدد لمنزلة الشخص بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله.
- يمثل مقياساً للقيمة النسبية للموظف بالنسبة لتحديد مكانته وقيمه بالنسبة للموظفين الآخرين، بحيث يحصل على الرضا عند توافق جهده مع الأجر، أو الغبن عند تلقيه أجر مساوي أو يقل من الذي يتلقاه زميله الذي يبذل أقل جهد.

¹ - صبحي جبير العنبي، تطور الفكر و الأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر و التوزيع عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 391

² - أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر -1999، ص 201

ثانيا : بالنسبة للإدارة

مبالغ كبيرة تلك التي تدفعها الدولة في شكل مرتبات لموظفيها ، و كذلك في شكل مدفوعات غير مباشرة من نفقات التكوين و التدريب و الإعانات و المنح و الحوافز والتأمينات و الخدمات.... الخ ، التي توفرها الدولة لموظفيها ، و تكبدها مبالغ طائلة من خزينتها ، يعد الأجر وزيادته حافزا لمضاعفة الإنتاج وبالتالي رفاهية المؤسسة، لما يكتسبه من أهمية بالنسبة للمنظمة لا سيما في الوقت الراهن التي أصبحت الفاعلية والنجاعة وما يتطلبها الحكم الراشد لتلبية حاجات المواطن بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة من مقوماتها.

وفي الإدارة العامة تعد كتلة ونفقات الأجور القسط الأكبر في ميزانياتها¹ .

لذا فإن تقييم أنظمة للأجور تتطابق وتقييم الوظائف بها، بحيث تساهم في تحقيق ما يلي:

- جلب الموظفين المناسبين لتحقيق الأهداف المسطرة في الإدارة وذلك بالإضافة إلى المزايا التي توفرها من حيث الاستقرار.
- المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي، لتفادي الاحتجاجات، الغيابات أو التسبب وتقليل من حالات ترك الوظيفة لاسيما للذين تتوفر لديهم خبرة وكفاءة.
- تحقيق الرقي الأدائي من خلال الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور² وذلك من خلال التوزيع الأنجع لمنح المردودية الفردية.
- جعل الموظف يتحاشى صور الرشوة التي تلحق بالإدارة خسارة مادية ومعنوية وتأمينه من التأثيرات الخارجية.

ثالثا : بالنسبة للمجتمع

تعتبر الأجور في المجتمع أداة أساسية لتوزيع الدخل القومي الناتج من مستوى

¹ - مصطفى محمود أبوبكر ، الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية) ، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر - 2003/2004، ص 183.

² - محمد حافظ الحجازي، مرجع سابق ، ص172.

التممية الوطنية، وأساس لمكافأة الموظف لأداء الخدمة الموكلة له تحقيقا للمصلحة العامة. كما تساهم في تجسيد نموذج المجتمع المراد تأسيسه. فهي تلعب دورا هاما في الإنعاش الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للموظفين. هذا فإن الدول تتخذ من سياسة الأجور دعامة لسياساتها المختلفة مما يمنحها مكانة معتبرة في برامج الحكومات والحملات الانتخابية، بغية كسب أصوات الموظفين والعمال، بإقرار زيادات أو إصلاحات في الأنظمة السائدة. يضاف إلى ذلك تهدف سياسة الأجور إلى محاربة الرشوة وكل صور اللامبالاة وتحقيق مبدأ حياد الإدارة على جميع المستويات. إن ضعف وجمود سياسات الأجور والمرتببات و الحوافز والمكافآت ، و عدم مواكبتها للظروف الاقتصادية و التغيرات الحاصلة في المجتمع ، يجعلها غير قادرة على توفير مستلزمات العيش الكريم للموظف الذي يضطر إلى سد حاجاته بوسائل و طرق غير مشروعة .

لذا فإن وضع سياسة للأجور يكون هدفها تحسين وضعية الموظف الاجتماعية والأخلاقية قد تؤدي إلى التخفيف من ظاهرة البيروقراطية و التقليل من مظاهر الفساد .

إذن فلأجور أهمية بالنسبة للموظفين ، كون الأجر أهم مصدر و أحيانا كثيرة المصدر الوحيد لتحقيق حاجاتهم و تلبية رغباتهم ، كما أن لها أهمية بالنسبة للإدارة كونها الحافز الوحيد الذي تجتذب به الكفاءات للعمل لديها ، و تحقيق أهدافها و إنجازاتها ، وبالنسبة للمجتمع ككل ، لأن الأجور تتحول إلى قوة شرائية، فتساهم في التنمية الإقتصادية والاجتماعية للمجتمع و الدولة.

هذه الأهمية التي تكتسبها الأجور، فهدمتها الدول جيدا على مر العصور، مما دفع كل تشريعات العالم إلى سن قوانين و تنظيمات تعني بظروف العمال و الموظفين عموما، وبأجورهم خصوصا، منعا للتعسف، و تحقيقا للإستقرار، وتجنبنا للفوضى و الإضطراب ، والجزائر من بين هذه الدول ، فقد أدركت أهمية الأجور، وما يترتب عنها من آثار إيجابية ، و أيضا سلبية في حال انخفاضها عن المستوى المطلوب للعيش اللائق ، لذلك عمدت إلى إصدار تشريعات و تنظيمات و سن قوانين تعنى بالوظيفة العامة ، و نصوص تطبيقية

تخص أنظمة معينة من نظم الوظيفة العامة ، من ذلك نظام الأجور، الذي شهد تطورا تبعا لتطور النظام القانوني للوظيفة العامة ككل.

المطلب الثاني : العوامل المتحكمة في تحديد الأجور و المرتبات

تتحكم في عملية تحديد الأجور و المرتبات عوامل عديدة ، فصحيح أن الدولة هي التي تحدد أجور موظفيها عن طريق القوانين و التنظيمات التي تحكم المسار المهني للموظف من توظيف و ترقية و حقوق وواجبات و تأديب و نهاية خدمة ، إلا أن الدولة عند تحديدها للأجور، تخضع لعوامل كثيرة ، إقتصادية و إجتماعية إضافة إلى الدور النقابي الذي لا يمكن تجاهله في هذا المجال ، فهو دور بارز إلى الحد الذي جعل البعض يقول أن مرتبات الموظفين تتحدد تعاقديا وفقا لاتفاقيات جماعية أو ما يسمى "المساومة الجماعية" ، و أن القانون ليس إلا القالب الشكلي أو الرسمي لها ، نتناول أولا العوامل الإجتماعية والإقتصادية ، و نستعرض ثانيا الدور النقابي في مجال تحديد الأجور و المرتبات.

الفرع الأول : العوامل الإقتصادية و الإجتماعية في تحديد الأجور و المرتبات

أصبحت المرتبات في قطاع الوظيفة العامة تحدها أي نعم القوانين و التنظيمات الخاصة بالقطاع ، و لكن بتأثير عوامل إجتماعية و إقتصادية.

أولا : العوامل الإقتصادية

الدولة تدفع أجورا لموظفيها مراعية إمكانياتها المالية ، وظروفها الإقتصادية ، وتوازن ميزانيتها ، كما أنها تراعي في ذلك مستوى الأجور في القطاع الخاص ، التي تتحدد بتأثير عوامل إقتصادية خاضعة لقوى العرض و الطلب. لذلك تراعي الدولة عند رسم سياستها الأجرية العوامل الإقتصادية التالية :

1- الإمكانيات المالية للدولة : قد ترغب الدولة في رفع مرتبات موظفيها ، لكنها تنظر بعين الإعتبار إلى الحالة المالية لها، أي إمكانياتها المالية ، فيجب عليها التأكد من قدرتها

على هذه الزيادة ، إذ لا يمكنها رفع تكاليف الخدمات العامة دون مقابل.

2- مستوى الدخل القومي : زيادة الدخل القومي تعبر عن زيادة دخول الأفراد ، فيجب زيادة مرتبات الموظفين تبعاً لذلك ، ولهذا أهمية بالنسبة للدولة التي ترغب في أن تكون رب عمل مثالي ، فيجب أن تتناسب مرتبات موظفيها مع مستوى الدخل القومي لها ، فينظر هنا للمرتبات على أنها رفع المستوى المعيشة نتيجة للتنمية الإقتصادية أو تطبيقاً لمبدأ العادلة الإجتماعية أو عدالة توزيع الدخل القومي.

ثانياً : العوامل الإجتماعية

انطلاقاً من اعتبار الأجور والمرتبات تمنح للموظف ليس فحسب مصدر للعيش وإنما كذلك و بأهمية أكثر دلالة تتمثل أساساً في المكانة الاجتماعية التي توفرها للفرد حسب ما تنميه العادات و التقاليد والأعراف السائدة. لهذه الاعتبارات الاجتماعية تأثير على اعتماد النظام الملائم كاللجوء مثلاً إلى تحفيز إما الأداء أو الأقدمية أو إقرار مزايا إضافية دون أي سند موضوعي وفقاً لطبيعة اعتقادات المجتمع و اعتبارها التزام اجتماعي تجاه الموظف لا غير¹.

العامل الاجتماعي يفسر إلى حد كبير انحطاط الأجور في القطاع الزراعي الذي ينفر منه الأفراد و التي لا تستجيب للفرضيات الاقتصادية المتمثلة في العرض و الطلب. وبالتالي يظهر أثره على مستوى التشغيل و الإنتاج و التضخم و البطالة كما أن لسياسة الأجور علاقة بطبيعة السياسة المنتهجة من طرف الحكومة في ظل حكم معين أي النظام الاشتراكي أو النظام الرأسمالي، و ذلك في ظل اقتصاد ليبرالي حر يخضع لقواعد اقتصاد السوق و من هنا يبدو لنا جلياً علاقة سياسة الأجور بسياسات أخرى مثل سياسة الإنفاق، والسياسات المالية و الاقتصادية و النقدية، بالإضافة إلى السياسات الاجتماعية من حيث أسلوب الدعم و تحديد القدرة الشرائية من خلال مستوى الأجور و ضمان الحد الأدنى للأجور.

¹ - مازن فارس رشيد ، إدارة الموارد البشرية ، الأسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية ، مكتبة العبيكات ، الرياض ، 2004 ، ص 860 .

الفرع الثاني : الدور النقابي في تحديد الأجور و المرتبات

كان هناك في البداية تحفظ حول الحق النقابي وحق الإضراب بالنسبة للموظف العام ، لتعارض هذان الحقان مع مقتضيات الوظيفة العامة و أهدافها ، فهي تسعى لتحقيق المصلحة العامة التي ينبغي أن تسمو على أي مصلحة فردية، لذا فهي تسمو على المصالح الفردية للموظفين . لكن هذا الوضع لم يستمر طويلا ، لأن الموظفين لم يبقوا مكتوفي الأيدي أمام المكاسب التي كان يحققها عمال القطاع الخاص ، فصحيح أن المصلحة العامة يجب أن تلو على المصالح الفردية للموظفين لكن هذا لا يعني إهمال الأخيرة وتجاهلها ، لأن الموظف يعمل لحساب الدولة ولينقن عمله و يخلص له ، يجب أن يكون في وضعية جسدية وذهنية ونفسية جيدة ، وذلك يتحقق له عن طريق الأجر الكافي و الرعاية الإجتماعية و الصحية ، وهو ما طالب به و لايزال يطالب به الموظفون بواسطة النقابة وسلاح الإضراب .

أصبح جليا أن للنقابة دورها في تحديد الأجور ، وذلك عن طريق صراع قوتين : العمال بدعم النقابات من جهة ، وأرباب العمل من جهة أخرى ، أي قوة إمتياز أصحاب الأعمال في مواجهة قوة مقاومة العمال ،فيكون أرباب العمل أمام إختيارات كلها صعبة هي : التسليم برفع الأجور الذي يعني النقص في أرباحهم و إختفاؤها تدريجيا في حال الإستجابات المتكررة ، أو التعرض للإضراب في حال رفض الإستجابة لطلبات النقابة ، و الذي يعني الإستمرار في دفع مصاريف و فوائد الإعتمادات الإنتمائية دون إنتاج ، إضافة إلى فقدان عملائهم بسبب قصور في تسليم البضائع في مواعيدها ، وكلما طالت مدة الإضراب ، كلما تفاقمت الخسائر ، وبالتالي تتحدد مستويات الأجور وفقا للقرار الذي يتخذه رب العمل بتأثير من المقاومة العمالية ، و المفاوضات النقابية ، و تهديدات الإضراب ، وكلها عوامل ضغط ، يستعملها العمال لاعتبارات أخرى ، فهم لا يسعون لتحقيق الأرباح ، ولكن لتحقيق مستوى معيشي مقبول، و التنازل عن رفع أجورهم ، أو قبول مستوى أقل من الذي طالبوا به ، يعني الإنتظار لأجل غير مسمى لتحقيق مطالبهم ، وقد ترتفع أسعار السلع و الخدمات ، فتتدهور

أحوالهم المعيشة بدل أن تزدهر ، و قدرة مقاومتهم يعتمد على مدى إصرارهم على تحقيق المكاسب ، وعدم التراجع إلى الوراء¹.

الوجود النقابي ، و الدور الذي لعبته خصوصا في مجال الأجور ، ليس وجودا محببا ومرضيا للجميع ، فهناك محاربة للوجود النقابي بسبب أن وجود نقابات عمالية قوية يؤدي لزيادة أجور أعضائها مقارنة بباقي العمال ، لأسباب عدة، أهمها كسبهم لصالح الإدارة ، لذا يصر البنك الدولي ، ومؤسسات مالية أخرى على ضرورة الحد من نفوذ ودور النقابات ، وإن أمكن ، إلغاء دورها التفاوضية²

هناك تسليم منذ أمد بعيد بأهمية المفاوضات الجماعية حول الأجور ، وتحديد الحد الأدنى لها ، وفعاليتها و مدى مساهمتها في الإقتصاد الكلي ، تجتذب إهتمام صناعات السياسة ، لكن إقامة علاقة بين الحد الأدنى للأجور و المفاوضات الجماعية مهمة صعبة جدا في كثير من الدول خاصة النامية ، ذلك أن الحد الأدنى معد لحماية العمال الأقل كفاءة ومهارة ، فإذا كان مستوى الحد الأدنى عال جدا ، فمن شأن ذلك أن يزيد من خطر الفشل في حماية العمال ذوا الأجور المنخفضة ، فلا بد من تنسيق سياسات الأجور لضمان وتعزيز المفاوضات الجماعية³.

ولتقوم النقابات بدورها، ولتحقق أهدافها في تحسين أوضاع العمال و الموظفين برفع أجورهم ومنحهم مكاسب و مزايا أخرى كثيرة، فإنها تحتاج لاستعمال وسائل و توفير متطلبات ليكون لها ذلك، ومن بين العوامل المساعدة ما يلي⁴ :

1 - حماد محمد الشطا ، مرجع سابق ، ص ص 168 ، 169 .

2 - سنان الموسوي ، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ، الطبعة الأولى ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 289.

3 - مكتب العمل الدولي (لجنة العمالة و السياسة الاجتماعية) ، إتجاهات الأجور في العالم و تطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة ، الدورة 310 ، جنيف ، مارس ، 2011 ، ص 14 .

4 - حماد محمد الشطا ، مرجع سابق ، ص ص 171-173 .

- 1- **عمومية النقابة** : يجب إمتداد النقابة إلى فروع الإقتصاد ، كما يجب أن تضم كل العاملين إن أمكن ، وإلا سيلجأ صاحب العمل للإستعانة بالعمال غير النقابيين ، وكسبهم إلى صفه عن طريق إغراءات ، إذن ففعالية النقابة تتوقف على مدى تعميمها .
- 2- **وحدة أو انقسام النقابة** : تجمع العمال في نقابة واحدة أو إتحاد نقابي منفرغ للعمل النقابي ، من شأنه أن يضعف مناورة أصحاب العمل ، أما إن انقسم العمل النقابي إلى وحدات متعادلة تعمل ضد بعضها البعض ، فسيستغل أصحاب العمل هذا الإنقسام لصالحهم.
- 3- **التراكم المادي** : عند الإضراب تتوقف قدرة المقاومة لدى النقابات على ما تملكه من إدارات تجمعها للحاجة ، و الحاجة تبرز عندما تطول فترة الإضراب دون استجابة من الطرف الآخر ، فالعامل الذي يضمن عائداً و لو أقل من الذي تعود عليه ، فإنه سيقبل التضحية المؤقتة حتى يحقق ما يريد، و العكس يحدث عند فقر النقابات وعدم قدرتها على نجدة العمال. يضاف إلى ما سبق ضرورة دراسة النقابة وتحليلها لواقع إدارة المنظمة ، ودرجة قوتها ، لتحديد الخطة التساومية التي تمارسها عند المفاوضات ، كما عليها معرفة الصيغ المثلى للتفاوض والتفاوض لتحقيق ما تصبو إليه¹.

تعد العوامل الإقتصادية و الإجتماعية ، و كذا الحركة النقابية ، ضوابط تضبط السياسة الأجرية لأي دولة، سواء في القطاع الخاص ، و حتى في القطاع العام ، لذلك انقسم الفقه الإداري في تحديده للسلطة التي تحدد المرتبات في الوظيفة العامة إلى ثلاث اتجاهات²:

- 1- **الإتجاه الأول**: و يمثل الغالبية العظمى للفقه التقليدي الذي يرى أن المرتب عنصر من عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة ، و ترتب عن هذا الإتجاه نتائج أبرزها : أن ليس للموظف أن يطالب بالحق المكتسب في المرتب ، و ليس له الاعتراض عند تعديل النصوص المحددة للمرتب.
- 2- **الإتجاه الثاني** : أيد أصحاب هذا الإتجاه أصحاب الإتجاه الأول ، في كون المرتب

¹ - خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص 210.

² - حماد محمد الشطا ، مرجع سابق ، ص 181 .

يخضع للعلاقة التنظيمية ، لكنهم أخذوا بعين الإعتبار ظواهر جديدة أخرى ظهرت في مجال الأجور و المرتبات.

3- الإتجاه الثالث: أصحاب هذا الإتجاه قلة ، وهم من أدركوا التطور الذي طرأ على قطاع الوظيفة العامة بفعل القوانين التي صدرت في المجال ، فخلصوا إلى أن المرتب يتقرر تعاقديا و ليس بالإرادة المنفردة للدولة.

و مهما يكن من أمر ، فإنه لا يمكن تجاهل تأثير العوامل الإقتصادية و الإجتماعية و كذا الدور النقابي في مجال الأجور و المرتبات في القطاعين العام و الخاص ، و حتى وإن كانت المرتبات تتحدد عن طريق القوانين و التنظيمات الصادرة عن السلطة العامة ، بحث لا توجد دولة حاليا ليس لها قوانين تنظم الأجور ، هذه القوانين ملزمة لكافة الإدارات العمومية والخاصة ، وتحدد الحدود الدنيا للأجر والضمانات و التعويضات المستحقة كساعات العمل و العطل ... إلخ. يجب أن يراعي نظام الأجور الحد الأدنى للأجر الذي تنص عليه التشريعات المشار إليها سابقا .

المبحث الثاني : التطور القانوني للأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية

للأجور مفهومها الإقتصادي و الإجتماعي ، الذي رسخه التشريع القانوني ليتحول إلى ممارسة قانونية و فعلية على أرض الواقع ، ففي كل الدول توجد النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط مجال الأجور ، منعا لأي فوضى أو اضطراب يسببه هذا المجال ، والجزائر من بين هذه الدول .

إذن فهذا المبحث الثاني نخصه للمرحلة الممتدة من الإستقلال إلى غاية سنة 2006 ، و سنتناول هذه المرحلة في مطلبين ، نتناول في المطلب الأول الأجور في مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل ، و نتناول في الثاني الأجور في مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل .

المطلب الأول : الأجور في مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل

قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل ، مرت المنظومة القانونية للوظيفة العامة الجزائرية بتطورين هامين ، تمثل الأول في محاولات النهوض بالقطاع عقب الإستقلال مباشرة ، وهي المرحلة الإنتقالية التي نتناولها في الفرع الأول ، و الثاني كان بصدور أول قانون للوظيفة العامة في الجزائر، وهو الأمر 133/66 الذي نتناول الأجور في ظله في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأجور في المرحلة الإنتقالية (من 1962 إلى 1966)

إستقلت الجزائر عام 1962، و هو العام الذي وجدت فيه الإدارة الجزائرية نفسها ضائعة تائهة ، بين أن ترث النظام القانوني الساري وقت الإستعمار، و بين أن تضع لنفسها نظاما قانونيا يؤكد و يكرس إستقلالها و سيادتها، و لأن الخيار الثاني كان الأصعب للتحقيق، على الأقل في ذلك الوقت، فقد لجأت مضطرة إلى الخيار الأول، فأصدرت القانون 62/157 المؤرخ في 1962/12/31، و الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية التي كانت سارية المفعول وقت الإستعمار باستثناء ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية.

كان لهذه المرحلة الإنتقالية مميزات و خصائص ، ميزتها عن سائر المراحل التي عرفتها المنظومة القانونية للوظيفة العمومية ، و كان للأجور نصيبها من هذه المميزات .

ميزة المرحلة البارزة هي وحدة السلطة ، بمعنى دولة الحزب الواحد ، و هي ميزة لم يخرج عنها التصحيح الثوري ل 19 جوان 1965، و قد جعل إعلان مجلس الثورة ، من أهدافه ، بناء دولة ديمقراطية تخضع للقوانين ، و تعتمد على الأخلاق ، مع الإلتزام الإجتماعي الحقيقي ، و جعل من أولوياته ، بناء جهاز دولة مستقر و فعال ، قادر على المساهمة في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية¹.

¹ - سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2010 ، ص ص 109 ، 110 .

على صعيد الوظيفة العامة تحديدا، تميزت هذه المرحلة باصطدام هذا القطاع بمعطيات عملية أبرزها اضطرارها لتمديد العمل بأحكام قانونية كانت سارية وقت الإستعمار¹.

و كان لنظام الأجور نصيبه من الإضطراب و الفوضى التي ميزت قطاع الوظيفة العامة في المرحلة الإنتقالية ، فهي مرحلة إنتقالية ، و من الطبيعي أن تكون الفوضى ميزتها ، إلى أن يتم تنظيم الأمور ووضعها في نصابها ، وقد بذلت الدولة مجهودات كثيرة ، و كان لها محاولات عديدة ، و اختيار الدولة للعمل بالقوانين الفرنسية و ما ترتب عن ذلك من فوضى بسبب سوء فهمها ، و إساءة تطبيقها ، كان إختيارا إضطراريا ، لأن الأوضاع غداة الاستقلال لم تكن تتحمل المزيد من التأخير حتى تضع الدولة نظامها القانوني الخاص.

و بخصوص مجال الأجور، فهو ك مجال الترقية و الحماية الإجتماعية و التقاعد و غيرها من وظائف إدارة الأفراد ، التي تميزت في هذه الفترة بالتباين و الإختلاف بين الأنظمة المطبقة على المؤسسات الإدارية و المؤسسات الإقتصادية ، وهو ما نتج عنه ، أي عن هذا التباين ، عدم الإستقرار الوظيفي و انتقال أو لنقل هجرة اليد العاملة من القطاع الإداري إلى القطاع الإقتصادي بحثا عن أجور أفضل ، و امتيازات أوفر، وهو ما أضر بالدولة، و قطاعها الذي هو قطاع الوظيفة العامة، وهو ما يتضح جليا في الفقرة التي وردت في بيان أسباب صدور قانون الوظيفة العامة (الأمر 133/66)².

جاء في هذه الفقرة ما يلي :

"... و أخيرا فإن إنشاء عدد كبير من المؤسسات العمومية إضطررها في الكثير من الأحيان إلى أن تتولى بنفسها تحرير القوانين الأساسية لموظفيها ، و أن تزيد أكثر من غيرها في الفوائد المالية ، لكي تتمكن من إغراء المستخدمين الأكفاء و توظيفهم

¹ - سعيد مقدم ،مرجع سابق، ص 111 .

² - عمار بوضياف، النشاط الإداري، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، ص ص 19، 20.

و بناءا عليه فإن وضعية الموظفين تتميز حاليا بمظهر مزدوج : عدم الإستقرار الحقوقي من جهة ، و عدم الإستقرار في الوظيفة من جهة أخرى ، فالموظفون يبحثون دائما عن الوضعية التي تدر عليهم بأكثر الفوائد.

و إذن فإن الحالة الراهنة للموظفين العموميين لا تشكل قاعدة إنطلاق لجعل الوظيفة العمومية تتقدم تقدا مفيدا، و لهذا يجب وضع حد لهذه الحالة و ذلك بإقامة هياكل إدارية صحيحة و بتكوين الإطارات المكلفة بتنشيطها تكوينا كاملا بقدر الإمكان.

وإذا كان إصلاح الوظيفة العمومية يشكل عنصرا أساسيا للنمو الإقتصادي لبلد فتي ، فإن هذا النمو لا يمكن تحصيله إلا بجهاز إداري حديث تقنيا ، ومستقرا، وقليل التكاليف على الخصوص .. "

كما جاء في فقرة أخرى: " و تثبت التجربة مدى الضرر الذي يلحق سلطة الدولة وفي نفس الوقت بالأموال العمومية من جراء ترك تباين محسوس قائم بين النظم الخاصة بالقوانين الأساسية و المرتبات و التقاعد و الفوائد الإجتماعية للموظفين التابعين لطبقتين من المصالح العمومية ، وإن إعلان المزايدات بشأن الفوائد المالية التي تجري حاليا ضد الإدارات هي التي سببت في أكبر جزء من عدم الإستقرار الحقوقي وعدم الإستقرار الوظيفي اللذين تعانيهما الوظيفة العمومية منذ الاستقلال...".

إذن الوضع كان بحاجة إلى تغيير سريع وجذري ، خاصة بسبب تطور وظيفة الدولة وتدخلها في المجال الإقتصادي فضلا عن المجال الإداري ، كما ازداد عدد العاملين بالقطاع العام ، وهو ما فرض ضرورة إعادة النظر في النظام القانوني المطبق في كل المؤسسات العمومية الإدارية منها و الإقتصادية¹.

فقامت الحكومة الجزائرية في سبتمبر 1965، بتشكيل لجنة عليا ضمت ممثلين عن وزارة المالية ووزارة الداخلية ، و ذلك لوضع قانون أساسي للوظيفة العامة يحكم المؤسسات

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق ، ص 20.

الإدارية ذات الطابع الإداري ، وتم إعداد مشروع عرض في جانفي 1966 على مختلف الإدارات و الوزارات ، وتمت المناقشة على مستوى مجلس الثورة ، وصدر في جوان 1966، وكان لهذا القانون مميزاته وخصائصه لكونه قانونا صادرا بهدف الإصلاح و التكيف¹ .

الفرع الثاني : الأجور في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 133/66)

في 2 جوان 1966 صدر الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية² هذا القانون كان وليدا لجهود عديدة ، كما اعتمد في تحديد محاوره على تجربتين هما³ :

- تجربة الماضي الاستعماري وما أفرزته من عيوب ظهرت بعد الاستقلال ،
- تجربة الفترة الإنتقالية التي تمخض عنها القانون نفسه.

كان مطلوبا من هذا القانون الكثير، وكان عليه إنجاز ولو القليل ، فكان عليه⁴ :

- وضع حد للنظام المتأسس من نظام 19 جويلية 1962 ومراسيمه ، و يعترف للأعوان الموظفين تحت ظله بالضمانات المهنية التي لم يتمتعوا بها.
- أن يتضمن كل الشروط التي تمكن الإدارة من مجابهة العراقيل التي تحبط تطورها.

أول ما كان على القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر 133/66) إختياره هو النظام القانوني الملائم له ، أي الإختيار بين نظامي الوظيفة العامة : النظام المغلق أو النظام المفتوح ، وهذا الإختيار يقوده من الناحية العملية إلى الإختيار بين العلاقة القانونية

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 19.

² - الأمر 133/66 ، مؤرخ في 2 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 8 يونيو 1966 .

³ - هاشمي خرفي ، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و

النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 41 .

⁴ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 42 .

التنظيمية أو العلاقة التعاقدية بالنسبة للعلاقة بين الموظف و الإدارة¹، وقد اختار هذا القانون صراحة النظام المغلق ، والعلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة .

بخصوص مجال الأجور في قطاع الوظيفة العمومية ، تضمن الأمر 133/66 فقرة بعنوان "نظام الأجور"².

وقد نص الأمر 133/66 في مادته 31 ، على أن الأجر حق للموظف بعد أداء الخدمة ، يشتمل على المرتب ، وعند الاقتضاء على التعويضات ، و أقرت أن المرتب يتحدد إستنادا إما إلى الرتبة و الدرجة ، وإما على الوظيفة التي يشغلها الموظف ، و يحدد هيكل وعدد السلم الخاصة بالمرتب و المطبقة على مجموع الموظفين بمرسوم ، كما يمكن حسب المادة نفسها ، أن تضاف إلى المرتب إضافة إلى المنح العائلية تعويضات نفقات التمثيل أو المكافأة عن الأعمال الإضافية و التعويضات المثبتة بموجب أعمال ضرورية أو مخاطر ملازمة للوظيفة و التعويضات عن الإنتاج.

وأضافت المادة 32 من نفس الأمر ، أن الموظفين ينتسبون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي ، وعند وفاة الموظف يستفيد نورا حقوقه من تعويض الوفاة ضمن الشروط المحددة وفقا للتشريع الساري المفعول.

وتطبيقا للمادة 31 السابق الإشارة إليها ، صدر المرسوم رقم 137/66 المتضمن إنشاء السلم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم³.

كما صدرت إضافة إلى المرسوم المذكور ، مراسيم أخرى في السياق نفسه ، والمتمثلة في المرسوم 138/66 المحدد للمجموعات الخارجة عن السلم¹ ، و المرسوم 139/66 المحدد لقيمة العلامة الاستدلالية².

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 42 .

² - الأمر 133/66 ، مرجع سابق ، فقرة بعنوان : نظام الأجور .

³ - المرسوم رقم 137 /66 ، مؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يتضمن إنشاء السلم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين و تنظيم مهنتهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 8 يونيو 1966

أنشأ المرسوم 137/66 لأسلاك الموظفين الخاضعين للأمر 133/66، سلام المرتبات المزودة بالأرقام الإستدلالية الدنيا و القصوى ، وهو ما أوضحتها المادة 1 منه التي حددت الأرقام الاستدلالية و السلام المقابلة لها ، والمقدرة ب 14 سلما ، بحيث يقابل الرقم الاستدلالي 100 / 135 السلم رقم واحد ، و الرقم الإستدلالي 110/160 السلم رقم 2، وهكذا إلى الرقم الاستدلالي 320/545 المقابل للسلم رقم 13، و الرقم الاستدلالي 350/600 المقابل للسلم رقم 14.

وحسب المادة 1 نفسها ، يتضمن السلطان 1 و 2 ثمان درجات وتتضمن السلام من 3 إلى 14 درجة تمرين واحدة، و 10 درجات ، و الأرقام الاستدلالية المطابقة تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية و الوزير المكلف بالمالية . و أشارت المادة 2 من نفس المرسوم ، إلى أن ترتيب أسلاك الموظفين في سلام المرتبات تحددتها المراسيم المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة

وبقطع النظر عن سلام المرتبات المنشأة بموجب المادة 1 من المرسوم 137/66 المشار إليها، يمكن طبقا للمادة 1 من المرسوم 138/66، وضع الأسلاك و الوظائف خارج السلام بمرسوم يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالمالية و الوزراء المعنيين بالأمر ، حسب جدول تضمنته هذه المادة :

عدد الأدراج ضمن المجموعات المعتمدة	المجموعات الخارجة عن السلام
4	أ
3	ب
2	ج
1	د

¹ - المرسوم رقم 138/66 ، مؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يحدد المجموعات الخارجة عن السلام ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 8 يونيو 1966

² - المرسوم رقم 139/66 ، مؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يحدد قيمة العلامة الاستدلالية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 8 يونيو 1966.

توزع المرتبات المتعلقة بالدرج الثاني و الثالث و الرابع بقرار من السلطات التي لها حق التعيين بعد انقضاء سنة فعلية لاستيفاء المرتب المطابق للدرج الأسفل مباشرة ، وهو ما أقرته المادة 2 من المرسوم 138/66 .

قيمة العلامة الاستدلالية حددتها المادة 1 من المرسوم 139/66 ، و التي أقرت أن المرتب السنوي المحدد في المادة 31 من الأمر 133/66 و المتعلق بالرقم الاستدلالي 100 و الخاضع إلى اقتطاع المعاش يحدد ب 5,160 دج.

هذه هي الأحكام المتعلقة بالأجور في ظل الأمر 133/66 و نصوصه التطبيقية.

لكن و رغم كل الإصلاحات التي جاء بها القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمتمثل في الأمر 133/66 ، و التي حاول بها إصلاح ما أمكن ، لكنه ومع ذلك تعرض للنقد ، ذلك أن رغبته في التكيف وقدرته الحقيقية عليه ، لم تحظ باهتمام السلطات العمومية ، بل الأمر تعدى إلى مقاومة متعددة الأشكال بمجرد دخوله المرحلة التطبيقية¹ .
ساهم في إضعافه ، أربعة عوامل بارزة² :

* الرفض الذي واجهته مبادئ القانون الأساسي المتضمنة التمديد بأحكامه للقطاع العام الإقتصادي وتكييف الأحكام مع حاجيات السير الحسن للقطاع الإقتصادي .
* تجميد الإصلاحات المكتملة للنظام الجديد و خاصة تلك المتعلقة بالأجور و معاشات الموظفين.
* ظهور قطاع إقتصادي عمومي في ظروف سياسية و قانونية ساعدته على تحصيل إمتيازات السلطة العامة و كذا جذب أغلبية الكفاءات على حساب الإدارة العمومية .
* شلل هيآت المشاركة و التشاور في الوظيفة العمومية ، وكذا آليات التسيير ، مما حرم القطاع من قدرات الدراسة و التفكير و التسيير الضرورية لتسيير الموارد البشرية و تثمينها.

عقب الأمر 133/66 ونصوصه التطبيقية ، جاءت محاولات أخرى لتحسين وضعية الوظيفة العامة و الإدارة العمومية ، في عدة مجالات ، أبرزها الأجور.

1 - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 56 .

2 - المرجع نفسه ، ص ص 56 ، 57 .

ففي 16 نوفمبر 1971 صدر الأمر 74/71 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات الذي جعل العامل منتجا ومسيرا ، وقرر في مادته الثامنة منح صفة العامل لكل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ، كما أقر مبدأ المساواة بين العمال فيما يخص حقوقهم وواجباتهم ، خاصة ما يخص مجال الأجور و الإمتيازات ، فنص في ديباجته على ضرورة المساواة في الحقوق بين العمال ، وكذا ضرورة إلغاء الأوضاع الممتازة في كل الفروع وإزالة القطاعات غير المحظوظة ، كما جاء في ديباجته أيضا، أن هناك جدول سلمي للأجور سيوضع ليكون قابلا للتطبيق في كل التراب الوطني لكي تكون الأجور منسجمة عن نفس العمل ونفس الإختصاص وفي كل التراب الوطني¹ .

وبعد زيادة خطر التباين بين العمال و الموظفين في القطاعين الإداري والإقتصادي ، وجب التدخل للتقريب بين القطاعين، خاصة في مجال الأجور² .

في بداية سنة 1974، قامت السلطات العمومية المختصة في عالم الشغل بإنشاء لجنة وطنية مهمتها دراسة واقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور و المرتبات بين القطاعين الإقتصادي و الوظيفة العامة ، وذلك للوصول إلى حل يساعد في القضاء على التوتر، وينشر الاستقرار ، ويحفز على المشاركة في التنمية الإقتصادية و الوطنية ، وسبب إنشاء هذه اللجنة ، حسب البعض ، يرجع إلى عجز قانون 1966 عن التوسع ليشمل مؤسسات عمومية أخرى ، وكذا مواجهة صعوبات تقنية ، ومقاومة عمال القطاع الإقتصادي للمقاربة التي حاول إحداثها بين القطاعين ، لكونهم مستفيدون من مرتبات أفضل ، ولا يريدون فقد هذا الإمتياز، وهو الأمر الذي منع اللجنة الوزارية المشتركة المكلفة بالنظر في الأجور والمرتبات من القيام بمهمتها ، إضافة إلى ذلك ، خلصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 الخاصة بتجميد الأجور وإحداث لجنة جديدة مكلفة بدراسة انسجام الأجور والمرتبات ، و القوانين المطبقة على مستخدمي القطاع العمومي وشبه العمومي ، إلى الإقرار بفشل إصلاح 1966³ .

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص ص 21 ، 22 .

² - المرجع نفسه ، ص 23 .

³ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 125 ، 126 .

وقد اقترحت اللجنة الحلول التالية¹ :

- مسح شامل لوضعية الإدارة العمومية وتقييمها كما كل القطاعات التي شهدت نموا سريعا.
- البحث في مدى مسايرة وضعية الإدارة لمتطلبات التطور.
- وضع إستراتيجية شاملة للنهوض بقطاعي الوظيفة العمومية و القطاع الإقتصادي وفق إستراتيجية الموارد البشرية ، لتصل إلى التقييم التالي :
- *نذرة وسوء توزيع الإطارات في القطاع العمومي بسبب عدم الانسجام في الأجور والمرتبات في عالم الشغل ، وهو ما أدى إلى عزوف الكفاءات عن الإنتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية فيجب إذن:
- تقليص الفجوة في أجور ومرتبات الأعوان العموميين مع القطاعات الأخرى .
- دعم إحتياجات قطاع الوظيفة العمومية .
- ضرورة وضع نظام تحفيزي للحد من النزيف التي كانت تعاني منه الوظيفة العمومية بشأن.

الإطارات و الكفاءات تحت تأثير مغريات مادية و اجتماعية ، فسياسة التحفيز الفعالة و المجدية هي ما كانت تنقص قطاع الوظيفة العمومية .

كما ظهرت في مجال الأجور ، محاولة لاعتماد نظرية جديدة تخص ضبط وتحديد الأجور بالنسبة لكل العمال ، وتعميم العمل بها على موظفي قطاع الوظيفة العمومية ، وهي نظرية إقتصادية تربط أجر المستخدم بمراجع استدلالية ، وتتمثل في :
أداة الخدمة + المردودية = أجر المستخدم ، وذلك مقارنة بالأجر العام ، إلى أن تصل إلى تقدير وتقييم دور العامل ، و تعميم التقدير على كامل الجهة المستخدمة ، وهذا هو المبدأ السائد في علم التسيير الخاص ، والذي مؤداه : كل مرفق لا يحقق الغرض من إنشائه يجب زواله ، إلا أن تطبيق النظرية كان صعبا رغم ضرورته ، كما أنه و دون تطبيق لهذه النظرية ، وجود و زوال المنظمة أو المؤسسة مرهون منطقيا وطبيعيًا بتحقيقها الغرض الذي أنشئت من أجلها².

¹ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 126 ، 127 .

² - المرجع نفسه ، ص ص 129 ، 130 .

لكن كل التدخلات ، لم تستطع القضاء أو حتى التخفيف من حجم الفجوة بين القطاعين ، فبينما كان التركيز في المؤسسات الإدارية على دفع أجور أعلى ، كان هناك إجراء آخر في القطاع الآخر، وهو دفع الكثير من العلاوات ومنح العديد من الإمتيازات المادية و المعنوية ، وبالتالي استمرت حالة التباين في نظام الأجور¹ ، وهو ما انعكس سلبا على نفسية الموظفين العموميين ، وبالتالي على أدائهم ، وبالتالي على أداء المؤسسات الإدارية ، وبالتالي على المجتمع ككل .

المطلب الثاني : الأجور في مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل

أطلقت على هذه المرحلة ، مرحلة توحيد عالم الشغل ، لأنه تم فيها التوحيد بين القطاعين ، القطاع الإقتصادي و قطاع الوظيفة العمومية ، وجعلهما قطاعا واحدا ، لا فرق فيه بين الموظف و العامل ، ولا بين أجر العامل ومرتب الموظف ، وبالتالي لا وجود في هذه المرحلة لفروق في المزايا و الإمتيازات التي يمكن أن يستفيد منها أي عامل في أي قطاع ، وأهم ما ميز هذه المرحلة قانونان هما: القانون الأساسي العام للعامل المتمثل في القانون رقم 12/78، نتناول الأجور في ظله في الفرع الأول ، والقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية المنبثق عنه و المتمثل في المرسوم 85/59، نتناول الأجور في ظل هذا القانون في الفرع الثاني.

الفرع الأول : الأجور في ظل القانون الأساسي العام للعامل

القانون الأساسي العام للعامل ، هو القانون رقم 12/78² ، تميزت الظروف التي صدر أثناءها بالتباين بين قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الإقتصادي ، فصدر هذا القانون ، في محاولة لوضع أسس و قواعد عامة تحكم عالم الشغل ككل ، بهدف توحيد معالم و أبعاد النظام القانوني الذي يحكم كل العاملين بصرف النظر عن القطاع الذي

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 24 .

² - القانون رقم 12/78 ، مؤرخ في 5 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية رقم 32 ، مؤرخة في 8 أوت 1978 .

ينتمون إليه ، و هو ما يفهم من تسميته بـ : " القانون الأساسي العام للعامل " وكذا من مادته الأولى¹، فجاء فيها" :يهدف هذا القانون إلى تحديد القانون الأساسي العام للعامل.

و وفقا لما جاء في الميثاق و الدستور "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

يحدد هذا القانون حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق ، مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه.

إن مشاركة العمال في حياة المؤسسة وكذلك نظام التسيير في القطاع الإشتراكي الفلاحي ، يخضعان للتشريع و التنظيم المعمول بهما، ولاسيما ما يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات و الثورة الزراعية و التسيير الذاتي الفلاحي.

لا يخضع لأحكام هذا القانون العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص".

وكان الإعتقاد السائد لدى السلطة العمومية عند إصدارها هذا القانون ، أن الوظيفة العمومية الحالية ، ليس بإمكانها لعب دور المحرك للتنمية ، ولا يمكنها لعب هذا الدور ، إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية ، أي إن كانت مندمجة في النظام السياسي و الإقتصادي والإجتماعي و الثقافي للبلاد ، و بالتالي نقلها من مرحلة التكييف إلى مرحلة الإصلاح ، وذلك بالقضاء على كل الظواهر السلبية التي تنسب للوظيفة العمومية ، فيعد العمل وفقا للمادة 4 من القانون الأساسي العام للعامل ، الشرط الأساسي للتنمية ، إضافة إلى كونه مصدر رزق العامل الذي يؤمن به حاجات عيشه ، وفقا لمبدأ " من كل حسب مقدرته و لكل حسب عمله" ، كما اعتبرت المادة 5 من نفس القانون ، كل عامل مستخدم ، واعتبرت قطاع الوظيفة العمومية فرعا من فروع قطاع الشغل².

1 - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 24 .

2 - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 137 ، 138 .

التوحيد بين القطاعين (القطاع الإقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية) ، يعني التوحيد بين الموظف و العامل ، ويعني بالتالي التوحيد بين الأجر و المرتب ، والمساواة في الحقوق و الواجبات بين الموظفين و العمال ، أي بين العاملين في كل القطاعات ، الذين توحدوا في قطاع واحد هو قطاع الشغل ، هذا التوحيد، وهذه المساواة ، نص عليها القانون الأساسي العام للعامل 12/78 في مواده الواردة تحت الباب الأول بعنوان المبادئ العامة لحقوق العامل و واجباته .

كما أفرد القانون رقم 12/78 للأجور الباب الرابع بعنوان : " أجر العمل " المواد من 127 إلى 170.

من خلال الأحكام التي جاء بها القانون الأساسي العام للعامل في مجال الأجور ، و التي حاول من خلالها هدم الفوارق في الأجور و المزايا الأخرى ، بين جميع القطاعات أملا في استقرار الأوضاع ، و إرضاء العمال بكل فئاتهم ، بما فيهم موظفوا الإدارات و المؤسسات العمومية.

كان للقانون الأساسي العام للعامل مسعا توحيديا ، إلا أن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف القطاعات ، لم تتخلص من نظرة التمييز بين قطاع الوظيفة العامة و القطاع العام الإقتصادي ، وبالتالي ظل التباين بينهما قائما¹ .

الفرع الثاني : الأجور في ظل القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية

طبقا للمادة 2 من القانون الأساسي العام للعامل 12/78 بنصها : "تستمد القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون ، و تحدد بموجب مرسوم.

كما تستمد القوانين الخاصة بعمال كل مؤسسة مستخدمة ، من هذا القانون والقوانين الأساسية النموذجية القطاعات النشاط ، و تحدد بأحكام تنظيمية مع استشارة الهيئات النقابية...".

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 24 .

صدر القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية بالمرسوم رقم 59/85¹ صدر المرسوم 59/85 دون بيان عن طبيعته و ترتيبه القانوني ، هل هو بديل للقانون الأساسي للوظيفة العمومية (133/66) ، فإن كان كذلك ، فلما لم يتم إلغاؤه بصفة نهائية ، و استبداله بنص قانوني من نفس الدرجة ، و هي الإشكالية التي طرحت في الممارسة العملية ، خصوصا بشأن المنازعات الإدارية ، فقد نصت المادة 148 من المرسوم 59/85 على إلغاء المرسوم 134/66 المتضمن كليات تطبيق الأمر 133/66 ، و هذا يعني تجميد تطبيقه ، و ترك فراغ قانوني في الوظيفة العمومية ، حتى صدر المرسوم 60/85 في 23 مارس 1985 المتعلق بتحديد إجراءات التطبيق الفوري للمرسوم 59/85 ، لكن أحكام المرسوم 59/85 بقيت معلقة النفاذ بسبب تأخر صدور القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بكل فرع من فروع المؤسسات و الإدارات العمومية ، و ظل الغموض يلف السياسة التشريعية بخصوص الوظيفة العمومية ، و هو الغموض الناتج عن غموض معالم التوحيد ، إذ لم يتم الإحتفاظ به كنظام خاص ، وهو ما زاد وضعية الوظيفة العمومية تعقيدا².

يعد من أهم ما جاء به القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، أمران أساسيان هما³ :

1- الجمع بين مفهومي الموظف و العامل : فجاء ليمزج بين المبادئ الأساسية للوظيفة العامة ، و بين فلسفة جديدة لعالم الشغل تتمثل في توحيد القانون المطبق على العامل في كل قطاعات النشاط ، لكن محاولة الجمع بين مفهومي الموظف و العامل و دمجهما في حياة مهنية واحدة متساوية في الحقوق و الواجبات ، لم يتمكن منها المرسوم 59/85 ، لأنه لا يستطيع التخلص بصفة نهائية من أهم المبادئ التي جاء بها القانون الأساسي العام

¹ - المرسوم رقم 59/85 ، مؤرخ في 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و

الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13 ، مؤرخة في 24 مارس 1985 .

² - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 139 ، 140 .

³ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص ص 141 ، 142 .

للووظيفة العمومية (الأمر 133/66) المتعلقة بالبنية المغلقة للوظيفة العمومية القائمة على الحياة المهنية بكل مراحلها و بمختلف مقتضياتها.

2-توسع نطاق تطبيق القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية: فشمّل من حيث مجال تطبيقه العديد من المؤسسات و الإدارات العمومية المتكونة من المصالح التابعة للدولة و للجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ومصالح المجلس الشعبي الوطني القائمة بوظيفة السلطة التشريعية ، و المجلس الأعلى للمحاسبة ، و الهيئات العمومية ، كما أخضع لأحكامه الموظفون و التقنيون العاملون في المؤسسات و الأجهزة و المنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني إلا المنتخبين منهم ، و كذا رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة بتعيينهم وحركات نقلهم و انضباطهم و مسار حياتهم المهنية .

أما ما جاء به المرسوم 59/85 في مجال الأجور، فنجده في الباب الخامس منه بعنوان : "التصنيف و الأجر"¹، الذي تضمن مواد منظمة لعملية التصنيف التي يتم من خلالها تحديد الأجور، ثم دفعها لعمال القطاع ، في الفصل الأول ، وفقا لما يلي : أول إجراء أقره المرسوم 59/85 في مجال التصنيف ، هو إنشاء لجنة تصنيف لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية يطلق عليها : "لجنة التصنيف" ، ترأسها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، وتتكون من ممثلين عن الجهات التالية :

- حزب جبهة التحرير الوطني،
- الوزير المكلف بالمالية،
- الوزير المكلف بالتخطيط ،
- الوزير المكلف بالعمل،
- الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين ،
- المؤسسة المعنية أو الوزير المعني

¹ - المرسوم رقم 59/85 ، مرجع سابق ، المواد من 61 إلى 85 .

كما بإمكان اللجنة ذاتها الإستعانة بأي شخص تجد فائدة في الاستعانة به وفق شروط محددة في نظامها الداخلي الذي توافق عليه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، والوزارات تهتم بمناصب العمل النوعية .

بالنسبة للطريقة الوطنية للتصنيف ، فقد تضمنها المرسوم 356/82¹ ، الذي صدر بناء على القانون الأساسي العام للعامل (12/78) طبقا للمادتين 105،104 منه ، واللذان جاء فيهما على التوالي : "ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم و قواعده ، و ذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل و تطبيق المبدأين المقررين "لكل حسب عمله" و "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف تحدد بموجب مرسوم.

و يمكن ذلك الترقيم من تصنيف جميع المناصب ، كل واحد منها بالنسبة للآخر ، تبعا لمميزاتها الخاصة و الأعمال المرتبطة بها" و : "يجب أن يأخذ نظام ترقيم مناصب العمل بعين الاعتبار جميع العوامل و النوعيات الناجمة عن الوصف الصحيح و الكامل لكل منصب ، و أن يمكن من وضع رقم استدلالي لكل منصب عمل.. "

تضمن ملحق المرسوم 356/82 المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل ، مقاييس ومقاييس فرعية، توافق كل مقياس منها نقط محددة تتناسب وأهميتها وقيمتها بالنسبة للعمل المؤدى، وتتمثل في :

- 1- التأهيل: 485 نقطة 40.42% .
- 2- المسؤولية: 260 نقطة 21.66% .
- 3- الجهد: 174 نقطة 14.50% .
- 4- ظروف العمل : 161 نقطة 13.42% .
- 5- الضغوط والمتطلبات الخاصة: 120 نقطة 10% .

¹ - المرسوم رقم 356/82 ، مؤرخ في 20 نوفمبر 1982 ، يتضمن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 47 ، مؤرخة في 23 نوفمبر 1982 .

يكون مجموع النقاط السابقة 1200 نقطة و التي تشكل نسبة 100% موزعة على المقاييس السابقة وفقا للبيان السابق.

تحت عنوان "الأجر" الذي حملة الفصل الثاني من الباب الخامس ، نص المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية على أن تحديد الأجور الخاضعة للقانون الأساسي النموذجي تتم طبقا للأصناف العشرين المنصوص عليها في التنظيم المعمول به ، و المقصود به المرسوم 03/85¹ ، المتمم بالمرسوم 08/86² .

كل ما جاء به القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية تطبيقا للقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، كان الهدف منه تحقيق قدر من التنسيق و الإنسجام في مجال الأجور، محاولة منه لجعلها أداة لانتظام الإقتصاد الوطني ، ولتطبيق العدالة الإجتماعية بتوزيع منصف لثمار العمل ، لكنه لحق بالنصوص السابقة له في عدم تحقيقه للغاية التي وجد لأجلها ، فقد حد من مبادرات المؤسسات ومن فعاليتها ، كما أدى إلى استقلاليتها ، و إخضاعها لقانون المنافسة ، وبالتالي لم يحقق مبتغاه³ .

إضافة إلى ما سبق ، فإن هدف المشرع من القانون الأساسي العام للعامل ، والقانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات و الإدارات العمومية المنبثق عنه ، كان تحقيق الوحدة بين القطاعين ، اللذان سبب تباينهما الكثير من المشاكل خاصة في مجال

¹ - المرسوم رقم 03/85 ، مؤرخ في 5 يناير 1985 ، يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 02 ، مؤرخة في 6 يناير 1985.

² - المرسوم رقم 08/86 ، مؤرخ في 07 يناير 1986 ، يتم المرسوم 03/85 الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 ، مؤرخة في 08 يناير 1986.

³ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 153 .

الأجور، إلا أن ذلك لم يتحقق ، فلم تتجسد الوحدة التي أرادها في الواقع العملي ، واستمر التمييز بينهما، وكان واضحا¹ .

وكانت الخلاصة ، فشل القانون في تحقيق مبتغاه وفقا لخلاصات الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة عام 1989² .

للأجل ما سبق، وجدت السلطات العمومية نفسها ملزمة بالشروع في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، لكن هذه المرة وفق منطق الدولة الحديثة، إذ ينبغي أن يكون الإصلاح عميقا و شاملا لينظف القطاع من المشاكل التي عانى منها و يقيه المشاكل التي يمكن أن يصادفها مستقبلا، و هذا الإصلاح لا يجب أن يتمثل فقط في مجرد سن قانون أساسي عام للوظيفة العمومية، بل يجب إصلاح الإدارة نفسها، إذ عليها التكيف مع بيئتها المتغيرة وفق استراتيجية التسيير الحديثة التي تدرك أن الإنسان مورد ثمين وجنب الإعتناء به و تثمينه، فيجب إعادة الاعتبار للموظفة و تطبيقا لذلك شرعت السلطات العمومية في بعض المحاولات الإصلاحية عن طريق إنشاء اللجان المختلفة: (اللجنة الوزارية المشتركة لسنة 1987، مجموعة العمل الوزارية المشتركة لعام 1991، اللجنة الوطنية لإصلاح هيكل الدولة و مهامها لعام 2000)، التي أوكلت إليها مهام المعاينة و الفحص لأوضاع القطاع و الخروج بنتائج يمكن تعميمها، و من قانون بيلورها، و قد أصبح إصلاح قطاع الوظيفة العمومية أكثر ضرورة بعد الفصل بين مختلف قطاعات النشاط بإصدار القانون رقم 11/90 الموجه لتنظيم القطاع الأقتصادي و الذي ألغى القانون الأساسي العام للعامل 12/78 و بعد محاولات إصلاحية عديدة صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر 03/06 .

حاليا يمثل كل من القانون 1990 و الأمر 03/06 النصين القانونيين المطبقين على عالم الشغل، يتولى كل نص منهما تنظيم قطاع معين، و في حالة الفصل بين القطاعات التي توصل إليها المشرع بعد كل التجارب التوحيدية الفاشلة التي خاضها مقرا خصوصية كل قطاع و حاجته إلى نظام قانوني مستقل يحكم كل تفاصيل علاقات العمل

¹ - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 25 .

² - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 153 .

فيه بما فيها النظام القانوني للأجور الذي كان ولا يزال المسبب للنزاعات و الدافع للإصلاحات.

لذا يمكن القول ، بأن صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر 03/06 لم يكن فورياً وعبثياً، بل كان مطلباً أملته الإختلالات السابقة التي مست قطاع الوظيفة العمومية ، و أبقتها في حالة من الفوضى و الاضطراب ، و سبقت صدوره العديد من الإصلاحات و التعديلات التي مست مجالات عديدة أبرزها الأجور.

الأمر 03/06 و نصوصه التطبيقية هو الواقع الراهن لقطاع الوظيفة العمومية ، وهو الوضع الراهن لنظام الأجور في هذا القطاع الذي نتناوله تفصيلاً في الفصل الثاني.

الفصل الثاني :

واقع وآفاق نظام الأجور في

قانون الوظيفة العمومية

الجزائري

الفصل الثاني :

واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

واقع نظام الأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية هو نتيجة لتطور فكري لمفهوم الأجور وطرق صرفها، و لتطور قانوني عرفه قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر و الذي انتهى إلى الأمر 03/06 ونصومه التطبيقية ذات الصلة بمجال الأجور.

إن وضع هيكل للأجور أو المرتبات سليم متجانس و فعال هو غاية كل منظمة في أي قطاع ، وتحقيق هذه الغاية يتطلب استخدام وسائل مجدية ، لذلك فإن هيكل الأجور هو محصلة لعمليات سابقة لا بد منها، يتعلق الأمر بالتخطيط الذي يعد العملية الجوهرية والأساسية ، فبواسطته تتحدد المناصب المالية ، وتدفع الأجور لمستحقيها من الموظفين الذين يتم توظيفهم في المكان المناسب للإمكانياتهم ومؤهلاتهم . وعملية تقييم الوظائف التي تعد حجر الأساس بالنسبة لإعداد هيكل الأجور، لأن تقييم الوظائف هو وضع أجر مناسب لكل منها وفقا لمعايير يتم التحصل عليها بواسطة عمليات : التحليل ، التوصيف ، التصنيف . وليست الوظائف وحدها ما تقيم ، بل الموظفون أيضا بحاجة إلى تقييم مستمر لأدائهم ، وقياس فاعليتهم و مردوديتهم ، تتحدد عن طريق هذا التقييم المكافآت و الحوافز المستحقة لكل موظف و التي أصبحت بتطور مفهوم الأجر جزءا لا يتجزأ منه ، إضافة إلى إضافات أخرى تدفع للموظف لأسباب و مناسبات مختلفة.

عدالة وموضوعية الأجور، تتطلب أيضا مراعاة عدة مسائل متعلقة بمراحل الحياة الوظيفية للموظف ، كما تستلزم أيضا مراعاة المنصب الذي يتقلده الموظف ، وطريقة التوظيف التي تحدد طبيعة علاقته بالإدارة ، و هذا ما سنتناوله في هذا الفصل الذي نستعرضه في مبحثين ، يخص الأول هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية لمرتبات

الموظفين ، و الثاني يخص الأحكام الإستثنائية عن هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين.

المبحث الأول : هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين

وضع المشرع الجزائري نظام الأجور بالأمر 03/06¹ الذي أحال إلى التنظيم المتمثل في المرسوم الرئاسي 304/07² المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، هذه الشبكة هي نتاج لعمليات التخطيط و التصنيف الخاصة بالوظائف التي تحدد مستوى كل وظيفة بما يقابلها من مستوى التأهيل المطلوب فيمن يشغلها ، و بهذا يحصل كل موظف تبعا للسلك و الرتبة و الدرجة المنتمي إليها على راتبه المستحق .

الموظف في الوظيفة العمومية الجزائرية ذات البنية المغلقة ، هو جزء من نظام قانوني مغلق ، لأن البنية المغلقة تفرض مفهوم المسار المهني ، فإن وضعية الموظف المتغيرة في هذا المسار المهني تستوجب تغيرا في الواجبات المفروضة عليه و الحقوق المستحقة له ، ومنها المرتب الذي يبقى مستحقا له بقاءه في الوظيفة العمومية ، وحتى بعد خروجه منها بما يسمى النظام التقاعدي.

وهذا ما سنتناوله من خلال مطلبين ، الأول عن العمليات الأساسية لإعداد هيكل المرتبات ، الثاني عن مكونات الراتب وتفاعله مع المسار المهني للموظف العمومي.

المطلب الأول : العمليات الأساسية لإعداد هيكل المرتبات

إعداد هيكل الأجور أو المرتبات ، عملية دقيقة تمر بمراحل عديدة ، يجب القيام بها بدقة و إتقان ، لتحري الموضوعية و العدالة ، وذلك لتجنب أي نزاع أو اضطراب قد يحصل

¹ - الأمر 03/06 ، المؤرخ في 5 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، مؤرخة في 16 يوليو 2006 .

² - المرسوم الرئاسي رقم 304/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

بسبب عدم دقة الهيكل أو عدم موضوعية المعايير المعتمدة في إعداده ، لذا يتم اعتماد عملية تقييم الوظائف لضمان موضوعية و عدالة هيكل الأجور، شرط أن تكون عملية التقييم في حد ذاتها موضوعية و عادلة ، بعيدا عن التحيز و الذاتية و العشوائية قبل تقييم الوظائف ، يجب أولا التخطيط الذي هو وضع الأسس السليمة لاستقبال كل ما يمكن أن يطرأ في المستقبل ، بعد التخطيط و تقييم الوظائف يجب تقييم شاغلي هذه الوظائف ، ليتم بكل العمليات السابقة تحديد الراتب المستحق وكذا المكافآت و الحوافز المستحقة.

العمليات السابقة نتناولها في فرعين ، يخص الفرع الأول عملية التخطيط ، و الفرع الثاني عملية تقييم الوظائف والموظفين .

الفرع الأول : التخطيط

يعد التخطيط أول خطوة في طريق وضع هيكل للمرتبات متوازن و فعال ، فبواسطة التخطيط تنظر الإدارة إلى الوضع الحالي وتقييمه ، وتتنظر إلى الوضع المستقبلي كيف يمكن أن يكون ، فتضع الإجراءات و تستعمل الأساليب للوصول إلى الأهداف المنشودة .

يمكن أن نعرف التخطيط بأنه : " الوظيفة الإدارية التي تحدد الوضع الحالي للمنظمة و الوضع المستهدف لها و كيفية تحقيق ذلك من خلال تحديد الغايات و الأهداف النهائية، وصياغة السياسات وتحديد الوسائل المؤدية إلى تحقيق تلك الغايات و الأهداف وتخصيص الموارد الضرورية لذلك، مع البرمجة الزمنية لكل من الغايات و الأهداف و الأعمال والوسائل"¹.

تتمثل أهمية التخطيط في كونه مصدرا لمختلف البيانات الأساسية الضرورية ، فالتخطيط الدقيق يؤدي إلى التقليل من التكاليف ، وهذا ضروري خصوصا في ظل التغيرات الخاصة بالتعداد السكاني و التكنولوجيات الحديثة ، وحجم وتعقد المنظمات و المؤسسات ،

¹ - عمري سامي ، فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي (دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات- تبسة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 2006، ص 13 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

لذا فالتخطيط مهم أولاً بالنسبة للفرد لأنه يساعده في تحسين مهاراته واستخدام قدراته بالشكل المناسب لأن أهدافه محددة ، وثانياً بالنسبة للإدارة ، فيضمن لها الحصول و الإحتفاظ بجودة وكمية القوى العاملة ، وثالثاً بالنسبة للمجتمع ككل ، لأن التقدم الإقتصادي و الإجتماعي يتحقق بالإختيار المنتظم للقوى العاملة وتدريبها وتطويرها وتحفيزها.

ويسعى التخطيط لإصابة الأهداف التالية¹ :

- 1- وضع سياسات التعيين ، التطوير ، التدريب ، و التحفيز ، وغيرها من وظائف إدارة الأفراد.
- 2- تنفيذ الخطط وإنجاز البرامج وفق مخطط مدروس .
- 3- إكتشاف النقص أو الزيادة في المهارات ، فيتم تعديل الخطط تبعاً لذلك.
- 4- الحفاظ على العلاقات الطيبة بين الدولة و موظفيها ، و المنشأة و عمالها ، و كذا بين الدولة و المواطنين، لأن عدم وجود تخطيط يعني بطالة مقنعة أو استغناء عن مجموعات من العاملين.
- 5- الحصول على العدد و النوعية المطلوبة من القوى العاملة.
- 6- إستيعاب التطورات التكنولوجية ببسر و مرونة.

لتحقيق الأهداف السابقة ، وليكون التخطيط سليماً فعالاً ومجدياً ، لابد من توفره

على مقومات أساسية تتمثل في² :

- 1- وضوح الأهداف سواء الحالية أو المستقبلية.
- 2- وضوح خطط كل إدارات المنظمة.
- 3- وضوح السياسات المالية خاصة.
- 4- وجود وصف تحليلي للوظائف.
- 5- دراسة التغيرات المستقبلية للتكنولوجيا المستخدمة.
- 6- وضوح التنظيم الإداري.

¹ - محمد فالح صالح ، إدارة الموارد البشرية (عرض و تحليل) ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص ص 73 ، 74 .

² - كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، الطبعة الأولى ، المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، 1997 ، ص ص 70 ، 71 .

7- سرعة و وضوح الإجراءات .

8- التشريعات و التنظيمات المعمول بها في القطاع.

لكن يواجه التخطيط عراقيل و مشاكل تحد من فاعليته و تحول دون تحقيق أهدافه ، من أكثر هذه العوائق شيوعا، نذكر ما يلي¹:

1- أزمة الكينونة : يوجد مخطط الموارد البشرية في بيئة سمتها الغموض ، سواء في التشريعات و التنظيمات المعمول بها ، أو في الأنماط الإدارية السارية ، لذا إذا لم يمتلك مخطوطا الموارد البشرية الإحساس بأهمية التخطيط وجدواه ، فإن وجودهم ووجود التخطيط في حد ذاته سيكون بلا جدوى.

2- رعاية الإدارة العليا: لتستمر عملية التخطيط ، يجب حصولها على دعم كامل من مستويات الإدارة العليا التي تزود المسؤولين عن التخطيط بالموارد الضرورية و الرؤيا الواضحة وكذا التعاون الضروري للإنجاح برامج التخطيط .

3- حجم الجهود الأولية: الجهود الأولية المكثفة ، و التسرع في تصميم برامج للتخطيط يؤدي إلى تعقدها و بالتالي زيادة احتمال فشلها ، فالتخطيط يجب أن يبدأ بطيئا ، ويسير تدريجيا ويزداد كلما أثبت نجاحه.

4- التنسيق بين الإدارات و بين وظائف الموارد البشرية : فانغماس المسؤولين عن التخطيط في عالمهم الخاص ، وعدم تفاعلهم مع غيرهم ، وعدم إتصالهم بالواقع العملي ، يكون سببا في فشل عملهم المتمثل في التخطيط.

5- التكامل مع خطط المنظمة : خطة الموارد البشرية لا بد أن تتكامل مع مخططات أخرى على مستوى المنظمة ، و ذلك لتنمية قنوات إتصال فعالة بين المخططين باختلافهم .

¹ - راوية حسن ، إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية)، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 2011 ، ص 93- 95.

6- **المداخل الكمية مقارنة بالمداخل النوعية:** ليس تخطيط الموارد البشرية مجرد تقدير لتدفق العاملين من و إلى المنظمة ، أو من الأعلى إلى الأسفل ، أو العكس ، أو عبر الوحدات التنظيمية ، كما أنه ليس مجرد مدخل كفي ونوعي ، بل هو كل متكامل ، يهتم بما يهم الفرد ، وبما يهم المنظمة ، فهو مدخل متوازن يؤدي إلى أفضل النتائج.

7- **إشراك المديرين التنفيذيين:** يتطلب التخطيط الجيد تنسيق بين جهود الجميع فهو ليس فقط من إختصاص إدارة الموارد البشرية.

8- **إختيار الأسلوب الفني :** بزيادة أهمية تخطيط الموارد البشرية ، إزدادت الأساليب الفنية الخاصة به وتعقدت ، لذا على المسؤولين عن التخطيط مراعاة ذلك ، واختيار الأسلوب الملائم للأهداف المنشودة.

التخطيط بمفهومه و أهميته وأهدافه و عوائقه، عملية ضرورية في كل إدارة ترغب في النجاح والإستمرار، وفي قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية ، يطبق التخطيط في إطار ما يسمى المخطط السنوي للتسيير الموارد البشرية المعتمد ضمن سياسة لتسيير التنبئي للموارد البشرية.

يعرف التسيير التنبئي بأنه : " تقنية تسيير تهدف إلى إستباق التطور المستقبلي للمناصب و الكفاءات ... ومنه يمكن أن تظهر عندنا مستويات مختلفة للتسيير التنبئي : أولها التسيير الكمي للتشغيل ، وآخرها "التسيير التنبئي للموارد" و الذي يحوي التشغيل ، الكفاءات ، و الطموحات الفردية المبدأ هو السعي للتنبؤ بتطور مجمل هذه المعطيات لضمان تسيير فعال لعنصر العمل ، إنها مجموعة من الأعمال المنتاسقة في مختلف هذه المجالات و التي تهدف إلى تقليص بصفة مسبقة الفروق بين الإحتياجات و الموارد البشرية للمؤسسة حسب مخططها الاستراتيجي ، مع إهتمام كبير بالإستباق وذلك لأن التطورات المستقبلية بالنسبة للمؤسسة يمكن مواجهتها بسهولة أكثر من الصدمات غير المتوقعة"¹ .

¹ - لفايدة عبد الله ، التسيير التنبئي للموارد البشرية في المنشأة الجزائرية (حالة شركة سونلغاز توزيع الشرق (SDE) قسنطينة) ، مذكرة مكملة لنيل الماجيستر في علوم التسيير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006 - 2007 ، ص 45.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

فالوظيفة العمومية كقطاع موجه مباشرة لخدمة الجمهور عن طريق ما يسمى المرفق العام يعاني من عدة مشاكل ، حلها هو التخطيط الفعال و المجدي للكفاءات ، سواء بالمحافظة عليها عند وجودها ، وكذا جذبها عند وجودها في سوق العمل.

يجب الإهتمام بربط العلاقات بين الفواعل الثلاثة وهي : التعليم ، الوظيفة ، وسوق العمل ، فالإهتمام بالموارد البشرية هو إستثمار مهم كاستثمار الموارد المالية¹.

وفي ميدان الوظيفة و التكوين أو التعليم ، تعد الدولة المقاول الرئيسي الذي عليه الإستثمار جيدا في المورد البشري لتحقيق الغايات المنشودة².

تحتاج الدولة إلى إطارات العليا ، لكنها بحاجة إلى إطارات عليا ذات كفاءة في ممارسة المهام و الوظائف الموكلة إليها ، وليس إطارات عليا بمعارف نظرية أكثر منها تطبيقية ، فالمعارف النظرية تنتهي صلاحيتها بسرعة ، كما أنها عرضة للجمود ، وهذا يؤدي إلى جمود الإدارة ككل التي ما هي إلا مجموعة أفراد يؤدون الوظائف المطلوبة منهم ، وهو مشكل آخر تعاني منه الإدارات و المؤسسات العمومية و الذي يجب النظر إليه بعين الإعتبار عند إعداد التخطيط الخاص باختيار الكفاءات و صيانتها³.

كل المشاكل السابقة أثقلت كاهل الإدارة العمومية في الجزائر، وهو ما حتم البحث عن حل سريع و مجدي وفعال لتلك المشاكل ، حتى تدفع التكاليف المتمثلة في الأجور بصفة أساسية ، إلى من يستحقها ، ولا تكون تكلفة مجانية بدون طائل ، تمثل هذا الحل في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المنشأ بموجب المرسوم التنفيذي 126/95⁴ يعد

¹ - Nadji khaoua , l'entreprise l'université et le marché du travail (Tontative D'analyse), Revue du chercheur, Numéro 5, université kasdé Merbéh , Wergla , 2008, p9.

² - Ibid, p14.

³ - Eliane Ayoub , la formation du personnel administratif dans la fonction publique, librairie Aramand Colin , paris, France, 1969, p 136.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 126 / 95 ، المؤرخ في 29 أبريل 1995 ، المعدل و المتمم للمرسوم 145/66 ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 26 ، مؤرخة في 9 ماي 1995 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بمثابة لوحة قيادة بالنسبة للموارد البشرية ، كما يعد وسيلة جديدة لتنظيم تسييرها ، وكذا أداة تحليلية للسياسة المنتهجة في توفيرها ، يرتكز على التسيير التوقعي ، وهو برنامج عمل يعده المسير وفق الميزانية الممنوحة سنويا لتحقيق الأهداف المسطرة¹.

وجد هذا المخطط في مجال الوظيفة العمومية تحديدا ، لتحقيق الأهداف التالية² :

- 1- الإستغلال العقلاني و الأنجع للموارد البشرية و المالية وتحسين مردودية القطاع.
- 2- ضبط المعلومات بدقة .
- 3- برمجة العمليات التسييرية و الإدارية للسنة مع تحديد نسب التوظيف المقررة قانونا.
- 4- ضبط عمليات التسيير التوقعية المقرر إنجازها في السنة المالية خاصة فيما يخص النقاط التالية : التوظيفات و الترقيات، الإحالة على التقاعد، التكوين وتحسين المستوى.
- 5- توزيع المناصب المالية المفتوحة حسب الأنماط القانونية للتوظيف المحددة قانونا.
- 6- مطابقة رزنامة إنجاز عمليات التسيير مع الآجال المحددة بالتنظيم المعمول به.
- 7- البرمجة الفعلية للإحالة على التقاعد لكل المستخدمين المعنيين .
- 8- التصفية المسبقة لكل الوضعيات العالقة و التي ظهرت في السنة المالية المنصرمة .

للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قوة قانونية ، تتمثل في وجوب الإلتزام بمضمونه و احترام أحكامه من كل الأطراف المعنية المسيرة و المراقبة المالية و المحاسبة العمومية ، وذلك تحت طائلة بطلان كل قرار مخالف للمشروعية ، و بالنسبة للإجراءات المخالفة للأحكام الأساسية و التنظيمية المعمول بها ، فإن على السلطة المكلفة بالوظيفة

¹ - منير نوري ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011، ص 37 .

² - المرجع نفسه ، ص 37-39 .

العمومية طلب مراجعة كل مقرر مشاب بعيب قانوني ، كما تبقى مسؤولية السلطة التي لها صلاحية التعيين قائمة وملزمة ، تصل إلى حد المتابعات الجزائية و العقوبات التأديبية¹.

الفرع الثاني : تقييم الوظائف والموظفين

أولا : تقييم الوظائف :

يعد تصنيف وتقييم الوظائف جوهر إعداد هيكل الأجور الذي يعتمد توازنه وانسجامه وفعاليتيه ، على الدقة و الجدية و الإتقان الواجب توفرها في إنجاز هذه العملية. فبعد التخطيط الذي على أساسه تحدد المنظمة كم و كيف الموارد البشرية التي هي بحاجة إليها في السنة المعتبرة ، يأتي دور العمليات الأخرى التي تهدف إلى تحليل ، توصيف ، ترتيب الوظائف ، وصولا إلى تقييمها بإعطاء قيمة لكل وظيفة يعبر عنها بالأجر المناسب .

نتعرف على هذه العمليات فيما يلي :

1- تحليل الوظائف:

عرف تحليل الوظائف بأنه : " تحديد معالم كل وظيفة في المنشأة عن طريق الملاحظة و الدراسة ، أي توضيح ماهية الواجبات و المسؤوليات الخاصة بالوظيفة ، وتقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات ونوع المقدرة المطلوبة فيمن يشغلها ، وتحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة بها بهدف التوصل إلى توصيف كامل لها ، و الواقع أن نجاح برنامج تقييم الوظائف يتوقف إلى حد كبير على درجة صحة التوصيف المستخدم ، وتعتبر عملية التحليل بمثابة الوسيلة أو الطريقة الفنية للتوصل إلى هذا التوصيف ، وبذلك يمكن القول أن لتحليل الوظائف جانبيين أساسيين هما : الوصف الوظيفي ، و المواصفات الوظيفية"².

¹ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 348 .

² - مصطفى نجيب شوايش ، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 2005، ص 61.

2- توصيف الوظائف :

يعرف التوصيف بأنه : " إعداد قائمة مكتوبة تحدد الأعمال و المهام و الواجبات التي تشتمل عليها الوظيفة ، وتحتوي على الظروف المحيطة بأداء العمل ، وكذلك الأهداف ومعايير الأداء الخاصة بهذه الوظيفة"¹.

يعد التوصيف الخطوة الثانية بعد التحليل ، وهو أيضا خطوة ضرورية تساعد أي منظمة على إدارة الموارد البشرية إدارة سليمة ، فالإلمام بواجبات ومسؤوليات الوظائف يمكن الإدارة من تنظيم مواردها البشرية ، ووضع سياسات لذلك على أسس سليمة².

فالتوصيف يكمل التحليل ليحققا معا : الإختيار السليم ، و التدريب المجدي ، ووضع أسس سليمة لعمليات النقل و الترقية ، تحسين ظروف ونظم العمل ، ورسم سياسة عادلة للأجور³. تستخدم الأوصاف الوظيفية كوظيفة أساسية تخدم معظم الإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين ، و الوصف ضروري لعملية لاحقة هي التصنيف ، وأكثر استخدامات التوصيف أهمية هو إعماده كأساس لتحديد الأجور و المرتبات ، كما يعد أيضا كعقد بين الإدارة و الموظف ، بحيث أنه يحدد الواجبات الوظيفية التي يشغلها ومقدار الأجر الذي يجب أن يقبضه لقاء واجباته التي أداها ، وكلما كان الوصف دقيقا ، كلما ساعد في تحديد واجبات ومسؤوليات الموظف ، وكلما مد الإدارة بوسيلة تساعد على الإستخدام الفعال لمواردها البشرية ، إذ يمكنها من الحصول على أفضل الكفاءات و المهارات⁴.

يبدأ الوصف بتحديد الهدف من الوظيفة ليفهم الجميع سبب إقرار هذه الوظيفة ، ويجب هنا مراعاة مسألتين : ضرورة إعداد بطاقة وصف واحدة لكل الوظائف ذات التخصص الواحد ، و التي تتساوى من حيث شروط التأهيل المطلوب لشغلها ثم فرز الأمور المتخصصة الخاصة بكل وظيفة ، وكذا إعداد بطاقة وصف واحدة للوظائف المتشابهة في

¹ - مصطفى نجيب شاويش ، نفس المرجع ، ص 44.

² - كامل برير ، مرجع سابق ، ص 114 .

³ - المرجع نفسه ، ص ص 56 ، 57 .

⁴ - سنان الموسوي ، مرجع سابق ، ص 289 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

المسؤوليات و الواجبات ، المسألة الثانية تتمثل في استثناء وظائف الإدارة العليا من عمليات الوصف ، كما يجب أن تتم عملية التوصيف جماعيا أي أن تتم من قبل مجموعات تضم محللين وذلك لدعم موضوعيتها و تحقيقا للمصلحة العامة¹ .

لابد من إمام عملية التوصيف بالأمر التالية² :

- 1- **التطابق** : أي يجب أن تعبر المواصفات المستعملة عن الواجبات و المسؤوليات والمهارات الخاصة بالوظيفة و التي تميزها عن باقي الوظائف.
- 2- **الدقة**: يجب أن تكون المواصفات دقيقة وذلك باستخدام مصطلحات محددة وعبارات واضحة ، لغتها سهلة ، فتعطي صورة واضحة عن كل وظيفة.
- 3- **الإختصار**: تختلف الوظائف في حجم مواصفاتها تبعا لمحتويات كل وظيفة ، لكن في كل الأحوال يجب الإختصار في عرض تلك المواصفات وتفادي التفصيلات المملة والتكرار غير المفيد.
- 4- **التنظيم** : أي عرض المواصفات بشكل منظم ومنطقي.
- 5- **التنسيق** : كل وظيفة هي جزء من الهيكل التنظيمي ، لذا فكل وظيفة لها علاقة مباشرة بالوظائف الأخرى من حيث واجباتها ومسؤولياتها ومتطلبات شغلها ، لذا يجب ألا يتم الوصف على أساس الفصل و التمييز بل على أساس التنسيق مع باقي الوظائف.
- 6- **المعايرة** : ويقصد بها وضع الوصف الوظيفي لكل الوظائف بأسلوب موحد يقدم على نموذج الوصف المعتمد في المؤسسة ككل ، أخذا بالمعايير الموضوعية.

3 - تصنيف أو ترتيب الوظائف:

الخطوة الثالثة بعد تحليل الوظائف لدراستها وتوصيفها لوضع مواصفات لكل منها ، هي تصنيفها أو ترتيبها.

وضعت عدة تعاريف للتصنيف ، منها :

¹ - سنان الموسوي ، مرجع سابق ، ص ص 64 ، 65 .

² - محمد فالج صالح ، مرجع سابق ، ص ص 40-42 .

- " يقصد بالتصنيف ، ترتيب الوظائف وتقسيمها إلى أنواع وتجميعها في مجموعات وفئات على أساس التشابه فيما بينهما في صفة أو أكثر، ولتحديد الصفة يقتضي التعرف على الغاية من التصنيف فإذا كانت الغاية معرفة عدد الوظائف في المناطق فالتصنيف يتم على أساس الموقع الجغرافي ، و إذا كان التصنيف الغاية معرفة عدد الموظفين من حملة شهادة المعاهد المتوسطة مثلا فالتصنيف يتم على أساس المؤهلات العلمية"¹.

- " ترتيب الوظائف وتجميعها في المنظمة بشكل منظم في فئات (مجموعات) على أساس التشابه في واجباتها و مسؤولياتها و المؤهلات اللازمة لإشغالها بحيث تضم كل فئة مجموعة من الوظائف المتشابهة في كل من الوصف و المواصفات الوظيفية وحسب درجة صعوبة العمل ومسؤوليته"².

تحتاج عملية الترتيب أو التصنيف إلى أسس يتم وفقها تصنيف الوظائف في فئات بما يتناسب و واجبات و مسؤوليات ومتطلبات شغل كل وظيفة.

من هذه الأسس ما يتعلق بالنواحي الشخصية الخاصة بشخص الموظف ، ومنها ما يتعلق بالنواحي الموضوعية الخاصة بالوظيفة ، فوجدت بناء على ذلك نظريتان هما³ :

أ- النظرية الشخصية في ترتيب الوظائف: هي النظرية التقليدية ، طبقا لها تعطى الرتبة أو اللقب الشخصي الحق في راتب معين و مركز خاص ومستلزمات محددة للموظف الحامل لها ، و الذي يحتفظ بكل المزايا السابقة أيا كان دوره ونوع عمله في الوحدة الإدارية ، وهي نظرية سائدة في الإدارة العسكرية المعروفة بالبيروقراطية ، و بالتالي تقيم النظرية الشخصية ترتيب الوظائف على أسس شخصية أبرزها : المركز الإجتماعي ، المؤهل العلمي ، لقب الوظيفة.

¹ - المجذوب طارق ، الإدارة العامة (العملية الإدارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الإداري) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2002 ، ص ص 295 ، 296 .

² - مصطفى نجيب شاويش ، مرجع سابق ، ص 76.

³ - حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها و أساليبها) ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1982 ، ص 23- 27 .

النظرية الشخصية بنائها الترتيب على أسس و اعتبارات شخصية لا علاقة لها بواجبات ومسؤوليات الوظيفة ، تشجع على وجود وظائف وهمية وصورية لإرضاء رغبات ومصالح شخصية لا تخدم الوظيفة العامة و لا دورها في تحقيق الصالح العام ، فتتضخم الوظائف دون تناسب مع حجم الخدمات المؤداة ، وهذا ما دفع إلى الأخذ بالنظرية الموضوعية.

ب. النظرية الموضوعية في ترتيب الوظائف : بما أن الترتيب كنظام ، وجد لتحسين إدارة شؤون الدولة و أجهزتها لتحقيق المنفعة العامة كهدف للدولة و أجهزتها ، فإن نظام الترتيب الذي يكفل تحقيق هذه الغاية يجب أن يقوم على أساس الربط بين الواجبات و المسؤوليات والمؤهلات و الخبرات و الكفاءات اللازمة للقيام بهذه الوظيفة أو تلك ، وبين فئات الوظائف و المرتبات المناسبة لكل وظيفة ، وهذا هو الأساس الطبيعي لترتيب الوظائف.

نشأة هذه النظرية كانت في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال إدارة الأعمال ثم الإدارة العامة ، وانتشرت لرغبة الأمريكيين في تحقيق المساواة و الديمقراطية التي لا تتلاءم مع أفكار الرتب والألقاب والطبقات ، وقد أكدت هذه النظرية مبدأ تساوي الأجر عند تساوي العمل.

يختلف الترتيب تبعا للأسس المعتمد عليها في إجراءاته ، لذلك اختلفت الدول التي تعمل بنظام الترتيب تبعا للأسس التي تعتمد عليها كل دولة في ترتيب الوظائف ، إلا أن بعض هذه الدول إنتقلت في نقاط معينة بخصوص عملية الترتيب ، لذلك وجدت خطتان في ترتيب الوظائف ، الخطة الأوروبية والخطة الأمريكية ، نشير إليها فيما يلي¹:

أ- الخطة الأوروبية في ترتيب الوظائف : تقوم على أساس تقسيم الوظائف العامة إلى نوعين رئيسيين هما:

* التقسيمات الأفقية : تركز على تدرج الوظائف في السلم الإداري ، ومعظم تشريعات الوظائف العامة تعمد إلى تقسيمها إلى أربعة أقسام هي :

- القسم الأول : يتضمن وظائف الإبتكار و التوجيه ، يناط بشاغليها تكييف الأمور مع

¹ - سليمان محمد الطماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة الخامسة ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1972، ص

السياسة العامة.

- القسم الثاني : يشمل وظائف التطبيق ، مهمة شاغليها تكييف الأوضاع الفردية مع القوانين و التنظيمات.

- القسم الثالث و الرابع : تشمل وظائف التنفيذ ، ليس لموظفيها إلا تنفيذ الأوامر المحددة.

* التقسيمات الرأسية : تركز على التخصص الفني ، ونميز هنا 4 أنواع من التخصص :

- الإدارة العامة : تتناول الإختصاصات القانونية و الإقتصادية و المالية و الإجتماعية.

- المرافق المهنية : يناط بها كل الأعمال المادية التي تستهدف زيادة الدخل القومي .

- وظائف التعليم و البحوث الفنية.

- القضاء.

و الترتيب النهائي يتم على أساس الجمع بين التقسيمات الأفقية و الرأسية حسب ظروف كل الدولة.

ب- **الخطة الأمريكية في ترتيب الوظائف** : تمتاز بالدقة و الإغراق في التخصص ، ومفتاح الخطة هو تعريف الوظيفة العامة بأنها مجموعة واجبات ومسؤوليات تحدها سلطة شرعية ، وعلى من يشغلها تكريس وقته لأداء هذه الواجبات و الحصول على ما يقابلها من حقوق ، و بالتالي الوظيفة لا الموظف هي أساس النظام الأمريكي للترتيب ، فتحدد حقوق شاغل الوظيفة على أساس واجباتها ومتطلباتها.

نشير إلى أن الترتيب هو عملية مستمرة ، فلا يجب أن تقف الجهود عند وضع نظام لترتيب الوظائف وتنفيذه ، بل يجب أن تستمر هذه الجهود وتتواصل تواصل بقاء النظام ، فالترتيب يتطلب المتابعة المستمرة ليلحق التغييرات التي تحدث باستمرار ، سواء اتصلت هذه التغييرات بالمهام الوظيفية في حد ذاتها أو بالهيكل العام ، فكثيرة هي الوظائف التي يتم إنشاؤها ، وبعد إنشائها يجب ترتيبها وتحديد الفئة المناسبة لها ، أيضا بعض الوظائف القائمة تتغير واجباتها ومسؤوليتها مما يخرجها من ترتيبها الأصلي وإعادة ترتيبها ،

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

وتتغير الوظائف عند إعادة توزيع الواجبات والمسؤوليات بينهما ، أو تغيير في طرق الأداء ، فيجب في كل الأحوال قيام المشرفين والرؤساء المباشرين بالإخطار عن كل تغيير يستحدث ، لتقوم الوحدات المحلية بإجراء الدراسات اللازمة لإعادة الترتيب ، كما أن متابعة النظام تتطلب مراجعة دورية للوظائف للكشف عن التغيرات التي يمكن أن تطرأ عليها ، كما يقتضي الترتيب السليم قيام الجهات المسؤولة بالتأكد من سلامة إجراء العملية¹.

لذلك يرى البعض عدم الأخذ بنظام شامل و ثابت لترتيب الوظائف خصوصا في الدول الجديدة و النامية، حتى لا يحدث شلل في أدائها الإدارية ، فتعجز عن مواجهة التطورات السريعة و الطارئة ، وخاصة عند الإفتقار للإمكانات الترتيب من أخصائيين وجهد ووقت ، لذا فأي نظام ترتيب ناجح يتطلب : التجديد ، المرونة ، المواكبة ، قدر من الإستقرار، و الكثير من الخبرة الإدارية².

4- تقييم الوظائف :

يتم تحليل الوظائف بدراستها دراسة دقيقة تمس كل جوانبها ، ثم توصيفها بتحديد مواصفاتها التي تميزها عن غيرها من الوظائف ، هذا الوصف يخدم عملية الترتيب أو التصنيف التي تتم على ضوءه ، وذلك بوضع الوظائف في فئات ورتب مختلفة ، تتناسب وأسس يتم اختيارها من قبل كل إدارة معنية ، أخيرا يأتي تقييم هذه الوظائف بوضع أو تحديد قيمة لكل واحدة منها ، و وضع الراتب المناسب لها³.

وضعت لتقييم الوظائف عدة تعاريف نستعرض بعضها فيما يلي :

- " تحديد قيمة كل وظيفة مقارنة بالوظائف الأخرى في المؤسسة ، يهدف إلى وضع سلم مستويات لفئات الوظائف المختلفة وتعيين أجر يتناسب وقيمة كل وظيفة على حدا"⁴

1 - محمد عبد المجيد مرعي ،نظام ترتيب الوظائف ،الطبعة الثالثة ،دار الفكر العربي ،القاهرة ،مصر ،1980 ،ص 31.

2 - حمدي أمين عبد الهادي ، مرجع سابق ، ص 22 .

3 - المجذوب طارق ، مرجع السابق ، ص 295 .

4 - محمد فالج صالح ، مرجع سابق، ص 295 .

"خلق توازن بين أجور الوظائف المختلفة في المنشأة ، فالوظائف المختلفة تتطلب مستلزمات ومتطلبات متفاوتة من حيث التعليم و الخبرة و المجهود، ويتطلب اكتساب مهارات معينة وقتا طويلا ، وجهدا شاقا من الأفراد ، ولذلك ينبغي أن يكون حافزا في شكل أجر أعلى لحفز الأفراد لبذل الجهد و الوقت لإعداد أنفسهم لشغل الوظائف التي تتطلب المهارات و الخبرات الأعلى"¹.

يقوم نظام تقييم الوظائف على أسس و اعتبارات متمثلة فيما يلي :

- 1- تختلف الوظائف داخل الإدارة أو المؤسسة في أهميتها لذا لا بد أن تختلف مستويات الأجر.
- 2- الوظائف المختلفة تتطلب شروطا و إمكانيات مختلفة من الخبرة و المهارة والعلم والجهد..إلخ.
- 3- لا بد من جمع الوظائف المتقاربة في الأهمية في درجة واحدة.
- 4- دراسة خطة التقييم لفهم كل بنودها فيسهل تطبيقها.
- 5- توفر الحقائق الخاصة بكل وظيفة محل التقييم وهو ما توفره عمليات التحليل و التوصيف.
- 6- تقييم الوظيفة لا الموظف ، فيبني التقييم على ما تتطلبه الوظيفة لا على ما يتمتع به الموظف من مزايا ومهارات.
- 7- تقييم الوظيفة على أساس الأداء الإعتيادي دون الإعتماد على الأسس غير المتعارف عليها أو الواجبات النادر القيام بها.

المشرع الجزائري كرس الأساليب السابقة في مجال أجور الوظيف العمومي ، أخذا بعين الإعتبار خصوصية القطاع و إمكانيات الدولة فالتطبيق العملي و القانوني لنظام تقييم الوظائف في الوظيفة العمومية الجزائرية يتمثل في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين التي تحوي العديد من المصطلحات التي ينبغي التعرف عليها في هذا المجال ، نردها فيما يلي:

- المهمة : هي مجموعة من العناصر و الأنشطة و الحركات الجزئية المرتبطة زمنيا في الأداء داخل المؤسسة ، تساهم في تحقيق ناتج محدد له قيمة ، كرفع أو نقل شيء... إلخ

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي معاصر) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص ص 287 ، 288 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

- **العمل** : مجموع المهام و الواجبات و المسؤوليات التي ينظر إليها على أنها تكليف مطلوب من العاملين القيام به.

- **المنصب** : مجموعة مهام و واجبات يعهد بأدائها إلى شخص محدد في مكان معين يسمى أيضا المركز أو الموقع الوظيفي.

- **الوظيفة** : مجموعة مناصب متماثلة في مهامها الأساسية ومسؤولياتها وظروف أدائها ، والفرق بينها وبين المنصب ، هو أن المنصب يؤديه فرد معين أي متصل بالشخص الذي يشغله ، أما الوظيفة فإن لها مبداء عاما وليس صفة شخصية فيمكن أن يؤديها أكثر من فرد يضاف إلى ما سبق ، مفهومي السلك و الرتبة اللذان يعرفان كما يلي¹:

- **الرتبة** : هي العنوان الذي يمنح لصاحبه القدرة على شغل وظائف مخصصة لها.

- **السلك** : يضم مجموع الموظفين المنتمون إلى رتبة أو عدة رتب ، ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص ، وحسب المادة 8 من الأمر 03/06.

تصنف أسلاك الموظفين في المجموعات الأربعة التالية :

- المجموعة أ: تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل
 - المجموعة ب : تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.
 - المجموعة ج : تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
 - المجموعة د: تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- ويمكن أن تقسم المجموعات السابقة إلى مجموعات فرعية .

¹ - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 28 .

مفاهيم أخرى في السياق نفسه تتمثل في :

- **مستوى التأهيل** : يقصد به المؤهل أو الشهادة و التكوين المتخصص و الخبرة المهنية¹.
- **الصف** : يضم درجات توافق تقدم الموظف في رتبته² .
- **الدرجة** : لكل درجة رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية التي يتحصل عليها الموظف³

طبقا للمادة 115 من 03/06، تشكل الأصناف و الدرجات و الأرقام الاستدلالية المقابلة لها ، الشبكة الاستدلالية ، ويحدد عدد الأصناف ، و الحد الأدنى و الأقصى لكل صنف ، وعدد الدرجات وكذا قواعد الترقية في الدرجات عن طريق التنظيم ، يتمثل هذا التنظيم في المرسوم الرئاسي 304/07 الذي صدر تطبيقا لأحكام المادة 8 و المواد من 114 إلى 126 من الأمر 03/06 ، وهي المواد الواردة تحت الباب الخامس بعنوان : "التصنيف و الراتب" . طبقا للمادة 1 من المرسوم الرئاسي 138/22⁴ يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات ونظام دفع رواتبهم ، مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقاما استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته ، (أنظر الملحق رقم 1) .

حددت الأصناف المدرجة في كل مجموعة من المجموعات الأربعة (أ،ب،ج،د) ، وعددها 17 صنفا ، ستة أصناف في المجموعة د، صنفان في المجموعة ج ، صنفان في المجموعة ب ، وسبعة أصناف في المجموعة أ، إضافة إلى وجود أقسام فرعية خارج الصنف و المقدره عددها ب7، وحددت الأرقام الاستدلالية الدنيا لكل صنف و لكل قسم فرعي

¹ - حبانى رشيد ، دليل الموظف والوظيفة العامة ، دار النجاح للكتاب ، روية ، الجزائر ، 2012 ، ص 111 .

² - الأمر 03/06 ، المادة 2/114 .

³ - الأمر 03/06 ، المادة 3/114 .

⁴ - المرسوم الرئاسي رقم 138/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل و يتم المرسوم الرئاسي 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23، مؤرخة في 06 أبريل 2022.

خارج الصنف ، كما حددت الأرقام الاستدلالية لكل درجة من الدرجات المقدر عددها ب 12 درجة ، تجسد تامين الخبرة المهنية للموظف بحكم أقدميته¹ .

وبتحليل الطريقة المعتمدة في تصنيف كل رتبة وكل وظيفة ، نجد أن التصنيف قد تم بعد تقييم حقيقي للرتب والوظائف على أساس المهام التي تتطلبها عليها الوظائف ومجال تدخلها و التأهيل المطلوب لشغلها و أنماط التوظيف و المسؤوليات الخاصة بها ، والمقاربة التي تم اعتمادها في عملية التصنيف ، مستوحاة من عملية التصنيف التي اعتمدها المشرع الفرنسي سنة 1948 ، والتي اعتمدها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 1966 ، فقد جعل المشرع الجزائري من عامل مستويات التأهيل وطريقة التوظيف، العامل المحوري في عملية التصنيف ، فكان مستوى التأهيل هو المنطلق الأساسي في عملية التصنيف². وهذا ما يبدو جليا من المادة 3 من المرسوم الرئاسي 304/07 و التي جاء فيها " : يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات و الأصناف و الأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للإلتحاق بالوظيفة... "، وقد تضمنت ذات المادة جدولاً بعنوان " شبكة مستويات التأهيل "، و التي وزعت فيها مستويات التأهيل حسب المجموعات الأربعة و الأصناف ال 17 الموافقة لها ، وكذا الأقسام الفرعية ال 7 خارج الصنف ، (أنظر الملحق رقم 2) ، أعاد المشرع الجزائري النظر في هذا التصنيف ، بتعديله شبكة مستويات التأهيل المحددة بالمرسوم الرئاسي 304/07 ، وذلك من خلال إصدار المرسوم الرئاسي 315/10³ المعدل و المتمم للمرسوم الرئاسي 304/07، عدلت المادة الأولى منه و تمت الجدول الوارد في المادة 3 من المرسوم الرئاسي 304/07 ، (أنظر الملحق رقم 3) . لم يدم بقاء هذا التعديل طويلا ، فقد تراجع المشرع عنه بإصداره

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 257 .

² - حباني رشيد ، مرجع سابق ، ص 111 .

³ - المرسوم الرئاسي رقم 315/10 ، مؤرخ في 13 ديسمبر 2010 ، يعدل و يتم المرسوم الرئاسي 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 76، مؤرخة في 15 ديسمبر 2010.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

المرسوم الرئاسي 197/11¹ ، الذي جاء لإلغاء المرسوم الرئاسي 315/10 المعدل و المتمم للمرسوم الرئاسي 304/07 .

في سنة 2014 ، أعاد المشرع الجزائري النظر في التصنيف المعتمد من خلال المرسوم 304/07 ، فأصدر المرسوم الرئاسي 266/14² ، الذي عدلت و تمت مادته الأولى ، المادة 3 من المرسوم الرئاسي 304/07 المتعلقة بشبكة مستويات التأهيل ، (أنظر الملحق رقم 4). و أقرت المادة 2 من المرسوم الرئاسي 266/14 ، عدم ترتب أي أثر رجعي لأحكام هذا المرسوم.

أيا كانت التعديلات التي أدخلها المشرع على شبكة مستويات التأهيل ، يبقى مستوى التأهيل أساس التصنيف المعتمد بشأن الوظائف العامة في قطاع الوظيفة العمومية ، فيؤخذ بعين الاعتبار في التصنيف ، الشهادة أو التكوين المتخصص أو الخبرة المهنية ، لكن الواضح هو التركيز بشكل أكبر على الشهادة المتحصل عليها من الدراسة الأكاديمية بأطوارها المختلفة ، فمعيار مستوى التأهيل ، هو المعيار أو الأساس الذي اعتمده المشرع الجزائري في تصنيف الوظائف العامة ، وهو إختيار يبقى مفتوحا أمام كل الإنتقادات والإحتجاجات ، التي دائما ما تصحح الأوضاع ، خصوصا في مجال التصنيف و الأجر. تصنيف الوظائف يليه تقييمها ، بمنحها قيمة معبر عنها بالأجر، و انطلاقا من التصنيف المحدد بالمرسوم الرئاسي 304/07 ، تتحدد قيمة الوظائف .

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 97/11، المؤرخ في 28 فبراير 011 ، يلغي المرسوم الرئاسي 315/10 المؤرخ في 13 ديسمبر 2010، الذي يعدل ويتم المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13، مؤرخة في 28 فبراير 2011.

² - المرسوم الرئاسي رقم 266/14 ، مؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ، يعدل ويتم المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 58 ، مؤرخة في 1 أكتوبر 2014.

ثانيا : تقييم الموظفين

لابد من ربط الأجر بالأداء ، ليحقق الأجر دوره التحفيزي ، لذلك تم الإعتماد على نظام تقييم الأداء ، بغية الوصول إلى قياس الأداء ، و تحديد قيمة له ، ومكافأة من يستحق ، قدمت تعاريف لتقييم الأداء ، هي :

- "دراسة و تحليل أداء العاملين لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل ، و ذلك للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية ، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو و التقدم للفرد في المستقبل ، و تحمله لمسؤوليات أكبر ، أو ترقيته لوظيفة أخرى"¹.

" قياس كفاءة الموظفين يعني تقييم أدائهم لعملهم و مسلكهم ، بغية التأكد من مدى كفاءتهم و صلاحيتهم لممارسة الوظيفة الموكلة إلى كل منهم ، و إمكانية نجاحه في وظيفة أعلى"².

- "عملية قياس موضوعية لحجم و مستوى ما تم إنجازه بالمقارنة مع المطلوب إنجازه كما و نوعا ، و على شكل علاقة نسبية بين الوضعين القائم و المطلوب ، واعتمادا على هذا المفهوم يجب التفرقة بين نوعين من الأعمال : أعمال يمكن تقييمها كميا تتميز بكونها شيئا ماديا ملموسا بالإمكان حصر وحداته ، و أعمال تعتمد على الجهد الذهني والتي يصعب فيها وضع معايير واضحة و دقيقة لقياس الأداء دون اعتماد على التقدير الشخصي للمقيم"³

يستهدف تقييم الأداء تحقيق الفوائد التالية :

- يعد التقييم كمقياس أو معيار ، يقاس به مدى نجاعة السياسات المعتمدة من طرف الإدارة

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق ، ص 367 .

² - المجذوب طارق ، مرجع سابق، ص 324 .

³ - مصطفى نجيب شاويش مرجع سابق ، ص 87 .

الحكم على مدى فعالية برامج التدريب أو سياسات التوظيف أو طرق الترقية أو طرق وأساليب التحفيز ... إلخ.

- تقييم الأداء يشكل أداة لتقييم العاملين ، و كذا اقتراح تحسين أدائهم ، كما يعتبر حافزا للتطوير الشخصي إضافة إلى كونه مقياسا له.

- يشجع قياس الأداء على وجود احتكاك بين المرؤوسين و الرؤساء ، و يساعد على معرفتهم لبعضهم البعض.

- يزود قياس الأداء المسؤولين بمعلومات واقعية عن أداء و أوضاع العاملين مما يجعله مؤشرا لإجراء دراسات ميدانية تتناول أوضاع العاملين و مشكلاتهم و إنتاجيتهم و كذا مستقبل المؤسسة.

- بالنسبة للمرتبات والأجور ، فإن تقييم الأداء يساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة على ضوء المعلومات التي يوفرها ، فيمكن زيادة الأجور أو خفضها ، وكذا اقتراح نظام حوافز معين و تقرير حوافز معينة بناء على نتائج تقييم الأداء.

وبخصوص مجال الأجور وتقييم الأداء ، فالبعض يرى أن الراتب يتكون من عنصرين ، أجر المنصب وهو الأجر الأساسي أو القاعدي الذي يستحقه الموظف بتعيينه في منصب عمل وقيامه بالواجبات المهنية المطلوبة منه ، وأجر الأداء الخاص بأداء كل فرد في المؤسسة ، فيكون متغيرا حسب الأداء والمردودية التي يقدمها كل موظف¹.

هناك العديد من العناصر التي يستهدفها تقييم الأداء ، وجميعها تكشف عن صفات وخصائص الموظف ، ومدى مساهمته في أداء العمل ، بعض المنظمات تتبع سياسة التحديد العام لهذه العناصر باستخدامها نموذجا واحدا لتقييم أداء الموظفين في كل الوظائف والمستويات ، لكن هذا أسلوب يفتقر للموضوعية ، لأن الأعمال والوظائف مختلفة في مستوياتها ومتطلباتها ، وهذا يستوجب إيجاد عناصر تتناسب مع كل نوع وكل مستوى ، باعتماد نماذج عديدة لتقييم الأداء ، يخصص نموذج مستقل لكل نوع ولكل مستوى².

¹- Jean-marie pretti , Ressource humaines , 5 eme éditon , les presses de l' imprimerie Carlo Dexamps , France , 1998 , p319.

² - المجذوب طارق ، مرجع سابق ، ص 326 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

وعناصر التقييم عبارة عن معلومات أساسية عن الموظف و وظيفته وأدائه وصفاته الشخصية و علاقته بالآخرين ، إضافة إلى الإنطباع العام للرئيس المباشر عن مرؤوسيه، والتقدير الذي تحصل عليه الموظف في سنة التقدير، و العقوبات التي أوقعت عليه خلال السنة، لذلك تعتمد الإدارة في جمع هذه المعلومات لإعداد تقرير تقييم الأداء، على عدة مصادر هي: ملف خدمة الموظف، ما يعلمه رؤساء و أعضاء لجان شؤون الموظفين عن عمله وأدائه و سلوكه وشخصيته ، سجل الحضور والغياب، الأحكام القضائية و القرارات التأديبية الصادرة في حقه ، التقارير الدورية السابقة والشكاوى المقدمة ضده¹.

وكل هذه العناصر تجتمع معا وتكون موضوعا للتقييم ، وذلك للحصول على تقرير موضوعي وعادل. هناك عدة اتجاهات في مجال التقدير الخاص بتقييم الأداء ، تتمثل هذه الإتجاهات في²:

- التقدير الثلاثي : بوضع ثلاث مراتب فقط هي : (ممتاز، كفاء ، ضعيف).
- التقدير الرباعي : بوضع أربعة مراتب هي (ممتاز، جيد جدا، مرضي ، ضعيف).
- التقدير الخماسي : والذي أصبح سائدا في التشريعات الإدارية الحديثة ، يحدد خمس مراتب هي : (ممتاز، جيد جدا، جيد، متوسط، ضعيف) ، هذا التقدير يوسع رقعة الإختيار أمام الرئيس الإداري مما يمكنه من تقييم موظفيه على الوجه الكاملة

تختلف مدة التقييم بين مؤسسة و أخرى حسب حجم المنظمة و طبيعة نشاطها والهدف من التقييم ، لكن المهم هو وضع المؤسسة سياسة واضحة بشأن المدة الزمنية التي يغطيها التقييم. لكن غالبية الأنظمة تعتمد فترة السنة (سنوية التقارير) ، ذلك أن وضع أكثر من تقرير في السنة الواحدة ، يرهق واضعيها من جهة ، كما يسفر عن إهمال الدقة والموضوعية في سبيل إنجازها في الوقت المحدد من جهة أخرى يطرح تقييم الأداء أيضا ،

¹ - نواف كنعان ، القانون الإداري (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2007 ، ص ص 94 ، 95 .

² - المرجع نفسه ، مرجع سابق ، ص 92 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مسألة علنية أو سرية التقرير الخاص بالتقييم ، والحقيقة أن لكل من العلنية والسرية ميزات وعيوبا.

لكن الكثيرون يرون ضرورة منح صفة العلنية لتقارير التقييم ، فذلك يفيد في خلق جو من التعاون بين الرئيس والمرؤوسين عند حسن استخدام التقرير، وإفهام المرؤوس أن الهدف من التقييم هو مساعدته بالدرجة الأولى ، كما تميل الإتجاهات الحديثة إلى علنية التقارير وذلك لظهور العديد من التغيرات ، كتغير المناخ الإجتماعي و زيادة تأثير النقابات¹

المطلب الثاني : مكونات الراتب وتفاعله مع المسار المهني للموظف العمومي

تحلل المرتبات في القانون الأساسي العام للعامل كما سماه بأجر المنصب من خلال عنصرين، الأول بما يسمى باجر أساسي او ثابت و الثاني تكميلي ، يشمل أجر المنصب وفقا لأحكام المادة 146 من الق أ ع ع : "الأجر الأساسي الناتج من عملية التصنيف المنصب العمل والتعويضات المترتبة عن ظروف العمل ووضعية الموظف².

أسلوب المسار المهني ، هو أسلوب جوهري و مميز للوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي تبنته فرنسا والدول التي اتبعت النظام نفسه ، فالموظف العمومي عندما يختار الإلتحاق بالوظيفة العامة ، فإنه يختار بذلك إنجاز مسار مهني يكرس له جهده ، وقته ، إهتمامه ، وكل حياته ، ويتسلق مستويات هذه الوظيفة درجة درجة ، ويرتقي في السلم الوظيفي ، حتى يصل إلى التقاعد الذي يكافؤ فيه على طول وأهمية خدماته ، وأسلوب المسار المهني هو مرادف للأمن الوظيفي الذي تراهن عليه الدولة لاستقطاب الموظفين من الأكفاء والمهرة ، والحفاظ عليهم أيضا³.

¹ - محمد بن ديلم القحطاني ، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي متكامل) ، الطبعة الثانية ، العبيكان للنشر والتوزيع ، الرياض ، السعودية ، 2008 ، ص 173 .

² - الامر 12/78 ، مرجع سابق .

³ - Laurent Blanc , la fonction publique , 1 er édition , Presses universitaires de France , paris , France ,2002 , pp 21,22

الفرع الأول : مكونات الراتب

أولا : الأجر الأساسي (الراتب الرئيسي)

للموظف ، حسب المادة 4 من المرسوم الرئاسي 304/07 ، بعد أداء الخدمة ، الحق في راتب ، يشتمل هذا الراتب حسب ذات المادة على ما يأتي : الراتب الرئيسي ، العلاوات والتعويضات. يمكن ان نعرف الأجر الأساسي على انه "يتقاضى كل موظف أجرا أساسيا (قاعديا) يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله ، أي وفقا للصف و القسم و الرتبة التي ينتمي إليها أو الرقم الاستدلالي الذي يخصها وفقا لهذا التصنيف ، وهذا حسب جدول تصنيف الوظائف في المؤسسات و الإدارات العمومية¹".

في التشريع الجزائري المتعلق بالوظيفة العمومية لا يوجد تعريف محدد للأجر الأساسي أو الراتب الرئيسي ، فيكتف المشرع في كل النصوص القانونية و التنظيمية ذات الصلة بالمجال ، بالإشارة إلى كونه حقا للموظف وعنصرا من العناصر المشكلة للراتب بأكمله ، موضحا كيفية احتسابه.

كيفية احتساب الأجر الأساسي أو الراتب الرئيسي أوضحتها المادة 5 من المرسوم الرئاسي 304/07 فحسبها ، ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية ، وينتج الراتب الأساسي، عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية ، قيمة هذه النقطة الاستدلالية ، حددتها المادة 8 من نفس المرسوم ب 45 دج.

تفاصيل أكثر عن طريقة حساب الراتب الرئيسي ، جاءت بها التعليمات² المؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم

¹ - عقون شرف ، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية ميلة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2006-2007 ، ص 113 .

² - التعليمات رقم 07 ، المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 ، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم ، الصادرة عن رئيس الحكومة إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، و السيدة و السادة الولاة.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

أوضحت التعليمات 07 أن الراتب الرئيسي يحدد من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة ، فينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى و الرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الإستدلالية ، ولمزيد من التوضيح ، وضعت التعليمات 07 مثالا عن حساب الراتب الرئيسي لموظف مصنف في الصنف 13 ، الدرجة 5، (نأخذ المثال على الشبكة الإستدلالية الجديدة للمرتبات المذكورة في المادة 1 من المرسوم الرئاسي 138/22 المؤرخ في 6 أبريل 2022) وفقا لما يلي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13 : 628.

- الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة: 158.

- المرتب الأساسي: $628 \times 45 = 28260$ دج.

- الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة

$$786 = 158 + 628 =$$

وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 786 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 45 دج أي $45 \times 786 = 35370$ دج .

الراتب الرئيسي ، يختلف عن مفهوم آخر، ينبغي عدم الخلط بينهما ، يتعلق الأمر بالأجر الأدنى المضمون.

- **الأجر الوطني الأدنى المضمون:**

نتيجة التطور الذي عرفته مختلف الدول ، والذي أنتج تطور النظرة إلى الأجر ، بحيث لم يعد ثمنا لسلعة العمل ، بل مبلغا يهدف لضمان مستوى لائق للعامل أو الموظف في أي مجال وفي أي قطاع ، ظهر ما يسمى الحد الأدنى للأجر ، أو الأجر الأدنى المضمون.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

- سماه البعض بالحد الأدنى اللازم لمستوى المعيشة ، وعرفه بأنه : "المبلغ الذي إذا انخفض فإنه سيعجز عن إشباع الحاجات الفردية و الإجتماعية المعتبرة أولية بالنسبة للشخص الآدمي"¹

- كما عرف أيضا بأنه " يشمل الحاجات الضرورية ، التي لا يمكن الضغط عليها ، وهي ترتبط بمؤشر الأسعار ، فهو يرتبط بالحاجات وليس بالعمل ، و هو موضوع بقانون من طرف سلطة الدولة ، والمفاوضات بين العامل أو النقابة ، و صاحب العمل تكون حول ما فوق هذا الحد، من مكافآت ومستويات أخرى من الأجر ومكافآت الأقدمية ، وغيرها .. "²

وجد معياران لتحديد الحد الأدنى للأجر أو الأجر الأدنى المضمون ، وكان لكل منهما نصيبه من التطبيق، وهما :

1- المعيار المادي: وهو الذي يضمن ثمن الأشياء المادية اللازمة للوجود فقط ، ففي القديم كان الأجر الذي يدفع للعمال هو المبلغ المساوي للسلع اللازمة لتغذية وكسوة العامل وأسرته ، أي ما يمكن العمال من البقاء وتخليد جنسهم ، وهي فكرة لا تختلف على ما كان ينفقة السيد على عبده، بل هي إمتداد طبيعي لذلك.

2- المعيار الإجتماعي : وهو ما يضمن إشباع المتطلبات الأخرى ، إضافة إلى الأكل واللباس و المأوى، وهي متطلبات ثقافية كالتعليم ، ومتطلبات للرفاهية ، إلى غير ذلك من المتطلبات الإجتماعية و الإقتصادية المتغيرة في الزمان والمكان ، أي يضمن مستوى حياة طبقا للمستوى الإقتصادي والحضاري الخاص بزمان معين وبلد معين . لكن هذا المعيار، المسمى "المعيار الاجتماعي" ، يثير العديد من الإختيارات والبدائل ، فهل يتم دراسة ميزانية العامل و يوضع له الأجر المناسب طبقا للإحتياجات البشرية التي يقررها علماء التغذية

¹ - عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة، مصر ، 1974 ، ص 100 .

² -حادي عدون ناصر ، مرجع سابق ، ص 54 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

والإجتماع ، ثم تقرر مرتبات الأطفال ، أم يتم تحديد الحد الأدنى على أساس ميزانية الأسرة ككل ، وهنا ما هو العدد الذي يعتد به بشأن أفراد الأسرة.

الجزائر وعلى غرار باقي الدول ، أخذ تشريعها بفكرة أو بمفهوم الأجر الأدنى المضمون . فمنذ الإستقلال ، إلى غاية يومنا هذا ، كان إنشغال الدولة الجزائرية بتحسين الدخل و جعلها متناسبة مع الأسعار السائدة ، وذلك للحفاظ على القدرة الشرائية والمستوى المعيشي اللائق ، لذا عرف الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر عدة تطورات لكنها تعلقت بقيمته ، و ليس بالمعايير المعتمدة في تحديده ، بحيث تضاعف العديد من المرات لجعله متناسبا مع الأسعار السائدة في السوق ، وليواكب الموظف الأوضاع المتطورة والمتغيرة للمجتمع الذي يعيش فيه ، كان آخر تعديل هو الذي أتى به المرسوم الرئاسي 137/21¹ المؤرخ في 07 أبريل 2021 ، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة ، أي ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر ، بعشرين ألف دينار (20.000 دج) في الشهر ، أي ما يعادل 115.38 دينارا لساعة عمل ، وهذا ما تضمنته المادة الأولى من المرسوم المذكور.

ثانيا : إضافات الراتب

أصبح للراتب مكونات أخرى وإضافات كثيرة من حوافز ومكافآت و تعويضات ومنح وحماية إجتماعية وخدمات عينية ونقدية ، وغيرها من الإضافات التي لا يعتمد في تحديدها على التصنيف الوظيفي ، بل على إعتبرات أخرى ، كالوضعية الإجتماعية والصحية والعائلية للموظف عندما يتعلق الأمر بالتأمين الإجتماعي و الصحي و الخدمات الإجتماعية والمنح العائلية ، والمستوى العلمي والثقافي عندما يتعلق الأمر بالتعليم والتكوين المجانيين ، وظروف وأماكن العمل عندما يتعلق الأمر بالتعويضات والبدلات ، ومستوى الأداء عندما يتعلق الأمر بالحوافز و العلاوات والمكافآت .

¹ - مرسوم رئاسي رقم 137/21 ، مؤرخ في 7 أبريل 2021 ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 ، مؤرخة في 14 أبريل 2021.

1 - الإضافات التي تعد من مكونات الراتب :

حسب المادة 124 من الأمر 03/06 ، تخصص التعويضات لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا بمكان ممارستها و بالظروف الخاصة بالعمل ، وتخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء ، و أضافت المادة 125 من نفس الأمر ، أنه بإمكان الموظف الإستفادة من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه ، و كل منحة أو تعويض تؤسس بمرسوم حسب المادة 126 من الأمر 03/06 .

كما نصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 304/07 على : "للموظف ، بعد أداء الخدمة ، الحق في راتب يشتمل على ما يأتي : الراتب الرئيسي ، العلاوات و التعويضات". و نصت المادة 7 من نفس المرسوم على : "تكافئ التعويضات التبعات الخاصة بممارسة بعض النشاطات و كذا مكان ممارسة العمل و الظروف الخاصة به . و تكافئ العلاوة المردودية والأداء"

و حسب النصوص السابقة ، فإن الإضافات التي تعد من عناصر الراتب ، تتمثل في : العلاوات و التعويضات ، إضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي ، وتعويضات المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام.

أ - العلاوات و التعويضات : المقصود بالعلاوة ، المبلغ المضاف إلى الراتب الأساسي للموظف لأسباب معينة ، ووفقا لشروط و ضوابط تحكم زيادة الراتب ، فهي الزيادة المالية المقررة للموظف تبعا للراتب الأساسي ، يستحقها الموظف تبعا لاستحقاقه الراتب ، وهي مختلفة عن الزيادة السنوية التي تمنح مرة واحدة في السنة ضمن شروط ، وتختلف أيضا عن البدلات¹.

¹ - نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص ص 115 ، 116 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

التعويضات أو ما تسمى أيضا البدلات ، هي مبالغ مالية تمنح للموظفين بسبب مقتضيات الوظيفة أو الظروف المحيطة بالعمل ، أو بسبب طبيعة العمل أو خطورته...¹

تشكل العلاوات والتعويضات جزءا من الراتب المدفوع للموظف العام في التشريع الجزائري وذلك وفقا للنصوص القانونية و التنظيمية السابق الإشارة إليها.

أنواع هذه العلاوات و التعويضات ، ونسب دفعها ، وكيفية الدفع ، يحددها التنظيم، وتبعاً لذلك وجدت العديد من المراسيم المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة المتعلقة بكل سلك من أسلاك الوظيفة العامة ، بجانبها العديد من المراسيم المؤسسة للنظام التعويضي الخاص بالموظفين المنتمين إلى كل سلك من هذه الأسلاك.

ب- المنح العائلية : المنح العائلية عبارة عن مبالغ تقرر لصالح زوجة وأبناء الموظف دون سن الرشد ليتمكن الموظف من مواجهة الأعباء العائلية².

أخذ المشرع الجزائري بنظام المنح العائلية في تقرير الراتب النهائي المدفوع للموظف العام ، فقرر منحاً عائلية ، يستفيد منها كل موظف مستوف للشروط المحددة. تتناول المنح العائلية التنظيم عن طريق النصوص التالية :

- المرسوم التنفيذي رقم 236/94³ ، المرسوم التنفيذي رقم 289/95⁴ و رقم 298/96⁵،

¹ - نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 118 .

² - جعفر محمد أنس القاسم ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984 ، ص ص 79 ، 80 .

³ - المرسوم التنفيذي رقم 326/94 ، مؤرخ في 15 أكتوبر 1994 ، يحدد مبلغ المنح العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68 ، مؤرخة في 23 أكتوبر 1994 .

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 289/95 ، مؤرخ في 26 سبتمبر 1995 ، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 56 ، مؤرخة في 1 أكتوبر 1995 .

⁵ - المرسوم التنفيذي رقم 298/96 ، مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 ، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52 ، مؤرخة في 11 سبتمبر 1996 .

المرسوم التنفيذي رقم 330/97¹.

ج- تعويضات مصاريف الموظف التي يدفعها عند ممارسة مهامه : إضافة إلى العلاوات و التعويضات و المنح العائلية ، نصت المادة 125 من الأمر 03/06 على استفادة الموظف من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه.

كل العناصر المذكورة ، و المتمثلة في : العلاوات و التعويضات ، المنح العائلية ، تعويضات المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام ، و التي تضاف إلى الراتب الرئيسي ، تشكل مجتمعة : الراتب أو الأجر الشهري الذي يتحصل عليه الموظف العمومي لكن، لا يعد الراتب بكل عناصره هو كل ما يستفيد منه الموظف العمومي ، فهناك منافع و مزايا أخرى يتمتع بها الموظف العمومي ، و تعد حقوقا معترفا بها له قانونا ، هذه المنافع والمزايا والخدمات ، لا تكون بالضرورة مالية أو نقدية ، بل توجد منها المادية والعينية والمعنوية أيضا.

2 - الإضافات التي لا تعد جزءا من أجزاء الراتب

هي عبارة عن ضمانات ، حقوق ، مزايا ، منافع ، خدمات ... الخ ، أيا كانت تسميتها يستفيد منها الموظف العمومي بحكم انتمائه إلى قطاع الوظيفة العمومية ، ولعالم الشغل عموما ، ليكون ذلك أول شرط للاستفادة منها ، أما الشروط الأخرى ، فيتكفل بتحديدتها التنظيم الخاص بكل منها ، وهي تتمثل فيما يلي :

أ - الخدمات الإجتماعية : تسمى أيضا التعويضات أو الحوافز غير المباشرة ، لأن الأفراد يحصلون عليها بطريق غير طريق العمل، أي أن تقديمها لهم غير مرتبط بمستوى أداء العاملين أو إنجازهم ، أو الظروف المؤدي فيها العمل، أو مكانه ، أو المخاطر المحيطة بإنجازه، وغير ذلك من الاعتبارات ، أيا كان مقدار نشاطهم و حجم إنجازهم ، هذه الخدمات

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 330/97 ، مؤرخ في 10 سبتمبر 1997 ، يتم المرسوم التنفيذي رقم 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 و المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 60 ، مؤرخة في 10 سبتمبر 1997.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

تشبع حاجات ذاتية لدى العاملين ، وتشعرهم برعاية الإدارة لمصالحهم ، كما أنها تساعدهم على تجاوز العديد من مشكلاتهم ، تقدم هذه الخدمات دون مقابل أو بمقابل رمزي¹.

أخذ المشرع الجزائري بنظام الخدمات الإجتماعية ، وذلك طبقا للمادة 34 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي نصت على : "يستفيد الموظف من الخدمات الإجتماعية في إطار التشريع المعمول به".

ب- التأمينات الإجتماعية: تسمى أيضا الضمان الإجتماعي ، تمويلها لا يقع كله على عاتق الدولة ، بل هو تمويل مشترك بين الدولة بخزيرتها ، و الموظفين عن طريق اشتراكاتهم التي يقدمونها في شكل اقتطاعات من أجورهم بصفة منتظمة و دورية ، و خدمات التأمين تقدم مزايا عينية أو نقدية معينة للموظف و أسرته ، أيضا بشروط خاصة ، و ذلك لمواجهة بعض مخاطر العمل والحياة كالمرض والإصابة والعجز والشيخوخة والوفاة والبطالة ، وكل خدمات التأمين هي خدمات مركزية تتولاها وزارة أو هيئات عامة خاصة بالتأمينات على مستوى الدولة ، فيتم تنظيمها و تنظيم الاشتراكات التي تمويلها بما يمكنها من مواصلة تقديم خدمات التأمين التي من أهمها : التأمين الصحي ، تأمين إصابات العمل ، تأمينات التقاعد، تأمين البطالة².

طبقا للمادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي نصت على : "للموظف الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به" ، فإن للموظف الحق في الإستفادة من خدمات التأمين الإجتماعي التي تولى تنظيمها القانون رقم 11/83³، المعدل و المتمم بالأمر 17/96⁴ .

1 - مصطفى نجيب شوايش ، مرجع سابق ، ص 212 .

2 - حمدي أمين عبد الهادي ، مرجع سابق ، ص ص 141 ، 142 .

3 - القانون رقم 11/83، مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 ، مؤرخة في 5 يوليو 1983.

4 - الأمر 17/96 ، مؤرخ في 6 يوليو 1996 ، يعدل و يتم القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 42 ، مؤرخة في 7 يوليو 1996.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

ج- حوادث العمل والأمراض المهنية: الموظف أثناء عمله ، معرض لحوادث و أمراض متعلقة بالعمل الذي يؤديه ، لذا من الطبيعي أن يكون هناك نظام متعلق بحمايته من هذه الحوادث و الأمراض وكذا تعويضه عند تعرضه لها.

نظم أحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية القانون رقم 13/83¹، المعدل و المتمم بالأمر 19/96² وهو القانون الذي يسري على العمال أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

د- الإجازات و العطل: أخذ المشرع الجزائري بنظام الإجازات و العطل ، فطبقا للمادة 39 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، للموظف الحق في العطل ، كماله الحق في أيام الراحة ، وفي تحديد أوقات معينة لعمله ، وكل ذلك نظمتها المواد من 186 إلى 215 من الأمر 03/06 .

هـ- التعليم و التكوين : أقرت المادة 38 من الأمر 03/06 التي أكدت على أن للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية ، و أوجبت المادة 104 من نفس الأمر على الإدارة ، تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، وذلك لضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة.

يعد التعليم و التكوين ، حقان دستوريان ، نصت عليهما المادة 53 من دستور 1989 المعدل باستفتاء 1996 .

¹ - القانون رقم 13/83، مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28، مؤرخة في 5 يوليو 1983 .

² - الأمر رقم 19/96 ، مؤرخ في 6 يوليو 1996 ، يعدل و يتمم القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 42، مؤرخة في 7 يوليو 1996 .

الفرع الثاني : تفاعل المرتب مع المسار المهني للموظف

أسلوب المسار المهني ، هو أسلوب جوهري و مميز للوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي تبنته فرنسا و الدول التي اتبعت النظام نفسه ، فالموظف العمومي عندما يختار الإلتحاق بالوظيفة العامة ، فإنه يختار بذلك إنجاز مسار مهني يكرس له جهده ، وقته ، إهتمامه ، وكل حياته ، ويتسلق مستويات هذه الوظيفة درجة درجة ، ويرتقي في السلم الوظيفي ، حتى يصل إلى التقاعد الذي يكافؤ فيه على طول و أهمية خدماته ، و أسلوب المسار المهني هو مرادف للأمن الوظيفي الذي تراهن عليه الدولة لاستقطاب الموظفين من الأكفاء والمهرة ، والحفاظ عليهم أيضا¹.

أولا : المرتب عند تقلد الوظيفة

نصت المادة 4 من الأمر 03/06 على : "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته". و نصت المادة 32 من ذات الأمر على : " للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة ، في راتب" ، لذا بعد أن يعتبر المترشح موظفا بتعيينه في وظيفة عمومية دائمة ، وترسيمه في رتبة في السلم الإداري ، وتثبيته في رتبته ، وبعد أدائه الخدمة باستلامه فعلا الوظائف المناسبة لمنصبه ، تنتج بالنسبة له ثلاثة نتائج قانونية على الأقل، وهي :

- 1- إمتناع العون عن الإلتحاق بالمنصب الذي خصص له ، يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين.
- 2- إلتحاق العون بالمنصب الذي خصص له ، يعني السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين ، فيخضع بذلك لكل ما يتضمنه القانون الأساسي للوظيفة العمومية من أحكام إنطلاقا من تاريخ تنصيبه.
- 3- ممارسة الموظف حقه في الأجر أو المرتب بناء على مبدأ القيام بالخدمة الذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف.

¹ - Laurent Blanc , op .cit , pp 21,22.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

بالنسبة للمتربص ، أي الموجود في فترة تربص ، فإنه يخضع حسب المادة 87 من الأمر 03/06 إلى نفس واجبات الموظفين ، و يتمتع في مقابل ذلك بنفس حقوقهم ، ما عدا استثنائين نصت عليهما المادتان 88 و 89 من الأمر 03/06 ، يتعلق الأمر بعدم إمكانية نقل المتربص أو وضعه في حالة إنتداب أو إستيداع ، و أيضا عدم إمكانية انتخابه في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية و بالتالي للمتربص الحق في الراتب الموافق لرتبته في السلم الوظيفي الموافق لتصنيفه في الشبكة الإستدلالية كأى موظف آخر .

إضافة إلى ذلك ، تعتبر فترة التربص ، فترة خدمة فعلية ، و تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية الترقية في الرتبة و في الدرجات و في التقاعد ، و هو ما أكدته المادة 90 من الأمر 03/06 .

ثانيا : المرتب أثناء المسار المهني للموظف العمومي

كل الوضعيات و الحالات و الأماكن التي يوضع فيها الموظف ، يتفاعل راتبه معها ، فخلال الحياة الوظيفية للموظف ، يمر بعدة مراحل متميزة ، بحيث أن لكل منها توجهاتها وأهدافها ، ويمكن تقسيمها إلى المراحل الأساسية التالية¹ :

مرحلة الإستكشاف ، مرحلة التأسيس ، مرحلة التجريب ، مرحلة الإستقرار والنمو ، مرحلة الأزمة ، مرحلة الصيانة والمحافظة على الوظيفة ، مرحلة الإنحدار أو نهاية المسار .

خلال المراحل المذكورة ، تبرز وضعيات يجد فيها الموظف نفسه ، ونركز على الوضعيات والحالات التي تؤثر على أجر الموظف سواء من حيث مستوى الأجر أو الجهة التي تدفعه أو طريقة دفعه ، ونقصد بها : النقل ، الترقية ، الوضعيات القانونية ، التأديب .

1-النقل : يعرف النقل بأنه تغيير الموظف لوظيفته أو عمله الحالي لوظيفة أو عمل آخر مساو لها في المركز والمسؤولية والأجر الأساسي ، أي أن النقل حركة أفقية للموظف في الوظيفة ، خلافا للترقية ، التي تعد حركة عمودية نحو مواقع وظيفية أعلى ومسؤوليات أكبر ،

¹ - مصطفى محمود أبو بكر ، مرجع سابق ، ص 229 - 231 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

لكنه قد تضمن تغييرا طفيفا في مستوى المسؤولية والمركز الوظيفي وذلك لأن مستويات المراتب والدرجات الوظيفية قد تحدد بشكل أو إطار واسع¹.

نص المشرع الجزائري على امكانية النقل من المواد 156 إلى 158 من الأمر 03/06 ، يستفيد الموظف المنقول أيا كان نوع النقل من حقه في الراتب الموافق لتصنيفه في الشبكة الاستدلالية للمرتبات والمقابل للواجبات القانونية الأساسية التي يؤديها في الوظيفة المنقول إليها ، إضافة إلى استفادة الموظف حسب المادة 159 من الأمر 03/06 المنقول إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

2- الترقية : " الترقية تعني أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ، يترتب على الترقية زيادة المزايا المادية و المعنوية للعامل وزيادة اختصاصه الوظيفية ، و هي بهذا المعنى أخطر من العلاوة لأنها سترفع المرتب من ناحية ، وتساعد بالعامل في السلم الإداري من ناحية أخرى ، فتزداد تبعاته و سلطاته"².

تتم الترقية ، وفقا لمعيارين مختلفين ، تعتمد بعض الدول على إحداهما ، ودول أخرى على كليهما ، وهما الأقدمية و الإختيار .

أ- الأقدمية : تتمثل في اتخاذ مدة خدمة الموظف أساسا للترقية ، بوضع إفتراض متمثل في وجود علاقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته و صلاحيته في العمل ، بحيث أنه يكتسب خبرة مهنية تؤهله للتقلد وظائف المستويات العليا.

ب- الإختيار : ويعني قيام الإدارة باختيار الموظفين للترقية ، وإما أن يكون هذا الإختيار مطلقا ، وللإدارة السلطة التقديرية المطلقة فيه ، وإما أن يكون خاضعا لشروط متعلقة بالكفاءة والجدارة ، لكن مع مرور الوقت ، وتخلص المجتمعات تدريجيا من السلطات

¹ - سنان الموسوي ، مرجع سابق ، ص 213 .

² - جعفر محمد أنس قاسم ، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1973 ، ص 20-24 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

الإستبدادية ، إختفت السلطة المطلقة للإدارة في الإختيار ، ووضعت ضوابط وشروط تقيدها في هذا الإختيار حتى لا يكون تعسفيا ، وتم الإعتماد في هذا السياق على ثلاث طرق لقياس الكفاءة ، وبالتالي تقدير الإستحقاق للترقية ، وتتمثل هذه الطرق في : الإمتحانات، الوضع تحت التجربة، التقارير السنوية.

3- الوضعيات القانونية : يوضع الموظف العام طبقا للمادة 127 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، في إحدى الوضعيات الآتية: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية.

هذه الوضعيات على اختلافها ، تناولتها المواد من 128 إلى 155 من الأمر 03/06 .

4- التأديب : للموظف المنتمي لقطاع الوظيفة العمومية حقوق يتمتع بها ، و واجبات يكلف بأدائها بحكم هذا الإنتماء ، وأي تخل عن الواجبات المهنية ، وأي مساس بالانضباط ، وكل خطأ أو مخالفة تصدر من هذا الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه ، يعد خطأ مهنيا ، وبالتالي يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون مساس بالمتبعات الجزائية ، و هو ما نصت عليه المادة 160 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أورد المشرع الأخطاء المهنية على سبيل المثال ، وأورد العقوبات المقابلة لها على سبيل الحصر، وصنفها إلى أربع درجات توافق جسامه الخطأ المرتكب ، تناولتها المادة 163 من الأمر 03/06، وفقا لما يلي :

- 1- الدرجة الأولى : التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ.
- 2- الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام ، الشطب من قائمة التأهيل.
- 3- الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام ، التنزيل من درجة إلى درجتين ، النقل الإجباري.
- 4- الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح.

الظاهر من العقوبات المذكورة ، عدم اشتغالها على عقوبة خصم الراتب أو توقيف دفعه ، لكنها تحمل في طياتها مساسا بالراتب .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

يكون مصير المرتب بعد الإنقطاع النهائي عن الوظيفة العمومية حيث تنتهي الحياة المهنية للموظف بإحدى الأسباب التالية: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية ، الإستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد، الوفاة.

هيكل الأجور الذي يحدد رواتب الموظفين وفقا لترتيبهم في الشبكة الاستدلالية لمرتباتهم ، هو هيكل عام تتحدد على أساسه الرواتب المقابلة لتصنيفهم ، والمستحقة لهم لقاء قيامهم بالواجبات الأساسية ، يضاف لهذه الرواتب إضافات بعضها تشترك مع الراتب الرئيسي في تكوين الراتب ، وبعضها إضافات تضاف إلى الراتب بأكمله ، هذا الراتب لا يبق جامدا على حالة ، لأن الموظف لا يبق جامدا في منصبه ، فكما تتغير وضعية الموظف ، يتغير تبعا لذلك راتبه ، وكل هذه الأحكام ، هي أحكام عامة ، تخص الموظف العمومي دون تمييز ، توجد بجانبها أحكام خاصة ، تخص فئات معينة من الموظفين والأعوان المنتمين إلى قطاع الوظيفة العمومية ، وهذه الأحكام الخاصة لا تتعارض مع الأحكام العامة ، بل هي تعززها وتكملها ، لتتضح الصورة ، لنصل إلى إدراك جلي ومفصل عن كل ما يتعلق بنظام الأجور المدفوعة لكل العاملين في الوظيفة العمومية المنتمون إلى هذا القطاع. الأحكام الإستثنائية عن هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية ، نتناولها في المبحث الثاني.

المبحث الثاني : الأحكام الإستثنائية عن هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية

لمرتبات الموظفين

طريقة تحديد العناصر المشكلة للراتب ، يختلف باختلاف النظام القانوني الذي يخضع له المستفيد منه ، فهنا يمكن التمييز بين : الموظفين بمفهوم المادة 4 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ممارسي المناصب العليا ، ممارسي الوظائف العليا ، و الأعوان المتعاقدون¹.

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 261 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

الأحكام الخاصة بمرتبات الفئات الثلاثة الأخيرة ، نتناولها في مطلبين ،الأول خاص بمرتبات شاغلي المناصب العليا و الوظائف العليا ، و الثاني خاص بمرتبات الأعوان المتعاقدين .

المطلب الأول : مرتبات شاغلي المناصب العليا و الوظائف العليا

نتناول هذا المطلب في فرعين ، نتعرف في الأول على كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا ، ونتعرف في الثاني على كيفية منح مرتبات شاغلي الوظائف العليا .

الفرع الأول : كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا:

نتعرف على المناصب العليا ثم على كيفية منح شاغليها الزيادة الاستدلالية .

أولا : المقصود بالمناصب العليا

نصت المادة 10 من الأمر 03/06 على إنشاء مناصب عليا زيادة على الوظائف المناسبة الرتب الموظفين، و عرفتها بأنها مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، و تنشأ هذه المناصب حسب المادة 11 من نفس الأمر عن طريق: القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، و النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء و تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، أما عن شروط التعيين فيها فقد أحالت المادة 12 تحديدها إلى التنظيم، هذا و يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين حسب المادة 13، لكن هذه المادة أشارت إلى إمكانية شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع و بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف .

على ضوء الأحكام السابقة، نستنتج أن المناصب العليا هي مناصب قيادية، وأنها تشكل الركائز التي تعتمد عليها السلطات العمومية لإيصال توجيهاتها و أوامرها إلى مختلف المستويات الإدارية، بمعنى أنها تشكل همزة وصل بينها و بينهم و ذلك لضمان تنشيط عمل الهياكل و حسن سيرها، و كذلك لضمان مطابقة قراراتها للقوانين و التنظيمات المعمول بها، وكل هذا يستوجب خضوعها لنظام قانوني يختلف باختلاف موقعها من السلطات السياسية، وهناك اتجاه مكرس منذ المرسوم 59/85 لإدخال عنصر المرونة و ترك هامش حرية معتبر للسلطات العمومية التكيف المستويات القيادية مع مقتضيات التسيير ودون المساس بوضعية الموظفين، وهو ما تنص عليه المادة 10 من الأمر 103/06¹ ، وإضافة إلى تكريس هذا الاتجاه قانونا، فإن هناك العديد من المعطيات التي تؤيده، والتي نذكر من بينها:²

- الطابع التكميلي لهذه المناصب و تواجدتها بجانب المناصب التأطيرية المستقرة والتي نتجت عن تعدد الرتب وفق تصور تعدد الأسلاك.

- الطابع المؤقت للتعيينات في هذه المناصب ، فلا تدوم إلا المدة اللازمة لاستخدام العامل المعني.

الإلا أن ما يؤخذ على هذه المناصب العليا، أن الإطار المرن الذي يميزها والذي يهدف إلى التوفيق بين مصالح الإدارة و مصالح موظفيها، لا يمنع من الانحراف بها عن الهدف من وجودها وهو ما يمس بتوازن الهيكلة الداخلية للوظيفة العمومية، ويزداد الأمر سوءا بانعدام سياسة للأجور مما يدفع إلى إنشاء مستويات قيادية صورية لتحسين وضعية هذه الأجور.

ثانيا: منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا بالمرسوم الرئاسي 307/07

يستفيد شاغلوا المناصب العليا إضافة إلى الراتب المرتبط برتبتهم، من نقاط استدلالية إضافية وذلك وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم حسب المادة 14 من

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص ص 118 ، 119 .

² - المرجع نفسه ، ص 119 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

الأمر 03/06، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم الرئاسي رقم 139/22¹ المعدل للمرسوم الرئاسي 307/07² الذي عدلت المادة الأولى منه المادة الثالثة من المرسوم الرئاسي 307/07 حيث تضمنت جدولا يحدد الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا الوظيفية والمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية و غير الممركزة و اللامركزية في الدولة (أنظر الملحق رقم 5)، و الزيادة الاستدلالية المقررة في هذا الجدول لا تتحدد عشوائيا، بل تتحدد استنادا إلى عناصر تضمنتها المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي 307/07 و هي: مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي، أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي، و طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي. و نصت المادة الخامسة من المرسوم الرئاسي 307/07 على أن تحديد هذه الزيادة الاستدلالية يكون بموجب القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين فيما يخص المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، و بموجب النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية و غير الممركزة و اللامركزية في الدولة وسيرها فيما يخص المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

بالنسبة للمناصب العليا في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن شاغليها يستفيدون من زيادة استدلالية ناتجة عن تصنيف المؤسسة والمستوى السلمي للمنصب المشغول وهذا بحسب المادة السابعة من المرسوم الرئاسي 307/07 ، وقد ورد تصنيفها في المادة الثامنة من نفس المرسوم وذلك في ثلاثة أصناف هي: "أ" ، "ب" ، "ج". ينقسم الصنف "أ" إلى أربعة أقسام، يشتمل كل قسم منها على خمسة مستويات سلمية هي:

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 139/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 307/07 ، يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الادارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022 .

² - المرسوم الرئاسي رقم 307/07 ، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الادارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

م، م، م 1، م 2، م 3. وينقسم كل من الصنفين "ب" و "ج" إلى ثلاثة أقسام، يشتمل كل قسم منهما على أربعة مستويات سلمية هي: م، م، م 1، م 2.

و يتوافق كل مستوى سلمي مع زيادة استدلالية (أنظر الملحق رقم 6). وقد نصت المادة 10 من المرسوم الرئاسي 307/07 المعدل بالمادة 2 من المرسوم الرئاسي 139/22 على أن شاغلي المناصب العليا في المؤسسات العمومية التي لا يمكن تصنيفها في الجدول المتضمن في المادة 8 يستفيدون من الزيادة الاستدلالية الواردة في الجدول المنصوص عليه في المادة 3، و بالنسبة لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات العمومية المصنفة وظائف عليا في الدولة فإن بإمكانهم الاستفادة من الراتب المقابل لجدول الزيادة الاستدلالية المقرر في المادة 8 إذا كان أكثر نفعا لهم. هذا و يتم تصنيف المؤسسات العمومية وفقا لمعايير نصت عليها المادة 12 من المرسوم الرئاسي 307/07 وهي: طبيعة و مشتملات مهام المؤسسة، الاختصاص الإقليمي للمؤسسة. قيمة النقطة الاستدلالية التي تطبق على شبكات الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادتين 3 و 8 هي 45 دج حسب المادة 14 من المرسوم 307/07 ، و هي نفس القيمة المحددة في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين الواردة في المرسوم الرئاسي 304/07.

وقد أصدر رئيس الحكومة لتوضيح كفاءات تطبيق النظام الجديد لتصنيف و دفع مرتبات الشاغلين لمناصب عليا التعليم رقم 19¹، التي أشارت إلى أن تحديد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمصالح المركزية وغير الممركزة و اللامركزية في الدولة والذي يتم بموجب نصوص تنظيمية، يكون بعد أخذ الرأي التقني المسبق للجنة المذكورة في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 304/07، كما فصلت هذه التعليم في معايير تحديد الزيادة الاستدلالية وفقا لما يلي:

- **شرط مستوى التأهيل** : يقصد به الإلتناء إلى رتبة معينة أو حيازة شهادة أو إثبات أقدمية في الرتبة، و يكون ذلك مقترنا عند الاقتضاء بأقدمية عامة.

¹ - التعليم رقم 9 ، مؤرخة في 14 جانفي 2008 ، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا ، صادرة عن رئيس الحكومة ، إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاة.

- درجة المسؤولية المرتبطة بالمنصب العالي: تتعلق باعتماد درجة المسؤولية المرتبطة بالمنصب العالي ومداهما وكذا سلطة القرار المخولة لشاغل المنصب.

- طبيعة النشاطات المتصلة بالمنصب العالي: يتعلق الأمر بأخذ الصلاحيات والاختصاصات المرتبطة بالمنصب العالي المعني، بعين الاعتبار.

وقد حددت التعلية عناصر الراتب الذي يتحصل عليه شاغل المنصب العالي ب: الراتب المطابق لرتبة الانتماء، العلاوات و التعويضات المرتبطة بالرتبة، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل و تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة، الزيادة الاستدلالية.

كما أشارت إلى أن الزيادة الاستدلالية تحول دون الاستفادة من كل العلاوات أو التعويضات المرتبطة بشغل المنصب العالي، خاصة منها تعويض المسؤولية وتعويض التمثيل.

كما صدرت التعلية الوزارية المشتركة المؤرخة في 31 ماي 2008¹ لتحديد التدابير الانتقالية للمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح اللامركزية وغير الممركزة في الدولة في شبكة الزيادات الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي 307/07 ، وذلك بهدف تطبيق التعلية رقم 9 المشار إليها سابقا و خاصة الفقرة الأخيرة منها، موضحة نطاق التطبيق وكيفية التصنيف الانتقالي وكيفية حساب راتب شاغلي المناصب العليا و تاريخ سريان تدابير التصنيف الانتقالي.

كما صدر المنشور رقم 14 المؤرخ في 28 جوان 2010² موضحا أحكام تصنيف ودفع مرتبات الشاغلين لمناصب عليا، إلا أن كل الأحكام التي تضمنها ألغاه المنشور

¹ - التعلية الوزارية المشتركة ، مؤرخة في 31 ماي 2008 ، تحدد التدابير الانتقالية للمناصب العليا الهيكلية للمصالح اللامركزية و غير الممركزة في الدولة في شبكة الزيادات الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 307/07 ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاة ، للإعلام إلى السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية و المراقبين الماليين و أمناء الخزينة.

² - المنشور رقم 14 ، مؤرخ في 28 جوان 2010 ، يتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات و الإدارات العمومية ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

رقم 18 المؤرخ في 15 ديسمبر 2010¹، الذي أقر أن المناصب العليا لا تتطلب فتح مناصب مالية سواء اكتست طابعا هيكليا أو وظيفيا، و هي فقط توافق الاعتمادات الممنوحة بعنوان الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، و تمنح المناصب العليا زيادة استدلالية تضاف إلى المرتب الموافق للرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني، و أي تعيين لموظف في منصب عال على مستوى إدارته المستخدمة يتم مباشرة نظرا لأن هذا الموظف يشغل فعلا منصبا ماليا بعنوان رتبة انتمائه، إلا أنه و عند تعيينه في منصب عال على مستوى إدارة أخرى غير إدارته المستخدمة، فإنه يكون محل انتداب بقوة القانون، و يبقى أي تعيين في منصب عال خاضعا للشروط التنظيمية.

الفرع الثاني : التصنيف الخاص بشاغلي الوظائف العليا

قبل التعرض إلى هذا التصنيف تفصيلا، نتعرف بداية على المقصود بالوظائف العليا التي استلزمت أفراد موظفيها بتصنيف مغاير.

أولا: المقصود بالوظائف العليا

جاء الفصل الثالث من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعنوان: "المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة و ذلك في المواد من 10 إلى 18. و بخصوص الوظائف العليا نصت المادة 15 على إنشاء وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، و هي تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية، و أضافت المادة 16 أن التعيين في هذه الوظائف العليا يعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، كما أن تعيين غير الموظف فيها لا يمنحه صفة الموظف ولا الحق في التعيين بهذه الصفة حسب ما نصت عليه المادة 18.

¹ - المنشور رقم 18 ، مؤرخ في 15 ديسمبر 2010 ، يتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات و الإدارات العمومية ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

هذا ويعد إنشاء مناصب و وظائف عليا هو استجابة لحاجيات التأطير بمختلف مستوياتها و أنواعها وفقا للمواد المذكورة، إلا أن إنشاءها يطرح العديد من الإشكاليات التي تتعلق بعلاقة الوظيفة العامة بالنظام السياسي و كذا بمدى تأثير المستوى القيادي لأصحابها على نجاعة تحكم الدولة في المتغيرات المتعلقة بتطور استراتيجيتها، وهذه الإشكاليات تقودنا إلى تساؤلات كثيرة حول النظام القانوني المطبق على شاغليها¹ ، و تتمثل أبرز هذه التساؤلات فيما يلي:²

- تحديد الوظائف التي تستحق هذا التصنيف على مستوى الإدارة المركزية و المحلية و كذلك المؤسسات الوطنية.

- طرق التعيين في هذه الوظائف التي يمكن من خلالها التوفيق بين طبيعتها السياسية و التقنية.
- الواجبات والحقوق التي تميز هذه الوظائف عن غيرها والتي تتناسب مع مستوى التمثيل.

وكلها تساؤلات لم يجب عليها التشريع، لكن ما يهمنا هو التصنيف المقرر لشاغليها ومدى موضوعيته وعدالته، والأهم مدى انسجامه مع التصنيف العام المقرر لباقي الموظفين العموميين الوارد في الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة في المرسوم الرئاسي 304/07 .

ثانيا : تصنيف شاغلي الوظائف العليا في المرسوم الرئاسي 305/07

طبقا للمادة 17 من الأمر 03/06 التي أحالت إلى التنظيم تحديد قائمة الوظائف العليا وشروط التعيين فيها و الحقوق و الواجبات المرتبطة بها وكذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها، صدر المرسوم الرئاسي رقم 141/22³ المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 228/90⁴ المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 120 .

² - المرجع نفسه ، ص ص 120 ، 121 .

³ - المرسوم الرئاسي رقم 141/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 228/90 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022 .

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 228/90 ، مؤرخ في 25 يوليو 1990 ، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 31 ، مؤرخة في 28 يوليو 1990 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، و قد عدلت المادة 1 منه المادة 5 من المرسوم التنفيذي 228/90 و المتضمنة جدول التصنيف الخاص بهذه الفئة (أنظر الملحق رقم 7)، و وفقا لهذا الجدول يصنف الشاغلون لوظائف عليا لتحديد مرتباتهم في سبعة أصناف هي: أ، ب، ج، د، هـ، و، ز، وتشتمل الأصناف الست الأولى على قسمين و يشتمل الصنف الأخير " ز " على قسم واحد، و يحتوي كل قسم على رقم استدلالي أساسي.

يستفيد الشاغلون لوظائف عليا عند أول تعيين لهم من الراتب الأساسي المرتبط بقسم الصنف الترتيب الوظيفة التي عينوا فيها، يضاف إليه مبلغ تعويض الخبرة، وعند التعيين في وظيفة عليا أخرى يستفيدون من الراتب الأساسي لقسم الصنف لترتيب الوظيفة التي عينوا فيها يضاف إليه مبلغ تعويض الخبرة المتقاضي في آخر وظيفة عليا شغلها، ويمكن للإطار الدائم الاحتفاظ بالراتب الأساسي المرتبط برتبته الأصلية إذا كان أكثر فائدة له، و هذا بحسب نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي 228/90.

وراتب الموظفين الشاغلين لوظائف عليا هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في قيمته المحددة حسب المادة 6 من المرسوم التنفيذي 228/90 ب 11 دج والتي ارتفعت إلى 19 دج بموجب المرسوم الرئاسي 1439/2000¹ ، و أيضا لم يتم تحديد معايير تطور قيمة هذه النقطة و لا حتى الإحالة إلى نص آخر ليفعل، كما لم يتم تحديد علاقتها بقيمة النقطة الاستدلالية المقدر ب 45 دج التي تخص الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، وإضافة إلى الراتب الرئيسي يستفيد الموظفون و الأعوان العموميون الشاغلون لوظائف عليا من تعويض شهري عن التمثيل يحسب على أساس المرتب وذلك طبقا للمادة 2 من المرسوم الرئاسي 306/07² (أنظر الملحق رقم 8) .

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 439/2000 ، مؤرخ في 23 ديسمبر 2000 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 228/90 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 82 ، مؤرخة في 31 ديسمبر 2000.

² - المرسوم الرئاسي رقم 306/07 ، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد النظام التعويضي للموظفين و الأعوان لعموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

وفي إطار تنفيذ أحكام المرسوم الرئاسي 305/07¹ المعدل للمرسوم التنفيذي 228/90 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، وكذا المرسوم الرئاسي 306/07 المحدد للنظام التعويضي للموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا للدولة، أصدر رئيس الحكومة التعليمية رقم 8 المتعلقة بتدابير رفع رواتب شاغلي الوظائف العليا في الدولة²، وذلك بهدف توضيح كيفية تطبيق هذه التدابير حتى يتم ضمان سير العملية في أحسن الظروف مؤكدا على الانتقال إلى نظام التصنيف الجديد المكرس في المرسوم الرئاسي 305/07 الذي عدل المرسوم التنفيذي 228/90 و كذلك النظام التعويضي المكرس في المرسوم الرئاسي 306/07 الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم 387/91 المتضمن تأسيس تعويضات لفائدة الموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 78/94 المتضمن منح تعويض تكميلي لفائدة الموظفين والأعوان العموميين غير أولئك المصنفين في السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، وبذلك يكون كل من تعويض التبعية و تعويض المسؤولية و التعويض التكميلي لاغية تبعا لإلغاء التنظيمات المؤسسة لها و يحل محلها التعويض الشهري عن التمثيل المشار إليه في الجدول السابق المتضمن في المرسوم الرئاسي 306/07.

المطلب الثاني : التصنيف الخاص بالأعوان المتعاقدين

يشمل نطاق تطبيق قانون الوظيفة العمومية إلا الموظفين العموميين بمفهوم الأمر 03/06، إلا أن هناك نشاطات و ظروفًا خاصة و استثنائية تحتم الاستعانة بأعوان دون ترسيمهم مع منحهم حقوقًا و مرتبات و تكليفهم بواجبات بموجب عقد ينتهي بانتهاء

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 305/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90/228 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

² - التعليمية رقم 8، مؤرخة في 14 جانفي 2008، تتعلق بتطبيق تدابير رفع رواتب شاغلي الوظائف العليا في الدولة، صادرة عن رئيس الحكومة، إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة، السيدة و السادة الولاة.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مدته و تنتهي تبعا لذلك صلة هذا العون بالوظيفة العامة، هذه الطريقة الاستثنائية في التوظيف و الغربية عن النظام المغلق للوظيفة العامة، استلزمت إخضاع الأعوان الموظفين بها إلى نظام قانوني خاص بهم مختلف عن النظام القانوني المطبق على الموظفين العموميين، فكان المرسوم الرئاسي رقم 308/07 الذي حدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة الرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم. نتعرف بداية على الأسباب التي أدت إلى الأخذ بنظام التعاقد، ثم على نظام تصنيف و دفع رواتب الأعوان المنتمين إلى هذا النظام.

الفرع الأول : لماذا نظام التعاقد في وظيفة عامة ذات بنية مغلقة؟

حتمت بعض الظروف و النشاطات الخاصة بالإدارات و المؤسسات العمومية، استخدام أسلوب التعاقد رغم أنه أسلوب دخيل على النظام المغلق للوظيفة العامة، و هذا لا يخص القانون الجزائري فقط، بل تم استخدامه في فرنسا بداية رغم كونها مهد النظام المغلق للوظيفة العمومية.

أولا : نشأة نظام التعاقد و مبررات الأخذ به¹

كانت القاعدة العامة أن أي عقد مبرم بين الإدارة و بين أي شخص لتوظيفه داخل الوظيفة العامة باطل قانونا إلا إذا تم لمسائل لم تنظمها القوانين و اللوائح، وهذه نتيجة منطقية للأخذ بالنظام المغلق وما يتبعه من مركز لائحي للموظف في علاقته بالإدارة، لكن المعروف أن لكل قاعدة إستثناء أو أكثر، وسرعان ما أسفر الواقع عن عجز المركز اللائحي لوحده عن الاستجابة لمتطلبات الإدارة خاصة بتطورها و ازدياد تعقيدها، وقد كانت المبررات التالية للأخذ بنظام التعاقد :

1- تحتاج الإدارة أحيانا لأشخاص يتمتعون بمؤهلات و خبرات فنية نادرة لا تتوفر لدى موظفيها خاصة في مؤسسات البحث العلمي و المؤسسات الاقتصادية والحربية، فتعتمد إلى التعاقد معهم.

¹ - عبد الحميد كمال حشيش ، مرجع نفسه ، ص ص 203 . 205.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

2- تمتاز الجماعات المحلية و المستعمرات بأوضاع خاصة، لذا تم اللجوء فيها إلى الأسلوب التعاقدى لشغل الوظائف.

3- أحيانا تعتمد الدولة إلى إنشاء مرافق دون معرفة قابليتها للاستمرار، فيكون الأنسب هو توظيف العاملين فيها بأسلوب التعاقد حتى يمكن الاستغناء عنهم بانقضاء الحاجة إليهم.

ورغم وجاهة و حجية المبررات المقدمة، إلا أن هناك أغراضا أخرى خفية دفعت للأخذ بأسلوب التعاقد و الانحراف به عن تحقيق المصلحة العامة، فتم اللجوء إليه لتعيين أشخاص لا تتوفر فيهم مؤهلات شغل الوظائف العامة، أو لمنح ميزات أعلى للعاملين لا تمنحها لهم القوانين، وكان هذا الانحراف دافعا لتدخل المشرع بوضع تنظيم خاص بهذا الأسلوب يحكم كيفية وحالات استخدامه وكل ما يتعلق بالأعوان الموظفين عن طريقه، كما حرص على تضييق النطاق في استعماله بتحديد حالات و ظروف حصرية للأخذ به وهو ما اتبعه المشرع الجزائري.

ثانيا : مبررات الأخذ بنظام التعاقد في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل الذي حملة الفصل الرابع المتضمن المواد من 19 إلى 25 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تم تحديد الحالات الحصرية للأخذ بنظام التعاقد و هي:

- مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

- بالنسبة لمناصب شغل مخصصة للموظفين فإنه يتم و بصفة استثنائية اللجوء إليه في حالات: انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

- ما عدا الحالات السابقة، يتم اللجوء إليه استثناءا للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

ولا تعد هذه الحالات الاستثنائية المذكورة تراجعا من المشرع عن خيار النظام المغلق و المسار المهني، بل الحقيقة أن المشرع لم يرقم إلا بتقنين وضع كان قائما فعليا داخل قطاع الوظيفة العامة، فالتعاقد تم التعامل به حتى في مناصب الشغل المخصصة

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

للموظفين، وهو ما طرح العديد من الإشكالات سواء بالنسبة للإدارة أو بالنسبة للأعوان المتعاقدين أنفسهم الذين طالبوا بالإدماج في قطاع الوظيفة العامة، وقد حاول المشرع من خلال المواد القانونية المشار إليها حل كل تلك الإشكالات كما منع كل مطالبة بالإدماج¹. وكان صريحا في هذا الصدد من خلال المادة 22 التي نصت على أن يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، وأن شغل هذه المناصب لا يخول الحق في اكتساب صفة الموظف ولا الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة إلى أن النظام التعاقد و رغم كل الإشكالات التي طرحها ويطرحها مزايا لا يمكن إنكارها، إذ أن من شأنه تخفيف العبء المالي الضخم على الخزينة العمومية للدولة التي تتحمل دفع رواتب عدد هائل من الموظفين بصفة دائمة و دورية²، كما أنه يضيف نوعا من المرونة والحركية على الهيكل الجامد للوظيفة العمومية المغلقة، و يمنحها تجديدا و يكسبها خبرات و تخصصات أخرى غير تلك المتوفرة في الموظفين الدائمين، وكلها مزايا يجب تثمينها مع احترام الحدود القانونية في ذلك حتى يتحقق الغرض من هذا الأسلوب، وحتى لا يقع الانحراف باستعماله.

الفرع الثاني : تصنيف الأعوان المتعاقدين بموجب المرسوم الرئاسي 308/07

الآن نظام التعاقد نظام استثنائي، فمن الطبيعي خضوع المنتمين إليه إلى نظام خاص بهم يوضح كل تفاصيل حياتهم المهنية و حقوقهم و واجباتهم خلالها، و هذا ما نصت عليه المادة 24 من الأمر 03/06 بقولها: "تحدد عن طريق التنظيم كيفية توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم، و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم"، وتطبيقا

¹ - حباني رشيد ، مرجع سابق ، ص ص 36 ، 37.

² - المرجع نفسه ، ص 39.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

لهذه المادة صدر المرسوم الرئاسي رقم 308/07¹ ، وما يهمننا هو نظام التصنيف ودفع رواتب هاته الفئة من الأعوان المنتمين لقطاع الوظيفة العامة. بداية يتمتع الأعوان المتعاقدون طبقا للمادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 بمجموعة من الحقوق أبرزها: راتب بعد أداء الخدمة، الحماية الاجتماعية و التقاعد، العطل و الغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، ممارسة الحق النقابي، ممارسة حق الإضراب. و هم يشبهون بهذه الحقوق الموظفين العموميين الدائمين، إلا أن التصنيف الخاص بالأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادتين 19 و 21 من الأمر 03/06 و الذي تتحدد عن طريقة رواتبهم، مختلف عن التصنيف المعتمد للموظفين العموميين، أما البقية فيخضعون لنفس التصنيف، بمعنى أن الأعوان المتعاقدين يصنفون وتدفع رواتبهم حسب المادة 23 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، حسب الحالة و على أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين:

- إما الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة في المرسوم الرئاسي 304/07 ، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 03/06 .

- إما الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07 ، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار المادتين 19 و 21 من الأمر 03/06 .

وتشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية على:² العمال المهنيون، أعوان الخدمة، سائقوا السيارات ورؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراس، وهي تنقسم بدورها إلى عدة مستويات وذلك حسب

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007 .

² - المادة 9 من المرسوم الرئاسي 308/07 .

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مستوى التأهيل المطلوب لشغلها وفقا لما يلي :¹

- ينقسم منصب شغل العمال المهنيين إلى أربع مستويات.
- ينقسم منصب شغل أعوان الخدمة إلى ثلاث مستويات.
- ينقسم منصب شغل سائقي السيارات و رؤساء الحظائر إلى ثلاث مستويات.
- ينقسم منصب شغل أعوان الوقاية و الحراس إلى ثلاث مستويات.

وقد وردت الشبكة الاستدلالية التي تصنف مناصب الشغل المذكورة و تدفع رواتب المصنفين فيها تبعا لذلك في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07 المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22/140² (أنظر الملحق رقم 9).

هذا ويحسب الراتب الأساسي الناتج عن هذا التصنيف بحاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 304/07 (أي 45 دج) والذي تضاف له باقي المزايا من خبرة مهنية و علاوات و تعويضات محددة عن طرق التنظيم³، وكذلك المنح العائلية.

وقد صدرت سنة 2008 تعليمة رئيس الحكومة رقم 10⁴ المتعلقة بتطبيق النظام الجديد التصنيف الأعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم و ذلك تطبيقا لنص المادة 24 من الأمر 04/06 وكذا المرسوم الرئاسي 308/07 ، بهدف توضيح كفاءات وشروط تطبيق هذا المرسوم وكذلك الترتيب وضعيات مختلف الأعوان الموظفين بموجب نظام التعاقد والمتواجدون في حالة نشاط بتاريخ 31 ديسمبر 2007، و كفاءات إعادة تصنيفهم وفق

¹ - المواد من 27 إلى 44 من المرسوم الرئاسي 308/07 .

² - المرسوم الرئاسي رقم 22-140 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022 .

³ - المادة 24 من المرسوم الرئاسي 308/07 .

⁴ - التعليمة رقم 10 ، مؤرخة في 14 جانفي 2008 ، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم ، مؤرخة عن رئيس الحكومة ، إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاة.

الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

النظام الجديد لدفع مرتبات الأعوان المتعاقدين و المؤقتين وذلك على المستويين المركزي والمحلي، وقد تضمنت التعليمات أيضا تشكيلات هذه اللجان وكذا الاختصاصات الموكلة لكل منها، كما نوهت إلى وجوب إعداد الإدارات المهنية مشاريع عقود كل الأعوان المتعاقدين والمؤقتين المعنيين.

عقب هذه التعليمات أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 21¹ المتعلق بكيفيات تصنيف الأعوان المتعاقدين، والذي نص على أن مدة عقود العمل للأعوان المتعاقدين الموظفين في إطار المادة 20 من الأمر 03/06 تحدد على الأكثر بسنة واحدة غير قابلة للتجديد.

كما صدرت مجموعة كبيرة من المناشير لتوضيح كيفيات إعادة ترتيب الأعوان المتعاقدين، كالمنشور رقم 25 الصادر في 25 ماي 2008 المتعلق بكيفيات إعادة ترتيب أعوان ورؤساء فرق الوقاية و الأمن المتعاقدين المأخوذين على عاتق ميزانية الولاية المتواجدين في حالة نشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2007، و المنشور رقم 27 الصادر في 1 جوان 2008 والمتعلق بكيفيات إعادة ترتيب الأعوان المتعاقدين و المؤقتين الموظفين في إطار عمليات منجزة من طرف مديريات الأشغال العمومية للولايات ... و غيرها كثير، وقد صدرت جميعها عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في إجابة منها عن التساؤلات التي كانت تتلقاها من مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية حول مصير هذه الفئة من الأعوان المتعاقدين و المؤقتين.

¹ - المنشور رقم 21 ، مؤرخ في 11 ماي 2008 ، يتعلق بكيفيات تطبيق تصنيف الأعوان المتعاقدين ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدات و السادة المسؤولين المكلفين بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، و إلى السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الخاتمة

الخاتمة :

إن أول قانون نظم الوظيفة العامة و المتمثل في الأمر 133/66 قد صدر لتحقيق أهداف كثيرة، إلا أن الهدف الأهم بالنسبة إليه كان تحقيق المساواة في دفع الأجور بين موظفي قطاع الوظيفة العمومية و بين أجور القطاع الاقتصادي، وقد صرح المشرع بذلك في بيان أسباب صدوره، مستعملا لهذه الغاية وسيلة الشمولية التي تعني تمديد تطبيق أحكامه على عمال المؤسسات الاقتصادية، و كانت هذه الوسيلة هي سبب فشله، و لكنه لم يأخذ العبرة من ذلك فاستعمل لتحقيق الغاية نفسها الأسلوب نفسه و المتمثل في القانون الأساسي العام للعامل 12/78 الذي مدد تطبيق أحكامه على من أسماه القانون الأساسي النموذجي الصادر تطبيقا له و المتمثل في المرسوم 59/85 ، بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، و هم موظفوا قطاع الوظيفة العمومية، و بذلك طبق أحكامه التي صيغت في الأساس للتلاؤم مع المؤسسات الاقتصادية على قطاع الوظيفة العمومية ففشل بدوره، إذ لا يمكن استعمال نفس الوسيلة و انتظار نتائج مختلفة، و لكن بعد هذا الفشل أدرك المشرع أن لكل قطاع خصوصيته، ولذلك وجب أن يكون لكل قطاع قانون ينظمه، فأصدر قانون علاقات العمل 90/11 ، وبعدها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 03/06 .

في مجال الأجور و المرتبات ، خطا الفكر الإنساني و التشريع القانوني خطوات عملاقة نحو الأمام ، ليتحول الأجر من ثمن السلعة العمل يبيعها العامل ليحفظ بقاءه حيا ، إلى قيمة إقتصادية و إجتماعية و إنسانية ، يراعى في تحديدها كل ما يجب مراعاته ، لضمان الأداء الفعال و المتقن للموظف أو العامل.

في قطاع الوظيفة العمومية تحديدا ، وفي الجزائر بتحديد أكثر ، كانت دائما محاولات الإصلاح قطاع الوظيفة العمومية ككل ، وإصلاح أوضاع موظفي هذا القطاع الحساس بصفة خاصة ، لأن صلاح أوضاعهم من صلاح أوضاع الوظيفة العمومية ، كونهم المورد البشري الذي يحسم كل الشؤون المتعلقة بالوظيفة العمومية ، فكفاءته و فعاليته من كفاءة و فعالية الإدارة العامة المنتمي إليها ، وتهاونه يحكم على هذه الإدارة العامة بالفشل في تنفيذ مهامها وبلوغ غاياتها ، فالأجر إضافة إلى كونه دخل الموظف ، فهو

العامل التحفيزي الذي يدفعه للبذل والعطاء ، أو يحبطه فيدفعه للتهاون والتكاسل ، وهنا يظهر دور الدولة في الاهتمام بشؤون موظفيها ، ليهتموا بشؤونها ، إذ أنها ملزمة بتوفير كل الظروف الملائمة اللازمة ليؤدوا مهامهم بكفاءة وأمانة ، وأهم حقوقهم وهو الأجر أو المرتب ، الذي ينبغي أن يكون متلائما مع الجهد المبذول والعناية المقدمة والموهبة المسخرة من طرف الموظف ، وإلا فإن الأخير سيسلك سلوكا مغايرا لما يجب أن يكون ، دفاعا عن حقه المهضوم .

الكل الإعتبارات السابقة ، سعت الدولة من خلال الإصلاحات ، أو لنقل المحاولات الإصلاحية ، المتكررة و المستمرة ، إلى إصلاح ما يمكن إصلاحه في قطاع الوظيفة العمومية عموما ، وفي مجال الأجور الخاصة بموظفي هذا القطاع خصوصا ، وكانت آخر المحاولات القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06) ، الذي تبعت صدوره نصوص تطبيقية الهدف منها التنفيذ السليم والدقيق لأحكام القانون الأساسي .

وقد حاولت الدولة بأدواتها التشريعية والتنظيمية ، وضع حد للنزاعات والإضطرابات التي شهدتها القطاع بكل أسلاكه ، لكن استمرار الإضطرابات و الإحتجاجات والمطالبات ، والأخطر من ذلك الإضرابات ، في قطاع حساس كالوظيفة العمومية ، وفي أسلاك حساسة تمس مباشرة المواطن و احتياجاته الأساسية كالتعليم و الصحة ، يعني أن الإصلاح لم يأت أكله ، ويعني أيضا أن الحاجة لهذا الإصلاح لا تزال موجودة ، والرغبة في النهوض بالقطاع وبأوضاع موظفيه التي تتعكس على أوضاع المواطنين والمجتمع ككل لا تزال قائمة ، الأمر الذي يدفعنا إلى القول بأن الوضع السابق لنظام الأجور في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر كان مزريرا ، ومع محاولات الإصلاح الجدية كان هناك انفراج محسوس في الوضع ، أما الوضع الراهن فهو واقع يسعى الجميع لتحسينه ، لأجل مستقبل أفضل ، وهو ما يجب العمل لأجله .

خلصت دراستنا إلى النتائج والإقتراحات التالية :

- الإضطرابات والإحتجاجات والإضرابات التي شهدتها ولا تزال تشهدها أسلاك حساسة في قطاع الوظيفة العمومية الحساس ، والتي تتمحور حول رفع الأجور وإعادة النظر في التصنيف المعتمد للوظائف ، يعني ضرورة إعادة النظر في نظام الأجور ككل ، بكل

المراحل والعمليات التي يتطلبها إنجاز هيكل للأجور ، أخذا بعين الاعتبار كل الظروف المحيطة وكل المتغيرات الحاصلة في عالم الشغل وفي قطاعي التعليم العالي والتكوين المهني ، وذلك لوضع حد للنزاعات القائمة ، والوقاية من النزاعات المحتملة.

- التصنيف المعتمد للوظائف والذي جعل المشرع معياره الأساسي و الوحيد مستوى التأهيل ، يهمل معايير أخرى في غاية الأهمية ، ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند إجراء هذا التصنيف ، الذي يعني في النهاية وضع قيمة لكل وظيفة يعبر عنها بالأجر الممنوح للموظف.

- بما أن الراتب الرئيسي ليس إلا جزءا من الراتب ككل ، فالإهتمام يجب أن ينصب على النظام التعويضي ككل ، كونه نظام متكامل ، و يجب دراسته بشمولية لوضع نصوص منسجمة مع بعضها متكاملة فيما بينها ، ليسهل التطبيق العملي لها.

- كون الأجر عامل تحفيزي ، وكون إضافات الأجر من المكافآت والعلاوات مرتبطة بالمرودية والأداء ، فينبغي رسم سياسة تحفيزية واضحة وشفافة ، لتجنب النزاعات ، وكذا عادلة وموضوعية ، لتتحقق فعاليتها و جدواها ، وهو نفع الموظف للأداء والإنجاز ، الذي يعني دفع الإدارة إلى الأداء والإنجاز.

- إصلاح أوضاع الموظفين يعني إصلاح أوضاع الإدارة العامة ، وهذه العلاقة واضحة وجليّة ، فأزمة العلاقة بين الإدارة و المواطن والتي كانت دائما محور اهتمام الدولة ومحور الإصلاحات التي سعت من خلالها لإعادة ثقة المواطن بالإدارة ، كان مردها البيروقراطية الممارسة من طرف الموظفين ، إضافة إلى المحسوبية والرشوة وكل مظاهر الفساد الإداري ، والتي لها مبرر وحيد من طرف هؤلاء الموظفين، هو محدودية الدخل أو ضعف الأجور وعدم قدرتها على تحقيق أهدافهم ولا تلبية حاجاتهم ولا النهوض بأوضاعهم ، لذا فأى عملية إصلاح ينبغي البدء فيها من قاعدتها إلى قممتها ، وكذا الإحاطة بكل جوانبها .

- أي عملية إصلاح إداري يجب أن يصاحبها إصلاح إقتصادي ، وإلا لن يكون لهذا الإصلاح أي أثر واقعي و حقيقي ، فرفع الأجور دون إصلاحات إقتصادية حقيقية يعني مجرد خداع للموظفين ، لأن الأجر الحقيقي والمتمثل في القدرة الشرائية الحقيقية لهذا الأجر

، أو في قدرته الحقيقية على تلبية الاحتياجات ستتخفض حتى يرفع الأجر الذي يسمى في هذه الحالة الأجر الأسمي.

- كون الأجر مجال تقاسمه ميادين ومجالات عديدة ، إجتماعية ، إقتصادية ، سياسية ، وقانونية ، فيجب الإهتمام بكل هذه الميادين ، و ذلك لتحقيق الإنسجام والتكامل فيما بينها ، وإلا فأى سياسة أجرية ستكون بلا فائدة عملية .

- أخذ العبرة من التجارب التوحيدية التي خاضها المشرع من خلال دراسة أسباب فشلها والخروج بالحلول البديلة المتمثلة في التنسيق بدل التوحيد و العدالة بدل المساواة، بمعنى ضرورة التنسيق بين القواعد القانونية المنظمة لكل قطاع نشاط، بدل توحيدها على قطاعين مختلفين في الوسائل و الأهداف، وبمعنى ضرورة تحقيق العدالة في دفع الأجور سواء الداخلية بين مرتبات القطاع الواحد أو الخارجية بين أجور القطاعين بدل المساواة في دفعها بينهم، ذلك أن العدالة هي تحقيق المساواة في كل حالة منفردة وهو الأقرب إلى المنطق و الواقع.

- قيمة النقطة الاستدلالية و المحددة في المرسوم الرئاسي 304/07 ب 45 دج، لم تتطور لسنوات طويلة، و لم يصدر في الأصل التنظيم الضابط لتطورها، و هو فراغ كبير وجب تداركه.

- إخراج بعض الفئات الوظيفية من النظام العام للتصنيف المحدد في الشبكة الاستدلالية للمرتبات الواردة في المرسوم الرئاسي 304/07 أمر مبرر، لكونها فئات تشغل مناصب أو وظائف عليا، أو فئات غير ممتلئة أصلا لصفة الموظف بل تربطها بالإدارة العامة علاقة تعاقدية، لكن الأمر غير المبرر هو انعدام أي تناسق أو انسجام بين أنظمة التصنيف الخاصة بها، وبين نظام التصنيف العام، وهو ما زاد من تباين المرتبات بين الفئات الوظيفية دون معايير واضحة يمكن استيعابها.

- ضرورة منح استقلالية أكبر للنقابات العمالية والقبول بتعددتها من خلال إلغاء شرط نسبة التمثيل الذي اتضح للجميع أن الغرض منه هو الإبقاء على الإتحاد العام للعمال كممثل وحيد للعمال، وهو الإتحاد الذي لطالما أظهر تواطؤه مع السلطة و انعدام استقلاليته عنها.

- حتى الحوافز التي يوجد مبرر منطقي لدفعها، فإنها قد تحولت هي الأخرى إلى مجرد زيادات أجرية بعيدة عن الدور التحفيزي التي وجدت لتلعبه، إذ أن منحها للجميع دون ما استثناء جعل الموظفين يعتبرونها حقا مكتسبا، وجعلهم يتهاونون في تقديم الأداء لبلوغها، والمفروض هنا وضع معايير دقيقة و معقولة لاستحقاقها بحيث يكون من الخطئ إدراك جميع الموظفين لها أيا كانت كفاءاتهم وأداؤهم للعمل، كما يكون من الخطئ أيضا استحالة إدراكها من الجميع.

- نص الأمر 03/06 على المعايير المنهجية لتقييم الأداء، و لكنها معايير غامضة و عامة، و حتى بصدور التنظيم الذي تناول عناصرها فإن ذلك لم يخلصها من طابعها المعنوي الذي يفتح الباب واسعا للتقدير الذاتي في قياسها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية

أ- الكتب :

- 1- أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1985.
- 2- أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 1999.
- 3- جعفر محمد أنس قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984.
- 4- جعفر محمد أنس قاسم ، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فعالية الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1973.
- 5- حباني رشيد ، دليل الموظف و الوظيفة العامة ، دار النجاح للكتاب ، روية ، الجزائر ، 2012.
- 6- حماد محمد الشطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات (دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الإشتراكي) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.
- 7- حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها و أساليبها) ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1982.
- 8- خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان، الأردن، 2009.
- 9- دادي عدون ناصر ، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي (دراسة نظرية و تطبيقية) ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 2004.

- 10- راوية حسن ، إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2001.
- 11- سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2010.
- 12- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعة الجامعية ، 2002.
- 13- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة الخامسة ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1972.
- 14- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، دار الفكر العربي القاهرة ، مصر ، 1996.
- 15- سنان الموسوي ، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ، الطبعة الأولى ، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008.
- 16- صبحي جبير العتيبي، تطور الفكر و الأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2005.
- 17- صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي معاصر) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2004.
- 18- عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، مصر ، 1974.
- 19- كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، الطبعة الأولى ، المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، 1997.

- 20- مازن فارس رشيد ، إدارة الموارد البشرية ، الأسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية ، مكتبة العبيكات ، الرياض ، 2004
- 21- المجذوب طارق ، الإدارة العامة (العملية الإدارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الإداري) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان ، 2002.
- 22- محمد حافظ الحجازي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2007
- 23- محمد بن دليم القحطاني ، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي متكامل) ، الطبعة الثانية ، العبيكان للنشر و التوزيع ، الرياض ، السعودية ، 2008.
- 24- محمد عبد المجيد مرعي ، نظام ترتيب الوظائف ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1980.
- 25- محمد فالح صالح ، إدارة الموارد البشرية (عرض و تحليل) ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004.
- 26- مصطفى محمود أبو بكر ، الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2003-2004.
- 27- مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ، الطبعة الثالثة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005.
- 28- منير نوري ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر) ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر ، 2011.
- 29- نواف كنعان ، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2007.

30- هاشمي خرفي ، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.

ب - الرسائل العلمية :

1- عقون شراف ، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية ميلة) ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006-2007.

2- عمري سامي ، فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي (دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات - تبسة -) ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2006.

3- لفايدة عبد الله ، التسيير التنبئي للموارد البشرية في المنشأة الجزائرية (حالة شركة سونلغاز توزيع الشرق (SDE) قسنطينة) ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006 - 2007 .

ج - النصوص القانونية و التنظيمية :

1- الدساتير :

1- دستور 1989 المعدل و المتمم باستفتاء 28 نوفمبر 1996.

2- النصوص القانونية :

1- الأمر رقم 66/ 133 ، المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، الصادرة في 8 يونيو 1966.

2- القانون رقم 12/78 ، المؤرخ في 5 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 32 ، مؤرخة في 8 أوت 1978.

3- القانون رقم 11/83 ، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 ، مؤرخة في 5 يوليو 1983.

4- القانون رقم 13/83 ، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض
المهنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 ، مؤرخة في 5 يوليو 1983.

5- القانون رقم 11/90 ، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة
الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17، مؤرخة في 25 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم.

6- الأمر رقم 17/96 ، المؤرخ في 6 يوليو 1996 ، يعدل و يتمم القانون 11/83 رقم
بالتأمينات الإجتماعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 42 ، مؤرخة في 7 يوليو
1996.

7- الأمر رقم 19/96 ، المؤرخ في 6 يوليو 1996 ، يعدل و يتمم القانون رقم 13/83 ، المتعلق
بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 42 ، مؤرخة في 7
يوليو 1996.

8- الأمر رقم 03/06 ، مؤرخ في 5 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف
العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 16 يوليو 2006.

3- النصوص التنظيمية :

1- المرسوم رقم 137/66، المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يتضمن إنشاء السلام الخاصة
بمرتبات أسلاك الموظفين و تنظيم مهنتهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ،
مؤرخة في 8 يونيو 1966.

2- المرسوم رقم 138/66 ، المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يحدد المجموعات الخارجة عن
السلام ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 8 يونيو 1966.

- 3- المرسوم رقم 139/66 ، المؤرخ في 2 يونيو 1966 ، يحدد قيمة العلامة الاستدلالية ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، مؤرخة في 8 يونيو 1966.
- 4- المرسوم رقم 356/82 ، المؤرخ في 20 نوفمبر 1982 ، يتضمن الطريقة الوطنية
التصنيف مناصب العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 47 ، مؤرخة في 23
نوفمبر 1982.
- 5- المرسوم رقم 03/85 ، المؤرخ في 5 يناير 1985 ، يحدد السلم الوطني الاستدلالي
المتعلق بالأجور ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 02 ، مؤرخة في 6 يناير 1985.
- 6- المرسوم رقم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي
النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
رقم 13 ، مؤرخة في 24 مارس 1985.
- 7- المرسوم رقم 08/86 ، المؤرخ في 7 يناير 1986 ، يتم المرسوم 03/85 الذي يحدد السلم
الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 ، مؤرخة في
8 يناير 1986.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 228/90 ، المؤرخ في 25 يوليو 1990 ، يحدد كيفية منح
المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية رقم 31 ، مؤرخة في 28 يوليو 1990.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 326/94 ، المؤرخ في 15 أكتوبر 1994 ، يحدد مبلغ المنح
العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68 ، مؤرخة في 23 أكتوبر 1994.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 126/95 ، المؤرخ في 29 أبريل 1995 ، المعدل و المتمم
للمرسوم التنفيذي 145/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتعلق بتحرير و نشر بعض
القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية رقم 26 ، مؤرخة في 9 ماي 1995.

- 11- المرسوم التنفيذي رقم 289/95 ، المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 ، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 56 ، مؤرخة في 1 أكتوبر 1995.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 298/96 ، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 ، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52 ، مؤرخة في 11 سبتمبر 1996.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 330/97 ، المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 ، يتم المرسوم التنفيذي رقم 298/96 ، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 و المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 60، مؤرخة في 10 سبتمبر 1997.
- 14- المرسوم الرئاسي رقم 439/2000 ، مؤرخ في 23 ديسمبر 2000 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 228/90 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 82 ، مؤرخة في 31 ديسمبر 2000.
- 15- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 16- المرسوم الرئاسي رقم 305/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90/228 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 17- المرسوم الرئاسي رقم 306/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد النظام التعويضي للموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

18- المرسوم الرئاسي رقم 307/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

19- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 ، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

20- المرسوم الرئاسي رقم 315/10 ، المؤرخ في 13 ديسمبر 2010 ، يعدل و يتم المرسوم الرئاسي 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 76 ، مؤرخة في 15 ديسمبر 2010.

21- المرسوم الرئاسي رقم 97/11 ، المؤرخ في 28 فبراير 2011 ، يلغي المرسوم الرئاسي 315/10 المؤرخ في 13 ديسمبر 2010 الذي يعدل و يتم المرسوم الرئاسي 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13 ، مؤرخة في 28 فبراير 2011.

22- المرسوم الرئاسي رقم 266/14 ، المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ، يعدل و يتم المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 58 ، مؤرخة في 1 أكتوبر 2014.

23- مرسوم رئاسي رقم 137/21 ، مؤرخ في 7 أبريل 2021 ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 ، مؤرخة في 14 أبريل 2021.

24- المرسوم الرئاسي رقم 138/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل و يتم المرسوم الرئاسي 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022.

25- المرسوم الرئاسي رقم 139/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 307/07 ، يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022 .

26- المرسوم الرئاسي رقم 140/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022 .

27- المرسوم الرئاسي رقم 141/22 ، مؤرخ في 31 مارس 2022 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 228/90 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23 ، مؤرخة في 06 أبريل 2022.

4- التعليمات و المناشير :

1- التعليمات رقم 07 ، المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 ، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم ، الصادرة عن رئيس الحكومة إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، و السيدة و السادة الولاية.

2- التعليمات رقم 08 ، المؤرخة في 14 جانفي 2008 ، المتعلقة بتطبيق تدابير رفع رواتب شاغلي الوظائف العليا في الدولة ، الصادرة عن رئيس الحكومة إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاية.

3- التعليمات رقم 09 ، المؤرخة في 14 جانفي 2008 ، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا ، الصادرة عن رئيس الحكومة إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاية.

4- التعليم رقم 10 ، المؤرخة في 14 جانفي 2008، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم ، الصادرة عن رئيس الحكومة إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاية.

5- المنشور رقم 21 ، مؤرخ في 11 ماي 2008 ، يتعلق بكيفيات تطبيق تصنيف الأعوان المتعاقدين ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدات و السادة المسؤولين المكلفين بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، و إلى السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

6- التعليم الوزاري المشتركة ، المؤرخة في 31 ماي 2008 ، المحددة للتدابير الإنتقالية للمناصب العليا الهيكلية للمصالح اللامركزية و غير الممركزة في الدولة في شبكة الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي 307/07 ، الصادرة عن الأمين العام للحكومة المدير العام للوظيفة العمومية إلى السيدات و السادة أعضاء الحكومة ، السيدة و السادة الولاية ، للإعلام إلى السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

7- المنشور رقم 14 ، مؤرخ في 28 جوان 2010 ، يتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات و الإدارات العمومية ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

8- المنشور رقم 18 ، مؤرخ في 15 ديسمبر 2010 ، يتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات و الإدارات العمومية ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلى السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

د. مقالات ، مداخلات :

- 1- عمار بوضياف ، النشاط الإداري ، الأكاديمية العربية المفتوحة ، الدنمارك.
- 2- مكتب العمل الدولي (لجنة العمالة و السياسة الإجتماعية) ، إتجاهات الأجور في العالم و تطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة ، الدورة 310 ، جنيف ، مارس، 2011.

ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية :

A-LES OUVRAGES :

- 1- Eliane Ayoub , La formation du personnel administratif dans la fonction publique , Librairie Armand colin , Paris, France , 1969.
- 2- Jean-Marie Prretti , Ressources humaines , 5 éme édition , Les presses de L'imprimerie Carlo Descamps , France, 1998.
- 3- Karl Marx , Classiques Marxisme (Salaire , prix et Profit) , Edition sociales, Paris, France , 1966.
- 4- Laurent Blanc , La fonction publique , 1 er édition , Presses universitaires de France , Paris, France , 1971.
- 5- Michelle Lesage , La fonction publique en union soviétique , 1 er édition , Presse universitaires de France, Paris, France , 1973.

B-LES ARTICLES :

- 1- Nadjî Khaoua , L'entreprise l'université et le Marché du travail (tentative d'analyse) , Revue du chercheur , Numéro 5 , Université kasdé Merbéh , Wergla, 2008.

-LES SITES D'INTENET :

- 1-www.Almaany.com

الملاحق

الملاحق:

الملحق رقم 1 :

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الوطني	المرتبة	المجموع
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الاولى			
150	138	125	113	100	88	75	63	50	38	25	13	250	1	د
161	148	135	122	108	95	81	68	54	41	27	14	269	2	
174	160	145	131	116	102	87	73	58	44	29	15	290	3	
188	173	157	141	125	110	94	79	63	47	31	16	313	4	
203	186	169	153	135	119	101	85	68	51	34	17	338	5	
219	201	183	165	146	128	110	92	73	55	37	19	365	6	
239	219	199	180	159	140	119	100	80	60	40	20	398	7	ج
255	236	215	194	172	151	129	108	86	65	43	22	429	8	
281	258	234	211	187	164	140	118	94	71	47	24	468	9	ب
302	277	252	227	201	177	151	126	101	76	50	26	503	10	
329	302	274	247	219	192	164	138	110	83	55	28	548	11	أ
352	323	294	265	235	206	176	147	117	89	59	30	587	12	
377	346	314	283	251	220	188	158	126	95	63	32	628	13	
403	370	336	302	268	235	201	168	134	101	67	34	671	14	
430	394	358	323	286	251	215	180	143	108	72	36	716	15	
458	420	382	344	305	268	229	191	153	115	76	39	763	16	
487	447	406	366	325	285	244	204	162	122	81	41	812	17	

الملحق رقم 2 :

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	* البكالوريا. * شهادة تقني.
ب	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
ا	11	* ليسانس. * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). * شهادة الدراسات العليا (DES).
	12	* شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. * ماستر نظام "ل م د" (LMD). * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.
خارج الصنف	14	* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
	15	* صنف، مخصص لرتب الترقية.
	16	* دكتوراه في الطب العام.
	17	* صنف، مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 1	* ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.
	قسم فرعي 2	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
	قسم فرعي 3	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي).
قسم فرعي 4	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	
قسم فرعي 5	* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).	
قسم فرعي 6	* التأهيل الجامعي.	
قسم فرعي 7	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	

مستويات التأهيل	الاصناف	المجموعات	
(بدون تغيير)	1	د	
(بدون تغيير)	2		
(بدون تغيير)	3		
(بدون تغيير)	4		
(بدون تغيير)	5		
* شهادة التحكم المهني * السنة الثانية من التعليم الثانوي * شهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى	6		
(بدون تغيير)	7	ج	
* الياكالتوريا * شهادة تقني * شهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية	8		
(بدون تغيير)	9		
(بدون تغيير)	10	ب	
(بدون تغيير)	11		
(بدون تغيير)	12	ا	
* الياكالتوريا + 5 سنوات من التكوين العالي * ليسانس + ما بعد التدرج للتخصص	13		
* ماستر * ماجستير * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد)	14		
(بدون تغيير)	15		
(بدون تغيير)	16		
(بدون تغيير)	17		
* ماستر أو ماجستير مع التسجيل في الدكتوراه (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) * دكتوراه * دكتوراه دولة	قسم فرعي 1		خارج الصف
(بدون تغيير)	قسم فرعي 2		
(بدون تغيير)	قسم فرعي 3		
(بدون تغيير)	قسم فرعي 4		
(بدون تغيير)	قسم فرعي 5		
(بدون تغيير)	قسم فرعي 6		
(بدون تغيير)	قسم فرعي 7		

مستويات التاهيل	الاصناف	المجموعات
بدون تغيير		د
		ج
بدون تغيير	9	ب
* شهادة تقني سام، * اليكالوريا + 36 شهرا من التكوين.	10	
* شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DEUA) (يكالوريا + 3 سنوات)، * اليكالوريا + 3 سنوات من التكوين العالي.	11	
* ليسانس، * ليسانس نظام ل م د (LMD)، * شهادة الدراسات العليا (DES)، * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة نظام قديم.	12	
(الباقى بدون تغيير)		أ

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية	45	55	65	75	95	125	165	215	275	345	425	515	615	725

3-م	2-م	1-م	م	م	المستويات السلمية الاقسام	الامناف
176	279	452	740	1220	1	ا
151	238	383	625	1028	2	
130	203	325	528	867	3	
112	174	276	447	731	4	
	149	235	378	617	1	ب
	128	201	321	522	2	
	111	172	273	442	3	
	96	147	232	374	1	ج
	84	127	198	317	2	
	74	110	170	270	3	

الرقم الاستدلالي الأساسي مع الزيادة المطابقة لعدد سنوات الممارسة												الرقم الاستدلالي الأساسي	المنصف	القسم
24 سنة	22 سنة	20 سنة	18 سنة	16 سنة	14 سنة	12 سنة	10 سنوات	8 سنوات	6 سنوات	4 سنوات	سنتان (2)			
4872	4720	4568	4415	4263	4111	3959	3806	3654	3502	3350	3197	3045	1	أ
5124	4964	4804	4644	4484	4323	4163	4003	3843	3683	3523	3363	3203	2	
5376	5208	5040	4872	4704	4536	4368	4200	4032	3864	3696	3528	3360	1	ب
5628	5452	5276	5100	4925	4749	4573	4397	4221	4045	3869	3693	3518	2	
5880	5696	5513	5329	5145	4961	4778	4594	4410	4226	4043	3859	3675	1	ج
6132	5940	5749	5557	5366	5174	4982	4791	4599	4407	4216	4024	3833	2	
6384	6185	5985	5786	5586	5387	5187	4988	4788	4589	4389	4190	3990	1	د
6636	6429	6221	6014	5807	5599	5392	5184	4977	4770	4562	4355	4148	2	
6888	6673	6458	6242	6027	5812	5597	5381	5166	4951	4736	4520	4305	1	هـ
7140	6917	6694	6471	6248	6024	5801	5578	5355	5132	4909	4686	4463	2	
7392	7161	6930	6699	6468	6237	6006	5775	5544	5313	5082	4851	4620	1	و
7644	7405	7166	6927	6689	6450	6211	5972	5733	5494	5255	5016	4778	2	
7896	7649	7403	7156	6909	6662	6416	6169	5922	5675	5429	5182	4935	قسم وحيد	ز

الملحق رقم 8 :

النسب	الأصناف والأقسام
% 40	أ 1، أ 2
% 45	ب 1، ب 2، ج 1، ج 2
% 50	د 1، د 2، هـ 1
% 55	هـ 2، و 1، و 2، ز

الملحق رقم 9

الأرقام الاستدلالية	الاصناف	مناصب الشغل
250	1	- عامل مهني من المستوى الأول - عون خدمة من المستوى الأول - حارس
269	2	- سائق سيارة من المستوى الأول
290	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق سيارة من المستوى الثاني - عون خدمة من المستوى الثاني
313	4	- سائق سيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
338	5	- عامل مهني من المستوى الثالث - عون خدمة من المستوى الثالث - عون وقاية من المستوى الأول
365	6	- عامل مهني من المستوى الرابع
398	7	- عون وقاية من المستوى الثاني

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
02	مقدمة
07	الفصل الأول : الأجور: مفهوم إقتصادي إجتماعي سايره التطور القانوني
08	المبحث الأول : مفهوم الأجور
08	المطلب الأول : تعريف الأجر و أهميته
09	الفرع الأول : تعريف الأجر
14	الفرع الثاني : أهمية الأجر
18	المطلب الثاني : العوامل المتحكمة في تحديد الأجور و المرتبات
18	الفرع الأول : العوامل الإقتصادية و الإجتماعية في تحديد الأجور و المرتبات
20	الفرع الثاني : الدور النقابي في تحديد الأجور و المرتبات
23	المبحث الثاني : التطور القانوني للأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية
24	المطلب الأول : الأجور في مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل
24	الفرع الأول: الأجور في المرحلة الإنتقالية (من 1962 إلى 1966)

27	الفرع الثاني : الأجرور في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 133/66)
33	المطلب الثاني : الأجرور في مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل
33	الفرع الأول : الأجرور في ظل القانون الأساسي العام للعامل
35	الفرع الثاني : الأجرور في ظل القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية
43	الفصل الثاني : واقع وآفاق نظام الأجرور في قانون الوظيفة العمومية الجزائري
44	المبحث الأول : هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين
44	المطلب الأول : العمليات الأساسية لإعداد هيكل المرتبات
45	الفرع الأول : التخطيط
51	الفرع الثاني : تقييم الوظائف والموظفين
66	المطلب الثاني : مكونات الراتب وتفاعله مع المسار المهني للموظف العمومي
67	الفرع الأول : مكونات الراتب
76	الفرع الثاني : تفاعل المرتب مع المسار المهني للموظف

80	المبحث الثاني : الأحكام الإستثنائية عن هيكل المرتبات في الشبكة الاستدلالية مرتبات الموظفين
81	المطلب الأول : مرتبات شاغلي المناصب العليا و الوظائف العليا
81	الفرع الأول : كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا
86	الفرع الثاني : التصنيف الخاص بشاغلي الوظائف العليا
89	المطلب الثاني : التصنيف الخاص بالأعوان المتعاقدين
90	الفرع الأول : لماذا نظام التعاقد في وظيفة عامة ذات بنية مغلقة؟
92	الفرع الثاني : تصنيف الأعوان المتعاقدين بموجب المرسوم الرئاسي 308/07
97	الخاتمة
103	قائمة المراجع
115	الملاحق
124	الفهرس



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : **الحقوق**

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيدة) **حسناوي سفيان**

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم **طالب**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **200 359727**

الصادرة بتاريخ **25 04 2016** عن دائرة/ بلدية **المسيلة**

المسجل(ة) بكلية **الحقوق والعلوم السياسية** قسم : **الحقوق**

والمكلف بانجاز أعمال بحث (**مذكرة ماستر**)، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

نظام الأحوال المتعلق بقانون الوظيفة العمومية

في الجزائر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني