

من خلال دراستنا هذه اتضح لنا الأهمية التي يكتسبها موضوع التقاعد في الوظيفة العمومية بصفة عامة ، و التقاعد المسبق كأحد صوره بصفة خاصة.

فوجدنا أن نظام التقاعد في الوقت الحاضر لم يعد مطلب إنساني و اجتماعي فحسب بل أصبح ضرورة تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم ومستقبلهم .

وعلى غرار باقي التشريعات رأينا المشرع الجزائري عمل على احداث اصلاحات في المنظومة الاجتماعية.فكان قانون 1983.مكسبا ثمينا حيث عمل على توحيد الحقوق و الامتيازات ،فنتجت عته منظومة وطنية للتقاعد،و شملت بدورها فئة الموظفين العموميين،الذين خصصناهم بالدراسة،حيث تربطهم علاقتهم الوظيفية بالادارة العمومية ،خول المشرع لهم حق إنهاؤها عن طريق الإحالة على التقاعد،هاته الأخيرة التي تتداخل مع صور أخرى نصّ عليها الأمر 03/06 مثال ذلك :العزل ،الاستقالة،و التسريح بنوعيه:بطريق التأديب و بغير الطريق التأديبي.

وبيننا الفرق الجوهرى بينه وبين كل وضعية،فوجدنا أن نظام التقاعد يكتسب حماية أكبر لاسيما في الاستفاداة من المعاش.

وسجلنا للمشرع تذبذبا بشأن تكييف الطبيعة القانونية للإحالة على التقاعد،فقد كان يعتبرها في القان الأساسى السابق للوظيفة العمومية 133/66 جزاء تأديبيا،لكن سرعان ما تدارك الوضع وصنفها ضمن الحالات العادية لانهاى الوظيفة العمومية فأتينا عليه،حتى لايقع في مغبة التعارض بشأن نفس الوضع،فيقر تارة،بأنه حق ،وفي نفس الوقت إدراجه ضمن لائحة العقوبات التأديبية.

أما بشأن الإحالة على هذا النظام فقد وضع المشرع شروطا وجب توافرها و اجراءات وجب اتباعها، فحدد السن القانونية التي لايصبح فيها الموظف قادرا على تحمل أعباء الوظيفة بجد وفاعلية ،وميز هنا بين الرجل والمرأة. فمنح هذه الأخيرة امتازا باعتبارها تلعب دورا مزدوجا بين الأسرة والوظيفة.كما اشترط أيضا مدة عمل وجب على الموظف قضاؤهافي

الإدارة التي ينتمي إليها، مع إمكانية مواصلة نشاطه بإرادته، شرط ألا تتجاوز مدة 5 سنوات ، دفع الاشتراكات اللازمة في شكل تعويض أو مساهمة جزافية، محددة سلفا .

إضافة إلى الشروط السابقة فعلى الراغبين في الاحالة على التقاعد التقيد بجملة الإجراءات الادارية من تقديم طلب وشهادات ووثائق، وهناك شرط صريح فرضه المشرع وهو صدور قرار أو مقرر الإحالة على هذا النظام.

ولما بحثنا في مراحل نشأة وتطور النظام التقاعدي في الجزائر تجلى أنه عرف إضافة إلى جانب التقاعد الكلي، إجراءات آخرين هما النسبي و المسبق .

هذا الأخير الذي فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، فاتخذ كحل مؤقت كانت غايته التقليل من عدد العمال الذين سيحالون على البطالة، فأصدر بشأنه مرسوم تشريعي ليطبق أحكامه على جميع الأجراء بالقطاع، مع امكانية تمديدها إلى أجراء المؤسسات و الإدارات العمومية، فكان لهل ذلك فعلا بصدور التنظيم بعد 4 سنوات.

وباعتباره إجراء استثنائي كان من الواجب احاطته بشروط لإقراره فحدد المجال الذي يطبق فيه ومن ثم عدد سنوات العمل الفعلية مع الحرص على التفاوت الموجود بين كل فئة ولا يعد ذلك مساسا بمبدأ المساواة.

وأیضا اقر له جملة من الاجراءات بداية بطلب الاحالة على التقاعد المسبق لدى الصندوق الوطني للتقاعد و التي لها السلطة في اصدار قرار الاحالة وتبليغه في اجال محددة .

ومن ثم يرتب هذا الاخير اثاره بالنسبة للمرفق العام و الموظف العمومي في حد ذاته ، فالاول بمساهمته في دفع اشتراكات للهيئة المكلفة

كما بدى لنا جليا ان نظام التقاعد حضي بهيكل قائم على تسييره وهو الصندوق الوطني للتقاعد. و الذي اضفى عليه المشرع الصبغة العمومية ذات الطابع العام في علاقاتها مع الدولة كما تخضع للطابع الخاص في علاقاتها مع المتعاملين معها.

كما اوكل له المشرع عدة مهام يضطلع بها لحسن تسيير الاجهزة والهيكل التابعة له ، وتقديم خدمات للمنخرطين فيه ومنها الموظفون العموميون لتبيان حقوقهم في حياتهم وبعد وفاتهم لأولئك الذين كانوا في كفالتهم حرصا على توفير الاستقرار و الضمان الاجتماعي خاصة للذين يفاجئون بالتوقف المسبق عن مزاوله النشاط الوظيفي .

واخيرا تطرقنا الى ربط سبب الغاء المشرع الجزائري لنظام التقاعد المسبق -بموجب القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم -والذي وجدنا له يد في عجز تمويل الصندوق الوطني، هذا الاخير الذي يتخبط بين الواقع الاقتصادي الذي تعيشه الدولة مؤخرا ، وبين ارتفاع عدد المطالبين بهذا النظام ، وبالرغم من كل ذلك فان العديد من التكتلات النقابية في مجال الوظيفة العمومية قابلته بالرفض .

ومن خلال هذه الدراسة يمكن استخلاص النتائج و التوصيات اتالية:

النتائج:

- أن الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها، وهذا ما استوجب على المشرع سن قوانين تحفظ لهما حقوقهما وتضمن السير الحسن للمرفق العام، و الفائدة المرجوة من علاقة كل طرف .
- ان المشرع سعى دوما لاقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الادارة العامة بما يخدم جمهور المتعاملين معها ، حيث نجد ان المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي في انهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة المختصة التي تتمتع بهامش كبير من الحرية يظهر في شكل سلطة تقديرية تخولها رفض طلب او الموافقة عليه او ارجاء النظر فيه لوقت لاحق.
- ان التقاعد حالة اساسية من حالات انهاء الوظيفة وهي مقررة للموظف العمومي حين يصبح غير قادر على الانتاج بسبب تقدمه في العمر ، يترتب عنها حقوق وواجبات ، فالتقاعد حق وواجب ، حق يتأسس من العمل لفترة محددة ودفع اشتراكات معينة ، وواجب يحتم على الدولة تامين دخل تعويضي كاف لمواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم .

- ان قرار الاحالة على التقاعد من شأنه ان يفتح افاق جديدة للفئة الشبانية ، فتصبح الاستفادة مزدوجة ، الفئة الاولى بالابتعاد عن اعباء الوظيفة ، والفئة الثانية بالالتحاق بمناصب وظيفية وبالتالي تظهر طبقة حديثة في المجتمع تلعب دورا في الانتاجية وزيادة المردودية لتنمية الاقتصاد الوطني .
- أن المشرع الجزائري بتمديده لاحكام التقاعد المسبق لعمال المؤسسات والادارات العمومية يكون قد اقم نفسه في ازمة عجز نظرا لتزايد المطالب في الاحالة على هذا النظام ليقابله قصور في مصادر التمويل.
- ان طبيعة تمويله تجعل من الطبيعي ان يتاثر هذا النظام بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية التي تشهد تدهورا كبيرا.
- ان الغاء المشرع لنظام التقاعد المسبق سببه الرئيسي عدم تحديد النسب المناسبة لتمويل نظام التقاعد المسبق ساهم في تحمل الصندوق الوطني لاعباء هذا الاجراء

التوصيات:

- افراد الموظفين العموميين بقانون خاص للتقاعد مثلما هو عليه الحال بالنسبة للتشريع الفرنسي.
- بالنسبة للحد الاقصى من الراتب التقاعدي اقترح ان يلغى القيد الموجود في المادة 17 كي يصل المعاش التقاعدي في التقاعد العادي الى الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء ممارسته للوظيفة خاصة بالنسبة للفئات ذات الدخل الضعيف .
- ابعاد فكرة الخصومة التي ينادي بها المجتمع المدني كحل للمشاكل التي تعاني منها المنظومة الوطنية للتقاعد ، لان خصومة صناديق التقاعد تؤدي الى المتاجرة بها ، فيصبح الخطر الاجتماعي بضاعة تجارية مفرغة من كل محتوى اجتماعي ، وبالتالي الى تراجع فكرة التكافل.
- للحفاظ على التوازن المالي لنظام التقاعد وجب تكييفه مع اقتصاد السوق بايجاد ميكانيزمات واليات لتسييره ، وتنظيم عقلاني لاداءاته .
- وضع آليات صارمة لتسديد الاشتراكات وتحصيلها بقوة القانون.

- اصدار التنظيم الذي يحدد قائمة الوظائف ذات التاهيل العالي و المهن ذات التاهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد محور المادة 04.
- اصدار التنظيم الذي يحدد قائمة من يشغلون مناصب عمل التي تتميز بظروف جد شاقة، حتى تحدد السن المناسبة للاستفادة من التقاعد بعد قضاء فترة دنيا ، وهو ما جاءت به المادة الثالثة من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم