

جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر
تخصص قانون إداري

النظام القانوني للراتب وملحقاته
(العلاوات ، المنح والتعويضات)
في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ(ة):

د/ سماعلي عواطف

إعداد الطالبتين:

زغلامي خولة

بلقلي حفيزة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العملية	الصفة في البحث
ميهوبي سهام	أستاذ مساعد - أ -	رئيسا
سماعلي عواطف	أستاذ محاضر - ب -	مشرفا ومقررا
بوديار نوال	أستاذ مساعدة - أ -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُحْمَلُهُ الْمَوَاقِدُ
فَيُخْرِجُ السَّحَابَ مُغْتَبِطًا
وَيُنزِّلُ الغُرُوقَ مِن سَحَابِهِ
مَاءً ذَهَبًا لَا يَمُرُّ
بِهِ أَهْلُ السَّرَابِ
الَّذِي يُنزِّلُ الْمَطَرَ
فَيَنبُتُ الْغُلُوقَ
فِيهِ يَخْتَلِفُ
أَلْوَانُهُمْ فِي
الْحَقْلِ الْخَاسِرِ
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُحْمَلُهُ الْمَوَاقِدُ
فَيُخْرِجُ السَّحَابَ مُغْتَبِطًا
وَيُنزِّلُ الغُرُوقَ مِن سَحَابِهِ
مَاءً ذَهَبًا لَا يَمُرُّ
بِهِ أَهْلُ السَّرَابِ
الَّذِي يُنزِّلُ الْمَطَرَ
فَيَنبُتُ الْغُلُوقَ
فِيهِ يَخْتَلِفُ
أَلْوَانُهُمْ فِي
الْحَقْلِ الْخَاسِرِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((وَمَا لَنَا إِلَّا نَتَوَكَّلَ عَلَى اللَّهِ وَقَدْ هَدَانَا سُبُلَنَا
وَلَنَصْبِرَنَّ عَلَى مَا أَدْبَأْتُمُونَا وَعَلَى اللَّهِ
فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُتَوَكِّلُونَ))

صدق الله العظيم

الآية 12 من سورة ابراهيم

شكر وعرفان

نشكر الله عزّ وجلّ ، أن وفقنا لإتمام هذا العمل ...

كما نوجه شكرنا إلى الأساتذة الفاضلة الدكتور
سماعلي عواطف لما منحتنا من جهد ، وقت ، توجيهات
إرشادات و دعم لإنجاز هذا البحث .

كما أتقدم بالشكر و التقدير إلى الأساتذة أعضاء
اللجنة الموقرة و الذين وافقوا على مناقشة هذه المذكرة.
و لا أنسى جميع عمال و موظفي جامعة الشيخ العربي
التبسي، و أخص بالذكر منهم السيدة : علاوة عواطف ،
صاحبة الفضل الكبير لإنجاح هذا العمل .

و أخيرا أتقدم بالشكر لكل من ساهم من قريب أو من
بعيد ومد لنا يد العون من أجل اتمام هذا البحث.

الإهداء

إلى من علمني النجاح والصبر الى من افتقده في مواجهة الصعاب
ولم تمنني الدنيا أن أرتوي من حنانه ... أبي رحمه الله .
الى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها ، من
علمتني وعانت الصعاب ، لأصل الى ما أنا فيه ... أمي .
الى سندي في الحياة إخوتي الأعمام .. صهيب ، آدم ، بلال
وزوجته... الى كل العائلة الكريمة وكل الاحباب والأصدقاء : حفيزة،
حنان، نسيمة ...
الى كل من سقط عنه قلبي سهوا...

خولة

الى التي أنارت بنور حبها المتدفق وحنانها الفيض درج
حياتي... أمي العزيزة ، إلى الغالي الذي أفنى من عمره السنين لنصل
لهذا المستوى ... أبي الكريم .

الى حلوتي الجميلة صغيرتي المدللة ابنتي ... ندى الشهد.
الى حلوتي الصغيرة ، ابنتي الثانية ... الكتكوتة أسيل .
الى اخوتي الأعمام ... بدر الدين ، أحمد ، رحمة.

الى صديقاتي : هند ، خولة ، فايزة ...

إلى كل من عرفتك وصادقت وأحببت...

إلى كل من هم في ذاكرتي و ليسوا في مذكرتي ...

حفيزة

قائمة المختصرات:

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: ج ج ج

دون طبعة: د ط

دون بلد: د ب

دون سنة: د س

تاريخ الدخول: ت د

طبعة : ط

مقدمة

إذا كان القطاع الخاص يلعب دورا هاما في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فإن القطاع العام له دور أكثر أهمية ، لذا وجب المحافظة عليه ، خاصة أن الضغوطات والتحديات التي تتعرض لها المؤسسات العامة في الوقت الحالي ، والتي يعتبر من أهمها ظهور التكتلات الاقتصادية والشركات الكبرى التي لن تبقى في السوق إلا الاقوى والأجدر ، مما يوجب لمتخذي القرار في هذه المؤسسات والإدارات اعادة النظر في الكثير من جوانب مؤسساتهم ، للمحافظة على بقائها واستمرارها ، وبشكل خاص وجب ان تولي أهمية للعنصر البشري ، بجوانبه المختلفة ، وبشكل اساسي موضوع الاجور والرواتب ، حيث اصبحت هذه الاخيرة في القطاع العام أحد أسباب المشاكل بين الموظفين والإدارة .

فالقطاع الاقتصادي بشقيه العام والخاص تميز منذ الحرب العالمية الثانية بقدرة تنافسية ، تزداد حدتها يوما بعد يوم وفي غالب الاحيان على حساب الوظيفة العامة .

فبالإضافة الى الضمانات الاجتماعية التي توفرها قوانين العمل لعمال القطاع الاقتصادي والتي لا تقل حماية عن قوانين الوظيفة العمومية نظام الاجور المتبع، والذي ساعد وبصفة ملحوظة على تعزيز قدرتهم التنافسية وإفراز نتائج سلبية لا على الوظيفة العمومية فحسب ولكن ايضا على الاقتصاد الوطني نفسه .

ولقد ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتتالية ، مجموعة من الحقوق للموظف ، لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة ، وتنشئ علاقة بين الموظف والإدارة هدفها الاستمرارية والديمومة من جهة ومن جهة أخرى تضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أدائه وضمان العيش الكريم .

وباعتبار الحقوق المالية للموظف يعتمد عليها في معيشته وتضمن تأميننا لاستقرار اوضاعه ، وإكسابه الثقة في الادارة ، وطمأنته على مستقبله وتحفيزه للأداء الافضل ، ولضمان تحقيق هدفها المنشود ، أفردت النصوص التشريعية والتنظيمية جملة من الحقوق

ذات الطابع المالي ، تتمثل اساسا في الحق في الراتب وإضافاته من علاوات ومنح وتعويضات .

أهمية الموضوع

من خلال دراستنا لموضوع المرتب والحق المرتبطة به نتجلى لنا أهميته من الناحية النظرية والتي تتمثل اساسا في الاحاطة والإلمام بموضوع ذو أهمية بالغة بالنسبة للمطلع بصفة عامة وللموظف بصفة خاصة، كون موضوع الرواتب وإضافاته يندرج ضمن الحقوق الهامة للموظف ، والتي يجب ان يكون ملما بجميع جوانبها ، حتى يتسنى له الحفاظ عليها ، والدفاع عنها حال المساس بها .

أما من الناحية العملية فيتجلى لنا من خلال الاهمية البالغة التي تحتلها الرواتب في حياة الموظفين من جهة ، وكذا الاهمية الكبرى بالنسبة للسياسة العامة للبلاد وذلك كون موضوع الرواتب متعدد الجوانب والأبعاد ((اقتصادية، اجتماعية ، أمنية ...)) ، الامر الذي جعل المشرع يحيطه بترسانة من القوانين والتنظيمات .

دوافع اختيار الموضوع

بالنسبة للدوافع والأسباب التي جعلتنا نتطرق الى موضوع دراستنا تنقسم الى قسمين دوافع ذاتية وأخرى موضوعية .

الدوافع الذاتية : تتمثل اساسا في :

- الميول الشخصي لمادة الوظيفة العامة ، باعتبارها حيوية ، مرنة ومتجددة، تتغير بتغير الظروف والظواهر .
- الرغبة الشخصية لمعالجة موضوع البحث لا سيما وأن كلتانا موظفتين ونحتاج لتثمين معارفنا بحقوقنا المادية .

الدوافع الموضوعية:

بالرغم من أن الراتب ليس حديثا إلا انه تميز بالتطور والتجدد خاصة في التشريعات والقوانين المنظمة من أجل مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية ، اضافة الى كون هذا الموضوع يكتسي قيمة علمية عملية بالغة.

الإشكالية

كيف اهتم المشرع الجزائري بالعنصر البشري من خلال سياسة الاجور والرواتب التي تضمنتها مختلف القوانين؟؟.

وتتفرع على هذه الاشكالية عدة تساؤلات فرعية:

- هل ألم المشرع الجزائري بكافة الجوانب المتعلقة بالحقوق المالية للموظف ؟ .
- هل سابر من خلال التعديلات والقوانين المتطرفة لهذا الموضوع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ؟ .
- وما مدى ملائمة هذه التعديلات للظروف المعيشية للموظف ؟ .

منهج البحث

من خلال وصفنا لوضعية المرتبات وملحقاته والقواعد القانونية المنظمة له، اعتمدنا توظيف المنهج الوصفي بما يحتويه من أدوات التحليل والمقارنة ، لما يتماشى وطبيعة الموضوع .

أهداف الدراسة

تهدف دراسة موضوع الراتب وإضافاته في التشريع الجزائري الى اثراء المادة العلمية والقانونية لنا كباحثين في مجال الوظيفة العمومية، وإضافة مرجع علمي يستند اليه في الابحاث والدراسات اللاحقة .

كما ترمي هذه الدراسة الي تحقيق اهداف عملية تتجلى في استنادنا كمهتمين بأنظمة الاجور والرواتب عليها لحساب الراتب الشهري للموظف والعلوات والمنح والتعويضات لمختلف الاسلاك .

الدراسات السابقة

لقد اعتمدنا لدراسة هذا الموضوع في مجمله على النصوص القانونية، وبعض المراجع رغم قلتها ، اضافة الى بعض الدراسات الاكاديمية المعالجة لهذا الموضوع رغم ندرتها خاصة منها ما يتعلق بنظام الرواتب وإضافاته في مجال الوظيفة العامة وهما :

- حورية جاودي ، تسيير الاجور في الجزائر دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه ONID مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع التحليل الاقتصادي سنة 2007/2006 .
- مسعود عشاش ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري 2014/2013 .

صعوبات البحث

ككل بحث لا يخلو هذا العمل من الصعوبات والعوائق والعراقيل وأهم ما واجهنا خلال دراستنا قلة المراجع المتناولة لموضوع الرواتب في القطاع العمومي ، وان وجدت نجدها لا تتعمق في تفاصيل الموضوع خاصة ما يتعلق منها بالعلاوات والمنح والتعويضات في التشريع الجزائري .

تقسيمات البحث

لقد اعتمدنا للإجابة على الاشكالية المطروحة الخطة المقسمة الى فصلين :

الفصل الاول خصصنا المبحث الاول ضمن هذا الفصل لدراسية ماهية الموظف متطرقين الى حقوقه المالية والمعنوية .

أما المبحث الثاني فخصصناه لدراسة الحق المالي الاساسي للموظف والمتمثل في الراتب .

الفصل الثاني تطرقنا فيه للنظام القانوني لملحقات الراتب والمتمثلة في العلاوات والمنح والتعويضات من خلال المبحث الاول ، اما المبحث الثاني فقد خصصناه الى دراسة الاعباء الأجرية ومشمولاتها اضافة الى الاعفاءات الواردة عليها .

الفصل الأول
ماهية الراتب كحق من
حقوق الموظف

من اهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف هو الحق في الراتب ، وتكمن اهميته لما يلعبه من دور في التنمية الاقتصادية ، وهو بذلك نقطة صراع دائمة بين الموظفين والدولة في مختلف الدول ، فهو بذلك يخضع لعدة نظريات ومعايير ناتجة عن مساومة جماعية تقوم بها النقابات في بعض الدول ، فالمشرع الجزائري ابتداء من عام 1974 اخذ بفكرة التحديد المركزي للمرتبات لاعتماده النظام اللائحي في طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ،

وقبل التطرق في هذا الفصل للحق المالي الاساسي للموظف والمتمثل في الراتب عرجنا على تحديد ماهية الموظف وحقوقه المالية والمعنوية في المبحث الاول ، اما المبحث الثاني فخصصناه للحق المالي الاساسي للموظف العمومي حسب التشريع الجزائري .

المبحث الأول : ماهية الموظف العمومي

باعتبار أن الدولة شخص معنوي لا تستطيع ممارسة وظائفها إلا عن طريق اشخاص خاصة يطلق عليهم **الموظفون العامون** وهم ملزمون بالقيام بوظائفهم في حدود القانون الخاص بهم حماية للصالح العام ، وهم بذلك ملزمون بالمحافظة على حقوق وحرريات الافراد . فالموظف العمومي هو يد الادارة في ممارسة نشاطها ، فرغم اهميته إلا انه لم يرد في شأنه تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العمومي ، فعمل كل من الفقه والقضاء وكذا التشريع احيانا على ابراز العناصر المميزة للموظف العام بالمفهوم الضيق فالبعض يعرفه بالمقارنة مع غيره من الاعوان والبعض الآخر يعرفه مباشرة .

المطلب الاول : مفهوم الموظف العمومي

الفرع الاول : تعريف الموظف العمومي

أولا : التعريف الفقهي

هناك مجموعة من الآراء والنظريات قيلت في تعريف الموظف العمومي فقد عرفه الاستاذ الفقيه السنهوري بأنه: ((ذلك الشخص الذي عينته الدولة بعمل بأجر أو بدونه)) ، وهذا التعريف أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف .

أما الفقيه هوريو فعرف الموظف العام بأنه : ((شخص تم تعيينه من طرف السلطة العامة المختصة داخل الاطارات الدائمة لمرفق تديره الدولة او الادارات التابعة لها)) .

ما العميد دوجي فعرفه على أنه : ((كل عامل يساهم بطريقة دائمة وعادية في تسيير مرفق عام أيا كانت طبيعة الاعمال التي يقوم بها))¹ .

¹ د عمار عوابدي، دروس في القانون الاداري، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1973 ، ص 61 .

ويعرف الاستاذ محمد حمادة الجمل الموظف العام بأنه ((كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عرضية بعمل دائم في خدمة مرفق يديره من أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة²)) ، وهو حسب تعريفه يلزم ان يعد موظفا من تتوفر الشروط التالية:

- صدور أداة قانونية لتتصيب شخص طبيعي .
- أن يكون في خدمة مرفق عام .
- يديره احد اشخاص القانون العام بطريقة مباشرة في عمل دائم وبصفة غير عرضية .

ثانيا: التعريف القضائي

ان الاجتهادات القضائية حاولت وباستمرار ايجاد تعريف للموظف العمومي ، فقد لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا اساسيا في تحديد تعريف للموظف العام حيث عرفه على أنه ((الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام³)) .

أما المحكمة العليا الادارية بمصر فعرفته على انه : ((هو من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الاخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في النظام الاداري في ذلك المرفق⁴)) .

أما القضاء الجزائري لا نكاد نعثر على حكم قضائي يتعرض لتعريف الموظف العمومي وتحديد مفهومه باستثناء انه في بعض الاحيان يبين الاعوان العموميين على اساس المعايير التي وضعها المشرع لا غير ، فالقضاء الاداري الجزائري لا يمكنه الخروج عن احكام مجلس الدولة الفرنسي .

من خلال ما سبق ذكره يمكن الوصول الى تعريف يؤيده كل من الفقه والقضاء معا:

² محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الاول، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة ، د س، ص 61 .
³ الجامعية، الجزائر، المطبوعات ديوان، 1 ط الجزائري، والتشريع المقارنة النظم في العامة الوظيفة في دراسة المعداوي، يوسف محمد
32. ص ، 1984 سنة

⁴ أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1986 ، ص

((هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات بأسلوب الاستغلال المباشر ، تكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق مشروع الوظيفة الذي ينطوي على قرار تعيين من جانب الادارة وعلى قبول التعيين من صاحب الشأن)) .

ثالثا: التعريف القانوني

ان الدساتير المختلفة للجزائر منذ الاستقلال الى الآن لم تتطرق الى تحديد فكرة الموظف العمومي ، فقط استعملت عدة مصطلحات للتعبير عن هذه فكرة .

* ف دستور 1963 أشار في المادة 20⁵ منه الى مصطلح **العامل** عندما اشار الى حق كل عامل في الاضراب والحق النقابي ، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن ((رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية)) .

* أما دستور 1976⁶ فقد استعمل عدة مصطلحات ومنها : **اصطلاح وظائف الدولة** كما استعمل **اصطلاح أعوان الدولة** والوظائف العمومية ، كما استعمل عبارة **العامل**، وعبارة **الموظف** .

*أما دستور 1989⁷ فإنه استعمل اصطلاح **الوظائف** ، وهذا ما تبناه في دستور 1996.

*وعرفه أول تشريع للوظيفة العامة الأمر **66-133** المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966 في المادة الاولى منه كما يلي :

((يعتبر موظفين الاشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة ، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الادارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم)) .

⁵ أنظر المادة : 20 ، دستور الجزائر 1963 . جريدة رسمية رقم 64 ، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963 .

⁶ أنظر المواد : 37 ، 59 ، 111/ف 12 ، دستور الجزائر 1976 ، الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في :

1976/11/22 ، جريدة رسمية رقم 94 ، المؤرخة في : 24 نوفمبر 1976.

⁷ أنظر المواد : 21، 42 ، من دستور الجزائر 1989 ، المؤرخ في 1989/02/23 ، الصادر بموجب الامر 18/89،

جريدة رسمية رقم: 09 مؤرخة في : 1989/03/01 .

فقد مييز الأمر 66-133 بين ثلاث فئات من الاعوان العموميين :

- الموظفين وتربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية .
- الاعوان المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام.
- الاعوان المؤقتين وهم تابعون للقانون الخاص .

وقد أخذ المرسوم 85-59 المؤرخ ب 23 مارس 1985 بنفس التمييز مع محاولة لتكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعامل (78-12) يعتبر موظفا في اطار هذين النصين: ((كل شخص عين في منصب دائم ورسم في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الاداري التابعة لها)) ، كما ادرج المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 نطاق تطبيق القانون أعوان الهيئات والمنظمات الجماهيرية لحزب جبهة التحرير الوطني⁸.

ومن هذا التعريف نستخلص عناصر وشروط يجب توفرها حتى تنطبق صفة الموظف العام وهي كالتالي :

1/ صدور قرار التعيين : فيتخذ الموظف صفته من قرار التعيين ، حيث يصدر القرار الاداري عن السلطة المختصة ، تعترف بموجبه بتعيين شخص معين وشغله لوظيفة معينة ومبينة بوضوح في قرار التعيين ، وقد تكون السلطة المختصة إدارة مركزية أو ادارة محلية ، او مؤسسة أو هيئة عمومية .

2/ أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة : وبالتالي صفة الديمومة تتبع صفة الموظف فلا يمكن اعتبار من يشغل منصب مؤقت أو من تستند اليهم مهمة مؤقتة موظفا عموميا.

3/ الترسيم في احدى رتب السلم الاداري : يمثل الترسيم أو التثبيت العمل القانوني الذي يتم بموجبه ادماج العون في احدى الاسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة⁹.

⁸ هاشم خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2012 . ص 98.

⁹ د عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2015 ، ص

- أما التعريف الوارد في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة المنشور في الجريد الرسمية رقم 46 لسنة 2006 في مادته الرابعة (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري ، الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته)¹⁰.

كما اشارت المادة 2 منه على ان الموظف هو من يمارس نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية ، ثم اوردت معنى الادارات العمومية بأنها المؤسسات والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن ان يخضع مستخدموها لأحكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

ومن المادة 04 و02¹¹ سالفنا الذكر نجد اننا لا نكون امام موظف عام إلا بعد توفر الشروط التالية :

- أن يصدر قرار بتعيين العون العمومي في وظيفة عمومية ، أي ان اكتساب صفة الموظف مرهونة بصدور قرار التعيين .
 - أن يصدر قرارا بترسيم العون العمومي في أحد درجات السلم الوظيفي وفسر المشرع الترسيم على انه اجراء القصد منه تثبيت العون في رتبته .
- رغم انه يرى البعض انه وان كانت القوانين قد اصبغت صفة الموظف العام على من يشغل وظيفة مؤقتة او على من يشغل وظيفة دائمة بشكل مؤقت فهذا لا يعدو إلا ان يكون مجرد استثناء من القاعدة المستقرة في هذا الشأن¹².

¹⁰ د مولود ديدان ، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا ، د ط ، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء الجزائر ، سنة 2008 ، ص 4 .

¹¹ أنظر المادة : 02 ، المادة 04 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مؤرخ في 15 جويلية 2006 ، جريدة رسمية رقم 46 مؤرخة في 16/07/2006.

¹² د سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، سنة 2007 ، ص 28 .

- أن يتعلق التعيين والترسيم بإدارة مركزية او احد المصالح الخارجية للوزارات المتمثلة اساسا في المديرية التنفيذية ، او ادارة محلية كالولاية او البلدية ، او مؤسسة عمومية ذات طابع اداري او علمي وثقافي .¹³

لا يخضع لأحكام هذا الامر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان .

*تعريف الموظف حسب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته (06-01)

حيث جاءت احكام وقواعد هذا القانون منسجمة مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر¹⁴ .

عرف هذا القانون الموظف العمومي على انه : ((كل شخص يشغل منصبا تشريعا

أو تنفيذيا أو اداريا أو قضائيا أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة ، سواء معيناً أو منتخبا ، دائما أو مؤقتا ، مدفوع الاجر أو غير مدفوع الاجر ، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته .

كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة او وكالة بأجر أو بدون أجر ، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو اية مؤسسة اخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها . كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي او من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .))¹⁵

لذا نجد في مفهوم هذا القانون ان الفئات التي شملها مصطلح الموظف العمومي هي :

- الاشخاص الذين يشغلون منصبا تشريعا ، تنفيذيا ، اداريا ، قضائيا .
- الاشخاص الذين يحملون صفة النائب في المجالس المحلية المنتخبة .

¹³ د عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، المرجع السابق . ص 21 .

¹⁴ عبيدي الشافعي، قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، د ط، دارالهدى للنشر، عين مليلة، الجزائر، سنة 2008، ص 03 .

¹⁵ القانون 01-06، المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، الصادرة في 20 فبراير 2006 ، العدد 46 ، سنة ، 2006 ، ص 05 .

• الأشخاص الذين يتولون وظيفة ، او وكالة بصفة مؤقتة في مؤسسة عمومية ،
او مؤسسة عمومية ذات راس مال مختلط .

• الأشخاص الذين يحملون صفة الموظف العمومي .

نجد في مفهوم قانون الوقاية من الفساد ومكافحته انه لم يستثني احدا من مفهوم الموظف العمومي حيث استمد هذا التعريف من المادة 02 الفقرة أ من اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد المؤرخة في 31 اكتوبر 2003 ، التي صادقت عليها الجزائر بتحفظ بموجب مرسوم رئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 19 ابريل 2004 .

الفرع الثاني: التمييز بين الموظف العمومي و العون المتعاقد

تقوم السلطة الادارية بتنفيذ سياستها وتشغيل رافقها عن طريق عدد كبير من العاملين لديها ويقصد بهم اولئك الذين يعملون في رافق الدولة والجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية بوصفهم متعاقدين أو مؤقتين أو متمرنين أو أعوان، وكما سبق في تعريف الموظف ، يشترط فيه عناصر اساسية وهي التعيين في وظيفة قارة ودائمة في مرفق عام للإدارة والترسيم في احدى رتب اسلاك الادارة .

وانطلاقا من هذه العناصر الثلاثة سنقارن بين الموظف العمومي والعون المتعاقد .

رغم ان الاصل في مجال التوظيف في نطاق الوظيفة العامة هو مبدأ الدائمة للحفاظ على استقرار الوظيفة ، إلا انه قد تلجأ الادارة للتعاقد بترخيص من المشرع .

ومن خلال تعريف كل من الموظف العام والعون المتعاقد يظهر الفرق جليا حيث كون الموظف العام يتمتع بالاستقرار الوظيفي الناتج عن مبدأ ديمومة الوظيفة العامة ، وهو

ما يستوجب الترسيم في الرتبة الوظيفية المعنية ، بينما العون المتعاقد تربطه بالإدارة عقد محدد المدة ولا يتمتع بالاستقرار الوظيفي ، ورغم اختلاف كل من مفهوم العون المتعاقد

والموظف العمومي ، إلا ان العلاقة بين الفئتين تظل قائمة كون ان كلاهما يعمل لدى ادارة مستخدمة واحدة، وكلاهما يحصل على راتب شهري ويتمتع بالعطل والإجازات .¹⁶

المطلب الثاني : حقوق الموظف المالية والمعنوية

يمكن التمييز بين ثلاثة انواع من الحقوق :

* الحقوق المرتبطة بالمنصب أو الوظيفة .

* الحقوق المرتبطة بالمسار المهني .

* الحقوق المرتبطة بالمهنة¹⁷ .

الفرع الاول : الحقوق المرتبطة بالمنصب

تتمثل اساسا هذه الحقوق في :

- الحق في المرتب .

- الحق في الاجازات بمختلف انواعها .

- الحق في المكافآت المادية .

لقد وجدت عد فوارق بين نظام المرتبات في القطاع العام ونظيرتها في القطاع الخاص والتي بدأت بالتقلص شيئا فشيئا كما هو الحال بالنسبة للحماية الاجتماعية

أما المكافآت المادية فاتخذت عدة صور مختلفة من حيث الاهمية والطبيعة منها :

المساعدات المالية ، الاستفادة من المطاعم بأسعار منخفضة ، الاستفادة من

التعاونيات ، فهي بذلك متنوعة لا يمكن حصرها بصفة دقيقة .

¹⁶ د عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 26 .

¹⁷ هاشم خرفي ، المرجع السابق ، ص 290 ، 291 ، 293 .

الفرع الثاني : الحقوق المرتبطة بالمسار المهني

تتمثل اساسا هذه الحقوق في :

- الحق في الاستقرار .
- الحق في الترقية .
- الحق في التكوين .
- الحق في الحماية الاجتماعية وظروف عمل تضمن صحة وسلامة وكرامة الموظف .

ومن هنا نجد مدى الاهمية التي توليها السلطات العمومية للتكوين كعنصر من العناصر المشكلة لسياسة الوظيفة العمومية ، كما ان الحق في الحماية الاجتماعية والذي كان يميز بين الموظفين وغيرهم من العمال والذي اصبح حقا مشتركا حتى وان كان بصفة متفاوتة .

ومع التركيز في عنصر الاستقرار نجد ان اجراء الترسيم يكفل هذا الجانب وبقوة بحكم ان الترسيم هو تثبيت الموظف في الرتبة التي ينتمي اليها في سلك معين وبالتالي احساس الموظف بالاستقرار يضمن استقرار وديمومة المرفق العام وصيرورته .

وكنوع من انواع التحفيز تظهر عملية الترقية بجوانبها المختلفة من ترقية في الدرجة او ترقية في الرتبة تكفل تحفيز الموظف ورفع معنوياته وتوطد وتحسن علاقته بمسئولييه من جهة وتضمن ولاءه وعطاءه تجاه وظيفته من جهة اخرى .

الفرع الثالث: الحقوق المرتبطة بالمهنة

يمكن ان تتعارض بعض الحقوق والحريات مع مقتضيات المرفق العام وبالتالي وقصد حماية الصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام يتدخل المشرع ببعض التدابير والقيود ، وبالتالي ترد عدة ضمانات منها الضمانات المحمية لحقوق الموظف ومنها الحقوق السياسية والحقوق الجماعية .

- يتمتع الموظف العام تحت ظل نظام الوظيفة العام بالحق في رفع دعوى ادارية امام السلطة المختصة للمطالبة باسترجاع حق من حقوقه المهنية او تعويض الضرر الذي قد يصيبه من جراء فعل تعسفي من طرف الادارة وهو ما يطلق عليه بالحماية الادارية .

ويمكن ان ترفع الدعوى بصفة غير مباشرة امام الهيئات متساوية الاعضاء التي تولى مناقشة القضية حماية للموظف العمومي وهو ما يسمى بالطعن الاداري .

المادة 102 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية¹⁸ تنص على أنه ((تبلغ نقطة التقييم للموظف المعني الذي يمكن ان يقدم بشأنها تظلما الى اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها)) .

- بالإضافة للحماية الادارية هناك الحماية القضائية الممنوحة للموظف كرسها الدساتير توفر للموظف حق الطعن في كل الاعمال التي قد تسيء لحق من حقوقه من جهة ، ومن جهة اخرى تضع على عاتق الادارة واجب الحلول محل الموظف للدفاع عنه ضد اعتداء كيفما كان شأنه صادر من الغير .

- هناك مبدأ يتقاسمه الموظف مع سائر الموظفين يقضي بالاعتراف بحرية الرأي والحرية السياسية واكتسبت الجزائر هذا الاتجاه من دستور 30 نوفمبر 1989¹⁹ ،

فالمادة 36 منه تنص على : ((لا مساس بحرمة حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي)) .

- ومن كل ما سبق لا ننسى الحقوق الجماعية اذ ان النشاط الجماعي عرف تطورا معتبرا داخل الوظيفة العمومية ، وهي مقسمة الى ثلاثة حقوق هي :

- الحق الجمعي
- الحق النقابي
- حق الاضراب

¹⁸ أنظر المادة 02 ، من الامر 06-03 ، السابق ذكره .

¹⁹ أنظر المادة 36 ، من دستور 1989 ، السابق ذكره .

فتكرس الحق الجمعي بموجب تشكل جمعيات تتولى مثيل العمال والدفاع عن حقوقهم ، والتطور الملحوظ في الوظيفة العمومية ساعد على رفع الحواجز التي كانت تحول دون نمو الفكر الجمعي .

فالجزائر التزمت موقفا حذرا ومتأنيا من الحركة الجمعوية حيث صدر اول قانون للجمعيات سنة 1971²⁰ وبدأت الامور تتطور في ظل دستور 1989 الذي اسس ارضية جديدة سمحت بتدخل المشرع سنة 1990 لفتح المجال للنشاط الجمعي .

أما الحق النقابي في الجزائر لم يتطرق المشرع الجزائري لموضوع الحرية النقابية بصفة صريحة إلا بعد الدخول في نظام التعددية في اطار دستور 1989 ، فاعترف بممارسة الحق النقابي للموظفين فيما قبل ولكن داخل المنظمة النقابية الوحيدة الموروثة عن حزب التحرير الوطني وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

ونصت المادة 21 من الامر 66-133²¹ المؤرخ في 2 جوان 1966 على ان ((يعترف بالحق النقابي للموظفين الذين يمارسونه طبقا للشروط التي تتضمنها النصوص السارية المفعول)) . إلا ان الحرية النقابية لم تكرر قانونا إلا في اطار المادة 53 من دستور 1989²² والمادة 56 من دستور 1996²³ التي تنص على : ((الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين)) .

وقد حددت احكام القانون رقم 90-04²⁴ المؤرخ في 02 جوان 1990 الاطار العام الذي يندرج فيه النشاط النقابي وكذا الشروط المطلوبة لإنشاء المنظمة النقابية والتعامل معها .

²⁰ الامر 71-79 ، المتضمن قانون الجمعيات ، المؤرخ في 03/12/1971 ، جريدة رسمية رقم 105 بتاريخ 24/12/1971 .

²¹ أنظر المادة : 21 ، الامر 66-133 ، القانون الاساسي العام للوظيفة ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، جريدة رسمية رقم 46 مؤرخة في 08 جويلية 1966 .

²² أنظر المادة : 53 ، من دستور 1989 السابق ذكره .

²³ أنظر المادة : 56 ، من دستور 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 435/96 ، جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 08/12/1996 .

²⁴ القانون رقم 90-04 ، المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، جريدة رسمية رقم 06 مؤرخة في 07 فبراير 1990 .

- اما عن حق الاضراب باعتباره وسيلة ن الوسائل المدعمة للنشاط النقابي فان التعامل معه يختلف من بلد الى اخر . فبالنسبة للجزائر عملت الاسباب المتعلقة بالتوجه الاشتراكي للجزائر ونظام الحزب الواحد على اغفال حق الاضراب من كل النصوص التشريعية التي صدرت قبل سنة 1989 ولم تعترف بهذا الحق إلا في اطار دستور 1989 و 1996 حيث كرس على النحو التالي :

((الحق في الاضراب معترف به ، ويمارس في اطار القانون)) وقد بين مميزات هذا الحق القانون 90-02 المؤرخ في 2 فبراير 1990²⁵ والذي تضمن القيود التي تحول دون ممارسه وكيفية حل لنزاعات قبل وبعد اقرار حركة الاضراب وكذا وضعية الموظف الذي يكون في حالة اضراب .

المبحث الثاني : الحق المالي الاساسي للموظف العمومي

المطلب الاول : مفهوم الراتب

يعتبر الراتب من اهم العناصر التي تولي لها الدولة اهمية بالغة وعناية خاصة فهو بذلك يعتبر المورد الاساسي لأغلبية الموظفين ، اذ يضمن نوعا من الاستقرار الوظيفي والنفسي والاجتماعي ، فالراتب اهم حق يتمتع به الموظف بالمقارنة مع بقية الحقوق الاخرى

الفرع الاول : تعريف الراتب

²⁵ القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعة في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، . جريدة رسمية رقم 06 سنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية رقم 68 .

بالنظر للأجر في اللغة الاقتصادية نجد انه نوعا من انواع الدخل التي يحصل عليها الافراد العاملين مقابل ما يقدمونه من عمل ، اما بالنسبة لرب العمل فهو يمثل عنصرا من عناصر تكلفة الانتاج .

اما من زاوية اخرى وبالنظر للتعريف القانوني للراتب ضمن التشريع الجزائري باعتباره حقا من الحقوق المرتبطة بالمنصب نجد ان المشرع الجزائري حرص كل الحرص على الحقوق المادية الناتجة عن ممارسة هذه الوظيفة في العديد من القوانين والتنظيمات فالراتب هو اول الحقوق التي ينتظرها الموظف لقاء ما يؤديه من عمل فهي تصرف شهريا ، ويحدد مقدارها على اساس الدرجة في الوظيفة .

وقد فسر القضاء الاداري المرتب تفسيراً واسعاً ، حين اعتبر المرتب في معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد اساساً وبصفة اصلية للموظف بحسب درجة وظيفته ، بل يشمل ذلك جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة المادية أم أدبية ، عينية كانت أم نقدية ، اذ تعتبر من ملحقات المرتب الاصلي ، وتأخذ حكمه كالساعات الاضافية وتعويض النقل ، والأكل وتعويض السكن والملابس، وتعويض الإقامة في المناطق البعيدة ، تعويض العلاج، التعليم والسفر وغيره²⁶.

فوجب قبل التطرق لتعريف الراتب التفرقة بينه وبين الأجر كون ان استحقاق الاول بعد شهر عمل اما الثاني فهو ما يصرف يوميا أو اسبوعيا .

أولاً : تعريف الراتب في القانون الاساسي للوظيفة العمومية

لم يتطرق القانون الاساسي للوظيفة العامة 66-133 الى تعريف الراتب بل اكتفى بالإشارة الى حق الموظف في الراتب وكيفية تحديده وملحقاته في المادة 31 منه²⁷.

وجاءت المادة 32 من الامر 06-03 على ان: ((للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب))²⁸.

²⁶ بوخالفة غريب ، شرح قانون الوظيفة العمومية ، الطبعة 1، مطبعة اقرأ قسنطينة ، الجزائر، سنة 2013 ، ص 49 .

²⁷ أنظر المادة : 31 ، من الأمر رقم 66-133 ، السابق ذكره .

وأقتصر المشرع في المادة 119 من الامر 06-03 على تبيان مكونات الراتب حيث جاء فيها : ((يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الامر من :

-الراتب الرئيسي

-العلاوات والتعويضات

يستفيد الموظف، زيادة على ذلك ، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .))

ومن هنا يفهم ان المشرع الجزائري يرجع الى تشريع العمل لا سيما القانون 90 / 11 في اعتبار المرتب هو مقابل للعمل المنجز .

ثانيا : تعريف الأجر حسب القانون الاساسي العام للعامل

عرف القانون الاساسي العام للعامل 78- 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 في المادة 20 الاجر بأنه : ((يستحق العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويتقاضى عنه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل في الحالات الاستثنائية))²⁹.
وحسب ما سبق ذكره فان هذا التعريف اعتبر الاجر مقابل العمل .

ثالثا : تعريف الراتب حسب القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية

²⁸ أنظر المادة : 32 ، من الامر رقم 06-03 ، السابق ذكره .

²⁹ أنظر المادة : 20 ، من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، جريدة رسمية 32 مؤرخة في 8 أوت 1978 .

لم يعرف المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985³⁰ الراتب واكتفى بالإشارة الى انه حق للموظف بعد أداء العمل وذلك في المادة 16 منه وبالتالي فان المشرع الجزائري سلك نفس المنهج المشار اليه في القانون الاساسي للموظف العمومي .

رابعاً : تعريف الأجر حسب قانون علاقات العمل

عرف الأجر حسب القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 في المادة 80 كما يلي : ((للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل)) . وبالتالي فهذا القانون نهج نفس نهج القانون الاساسي العام لعامل في تعريفه للراتب .³¹

الفرع الثاني : تحديد الراتب

ان تحديد الراتب في القطاع العام عموماً يحدد بواسطة ثلاثة أدوات وهي :

- اتفاقيات العمل الفردية
- اتفاقيات العمل الجماعية
- النصوص الاساسية³²

ويمكن طرح التساؤل التالي : كيف يحدد الراتب؟؟

يخضع تحديد الراتب الى عمليتين مرتبطتين متلازمتين هما :

- تصنيف المنصب
- تحديد القيمة النقدية للرقم الاستدلالي

أولاً : تصنيف المنصب

³⁰ المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن للقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985 .

³¹ مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، بسكرة ، 2014 ، ص 30 - 31 .

³² بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، د ط ، مطبعة قالمية ، الجزائر ، سنة 1995 ، ص 56 - 57 .

تشتمل القوانين الاساسية على فهرس لمناصب العمل تتم من خلاله ترقيم وتقييم المنصب من حيث طبيعة العمل ، الجهد المادي والفكري المرتبط بممارسة هذا العمل ، مستوى الخطورة المرتبطة به ، ومن ثم تسفر عملية الترقيم والتقييم على منح عدد نقاط تخصص كرقم استدلالي لكل منصب مع الاخذ بعين الاعتبار كل مواصفات الميزة للمنصب والظروف المحيطة بشغله وكذا مدى المسؤولية المرتبطة به .

ويميز المرسوم الرئاسي رقم 82-356 المؤرخ في 20 نوفمبر 1982 بين خمسة مقاييس ، وحدد وزنها كالتالي :

- التأهيل 485 نقطة
- المسؤولية 260 نقطة
- الجهد 174 نقطة
- ظروف العمل 161 نقطة
- المتطلبات الخاصة 120 نقطة³⁴

حيث تتولى القوانين الاساسية الخاصة ترتيب مناصب العمل والوظائف والأسلاك في احد الاصناف والأسلاك او الاقسام المنصوص عليها في المادة 68 في القانون الاساسي العام للعامل والذي يتضمن بعض العناصر المميزة والتي تلفت الانتباه نذكر منها :

1- رفع عدد الاصناف الى عشرين صنفا وفر بذلك مزيدا من المرونة في ترتيب المناصب وتحديد المرتبات.

2- التمييز بين ثلاثة مستويات من الاصناف تحيلنا من الناحية العملية الى مستويات التأهيل التقليدية :

*الاصناف من 1 الى 9 وتتناسب مع المناصب التنفيذية المتخصصة والمناصب التنفيذية (التعليم الاساسي) .

³³ مرسوم رقم 82-356 مؤرخ في 20 نوفمبر 1982 المتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل ، جريدة رسمية رقم 47 مؤرخة في 32 نوفمبر 1982 .

³⁴ بوخالفة غريب ، المرجع السابق ، ص 52 .

*الاصناف من 10 الى 13 وتتاسب مع المناصب التطبيقية (التعليم الثانوي).

*الاصناف من 14 الى 20 وتشمل كل المناصب التي تفرض اكتساب قدرات
تصورية قيادة ورقابية عالية (التعليم العالي) .

لا تخضع الوظائف السامية ولا المناصب العليا لهذا الجدول ، وكذلك الحال بالنسبة
للقضاة ولأفراد الجيش ولموظفي السلك الدبلوماسي فلكل واحد من هذه الاسلاك جدول
خاص .³⁵

ويحتوي كل صنف من الاصناف العشرين السابقة على عدد من المجموعات
وتشتمل كل مجموعة على رقم استدلاي ادنى ورقم استدلاي وسطي ورقم استدلاي
اقصى وعلى 12 درجة استدلاية تطابق الترقية بالأقدمية .

ثانيا : تحديد القيمة النقدية للرقم الاستدلاي

يتحدد الرقم الاستدلاي بحد أدنى وهو 100 وحد أقصى وهو 800 ويختلفان
باختلاف الصنف ، فالصنف 20 مثلا حد أدنى يقدر ب 722 نقطة وحد أقصى
يبليغ 800 نقطة .

ومن هنا وبهذه الطريقة يمكننا انطلاقا من ترتيب الموظف ومن الرقم الاستدلاي ان
نقيم الراتب الشهري من خلال عملية حسابية بسيطة تتمثل في :

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلاي للمنصب X القيمة المالية للنقطة الاستدلاية

إلا ان هذه القيمة التي تحددها السلطات العمومية بناء على عدة معايير وبصفة
موحدة لسائر الموظفين فقدت هذه الصفة اثر الزيادات الجزافية التي قررتها الحكومة في
السنوات الاخيرة ، الامر الذي افرغها من كل جدوى بالنسبة لتقدير تطور المرتبات والتحكم

³⁵ هاشم خرفي ، المرجع السابق ، ص 249 .

في سياسة الاجور وأدى الى تبني هيكله للأسلاك والرتب اكثر للحصول على اصناف اضافية منه على الاستجابة لمتطلبات التسيير .

*وهو ما جاء به قانون الاسلاك المشتركة الجديد المرسوم التنفيذي 16-280³⁶ المؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008

العدد 66 من الجريدة الرسمية ، والمتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، والذي جاء على اثره التعليم 01 المؤرخة في 5 جانفي 2017³⁷ والتي تحدد كفاءات تطبيق المرسوم سابق الذكر، حيث استفاد موظفي الاسلاك المشتركة الموزعين عبر 36 قطاعا من الترقية في شعب تخص ستة اصناف وترتب على هذا الاجراء اثر مالي معتبر لهؤلاء الموظفين .

وعالج المرسوم الجديد المتضمن لـ 53 مادة³⁸ إختلالات تمثل في ست شعب :

شعبة الادارة العامة، الاعلام الالي، الترجمة ، الإحصاء ، الوثائق والمحفوظات ، والمخبر والصيانة .

حيث أسقط المرسوم ثلاث رتب ، وتم استحداث ثلاثة اسلاك جديدة ، ضمن كل سلك منها رتبتين بمستويين صنف 11 وصنف 12 ويتعلق الامر بشعبة الاحصاء ، المخبر والصيانة، الوثائق والمحفوظات . فسمح هذا المرسوم للمصنفين في شعبة الادارة العامة

من الترقية في سلك ملحق الادارة من رتبة ملحق رئيسي للإدارة صنف 10 الى ملحق ادارة رئيسي صنف 11.

³⁶ المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة جريدة رسمية رقم 66 .

³⁷ التعليم رقم 01 المؤرخة في 05 جانفي 2017 المحددة لكيفية تطبيق احكام المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية .

³⁸ المرسوم التنفيذي 16-280 السابق ذكره .

اما الموظفون في سلك المحاسبين الاداريين ، فسينتقلون من رتبة محاسب ادارة رئيسي صنف 10 الى محاسب ادارة رئيسي صنف 11 ، كما يستفيد الموظفون في رتبة كاتب مديرية رئيسي المدرجة في صنف 10 من الترقية الى رتبة كاتب مديرية رئيسي في صنف 11 .

اما شعبة الاعلام الالي ، فقد الغى نص المرسوم التنفيذي الجديد رتبة مهندس تطبيقي واستحدث تخصص مساعدي مهندس في مستويين 1 و 2 برتبتين 11 و 12 وهو نفس الشيء بالنسبة لشعبة الاحصاء .

واستحدث المرسوم رتبة مساعد وثائقي ، امين محفوظات رئيسي بصنف 11، في شعبة الوثائق والمحفوظات .

اما الشعبة الاخيرة التي طرا عليها تعديل ، فيتعلق الامر بالمخبر والصيانة في طريق الزوال حيث ادخلت عليها نفس التغيرات التي طرأت على شعبة الاعلام الالي والاحصاء والوثائق والمحفوظات .

كما ان الملحوقون الرئيسيون للإدارة المصنفين في الصنف 10 والذين لديهم خبرة 10 سنوات فما فوق يدمجون في رتبة مساعد متصرف الصنف 11 المحدثة بموجب هذا المرسوم ويحتفظون بالأقدمية المكتسبة في الرتبة الاصلية ، وهو نفس الامر المطبق على رتبة المحاسبون الاداريون الرئيسيون المصنفين في الصنف 10 .ايضا يدمجون في مساعد متصرف صنف 11 .

كما يسمح هذا القانون لحاملي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية التصنيف في صنف 11 بدلا من 10 يفتح لهم المجال للترقية خلال المسار المهني وهو نفس الامر بالنسبة للحاصلين على شهادة الماستر والمنتمين لشعبة الادارة العامة بالإدماج في رتبة متصرف محل صنف 13.

فقد جاءت المادة : 48³⁹ من المرسوم التنفيذي 16-280 معدلة جداول تصنيف الرتب المنصوص عليها في المادة 251 من المرسوم التنفيذي 08-04 كما يلي :

شعبة الإدارة العامة

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	متصرف	المتصرفون
578	13	متصرف محلل	
621	14	متصرف رئيسي	
713	16	متصرف مستشار	
498	11	مساعد متصرف	مساعدو المتصرفين
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	ملحقو الإدارة
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	اعوان الإدارة
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	الكتاب
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	المحاسبون الإداريون

جدول رقم : 01

³⁹ أنظر المادة : 48 ، من المرسوم التنفيذي 16-280 ، السابق ذكره .

شعبة الترجمة - الترجمة الفورية -

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الادنى	الصف		
537	12	المترجم - المترجمان	المترجمون - الترجمة
578	13	المترجم - المترجم المتخصص	
621	14	المترجم - المترجم الرئيسي	
713	16	رئيس المترجمين - الترجمة	

جدول رقم : 02

شعبة الاعلام الالي

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الادنى	الصف		
578	13	مهندس دولة	المهندسون
621	14	مهندس رئيسي	
713	16	رئيس المهندسين	
498	11	مساعد مهندس مستوى 1	مساعدو المهندسين
537	12	مساعد مهندس مستوى 2	
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	المعاونون التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	الاعوان التقنيون

جدول رقم : 03

شعبة الاحصائيات

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الادنى	الصنف		
578	13	مهندس دولة	المهندسون
621	14	مهندس رئيسي	
713	16	رئيس المهندسين	
498	11	مساعد مهندس مستوى 1	مساعدو المهندسين
537	12	مساعد مهندس مستوى 2	
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	المعاونون التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	الاعوان التقنيون

جدول رقم: 04

شعبة الوثائق والمحفوظات

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	وثائقي امين محفوظات	الوثائقيين وأمناء المحفوظات
578	13	وثائقي امين محفوظات محلل	
621	14	وثائقي امين محفوظات رئيسي	
713	16	رئيس الوثائقيين امناء المحفوظات	
453	10	مساعد وثائقي امين محفوظات	مساعدو الوثائقيين وأمناء المحفوظات
498	11	مساعد وثائقي امين محفوظات رئيسي	
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	الاعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات

جدول رقم: 05

شعبة المخبر والصيانة ((في طريق الزوال))

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الادنى	الصنف		
578	13	مهندس دولة	المهندسون
621	14	مهندس رئيسي	
713	16	رئيس المهندسين	
498	11	مساعد مهندس مستوى 1	مساعدو المهندسين
537	12	مساعد مهندس مستوى 2	
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	المعاونون التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	الاعوان التقنيون
دون تغيير	دون تغيير	دون تغيير	اعوان المخبر

جدول رقم: 06

ومن خلال التعديل في الرتب والتصنيفات المستحدثة وعملية الادمج التي جاء بها

المرسوم 16-280 نستنتج مايلي :

- نجد ان المشرع الجزائري جاء لتصحيح الخلل الذي كان واردا في قانون الاسلاك المشتركة القديم 04-08 .
- لقد اخذ التعديل المشار اليه سابقا بعين الاعتبار المرسوم الرئاسي 14-266⁴⁰ المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 مفعلا ومكرسا له .
- وانطلاقا من تفعيل المرسوم 14-266 صنف حاملي شهادة الدراسات التطبيقية في الصنف 11.

⁴⁰ المرسوم الرئاسي 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي 07-304 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، جريدة رسمية 58 المؤرخة في 01 اكتوبر 2014.

- رتب المرسوم 16-280 أثرا ماليا معتبرا في أجور الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة .
- فتح المسار المهني للموظفين المنتمين لبعض الاسلاك على غرار التقنيين الساميين والمحاسبين الاداريين وكتاب المديرية والسماح لهم بالترقية والالتحاق برتب أعلى .
- استحداث رتب جديدة تتوسط القديمة ليتمكن من توظيف حاملي شهادة ليسانس والماستر ، والترقية والإدماج في هذه الرتب بموجب الشهادتين السابقتين .
- يعتبر قانون الاسلاك المشتركة المعدل بمثابة المرجع لمراجعة القوانين الاساسية الخاصة بالقطاعات الاخرى التي هي قيد الدراسة .

الفرع الثالث : استحقاق الراتب

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه فالراتب يستحقه الموظف مقابل قيامه بالواجبات الوظيفية وهو ما اقرته المادة 32 من القانون الاساسي للوظيفة العامة 06-03⁴¹ ، وهنا نشير الى نقطة مهمة كون تكييف العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية ، و يترتب على هذا الوصف ان للدولة سلطة تحديد الرواتب وصلاحيه زيادتها دون ان يحق للموظف الاحتجاج بفكرة الحقوق المكتسبة .⁴² اضافة الى ذلك فان دستور الجزائر 2016 في المادة 25 نص على ضمان عدم تحيز الادارة بأي شكل من الاشكال حيث جاء فيها مايلي : ((عدم تحييز الإدارة يضمه القانون⁴³)).

فالقاعدة العامة ان استحقاق المرتب مرتبط بقيام العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة اعمالا لقاعدة الاجر مقابل العمل فان انقطعت هذه العلاقة ، او انتهت الخدمة لسبب ما انقطع استحقاقه فورا وهذا يكون في حالة انتهاء الخدمة بقوة القانون بحيث يكون القرار

⁴¹ أنظر المادة : 32 من الامر 06-03 ، السابق الذكر .

⁴² د محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الاداري ، د ط ، دار الثقافة للتوزيع والنشر، الاردن، 2013 ، ص323 .

⁴³ أنظر المادة : 25 من دستور الجزائر 2016 الصادر بموجب القانون 16-01 ، المؤرخ في 06 مارس 2016 ، جريدة رسمية رقم 14 ، مؤرخة في 7 مارس 2016.

الصادر بعد ذلك مجرد قرار تقريبي لا ينشئ حالة جديدة مثل الفصل التأديبي ، والحكم على الموظف ، والوفاء⁴⁴ .

وكون مباشرة الموظف للعمل شرطاً لاستحقاق الراتب يفسر كيف أن الرواتب تدفع مؤخرًا أي في نهاية كل شهر وليس مقدماً ، ويحرم الموظف من الراتب في المدة التي يتغيب فيها عن القيام بمهام وظيفته دون اجازة قانونية او بغير عذر مشروع⁴⁵ .

***ومن تطبيقات مبدأ أحقية الراتب بأداء العمل قرار مجلس الدولة الجزائري الغرفة الثانية ملف 10847 بتاريخ 15-06-2004 :**

حيث ان المدعي المستأنف يتمسك بطلبه الاصيلي وهو الحكم على المستأنف عليه بدفعه له أجوره لمدة 47 شهرا بعد توقيفه عن العمل ، توبع المدعي بتهمة اختلاس املاك عمومية واستفاد من البراءة بموجب قرار نهائي ، وتم تنصيب المدعي المستأنف في عمله الاصيلي يوم : 2000/09/02 وسويت وضعيته بعد صدور القرار الجزائي ، حيث ان المطالبة بالتعويض غير مؤسس لكون الادارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضد المدعي ولا يمكن المطالبة براتبه طيلة المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية وفي اطار خارج عن مسؤولية الادارة⁴⁶ .

***قرار مجلس الدولة الغرفة الرابعة فهرس 328 بتاريخ 22-05-2000:**

حيث ان المستأنف ... كان يعمل ببلدية منعة كعون راقن مرسم منذ 1986 ثم طرد بقرار مؤرخ في 10-05-1993 اثر متابعته وحجزه من طرف السلطة القضائية .

حيث ان المجلس الخاص بقسنطينة قضى ببراءته في 03-01-1994 ،

⁴⁴ د سعد نواف العنزي ، المرجع السابق ، ص 71

⁴⁵ نواف كنعان ، القانون الاداري ، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، سنة 2009 ، ص 113 .

⁴⁶ د عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 177 .

إلا ان المستأنف عليها بلدية منعة رفضت اعادة ادراجه ، فقام بمقاضاة المستأنف عليها واستصدار قرار من الغرفة الادارية لمجلس قضاء باتنة قضى بإبطال قرار الطرد و الزام المستأنف عليها بإعادة ادراجه في نصب عمله وتعويضه بمبلغ 10.000 دينار .

حيث أن المستأنف رفع دعوى ثانية طالبا تسديد اجوره من يوم عزله لغاية رجوعه الفعلي فصدر قرار من الغرفة الادارية بتاريخ 31-03-1997 الذي رفض الدعوى لعدم التأسيس .

حيث ان من المستقر عليه قانونا وقضاء أنه لا أجر اذا لم يقابله عمل فعلي .

وبالنتيجة أيد مجلس الدولة القرار المستأنف⁴⁷ .

المطلب الثالث : النظام القانوني للمرتبات في القانون الجزائري

يكتسي نظام المرتبات أهمية خاصة في القطاع العمومي لسببين:

- مكانة الصدارة التي تحتلها الدولة في عالم الشغل .
 - حدة المنافسة التي تزداد يوميا بينه وبين القطاع الخاص والتي فرضت تطورا ملحوظا في مفهوم المرتب حيث لم يعد مجرد وسيلة تتلاءم وطبيعة المهنة المسندة بل ايضا عنصر حاسم في تصور حياته المهنية ونمط تسييرها .
- ونظام المرتبات في الوظيفة العمومية يختلف عن نظام الاجور في القطاع الخاص فهو لا يخضع لقانون العرض والطلب ، اضافة الى كونه يتميز بمجموعة من الخصائص منها ما هو مرتبط بالعوامل المحيطة بتكوينه ومنها بطبيعة المهمة التي يمارسها الموظف وإما بطرق تحديد المرتبات في حد ذاتها .

الفرع الاول : الخصائص المميزة لنظام المرتبات

أولاً : العوامل المؤثرة في نظام المرتبات العمومية والمرتبطة بظروف تكوينه

يرتبط نظام المرتبات بعدة اعتبارات :

- التحكم في توازنات الميزانية.
- حدة المنافسة المترتبة عن نمو القطاع الخاص.
- ضرورة السهر على قدر ادنى من الانسجام داخل القطاع العمومي .
- ضرورة رفع من مردودية المرفق العام .⁴⁸

1/ التحكم في توازنات الميزانية

من غير المعقول سياسياً ألا تعمل الدولة وبصفة طبيعية على الضغط على نفقات التسيير وبالتالي الحد من تكاليف المرتبات العمومية والحرص على ابقائها دون مستويات المعهودة في القطاع الخاص .

ان الادارة العمومية لا تستهدف الربح فمن غير المنطقي ان يرتبط مستوى المرتبات

داخل الوظيفة العمومية بمؤشرات الظروف الاقتصادية .

ان العمل داخل الوظيفة العمومية مرتبط بتجديد اعتبارات الصالح العام والخدمة العمومية على غيرها من الاعتبارات المادية .

وهنا يقع على عاتق الدولة ان توفر للموظف ظروف عيش لائق ويتناسب ونبيل وظيفته التي يمارسها باسمها ولحسابها.

*إلا ان هذه الاعتبارات لم يعد لها نفس الاهمية في وقتنا الحاضر خاصة اذا اقترنت بمكتسبات التي حققها عالم الشغل وتطورات نظام المرافق العامة اضافة الى الآثار المترتبة لى التكتلات الجهوية ورفع حواجز الحدودية والعولمة على سياسة الاجور .

⁴⁸ هاشم خرفي ، المرجع السابق ، ص 229.

2/ منافسة القطاع الاقتصادي والتجاري

يتميز القطاع الاقتصادي بقدرة تنافسية حادة على حساب الوظيفة العمومية ، فنظام الاجور لدى القطاع يساعد بصفة ملحوظة على تعزيز قدراتهم التنافسية والذي ينعكس سلبا على الوظيفة العمومية وعلى الاقتصاد الوطني نفسه ، مما أدى الى عدة ظواهر منها :

- اضعاف مركز الوظائف العامة
- التحول والهجرة الى القطاع الاقتصادي وفي بعض الحالات الى خارج الحدود ، كهجرة الادمغة من العالم الثالث للعالم المتقدم .
- عدم وجود قنوات اتصال بين الادارات العمومية والقطاعات الاقتصادية وعجزها نتيجة عدم التكافؤ بين الاطراف المتحاورة.

3/ ضرورة السهر على قدر ادنى من الانسجام داخل القطاع العمومي

لتكون الخدمة العمومية ذات نجاعة يتطلب بناء نظام مرتبات عقلاني يوفق بين اهداف الدولة وانشغالاتها وبين مسؤولياتها الاقتصادية والاجتماعية ، ويقوم الانسجام بين المرتبات على عدة شروط :

*الشمولية * البساطة *التوازن

* **الشمولية** : ومن ثم معالجة كل الرتب والمناصب دون استثناء ، وتتضمن الرتب والمناصب مختلف الدرجات والأصناف التي تتحدد بموجبها مستويات المرتبات، وقدرته على احتواء كل الحالات التي تتضمنها هيكله المناصب والوظائف .

وبذلك لا يجب ان تتصف المرتبات باي طابع شخصي بل يجب ان تكرر مبدأ المساواة، كما هو الامر بالنسبة للقطاع الخاص ، ولا يعتبر التقيد ببعض الخصوصيات كمكان العمل والحالة العائلية ومستوى الاداء .

* **البساطة** : المقصود ببساطة النظام قابليته لاستيعاب كل الابعاد المرتبطة بالوظائف الاساسية وتطبيقه بصفة سريعة وسلسة .

***التوازن** : يجب ان يحاط النظام بتوازن داخلي وآخر خارجي يتلاءم وقيمة الخدمة العمومية ومقتضياتها ، مما يفرض وجود قواسم مشتركة بين مختلف الوظائف تجعل المقارنة ممكنة بين مجموعة اعوان الدولة بغض النظر عن القوانين التي ينتمون اليها (موظفون ، قضاة ، أفراد الجيش ...).

*ولا تخلو هذه الشروط من عدد من المشاكل والمخاطر ينبغي الاعتراد بها في عملية عقلنة المرتبات بما يتناسب ويقلص الفارق بين المستويات الدنيا والقصى من المرتبات ولو لاعتبارات الميزانية .

*والطريقة الواجب اتباعها لهذا الغرض تتمثل في التقييد بمبدأ الادراج في صنف من الوظائف تلك الوظائف التي تتضمن نفس الاعمال ونفس المستوى من المسؤولية والمعارف والتكوين والتجربة وبالتالي نفس مستوى الاجر.

4/ضرورة الرفع من مستوى المرفق العام

وذلك بضرورة اللجوء الى المحفزات المالية بمختلف انواعها :

- علاوة المر دودية

- منح دراسية

- ساعات اضافية جزافية

- ترقية درجات استثنائية

- ترقية رتبية استثنائية مقابل خدمة متميزة او عمل شجاع

نستخلص مما سبق : ان نظام المرتبات في الوظيفة العمومية لا يمكن فصله عن السياسة الوطنية لإعادة توزيع الدخل والدور الترشيدي للتوفيق بين عصرنه الادارة والسهر على مصداقيتها والحفاظ على التوازنات الكبرى داخل المجتمع.

ثانيا : العوامل المرتبطة بطبيعة المهمة التي يمارسها الموظف وبطرق تحديد المرتب

هناك قاعدتان يجدر الاشارة لهما :

• قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة

• قاعدة عدم الجمع بين مرتبين

القاعدة الاولى : قاعدة الدفع بعدم القيام بالخدمة

ترتبط هذه القاعدة بمبدأ استمرارية الخدمة العمومية من حيث طبيعتها ، وسندا

لتبرير النفقات العمومي، ويترتب على ذلك:

- يستدعي الغياب الغير مبرر للموظف اقتطاع جزء من مرتبه يتناسب ومدة الغياب

- الموظف الذي تقاضى مبلغ عن خدمة لم يقم بها ان يعيد المبلغ غير المستحق للخرينة العمومية.

- يكون المرتب مستحق من تاريخ التنصيب وليس من تاريخ التعيين ومحضر التنصيب سند اثبات ملزم امام المحاسب العمومي.

- حالتى الاستيداع والخدمة الوطنية تتضمنان صفة الموظف إلا انهما منافيين لاستحقاق الموظف لأجرته إلا في حالات نادرة واستثنائية.

القاعدة الثانية : قاعدة عدم الجمع بين مرتبين فأكثر

مفادها انه لا يجوز جمع الموظف بين وظيفتين عموميين او نشاط عام وآخر

خاص بعد سياسي وآخر اقتصادي واجتماعي ، وهو بذلك محل استثناء في ما يتعلق بالإنتاج العلمي والأدبي والفني والاستشاري وممارسة أنشطة التكوين المهني والتعليم.

الفرع الثاني : تطور نظام المرتبات في الجزائر

تطور نظام المرتبات في الجزائر تحت إصلاحيين عرفتهما الوظيفة العمومية خلال العقود الثلاثة الماضية :

- المرحلة 01 : القانون الاساسي العام للعامل والقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

- المرحلة 02 : القانون الاساسي العام للوظيفة العامة الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

المرحلة الاولى : نظام المرتبات في تصور القانون الاساسي العام للعامل و القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

خضع نظام المرتبات من بداية الثمانيات الى غاية صدور الأمر 06-03 لأحكام القانون الاساسي العام للعامل والقواعد المنبثقة من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن للقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

فان المشرع الجزائري وابتداء من 1974 اخذ بمبدأ التحديد المركزي للأجور خاصة بعد صدور قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل فالمادة 127 منه اشارت الى ان تحديد الاجور مرتبط بأهداف المخطط وهو من صلاحية الحكومة ولا يمكن ان تؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة والمادة 211 من نفس القانون اشارت الى انشاء لجنة وطنية للأجور تتألف من اشخاص يمثلون الادارة والمؤسسات والشركات والحزب والمنظمات الجماهيرية⁴⁹ .

وتتكفل هذه اللجنة بناء على طلب الحكومة بدراسة وإبداء الرأي في اساليب تحديد الاجور والمشاكل التي يطرحها التطبيق على المستوى الوطني وعلى المستوى القطاعي ، وتضع اللجنة تقريرا عن اعمالها .

⁴⁹ قانون 78-12 ، السابق ذكره ، المادة 127-211 .

وتطبيقا للمادة 211 من القانون رقم 12/78 صدر المرسوم 118/80 المؤرخ في 1980/04/12 المتضمن انشاء لجنة الوطنية للأجور ويحدد عملها وسيرها .

وحسب هذا المرسوم فان هذه اللجنة تتشكل من اعضاء يمثلون مختلف الوزارات بالإضافة الى ممثلين عن المنظمات الجماهيرية والقطاعات الحساسة ، ويرأس هذه اللجنة وزير العدل وتتكفل هذه اللجنة ب :

- النظام العام للأجور
- تطور القدرة الشرائية للأجور وارتباطها مع الاسعار
- دراسة جداول الاجور
- دراسة كيفية تصنيف مناصب العمل

وتقوم هذه اللجنة بإعداد تقرير سنوي ترفع الى الحكومة وتقدم هذه اللجنة اقتراحاتها المتعلقة بالسياسة الوطنية للأجور.⁵⁰

وفي سنة 1985 صدر مرسوم 03/85 يحدد السلم الوطني للأجور هذا السلم مقسم الى⁵¹

* 20 صنفا وكل صنف مقسم الى مجموعات

-الاصناف من 1 الى 9 مقسمة الى 3 مجموعات.

-الاصناف من 10 الى 13 مقسمة الى 4 مجموعات.

-الاصناف من 14 الى 20 مقسمة الى 5 مجموعات .

وهذا المرسوم يخالف المرسوم 137/66 المؤرخ في 1966/06/02 الذي حدد 14

سلما كما ان المرسوم 03/85 اضى عليها تسمية اصناف وحددها بـ 20 صنفا.

⁵⁰ المرسوم رقم 80-118 المؤرخ في 1980/04/12 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور ويحدد سيرها وعملها .
جريدة رسمية رقم 16 المؤرخة في 15 افريل 1980.

⁵¹ المرسوم 85-03 المؤرخ في 1985/01/05 المحدد للسلم الوطني للأجور جريدة رسمية رقم 02 المؤرخة في 06 جانفي 1985 .

وفي نفس السنة اي 1985 صدر مرسوم يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة .

كما سلف ذكره فان المرتبات عموما تحدد بناءا على اتفاقيات العمل الفردية ، واتفاقات العمل الجماعية ، والنصوص الاساسية .

تميزت هذه المرحلة بطابعها التقني المعقد وهو ما لا يتلاءم في غالب الاحيان مع مقتضيات التسيير العمومي فإنها احدثت اختلالا معتبرا في الهيكلة الداخلية للوظيفة العمومية فعوض ان تعتمد على الحاجيات الحقيقية للإدارة من حيث نوعية المناصب والوظائف وبقي حبيسة نظام التصنيف المعتمد.

المرحلة الثانية : نظام المرتبات في ظل القانون الجزائري الساري

تضمن الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الاسس الكفيلة بسد هذا الفراغ وعلى النصوص التطبيقية المعلن اتخاذها ان توظف هذه الاسس لإعادة الاعتبار الى الوظيفة العمومية والى القيم التي ينبغي ان تلهم نشاطها⁵².

طبقا لاحكام المواد 08-14-114-226 من الامر 06-03 السابق ذكره ، تناولت اربعة مراسيم رئاسية اعادة النظر في نظام المرتبات الجزائري في اطار مستقل عن القطاع الاقتصادي ، وعلى اساس مبادئ اكثر تلاؤما مع خصوصيات الوظيفة ومقتضيات التسيير العمومي .

ويتميز هذا النظام بعدة قواعد يعتمد عليها في تصوره وميكانيزمات يتم من خلالها دفع الرواتب وتحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية .

1- تصور نظام المرتبات :

⁵² هاشم خرفي ، المرجع السابق ، ص 255.

يشمل هذا النظام كل الاعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية ، وهو بعد شمولي يشكل قاعدة كفيلة بخلق وضمان توازن وانسجام داخلي في مختلف الجهات الادارية .

أ/ الشبكات الاستدلالية للموظفين : بالنظر الى عناصر التصنيف المشار اليها في المادة 8 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية تولى المرسوم 07-304⁵³ مايلي :

- تحديد عدد الاصناف المدرجة في كل مجموعة من المجموعات الاربعة وعددها 17 على النحو التالي :

* ستة 06 اصناف في المجموعة د.

* صنفان 02 في المجموعة ج.

* صنفان 02 في المجموعة ب.

* 07 اصناف في المجموعة أ.

- تحديد الاقسام الفرعية خارج الصنف وعددها 7.

- تحديد الارقام الاستدلالية الدنيا المناسبة لكل صنف من الاصناف السبعة عشر ولكل قسم فرعي خارج الصنف .

- تحديد الارقام الاستدلالية المناسبة لكل درجة م الدرجات ألاثي عشر التي تجسد تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف بحكم اقدميته في الرتبة.

تمثل هذه العناصر مكونات الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات بالنسبة لغالبية الموظفين .

تكتمل هذه الشبكة ب :

⁵³ المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، جريدة رسمية رقم 61 المؤرخة في 2007/09/30. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 جريدة رسمية رقم 58 01 اكتوبر 2014 .

-جدول يتناول ترتيب المؤسسات العمومية الخاضعة للقانون الاساسي للوظيفة العامة الى ثلاثة اصناف (أ ، ب ، ج) ، تتضمن على التوالي اربعة ، وثلاثة ، وثلاثة اقسام والزيادة الاستدلالية التي توافق كل مستوى سلمي من المستويات المناسبة لها الاقسام .

- جدول خاص بمرتبات الموظفي الممارسين للوظائف العليا في الدولة من تحليل اولي للعناصر التي تتكون منها هذه المجموعة من المقاييس

بالإمكان ان نستخلص الملاحظات التالية :

-مؤشر نمو المرتب في الصنف الواحد من خلال المسار المهني يقدر بنسبة 1.6 لسائر الاصناف والمجموعات باعتبار ان مدة المسار المهني تتراوح بين 30 و 42 سنة .

وهو مؤشر ضعيف بالنسبة لطموحات المشروعة للموظف ، ولا يمكن اعتباره محفزا لاستقرار النخبة داخل الوظيفة العمومية خاصة اذا تذكرنا ان التجربة المهنية داخل القطاع العام تلقى استقبالا مميذا في القطاع المنافس له .

-الفارق بين الحد الادنى من المرتب المقابل للرقم الاستدلالي 200 والحد الاقصى الموافق للرقم الاستدلالي الممكن الحصول عليه في القسم الفرعي 7 في آخر الحياة المهنية على هذا المستوى وهو 2368 يقدر بنسبة 11.84، ورغم ارتفاع هذه النسبة مقارنة بالنسبة التي تبناها النظام القديم للمرتبات فإنها تبقى دون المستوى الذي يقتضيه تكوين موارد بشرية كفأة قادرة على رفع التحديات التي تواجه الادارة العمومية في عصر العولمة والمنافسة .

- ان مستوى النمو المرتبط بالترقية في الدرجات ضعيف نسبيا في السنوات الاولى من المسار المهني ولا يرتفع بصفة مهمة إلا من الدرجة الخامسة اي بعد معدل اقدمية تساوي 15 سنة وبالتالي لا يساعد هذا المنحى على المحافظة على الموارد البشرية خاصة اذا علمنا ان القطاع المنافس للوظيفة العمومية يتبنى توجهها معاكسا .

ب/ شبكة مستويات التأهيل : نص المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 تحديد مستويات التأهيل المعتمدة لتصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف وبذلك نستنتج ما يلي :

- سياسة التوظيف مرتبطة بمستويات التأهيل ترجح طريقة التوظيف الخارجي ولا تترك المجال الى تثمين التجربة الميدانية إلا في نسب ضيقة وعلى مستويات قيادية غالباً ما لا تتلاءم مع حدود الترقية الداخلية.
- فان كان الاعتماد على الشهادة المدرسية والجامعية من اهم المعايير التي يعتد بها عادة في عملية الترتيب ولا يمكن الاستغناء عنها فان التجربة المهنية في النظام المغلق لا تقل اهمية عنها خاصة اذا تعلق الامر بمستويات التنفيذ والتطبيق او التحكم .

- اقر القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية منطبق المسار المهني لتبنيه تنظيم اسلاك الموظفين على اساس تعددية الرتب .وبالتالي فهو لا يرجح مستوى التكوين الاصلي إلا بالنسبة للانخراط الاول في السلك اما رتب الترقية فيقضي منطبق المسار المهني ان يخصص لشغلها في اغلب الاحيان عن طريق الخبرة المهنية والتكوين .

ج/القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية : اقتصر المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 في مادته الثامنة على تحديد قيمة النقطة الاستدلالية ب 45 دج

((تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 5 بخمسة وأربعين ديناراً 45 دج وتحدد المعايير التي تضبط تطورها بموجب مرسوم⁵⁴)).

تجدر الإشارة الى انعدام التناسب المنطقي بين شبكة الاستدلالية للمطبقة على الموظفين والشبكة المعلقة بممارسي الوظائف العليا وهو ما يجب اخذه بعين الاعتبار حفاظاً على مبدأ الشمولية.

2/ نظام تحديد الرواتب ودفعها :

للأعوان العموميين بعد اداء الخدمة الحق في راتب يشتمل على:

⁵⁴ أنظر المادة : 8 ، من المرسوم الرئاسي 07-304 ، السابق ذكره .

- راتب رئيسي
 - تعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا ممارسة العمل والظروف الخاصة.
 - وعلاوات تكافئ المرد ودية والأداء .
- ولقد سبق تبيان طرق تحديد الراتب في القانون الساري المفعول وآخر التعديلات التي طرأت عليه أنظر الصفحة 17 الى 22.

المطلب الثالث : الحماية القانونية للمرتبات

اضفى القانون على المرتبات الحماية اللازمة ، لاعتماد الموظف عليه في معيشته ، وعدم حرمانه منه، في حالة التغيب إلا لأسباب قاهرة كالمرض الذي لا يحتمل شفاؤه ، كما حرص المشرع على حماية المرتب من أي تنازل عنه من طرف الموظف او الحجز عليه.

فالمرتب لا يعتبر حقا شخصيا ، فهو كبقية الحقوق والمزايا تتكفل القوانين واللوائح بحمايتها ، فهي في مركز تنظيمي لائحي.⁵⁵

اذ نجد ان مختلف التشريعات في مجال الوظيفة العمومية تهتم بتوفير الضمانات الضرورية لحماية حقوق الموظف سواء كان منها حقوق مادية أو معنوية ، وذلك تأمينا لاستقرار اوضاعه ، واكتساب ثقته في الادارة وطمأنته على مستقبله ، وتحفيزه للأداء الافضل ، والمساس بها دون مراعاة تلك الضمانات التي يقررها القانون لفائدة الموظف ، يعد انتقاصا من وضعه القانوني ومركزه المالي ، وبالتالي اخلالا بالالتزامات الادارة تجاه الموظف .

وحتى الضمانات تلك وجب ان تكون قائمة على اساس قانوني صريح ، اذ وجب ان يصوغها المشرع في شكل قواعد ونصوص قانونية واضحة .

وبما أن المرتب يعد حقا مكتسبا للموظف لا يمكن ان يخضع لأي تغيير أو تعديل

⁵⁵ بوخالفة غريب ، المرجع السابق ، ص 49 .

اونقصان إلا في الاحوال التي ينص عليها القانون ، ومع ذلك يمكن للإدارة عند الاقتضاء وفي أي وقت تشاء مراجعة نظام الاجور بتعديل قيمة المرتبات والنقاط الاستدلالية دون ان يمنح الحق للموظف بالاحتجاج عليها بدعوة وجود حق مكسب ، طالما أن هذه المراجعة والتغيير يكتسي طابعا عاما ومجردا، ومادام الموظف ايضا يوجد في وضعية لائحية ازاء الادارة مثله مثل راتبه .

وباعتبار ان القاعدة العامة ان المرتب يصرف للموظف مقابل عمله الذي انجزه باعتبار ان قاعدة استحقاقه قائمة بقيام العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وأداء العمل، فان انتهت هذه العلاقة لسبب من الاسباب ، كبلوغ سن التقاعد ، العزل، الاعفاء، الوفاة، او غيرها من الاسباب المؤدية الى انتهاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة ينتج منطقيا عنها وقف استحقاق المرتب فورا ، إلا انه توجد اوضاع ادارية يكون فيها الموظف في وضعية القيام بالوظيفة على الرغم من عدم زاولته وظيفته بصفة فعلية .

خاتمة الفصل الاول

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا الى تعريف الموظف من خلال عناصر وشروط وجب توافرها حتى تكسبه هذه الصفة وتمثلة اساسا في صدور قرار التعيين ، والتعيين في وظيفة دائمة ، والترسيم في رتب السلم الاداري الوظيفي ، وانطلاقا من هذه الشروط يمكن التمييز بين الموظف العمومي وبين الاعوان المتعاقدين .

فصفة الموظف تكسبه عدة حقوق وتوقع على عاتقه مجموعة من الالتزامات ، ولعلى اهم الحقوق المالية الاساسية للموظف العمومي هو الحق في الراتب الذي يصبح مستحقا بعد اداء الخدمة ، ولقد خص المشرع الجزائري هذا الحق بجملة من القوانين المنظمة لكيفيات تحديده وحسابه وذلك بناء على تصنيف المنصب وتحديد القيمة النقدية للرقم الاستدلالي،

انطلاقا من اتفاقيات العمل الفردية واتفاقيات العمل الجماعية والنصوص الاساسية الرسمية .

وحاول المشرع الجزائري عبر جملة من التعديلات الطارئة على القوانين المنظمة للرواتب خلق انسجام بين المرتبات حيث حاول اخضاعها للشمولية والبساطة والتوازن غير ان هذه الشروط لا تخلو من المشاكل وجب بذلك عقلنتها لتقليص الفارق بين المستوى الادنى والأقصى للمرتبات في نفس القطاع وبين مستويات الرواتب في مختلف القطاعات الاخرى ، للتخفيف من حدة التنافس ، وبالتالي فنظام المرتبات لا يمكن فصله ابدا عن السياسة الوطنية للدولة.

الفصل الثاني
الحقوق المالية المرتبطة
بالراتب

بما أن علاقة الموظف بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية فإن الموظف العام غالبا ما يعتمد في تدبير شؤون حياته المادية على ما تقدمه الدولة من راتب نظير ما يقدمه هو من خدمات و أعمال وظيفية حتى يستطيع بذلك المرتب مواجهة متطلبات الحياة .

إضافة إلى الراتب يحق للموظف أن يتقاضى مداخل إضافية تظهر في شكل علاوات و مكافآت و تعويضات و منح عائلية و ذلك طبعا إذا نص عليها القانون و استوفى الموظف شروط استحقاقه لها .

وتختلف هذه الملحقات من بلد إلى آخر بل و قد تختلف ضمن نفس البلد من قطاع إلى آخر و من وظيفة إلى أخرى و من سلك إلى آخر , و الجدير بالذكر انه قد يحدث خلط و تداخل بين المداخل المضافة للمرتب لذا ارتأينا أن نذك اللبس القائم بين هاته المفاهيم و نسلط الضوء على إضافات المرتب كل واحدة على حدى و كيفية معالجة المشرع الجزائري لها, و كذلك سوف نعرض على نظام الاقتطاعات و الضرائب التي تخضع لها هذه المداخل, وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل الى **مبحثين**: نتطرق في **المبحث الأول** إلى حقوق الموظف المالية المضافة للراتب – سواء كانت قارة أو عرضية و المتمثلة في العلاوات و المنح و التعويضات, أما **المبحث الثاني** فتطرقنا من خلاله إلى الاقتطاعات المسلطة على أجور و رواتب الموظفين ذلك انه من غير المنطقي أن ندرس سياسة الأجور و المرتبات دون أن نعرض على الاقتطاعات التي تخضع لها هذه الحقوق المالية.

المبحث الأول : ملحقات الراتب

يتكون الراتب بالإضافة إلى العنصر المتمثل في الأجر الأساسي إلى مجموعة أخرى من العناصر لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به .

حيث نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 19 سبتمبر 2007 على مايلي: ((للموظف بعد أداء الخدمة الحق في الراتب يشتمل على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي

- العلاوات و التعويضات))⁵⁶

ونظرا لاختلاف هذه العناصر الملحقة بالراتب الأساسي في مختلف التشريعات المتعلقة بالأجور و الرواتب، فإنه سوف يتم التركيز على ذكر العناصر والملحقات سواء كانت ثابتة أي تلك التي تتمتع بطابع الاستقرار والديمومة من حيث المبدأ أو كانت متغيرة،

وحتى يتسنى لنا أن ندرسها بشكل موسع اعتمدنا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتطرق من خلال **المطلب الأول إلى العلاوات والمنح** ونتطرق من خلال **المطلب الثاني إلى التعويضات المرتبطة بالراتب** وكيفية معالجة المشرع لكل منها في مختلف القوانين و اللوائح .

⁵⁶ انظر المادة: 04, المرسوم الرئاسي 304-07, يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم, جريدة رسمية رقم (61) المؤرخة في 2007/09/30. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 14- 266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014, جريدة رسمية رقم(58) المؤرخة في 01 أكتوبر 2014 .

المطلب الأول: العلاوات و المنح

حتى نعطي هذه الامتيازات المالية حقها من الدراسة ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نقدم من خلال الأول تعريفا للعلاوة و المنحة ونبين الفرق بينهما, ونقدم من خلال الفرع الثاني أصناف و أنواع العلاوات و المنح التي وضعها المشرع الجزائري في مختلف القوانين و التنظيمات المتعلقة بدفع الأجور و الرواتب .

الفرع الأول: تعريف العلاوة و المنحة

لقد اقترن لفظ العلاوة بالمنحة في أكثر من تشريع سواء كان جزائريا أو مقارنا و كذلك نفس الشيء بالنسبة للفقهاء الجزائري و المقارن فلم يحدث أن وجدنا تعريفا أو ذكرا للمنحة وحدها إذ يتم عادة دمجها مع العلاوة أو يتم ذكرها عند التتويه إلى المنح ذات الطابع الاجتماعي أو ما يسمى بالمنح العائلية وقد يرجع السبب إلى كون المنح في الغالب تكون منفصلة عن المرتب الرئيسي إلا أنها حق يدرج في خانة الحقوق المالية للموظف و هذا ما يتجلى من خلال التعريفات الفقهية التالية:

يقصد بالعلاوة: ((مبلغ من المال يضاف إلى الراتب الأساسي للموظف لأسباب معينة وفقا للشروط و الضوابط النظامية فتزداد بها تلك الضوابط))⁵⁷.

و قد عرفتها الدكتورة بدرية الجاسر كما يلي: ((العلاوة هي مبلغ معين من المال يضاف إلى المرتب ليزداد بها مقدار الراتب الأساسي ,و تعد العلاوة من الحقوق الأساسية

للموظف العام المقررة بنص القانون ، غير أن هذا الحق لا يتمتع به جميع الموظفين ، فثمة فئات معينة منهم محرومين منه ، وهم أصحاب الرواتب الثابتة و الرواتب المقطوعة))⁵⁸.

وقد عرفها الدكتور محمد جمال مطلق الذنبيات على أنها: ((مبلغ من المال يضاف إلى الراتب الأساسي كميزة مالية يقرها النظام القانوني للوظيفة العامة و هي أنواع عديدة مثل العلاوة السنوية و العلاوة الخاصة و العلاوة العائلية و العلاوة الفنية و العلاوة الإضافية و علاوة الترفيع ، و العلاوات تعد جزءا من الراتب))⁵⁹.

ويجدر بنا في هذا السياق أن ننوه بان الفقهاء الجزائريين شأنهم شأن غيرهم من الفقهاء قد عزفوا عن تقديم تعريف للعلاوة و اكتفوا بشرح وتحليل التصنيفات التي وضعها المشرع، هذا الأخير الذي لم يقدم بدوره تعريفا للعلاوة و لا المنحة.

وقد ذهب الفقيه سعد نواف العنزي إلى أن الفرق بين العلاوة و المنحة يكمن في انه إذا تم تكييفها بأنها منحة هنا من حق الإدارة أن تمنحها أو تمتنع عن ذلك أما إذا تم تكييفها حق للموظف فانه لا سبيل للإدارة سوى تقريرها إذا توافرت شروطها دون أن تكون لها سلطة تقديرية في ذلك .

و يرى البعض أن أساس التكييف لطبيعة العلاوة إنما يرجع إلى فلسفة الإدارة في تقرير نظام العلاوات ، فإذا كان المبرر لتقريرها هو مواجهة تزايد الأعباء و تكاليف المعيشة في الدولة فمن اللازم النظر إلى العلاوة بأنها حق للموظف بغض النظر عن عمله، أما إذا كان مبررها يكمن في تشجيع و تحفيز الموظف فهنا يحق للإدارة أن تنتظر إلى العلاوة على انهل منحة تقدم للمجتهد و تمنع عن الفاشل.⁶⁰

الفرع الثاني: أنواع العلاوات و المنح

⁵⁸ سعد نواف العنزي، المرجع السابق ، ص 81 .

⁵⁹ محمد جمال مطلق الذنبيات ص 323.

⁶⁰ سعد نواف العنزي ،المرجع السابق ، ص 81,82 .

تتحدد هذه المزايا وفق طبيعة و ظروف العمل, كما تحدد وفقا لأداء و جهد الموظف، و تتغير من قطاع إلى آخر ومن منصب إلى آخر حسب متطلبات العمل أو الوظيفة وهي متعددة و كثيرة جدا سنحاول أن نتطرق إلى جلها فيما يلي :

1-علاوة التبعية الخاصة

هي علاوة ظهرت نتيجة لانعدام سياسة موحدة للأجور هذا الأمر الذي شجع إلى حد كبير من المزايدة في البحث عن العوامل التي قد تضمن حدا أدنى من الجاذبية إلى السلك الوظيفي و المناصب المخصصة لأعضائه ,لذا فان اغلب الأسلاك و المناصب تستفيد من هذه العلاوة , و تعتمد علاوة التبعية الخاصة على عدة معايير لتبرير منحها تتلخص فيما يلي :

- تثمين بعض المناصب و الأسلاك.
- إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية.
- طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب.
- صعوبة المنصب و الأخطار التي يتعرض لها شاغله.
- الطبيعة التنفيذية للمنصب.⁶¹

وهكذا نجد ضمن قائمة المستفيدين من هذه العلاوة:

- موظفي المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- أعضاء الأسلاك الدبلوماسية.
- مفتشي العمل.
- موظفي الإدارة المحلية.
- موظفي سلك التعليم و التكوين العالي (المرسوم 92-49 المؤرخ في 12 فيفري 1992).⁶²

- شاغلي المناصب العليا و الوظائف السامية (المرسوم التنفيذي 91-387

⁶¹ هاشم خرفي, المرجع السابق, ص 251.

⁶² المرسوم التنفيذي 92-49 المؤرخ في 12 فبراير 1992 المتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة أساتذة التعليم و التكوين العالين, ج ر ج ج عدد (13), المؤرخة في 19 فبراير 1992.

و 91-388 المؤرخين في 16 أكتوبر 1991).⁶³

2- العلاوة الجزافية للخدمة المستمرة

هي عبارة عن علاوة تمنح إلى الموظفين الذين تقتضي طبيعة وظيفتهم العمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين و الحراس و كاتبات المديرية و غيرهم و قد أسست هذه العلاوة بمقتضى المادة 158 من القانون الأساسي العام للعامل⁶⁴ و حددت إجراءات منحها بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981،⁶⁵ ثم تطرقت العديد من المراسيم لتنظيم أحكام منح هذه العلاوة كالمرسومين التنفيذيين: 10-135⁶⁶ و 10-136⁶⁷ الذين حددا قيمتها بنسبة 25% من قيمة الراتب الرئيسي لفئة المستفيدين منها.

3- علاوة العمل بالتناوب

حددت إجراءات الاستفادة من هذه العلاوة بمقتضى المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981⁶⁸ , و تمنح هذه العلاوة إلى الموظفين الخاضعين لنظام عمل تناوبي بحكم طبيعة نشاطهم و الطابع الاستمراري لعملهم المر الذي يجعلهم مضطرين للانخراط في فرق تضمن العمل طوال يوم كامل.

4- العلاوة الاضافية للدخل

⁶³ المرسوم التنفيذي 91-387 المؤرخ في 16 أكتوبر 1991 والمتضمن إنشاء علاوات لصالح الموظفين و الأعوان الممارسين لوظائف سامية في الدولة و المرسوم التنفيذي 91-388 المؤرخ في 16 أكتوبر 1991 و المتضمن إنشاء علاوات لصالح الموظفين و الأعوان الممارسين لوظائف عليا في الدولة, ج ر ج ج ج, عدد (50), المؤرخة في 21 أكتوبر 1991.

⁶⁴ انظر المادة: 158. القانون 78-12, السابق ذكره.

⁶⁵ المرسوم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981, يحدد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة و شروطه, ج ر ج ج عدد (13), المؤرخة في 31 مارس 1981.

⁶⁶ انظر المادة: 02, المرسوم التنفيذي 10-135 المؤرخ في 13 ماي 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب, ج ر ج ج ج عدد (32), المؤرخة في 16 ماي 2010.

⁶⁷ انظر المادة: 05, المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين, ج ر ج ج ج عدد (32), المؤرخة في 16 ماي 2010.

⁶⁸ المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي, ج ر ج ج ج عدد (05), المؤرخة في 03 فيفري 1981.

((هي علاوة تضاف إلى المرتب حسب نسب و طرق مختلفة يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1 إلى 16 في حدود مبلغ يتراوح بين 100 و 450 دينار. يستفيد منها كذلك الموظفون المصنفون خارج السلم.))⁶⁹

5- علاوة المنطقة الجغرافية

هي علاوة مخصصة للمناطق الجنوبية و بعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا و المناطق السهلية نقتن عادة بشرط الإقامة لمدة دنيا لكل الموظفين المعينين في هذه المناطق و هي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي , إما لتشجيع الموظفين على البقاء في هذه المناطق وإما لجلب أعوان جدد عن طريق التوظيف أو النقل بصفة طوعية.⁷⁰

هي منحة تقدم للمستخدمين المعينين في بعض المناصب و المناطق المعزولة فهي بمثابة محفز لهم, بين المرسوم التنفيذي 82-183 المؤرخ في 15ماي 1982⁷¹ طرق تحديدها طبقا لأحكام المادة 163 للقانون الأساسي للعامل.

7- منحة المردودية الفردية

وتهدف هذه المنحة إلى مكافأة الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردوديته الفردية و مستوى تحقيق الأهداف و البرامج التي يشارك في انجازها, فتحدد هذه المنحة على أساس درجة الإنتاجية التي يحققها الموظف خلال الشهر وفقا للسلطة التقديرية للمسؤول المباشر للموظف وتصرف هذه المنحة عادة كل 03 اشهر, و يستفيد منها الموظفون

⁶⁹ هاشم خرفي, المرجع السابق, ص 253 .

⁷⁰ هاشم خرفي, المرجع السابق, ص 254.

⁷¹ المرسوم التنفيذي 82-183 المؤرخ في 15 مايو 1982, المتضمن كفيات حساب تعويض المنطقة الجغرافية, المعدل و المتمم, ج ر ج عدد (20) المؤرخة في 16 مايو 1982.

المنتوم للأسلاك المشتركة بمقتضى المرسوم التنفيذي 10-134 المؤرخ في 13 مايو 2010⁷² الذي يتضمن نظام تعويض الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية , وقد تم إنشائها بمقتضى المرسوم التنفيذي 90-194 المؤرخ في 23 جوان 1990⁷³ لفائدة العمال التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية

و حدد مستواها بنسبة 5% من المرتب الرئيسي ثم رفع هذا المستوى إلى 10 % بمقتضى المرسوم التنفيذي 94-91 المؤرخ في 10 ابريل 1994,⁷⁴ كما يمكن تحديدها بناء على حجم الخدمات المقدمة مثل ما هو الشأن عليه بالنسبة لموظفي التعليم العالي " بمقتضى المرسوم التنفيذي 90-365 المؤرخ في 10 نوفمبر 1990⁷⁵ و موظفي قطاع التجهيز و السكن " بمقتضى المرسوم التنفيذي 91-516 المؤرخ في 22 ديسمبر 1991⁷⁶.

9- منحة المردودية الجماعية

تمنح هذه العلاوة حسب درجة الإنتاجية الجماعية المحققة خلال الشهر لمجموعة من العمال وتقدر بنسب مئوية من البرنامج المادي المسطر والتي لا تتعدى نسبة 30 % من الأجر القاعدي للعمال في كل مجموعة, يتم تقييم إنتاجيتها و منحة مردوديتها الجماعية المناسبة انطلاقا من تحقيق الأهداف أو الخدمة المصادق عليها من طرف الهياكل المخولة بالمؤسسة حيث تحدد المؤسسة قائمة مختلف المجموعات و مقاييس التقييم و

⁷² المرسوم التنفيذي 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى الموافق ل 13 ماي 2010, المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية, ج ر ج عدد (32), الصادرة في 16 مايو 2010.

⁷³ المرسوم التنفيذي 90-194 المؤرخ في 23 جوان 1990, يحدد علاوات المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية, ج ر ج عدد (26), المؤرخة في 27 جوان 1990.

⁷⁴ المرسوم التنفيذي 94-91 المؤرخ في 10 ابريل 1994, يحدد كيفية تعويض ضحايا أعمال الإرهاب و شروطه و سير صندوق التعويض, ج ر ج ج عدد (22), المؤرخة في 18 ابريل 1994.

⁷⁵ المرسوم التنفيذي 90-365 المؤرخ في 10 نوفمبر 1990 يحدد شروط تعويض الإنتاج العلمي و التربوي الذي يقاضاه الأساتذة التابعون لوزارة الجامعات, ج ر ج ج عدد (50) مؤرخة في 21 نوفمبر 1990.

⁷⁶ المرسوم التنفيذي 91-516 المؤرخ في 22 ديسمبر 1991, يتضمن تأسيس تعويض عن تحسين أداء في قطاع التجهيز و السكن, ج ر ج ج عدد (68), المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

معايير قياس المردودية الجماعية, ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الكفاءة المذكورة أدناه .

10- منحة الكفاءة

تؤسس المؤسسة منحة للكفاءة تهدف غالى زيادة إنتاجية مجموعة من العمال يتراوح مبلغها من صفر(0%) إلى خمسين (50%) من الأجر القاعدي للعمال المعنيين في كل مجموعة, تحدد معايير قياس هذه المنحة و كذلك كفيات حسابها و منحها بمقتضى إجراء داخلي, وكما نوهنا سابقا فان هذه المنحة غير قابلة للجمع مع منحتي المردودية الفردية و المردودية الجماعية.⁷⁷

11- المنحة الجزافية التعويضية

عند تطبيق سلم الأجر الجديدة اتضح أن الزيادة في الرواتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك لا سيما الفئات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات والحجاب⁷⁸, و كذا الفئات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية⁷⁹, وكذلك الأعوان المتعاقدين المنصوص عليهم في المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007⁸⁰ الذي يحدد كيفية توظيفهم والعناصر المكونة لرواتبهم و لتسوية هذه الوضعية تم استحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من

⁷⁷ جاودي حورية, تسيير الأجر في الجزائر دراسة حالة الديوان الوطني للسقي و صرف المياه onid, مذكرة مقدمة لنيل

شهادة الماجستير فرع التحليل الاقتصادي, جامعة الجزائر, 2006-2007, ص: 274.

⁷⁸ المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008, يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين

و سائقي السيارات و الحجاب العدد (03), المؤرخة في 20 جانفي 2008.

⁷⁹ المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008, يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين

للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية, ج ر ج ج عدد (03) المؤرخة في 20 جانفي 2008.

⁸⁰ المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007, يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين حقوقهم

و واجباتهم و العناصر المكونة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم, ج ر ج ج

عدد(61), المؤرخة في 2007/09/30.

صنف إلى آخر بمقتضى المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 26 فيفري 2008 و المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية, المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي

15-176 المؤرخ في رمضان 1436 الموافق لـ 06 يوليو 2015.⁸¹

12- منحة التأهيل

تم استحداثها بمقتضى المرسوم التنفيذي 03-496 المؤرخ في 21 ديسمبر 2003 ويخص هذا التعويض لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية لقطاع التربية موظفي مصالح الاقتصادية التابعين للقطاعات المكلفة بالتكوين المهني و الشباب و الرياضة والشؤون الاجتماعية,⁸² و كانت تحسب جزافيا و بمقتضى المرسوم التنفيذي 10-78 المؤرخ في 24 فيفري 2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية⁸³ تحولت هذه المنحة إلى نسب مئوية على أساس الأجر القاعدي الجديد المطبق كما يلي:

- الصنف 12 أو اقل تعوض بنسبة 25 %
- الصنف 13 فما فوق تعوض بنسبة 30 %
- ثم ارتفعت النسب المئوية السالفة الذكر كما يلي:
- الصنف 12 أو اقل تعوض بنسبة 40 %
- الصنف 13 فما فوق تعوض بنسبة 45 %

⁸¹ المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 19 صفر 1429 الموافق لـ 26 فيفري 2008 و المتضمن تأسيس منحة جزافية

تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية, ج ر ج عدد (

(11) المؤرخة في 02 مارس 2008, المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي 15-176 المؤرخ في رمضان 1436

الموافق لـ 06 يوليو 2015, ج ر ج ج عدد (37), المؤرخة في 08 يوليو 2015.

⁸² المرسوم التنفيذي 03-496 المؤرخ في 21 ديسمبر 2003 و يخص هذا التعويض لفائدة موظفي المصالح

الاقتصادية لقطاع التربية موظفي مصالح الاقتصادية التابعين للقطاعات المكلفة بالتكوين المهني و الشباب و الرياضة و

الشؤون الاجتماعية, ج ر ج ج عدد (81), مؤرخة في 24 ديسمبر 2003.

⁸³ المرسوم التنفيذي 10-78 المؤرخ في 24 فيفري 2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك

الخاصة بالتربية الوطنية, ج ر ج ج عدد (14) المؤرخة في 25 فيفري 2010.

13- منحة المجاهدين و ذوي الحقوق

تمنح للموظفين المتمتعين بصفة عضو جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية بجبهة التحرير الوطني كما يحددها التشريع و التنظيم الساري المفعول , كما تمنح لذوي حقوق الشهداء و أراملهم امتيازات محددة ضمن أحكام القانون 85-03 الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور⁸⁴ , و المرسوم التنفيذي 91-529 المتضمن رفع أجور الموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية⁸⁵.

14- المنح و الامتيازات الاجتماعية

تشمل هذه العلاوات المنح العائلية و الإعانات المرتبطة بالطعام و السكن و المرافقة للتصيب في حالة النقل, وقد يتعلق الأمر ببعض التعويضات العينية كالسكن الوظيفي وتكاليف الكهرباء و الملابس والأحذية.⁸⁶

و تأخذ هذه المنح منحى ذو طابع اجتماعي حيث أقرتها مختلف التشريعات الحديثة و ذلك من اجل تحسين المستوى المعيشي للموظف, م هذا ما أكدته المواد 33 و 34 من الأمر 06-03 حيث نصت المادة 33 على ما يلي: ((للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به)) , أما نص المادة 34 فقد كان كما يلي: ((يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به))⁸⁷ سنحاول من خلال ما يلي التطرق إلى هذه المنح:

أ / المنحة العائلية

⁸⁴ القانون 85-03 المؤرخ في 05 جانفي 1985, يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور, ج ر ج ج عدد(02), المؤرخة في 06 جانفي 1985.

⁸⁵ المرسوم التنفيذي 91-529 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 المتضمن رفع أجور الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية, ج ر ج ج عدد (69), المؤرخة في 28 ديسمبر 1991.

⁸⁶ هاشم خرفي, المرجع السابق, ص 254.

⁸⁷ انظر المواد: 33, 34, الأمر 06-03, السابق ذكره .

و تتمثل هذه المنحة في تقديم مبالغ مالية محددة للموظف على أساس الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد أي منذ الولادة (أول يوم من تاريخ الولادة) إلى غاية 17 سنة و تمدد هذه المنحة إلى 21 سنة كاملة في الحالات الآتية:

*للطفل الذي يزاول دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية (تعليم ثانوي أو جامعي).

*للطفل الذي يزاول نشاطا تكوينيا (تكوين مهني أو حرفي) و يتقاضى أجرة شهرية شرط ألا تتجاوز نصف الأجر الوطني المضمون.

*للطفل الذي انقطع عن مزاوله النشاط التكويني أو التعليمي بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن.

*للبنات الماكثة بالمنزل شرط أن تكون متكلفة برعاية أخ أو أخت على الأقل مكان الأم المتوفية.⁸⁸

ويبقى الموظف مستفيدا من المنح العائلية عند تعذره عن مزاوله النشاط المهني في الحالات التالية:

المرض: يبقى حق المنح العائلية قائما خلال الفترة التي يستفيد فيها من التعويضات اليومية لتأمين المرض.

الوفاة: يبقى حق المنح العائلية للأرملة إذا لم تستفيد من تعويض من الجهة التي تعمل فيها مع الملاحظة ان حق الطفل يبقى قائما بعد 300 يوم من وفاة الأب.

عطلة الأمومة: يبقى للموظفة الحق خلال هذه الفترة أن تستفيد من التأمين على الولادة.

العجز المؤقت الناتج عن حوادث العمل: يستفيد الموظف من المنح العائلية خلال فترة العجز المؤقت الناتج عن حادث عمل شرط أن يكون 5 % أو اكبر ويتم ذلك بمقتضى قرار وقائي للعجز.

⁸⁸ جاودي حورية, المذكرة السابق ذكرها, ص: 279.

العجز الدائم: يستفيد أبناء الموظف المصاب بعجز دائم من المنح العائلية ما داموا لم يبلغوا السن القانونية.

التوقيف التحفظي: لقد سوغت أحكام الفقرة الثانية من المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 للموظف العام بتقاضي جزء من راتبه و منحه ذات الطابع الاجتماعي في مدة لا تزيد عن 06 اشهر ابتداء من تاريخ التوقيف.⁸⁹

التقاعد: يبقى للموظف المحال على التقاعد الحق في المنح العائلية في انتظار التكفل بها من الصندوق الوطني للتقاعد.

و يقدر مبلغ المنحة العائلية بـ 600 دينار جزائري للطفل الواحد في حدود 05 أطفال, أما الطفل السادس فيتقاضى عنه المعني 300 دينار جزائري فقط, وقد حدد مبلغ المنحة العائلية طبقا للمرسوم التنفيذي 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 و قد أثارت قيمة هذه المنحة جدلا كبيرا وسط الموظفين حيث عبر الكثير منهم عن استيائهم و غضبهم من هذه القيمة من ناحية ومن ناحية أخرى كون هذه المنحة غير متساوية بين الموظفين حيث تم تخفيض هذه المنحة من 600 دج إلى 300 دج بمقتضى المراسلة رقم: 4284 المؤرخة في 07 سبتمبر 2014 الصادرة عن المديرية العامة للميزانية, لمن يكون راتبه الخاضع للضمان الاجتماعي مقدرا بـ 15,000,00 دج أو أكثر, ومع مرور الوقت أصبح الحد الأدنى للأجور يقدر بـ 18,000,00 دج وبالتالي فإنه من المفروض أن يتقاضى الجميع منحا عائلية مقدرة بـ 300 دج عن الطفل, لكن واقع الحال أن عددا كبيرا من عمال و إدارات الوظيف العمومي يتقاضون و مهما كانت أجورهم مرتفعة و بمعنى أدق تفوق السقف المحدد 600 دج عن الطفل كمنحة عائلية في مقابل 300 دج لباقي القطاعات, هذا الأمر الذي أثار حفيظة الكثير من الموظفين.

ب/ منحة الدراسة

⁸⁹ انظر المادة: 174, الأمر 06-03, السابق ذكره.

تمنح هذه المنحة للموظف المعني عن كل طفل متمدرس يتراوح سنه بين 06 و 21 سنة, إذا استوفى الطفل 06 سنوات مع بداية السنة الدراسية الجديدة يقدم الموظف ملفا يتضمن شهادة مدرسية تثبت مزاوله الطفل للدراسة, تدفع هذه المنحة مرة واحدة في السنة خلال شهر أكتوبر على أن يكون المعني قد تقاضى المنح العائلية خلال الأشهر 03 السابقة لشهر سبتمبر .

*تستفيد الموظفة من هذه المنحة إذا أثبتت أن الزوج لا يعمل .

*يستفيد المتكفل بالإخوة من هذه المنحة بشرط تقديم شهادة تثبت ذلك .

وقد حدد مبلغ هذه المنحة بموجب ب 800 دج عن الطفل الواحد في حدود 05 أطفال أما الطفل السادس فيتقاضى عليه 400 دج فقط إذا كان مبلغ الراتب الشهري الخاضع للضمان الاجتماعي للمستفيد يقل عن 15,000,00 دج في سلم الأجور عند تاريخ 30 أبريل 1997 , أما إذا زاد عن ذلك فان المستفيد يتقاضى 400 دج عن كل طفل.

ج/ منحة الوضعية العائلية

تمنح هذه المنحة إلى الموظف المتزوج الذي لم ينجب, سواء كانت الزوجة تعمل ام لا و تبلغ قيمتها 5,50 دج و قد حددت هذه المنحة بموجب المرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965⁹⁰ و تلغى هذه المنحة في الحالات التالية: الطلاق, وفاة الزوجة, ازدياد الطفل الأول.

د/ منح لجان الخدمات الاجتماعية

إضافة إلى المنح السابقة فان لجان الخدمات الاجتماعية على مستوى الإدارات العمومية تتكفل بتقديم بعض المنح و المساعدات المادية للموظفين, طبقا لأحكام المرسوم 82-179 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق لـ 15 ماي 1982 المحدد لمحتوى الخدمات

⁹⁰ المرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية, ج ر ج ج عدد (26), المؤرخة في 26 مارس 1965.

الاجتماعية و كيفية تمويلها⁹¹, إضافة إلى المرسوم 82-303 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1402 الموافق لـ 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية⁹², و يمكن أن نلخص هذه المنح فيما يلي :

- **منحة الزواج:** هي منحة تقدم للموظف أو الموظفة كهدية زواج يحق لكل موظف الاستفادة منها مرة واحدة فقط.
- **منحة الختان:** لكل موظف الحق في منحة ختان عن كل طفل له, شرط ان يقدم شهادة طبية تثبت عملية الختان.
- **منحة الولادة:** لكل موظف الحق في الاستفادة من منحة مالية تقدم له عند ازدياد طفل له.
- **مساعدات الدخول المدرسي:** إذ تمنح مساعدة الدخول المدرسي من طرف لجنة الخدمات لفائدة أبناء الموظفين المتدربين, سواء كان ذلك بمبالغ مالية أو من خلال إبرام عقود مع مكاتب لمساعدة العمال بصيغة الدفع بالتقسيط.
- **منحة التقاعد:** تقدم هذه المنحة من طرف لجان الخدمات الاجتماعية للموظف الذي أحيل على التقاعد, بعد ان يقدم ملفا يتضمن قرار الإحالة على التقاعد وشهادة توقيف الراتب.
- **منحة الوفاة:** تقدم هذه المنحة عند وفاة الموظف أو زوجته أو احد أصوله أو أبناءه بموجب ملف يقدمه المستفيد, كما يعفى الموظف المتوفي من جميع الديون التي عليه لدى لجنة الخدمات الاجتماعية مهما بلغت قيمتها.
- **مساعدات الحوادث و الكوارث:** تقدم لجان الخدمات الاجتماعية مساعدات لفائدة المتضررين من حوادث أو كوارث طبيعية كالزلازل و الفيضانات والحرائق والانفجارات أو حسب ما تحدده المختصة و تحدد قيمة المساعدة حسب الحالة و الإمكانيات المتوفرة.

⁹¹ المرسوم 82-179 المؤرخ في 15 مايو 1982, المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها, ج ر ج ج عدد (20), المؤرخة في 18 مايو 1982.

⁹² المرسوم 82-303 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982, المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية, ج ر ج عدد (37), المؤرخة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

- **المساعدات الخاصة بالعمرة:** حيث تساهم لجان الخدمات الاجتماعية بنسب مئوية من المبلغ الإجمالي للعمرة لفائدة الموظفين الذين تم اختيارهم بالقرعة، وتقدم هذه المنحة مرة واحدة فقط خلال مساره المهني .
وإضافة إلى هذه المزايا يمكن أن تساهم هذه اللجان في تكريم أبناء الموظفين المتفوقين في الدراسة، كما تساهم أيضا في تكريم الموظفين بأوسمة وهدايا في احد الأعياد الوطنية.

المطلب الثاني: التعويضات

إضافة إلى حق الموظف في الراتب و العلاوات و المنح خول له المشرع الحق في التعويضات وذلك بمقتضى المادة 119 من الأمر 06-03 حيث نصت على ما يلي:
(يتكون الراتب المنصوص عليه في 32 من هذا الأمر من:

- الراتب الرئيسي

- العلاوات و التعويضات))⁹³.

وهو ما أكدته المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-304⁹⁴ السالفة الذكر و المادة 124 من الأمر 06-03 على ما يلي: ((تخصص التعويضات لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات و كذا بمكان ممارستها و بالظروف الخاصة بالعمل))⁹⁵.

و قد أوضحت الفقرة الثانية من المادة 81 من قانون علاقات العمل التعويضات والملحقات الثابتة و المكملة للأجر الأساسي كما يلي: ((التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية

⁹³ انظر المادة: 119, الأمر 06-03, السابق ذكره.

⁹⁴ انظر المادة: 04, المرسوم الرئاسي 07-304, السابق ذكره.

⁹⁵ انظر المادة: 124, الأمر 06-03, السابق ذكره.

العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة)).⁹⁶

و لما بلغت التعويضات هذا الحد البالغ من الأهمية ارتأينا أن نتطرق إليها في هذا المطلب الذي قسمناه إلى فرعين نتطرق في الأول إلى تعريف التعويضات و نتطرق في الثاني إلى أنواع التعويضات المختلفة.

الفرع الأول: تعريف التعويضات

لقد تضمنت اغلب الأنظمة و التشريعات التعويضات المقترنة برواتب الموظفين، لكن كما هو الشأن بالنسبة للعلاوات و المنح فقد عرفت التشريعات عن تقديم تعريفات للتعويضات الملحقة بالرواتب، إما فقها فقد تطرقت بعض الآراء الفقهية إلى تعريفها، لكن تجدر الإشارة إلى اقتران مصطلح البدلات بالتعويضات في مختلف المراجع الفقهية، حيث تطرق أكثر من فقيه إلى كل واحدة منهما على حدى، فمثلا نجد الفقيه محمد مطلق الذنبيات قد عرف البدلات كما يلي: ((يقصد بها المبالغ المالية التي تمنح للموظفين بسبب مقتضيات الوظيفة او بسبب طبيعة العمل ولا تعد جزءا من الراتب و أنواعها))، ثم عرف التعويضات كما يلي: ((هي المبالغ المالية التي يستحقها الموظف له ولورثته من بعده و هي على أنواع : تعويض نتيجة وفاة الموظف تصرف لورثته، تعويض الإصابة بعجز كلي او جزئي بعد صدور قرار من المرجع الطبي المختص)).⁹⁷

ونجد الفقيه نواف كنعان فصل بين البدلات و التعويضات لكنه لم يعرف هذه الأخيرة و اكتفى بتعريف البدلات كما يلي: ((تعني البدلات المبالغ المالية التي تمنح للموظفين بسبب مقتضيات الوظيفة او الظروف المحيطة بالعمل، أو بسبب طبيعة العمل ذاته أو خطورته أو ملابساته ...)).⁹⁸

⁹⁶ انظر المادة: 81، القانون 90-11، السابق ذكره.

⁹⁷ محمد جمال مطلق الذنبيات، المرجع السابق، ص: 323، 324.

⁹⁸ نواف كنعان، المرجع السابق، ص: 115.

أما الفقيه محمد باهي أبو يونس فقد عرفها كما يلي: ((البذل عبارة عن مكافأة تعويضية يستحقها الموظف نتيجة للأعباء الإضافية التي تؤثر سلبا على كفاية راتبه، و التي يتكبدها بسبب الوظيفة أو بمناسبةها)).⁹⁹

و جدير بالذكر أن اغلب فقهاء القانون الإداري بالجزائر لم يتطرقوا إلى تعريف التعويضات المرتبطة بالمنصب، مثلما عزفوا عن تعريف العلاوات و المنح، و اكتفوا بتوضيح و تحليل المواد التي وضعها المشرع بهذا الصدد، هذا الأخير الذي لم يقدم بدوره تعريفا للتعويضات المرتبطة بالمرتب.

الفرع الثاني: أنواع التعويضات

تتقسم التعويضات المالية المقررة للموظف كما اشرنا سابقا إلى قسمين سنحاول التطرق لكل منها فيما يلي :

أولا: التعويضات الثابتة

1-تعويض الضرر و المخاطر

إن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الاعتبار مجمل العناصر والعوامل والخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل، أو الضغوط المادية والنفسية التي يفرضها هذا المنصب.

قد كانت الأجهزة المكلفة بدراسة وتصنيف مناصب العمل في الكثير من الأحيان عاجزة عن الإحاطة بكافة العوامل والعناصر المادية والنفسية والمهنية، وبالتالي يأتي التصنيف ناقصا، إذ يبين عند التطبيق في الميدان وجود بعض مناصب العمل تظهر فيها بعض المشقة أو الأضرار أو المخاطر، مما يحتم بالضرورة التكفل بحماية الموظف من هذه الظروف والمخاطر، إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها.

⁹⁹ سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص: 88.

انطلاقاً من هذه القاعدة ، تضمنت مختلف القوانين و التشريعات المتعلقة بالعمل والوظيفة مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر، وترتبط هذه العلاوة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة و المخاطر و المشاق التي تتضمنها (صعوبة الأداء، الوسخ ، انعدام الظروف الصحية) ، ويستند إنشاء هذه العلاوة إلى المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل¹⁰⁰ و يخضع منحها و تحديد مبلغها و طريقة حسابها لأحكام المرسوم 81-58 المؤرخ في 28 مارس 1981¹⁰¹ و يعود للقطاعات المعنية تحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد استشارة لجنة الأمن و الصحة المختصة.¹⁰²

2- تعويض الخبرة المهنية

هو عبارة عن تعويض مالي عن أقدمية محددة تضاف إلى مرتب الموظف، وقد كانت الخبرة المهنية محددة بـ 10 سنوات و تتم الترقية من درجة إلى أخرى حسب الاستحقاق، و ابتداء من 01 جانفي 2008 أصبحت الخبرة المهنية محددة بـ 12 درجة لجميع الأصناف.

و تعوض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية في السلم المهني، هذا الأخير الذي يتكون من درجات تبدأ من أول درجة وصولاً إلى الدرجة النهائية التي يختتم بها مساره المهني، و تكون مدة الترقية من درجة إلى أخرى محددة بفترة تتراوح بين السنتين إلى الثلاث سنوات و نصف حسب القطاع و السلك الوظيفي، لكن قد تتعطل هذه الترقية لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض الموظف عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله، وقد ظهرت هذه المنحة أول مرة في القانون الأساسي للعامل، وحسب المادة

¹⁰⁰ انظر المادة: 152، القانون 78-12، السابق ذكره.

¹⁰¹ المرسوم 81-58 المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد كيفية حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر ج ج عدد (13)، المؤرخة في 31 مارس 1981.

¹⁰² هاشم خرفي. المرجع السابق، ص 252 .

الأولى من المرسوم 85-59¹⁰³، فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفقا للمادة 161 و162 من القانون الأساسي العام للعامل، وتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل، وهو محدد بقيمة 25% من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية و 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، أي أن:

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية × الأجر الأساسي

ومن وسائل تثبيت وحماية الحق في هذا التعويض هو انتقاله مع العامل في حالة تغيير منصب العمل، إما بتغير مكان العمل، أو الترقية، حيث يحسب هذا التعويض وفق نسبة معينة، ويدفع شهريا كتعويض ثابت وملحق بالأجر الأساسي و يحضى بنفس الحماية والامتياز الذي يحضى به هذا الأخير.

3- تعويض الخدمات الإدارية المشتركة

تتشكل رواتب موظفي الأسلاك المشتركة من الأجر القاعدي و الخبرة المهنية و المنحة الجزافية التعويضية، و إضافة إلى ذلك منح لهم المشرع بموجب نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى الموافق لـ 13 مايو 2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية¹⁰⁴ الحق في تعويض عن الخدمات الإدارية المشتركة، ويتم حساب هذا التعويض على أساس 25٪ من الأجر الرئيسي لأسلاك: الكتاب، أعوان الإدارة، الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات، مساعدو الوثائقيون أمناء المحفوظات و الملحقون الإداريون، و يتم حساب هذا التعويض على أساس 40 ٪ من الأجر الأساسي لأسلاك: المتصرفون، المترجمون، الوثائقي أمناء المحفوظات، و المحللون الاقتصاديون.

¹⁰³ انظر المادة 01: المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية. ج ر ج ج عدد (13) المؤرخة في 24 مارس 1985.

¹⁰⁴ انظر المادة 04: المرسوم التنفيذي 10-134 السابق ذكره.

4- تعويض الخدمات التقنية المشتركة

تنص أحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي 10-134¹⁰⁵ السالف الذكر على حق الموظفين المنتمين إلى الأسلاك التابعة لشعب المخبر و الصيانة و الإعلام الآلي و الإحصائيات في التعويض شهريا عن الخدمات التقنية المشتركة و يحسب هذا التعويض على أساس 25 ٪ من الأجر الأساسي لأسلاك: أعوان المخابر، التقنيون، و الأعوان التقنيين، كما يتم حساب هذا التعويض على أساس 40 ٪ من الأجر الأساسي لأسلاك: المهندسين.¹⁰⁶

ثانيا: التعويضات العرضية

1- تعويض العمل الليلي

يكون هذا التعويض ناتجا عن قيام الموظف بعمل خارج أوقات العمل العادية ونتيجة لاختلاف الليل و النهار واختلاف طبيعة و ظروف العمل في كل واحد منهما، دعت الحاجة بضرورة تدخل المشرع لتنظيم العمل الليلي حيث نصت المادة 188 من القانون 06-03 على أن هناك بعض الموظفين يمكن قيامهم بأعمالهم ليلا من التاسعة 21:00 إلى الخامسة 05:00 صباحا نظرا لخصوصية المصلحة وفقا لشروط تحددها القوانين الأساسية كما نصت المادة 189 من القانون 06-03¹⁰⁷ على انه يمكن استدعاء الموظفين بعد انقضاء ساعات العمل اليومية للقيام بأعمال في نطاق حجم ساعي إضافي لضرورة المصلحة، على أن يتم تعويضهم لاحقا، مجانية لأي تعطيل أو إرجاء قد يضر بالمرفق العمومي، و اللجوء إلى هذه العملية هو إجراء استثنائي تحتمه الضرورة القصوى كأن يكون الأمر متعلقا بالحركة التنقلية لموظفي قطاع التربية أو امتحانات مدرسية ذات بعد وطني أو ولائي أو مسابقات

¹⁰⁵ انظر المادة:05، المرسوم التنفيذي 10-134، السابق ذكره.

¹⁰⁶ انظر المادة: 05، المرسوم التنفيذي 10-134، السابق ذكره.

¹⁰⁷ انظر المواد: 188-189-190، الأمر 06-03، السابق ذكره.

مهنية أو أشغال تقتضي الانتهاء منها بسبب الضغط الحاصل في سير المواطنين او انتخابات وطنية محلية.¹⁰⁸

و الجدير بالذكر أن قيمة التعويض عن العمل الليلي تخضع إلى التنظيم الساري المفعول و المتعلق بالأسلاك التي تقتضي هذا النوع من الوظائف, كما يجدر بنا التنويه إلى انه لا يمكن الجمع بين هذا التعويض و المنحة الجزافية للخدمة المستمرة.

2- تعويض العمل الإضافي

هو تعويض ممنوح للموظفين الملزمين بأداء أعمال وظيفية خارج أوقات العمل العادية, في حدود 20 ٪ من المدة القانونية للعمل, حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 189 من القانون 06-03¹⁰⁹ المذكور أعلاه على ما يلي: (لا يمكن بأي حال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20٪ من المدة القانونية للعمل), بمعنى انه إذا كان الحجم الساعي اليومي 08 ساعات فانه لا يجوز أن يتعدى الاستغلال الإضافي ما مدته ساعة و نصف أو ساعتين فقط في اليوم.¹¹⁰

للموظف الذي يكون في الخدمة خلال يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية مساوية في المدة إضافة إلى التعويض المالي عن الساعات الإضافية , و جدير بالذكر ان هذا التعويض شأنه شأن التعويض عن العمل الليلي لا يمكن جمعه مع المنحة الجزافية للخدمة المستمرة.

3- تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل

و يشمل هذا التعويض المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف خارج مكان عمله داخل التراب الوطني أو خارجه مثل مصاريف النقل و الإيواء و الأكل و

¹⁰⁸ دمان ذبيح عاشور, شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, طبعة 2010, دار الهدى للنشر

و الطباعة, الجزائر, 2010, ص 61 .

¹⁰⁹ انظر المادة: 189, الأمر 06-03 السابق ذكره.

¹¹⁰ دمان ذبيح عاشور, المرجع السابق, ص 61 .

غيرها , و تدفع هذه التعويضات إما بطريقة جزافية بناء على جدول مرجعي و إما مقابل تقديم الفواتير المثبتة للنفقات المعنية .¹¹¹

المبحث الثاني: الاقتطاعات و الأعباء الأجرية

لم يعرف النظام الضريبي في الجزائر الاستقرار منذ الاستقلال و يرجع ذلك إلى جملة من الظروف و الأسباب الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تشهدها البلاد, الأمر الذي أدى إلى تبني جملة من الإصلاحات و التغييرات التي تهدف إلى تحقيق البرامج المسطرة لسيرورة الدورة الاقتصادية, كما أن من أهداف الإصلاحات تحقيق العدالة في المجتمع و المساهمة في النفقات العمومية, و من أجل الوصول إلى هذه العدالة الاجتماعية حرص المشرع على إخضاع رواتب و أجور الموظفين لنظام الاقتطاع والضرائب, وتكمن الإجابة عن التساؤل حول العلاقة بين موضوع بحثنا المتعلق بالحقوق المالية للموظف ونظام الاقتطاع و الضرائب في كون أن المشرع أراد تحقيق العدالة الاجتماعية بين المواطنين من خلال فرض نظام الضريبة على الدخل من جهة و من جهة أخرى كي يعزز الحماية الاجتماعية لفئة العمال و الموظفين إذ أن كل تامين أو منحة يقابلها اقتطاع, ولما كان الأمر كذلك ارتأينا أن ندرج هذا العنصر في موضوع دراستنا من خلال هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين:

ندرس من خلال **المطلب الأول** مختلف الاقتطاعات و الضرائب الواقعة على الراتب ولواقه و ندرس من خلال **المطلب الثاني** الإعفاءات الضريبية الواردة على الحقوق المالية المرتبطة بنظام الأجور و الرواتب.

المطلب الأول: الأعباء المالية الواردة على الراتب وملحقاته

بعد تحديد العناصر المكونة للأجر تقوم المؤسسة باقتطاعات من الأجرة فمنها المفروضة قانونا ومنها التي يرغب المستخدمون فيها لقاء الحصول على امتيازات بالإضافة إلى ذلك تتحمل المؤسسة أعباء تتعلق بأجور مستخدميها, وبعد تحديد و حساب كل هذه

¹¹¹ هاشم خرفي, المرجع السابق, ص 253.

العناصر تأتي إلى إعداد كشف الأجرة ليظهر في الأخير الرصيد الصافي الذي يتقاضاه المستخدم والذي تتحمله المؤسسة والتي يجب أن تظهر من خلالها هذه الأعباء وذلك عن طريق التسجيل المحاسبي , هذا الأخير الذي يظهر الاقتطاعات و الضرائب الواقعة على مرتبات و أجور الموظفين بالتفصيل فيتبين لنا بأنها تنقسم بدورها إلى قسمين: اقتطاعات إجبارية و اقتطاعات اختيارية سنوضحها فيما يلي:

الفرع الأول: الاقتطاعات الإجبارية

1- الضريبة على الدخل الإجمالي

هي عبارة عن مبلغ مالي يقطع من رواتب الموظفين مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، و يحدد مقدار هذا الاقتطاع بجدول يحتوي على فئات الأجر الإجمالي ومقدار الاقتطاع و يعفى من هذا الاقتطاع ذوي الأجور الضعيفة، كما يستفيد الشخص الأعزب من تخفيض يصل إلى 10 % من الضريبة بشرط أن لا يقل التخفيض عن 1200 دج ولا يزيد عن 6000 دج أما المتزوج فيستفيد من تخفيض نسبته 30% بشرط ألا يقل عن 250 دج وأن لا يزيد عن 1300 دج شهري،¹¹² و تمتاز الضرائب على الدخل الإجمالي بالخصائص التالية:

* أنها ضريبة مباشرة

* ضريبة شهرية التحصيل، تتميز بالدورية و الثبات و الانتظام.

* ضريبة تقطع من المنبع، بمعنى أنه يتم اقتطاعها من أجور و رواتب الموظفين

قبل أن تصرف إليهم.

و لتحديد الدخل المشكل لوعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء يتعين الأخذ في الحسبان كلا من:

¹¹² جاودي حورية، المذكرة السابق ذكرها، ص: 167.

- الأجرة الأساسية.

- التعويضات المختلفة باستثناء التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية والتعويضات الخاصة بمصاريف النقل أو تأدية المهام.

- التعويضات عن الساعات الإضافية و ساعات الاستخلاف و الاستدراك.

- منح الخدمة الدائمة, الضرر, الخدمة بالمناوبة, إضافات الدخل, منح المردودية (الفردية و الجماعية), التعويض عن المخاطر, المنح و العمولات الممنوحة في إطار عمل مأجور.¹¹³

إضافة إلى ما سبق فهناك بعض العلاوات و المنح التي لم نأتي على ذكرها سابقا, تعد وعاء للضريبة على الدخل الإجمالي وهي:

***منحة الانتداب:** ويتحصل عليها العامل عند مزاولته لمنصب عمل أعلى درجة من منصبه الحقيقي دون ترسيم على أساس نسبة معينة من الأجر الأساسي للمنصب الجديد وهي خاضعة للاقتطاع على الدخل.

***منحة الصندوق:** وهي منحة يستفيد منها أمين الصندوق او العامل المكلف بمسك صندوق المؤسسة و إجراء التعاملات النقدية و هكذا يتحمل مسؤولية مسكه للصندوق وتخضع هذه المنحة كسابقتها للاقتطاع الضريبي على الدخل.

***منحة الاختراع و التجديد:** هي منحة يستفيد منها كل عامل ابتكر أسلوبا أو خطة

أو وسيلة جديدة تساهم في تحقيق نتائج قياسية لصالح المؤسسة, وتخضع هذه المنحة بدورها للاقتطاع الضريبي على الدخل.

¹¹³ الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب : <http://www.mfdgi.gov.dz> مقال بعنوان الضريبة على الدخل

الإجمالي, المرتبات و الأجور, ت د: 2017/04/25.

***منحة المسؤولية:** يتحمل العمال عدة مسؤوليات مباشرة و مختلفة و بالمقابل يتحصلون على منحة كل حسب درجته من المسؤولية و الأهمية و ليس لها علاقة بمنصب العمل الذي يزاوله, وتخضع هذه المنحة بدورها للاقتطاع الضريبي على الدخل.

و يحسب الاقتطاع من خلال تطبيقه على المبالغ الخاضعة للضريبة ضمن الجدول الشهري المنصوص عليه فيما يخص الأجور وتخضع خلال كل دفع يتم من طرف المستخدم أو المدين بالراتب, وتحدد نسبة الاقتطاع بـ 10 % فيما يخص:

- علاوات المردودية و المكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية, بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين.
- المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الأساسي كإجراء نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة, وكذا المبالغ المسددة للأشخاص الذين يمارسون نشاط ظرفي ذي طابع فكري.
- الاستدراكات التي تخص الأجور و التعويضات و المكافآت و المنح المذكورة أعلاه.

يستثنى تطبيق معدل 10 % ربح التخفيض على الضريبة المنصوص عليها لفائدة الأجراء أو أصحاب المعاشات.

و أما تسديد الاقتطاع فيكون شهريا حيث يجب على الهيئات المستخدمة أن تدفع هذه الاقتطاعات خلال العشرون (20) يوما الأولى للشهر الموالي لدى صندوق قابض الضرائب, وق يكون تسديد هذه الاقتطاعات ثلاثيا بان تدفع المستحقات خلال العشرون (20) يوما من كل ثلاثي بالنسبة للثلاثي المنصرم.¹¹⁴

2- اقتطاعات الضمان الاجتماعي

تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي أمرا إجباريا تخضع له رواتب و أجور الموظفين, ولا يقتصر الأمر على الرواتب الأساسية للموظفين فقط بل يخضع كل مبلغ مالي إضافي

¹¹⁴ الموقع السابق ذكره, المقال السابق, ت د: 2017/04/25.

للدخل مقابل أداء و تنفيذ عمل ما للاشتراك في الضمان الاجتماعي, و التي نذكر بعضا منها على سبيل المثال:

* تعويض الساعات الإضافية.

* تعويض الخبرة المهنية.

* تعويض الضرر و المخاطر.

* منحة المردودية الفردية.

* منحة المردودية الجماعية.

* منحة المجاهدين و ذوي الحقوق.

واستثنى المشرع بعض العناصر المكونة للدخل و المتمثلة في:

* المنح و التعويضات عن مصاريف النقل و المهمات.

* المنح العائلية.

كما أن المشرع الجزائري يخضع أصحاب العمل و كذا المؤسسات العمومية و لجان

الخدمات الاجتماعية لاقتطاعات الضمان الاجتماعي بنسب معينة¹¹⁵ نبينها كما يلي:

أ / نسبة اشتراك صاحب العمل او الهيئة المستخدمة:

• التأمين الاجتماعي: 12,5 %

• حوادث العمل و الأمراض المهنية: 12,25 %

• التقاعد: 9,5 %

• التأمين على البطالة: 12,25 %

• التقاعد النسبي: 0,5 %

فيكون مجموع اشتراكه كما يلي: 25 %

¹¹⁵ جاودي حورية, المذكرة السابق ذكرها, ص: 169.

ب/ نسبة اشتراك العامل او الموظف:

- التأمين الاجتماعي: 1,5 %
- حوادث العمل و الأمراض المهنية: /
- التقاعد: 6,5 %
- التأمين على البطالة: 0,5 %
- التقاعد النسبي: 0,5 %
- فيكون مجموع اشتراكه كما يلي: 9 %

ج/ نسبة اشتراك لجان الخدمات الاجتماعية:

- التأمين الاجتماعي: /
- حوادث العمل و الأمراض المهنية: /
- التقاعد: /
- التأمين على البطالة: /
- التقاعد النسبي: 0,5 %
- فيكون مجموع اشتراكه كما يلي: 0,5 %¹¹⁶

مما سبق نستنتج أن المشرع جعل اقتطاع الضمان الاجتماعي أمراً إجبارياً حتى تتمكن أكبر شريحة من المواطنين من التمتع بقدر من الأمان لمواجهة بعض المخاطر التي قد تواجهها، و يكفل الضمان الاجتماعي إعانات التقاعد و التأمينات التالية:

* **التأمين على الأمراض:** و يشمل هذا التأمين التكفل بالموظف و أسرته في حالة إصابته بالمرض إلى غاية شفائه النهائي، وفي حالة توقفه عن العمل (بأمر من الطبيب المعالج) لمدة أسبوعين كاملين بسبب المرض فإنه يحظى بتعويض 50 % من أجره الصافي، وابتداءً من الأسبوع الثالث إلى غاية شفاؤه يكون التعويض بنسبة 100 % إضافة إلى تكفل الصندوق بمصاريف علاج أسرة الموظف حال إصابتهم بالمرض.

* **التأمين على الولادة:** و يشمل التكفل بمصاريف الحمل و أيضا أجرة المدة التي توقفت فيها الموظفة عن العمل بسبب الولادة.

* **التأمين على العجز:** ويشمل التكفل بالموظف عند إصابته بعجز دائم يمنعه من مزاوله العمل نهائيا قبل بلوغه سن التقاعد.

* **التأمين على الوفاة:** يمكن هذا التأمين ذوي حقوق الموظف المتوفي من الاستفادة من منحة الوفاة و المقدرة باجرة سنة كاملة على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه المتوفي على أن تدفع إلى مستحقيها دفعة واحدة.

* **حوادث العمل و الأمراض المهنية:** ويشمل هذا التأمين كافة الحوادث التي قد يتعرض لها الموظف خلال قيامه بعمله أو بمناسبة تأديته لمهامه داخل أو خارج مكان العمل, و كذلك يشمل هذا التأمين الأمراض التي الناتجة عن المهنة كالتفاعلات و ترسبات المواد أو الروائح المسببة للأمراض.

التأمين على البطالة: وهو تأمين لفائدة من يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية أو غير ذلك.

الفرع الثاني: الاقتطاعات الاختيارية

إضافة إلى الاقتطاعات الإجبارية التي يخضع لها الدخل فهناك بعض الاشتراكات التي يرغب المستخدمون فيها لقاء الحصول على بعض الامتيازات مثل **الاشتراك في التعاضديات الاجتماعية**, وهو ما أكده القانون 90-33 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية¹¹⁷, حيث يمكن لأي موظف تابع لقطاع التربية الانضمام الى التعاضدية عند إبداء الرغبة في ذلك عن طريق ملأ استمارة الانخراط.

¹¹⁷ القانون 90-33 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية, ج ر ج ج عدد (56) المؤرخة في 26 ديسمبر 1990.

المطلب الثاني: الإعفاءات الضريبية الواردة على الراتب وملحقاته

يستثنى من الضريبة على الدخل كلا من:

- المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل: منحة الأجر الوحيد، منحة الأمومة.
- التعويضات المؤقتة و الربوع المدفوعة لضحايا حوادث العمل والتعويضات الخاصة بمصاريف النقل أو تأدية المهام.
- المعاشات المخصصة للمجاهدين و أرامل شهداء حرب التحرير الوطنية.
- الربوع العمومية المدفوعة كتعويضات عن الضرر و الممنوحة بمقتضى حكم قضائي قصد تعويض ضرر جسماني نتج عنه عجز دائم و كلي الزم المتضرر الاستعانة بالغير قصد تأدية وظائفه العادية في الحياة.
- التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية و المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية نتيجة لحكم قضائي و الأجور و المكافآت الأخرى الممنوحة في إطار برامج تشغيل الشباب، و أجور العمال المعاقين حركيا أو ذهنيا أو المكفوفين و الصم البكم الذين يقل دخلهم الشهري عن 12,000,00 دينار جزائري.
- يعفى من الضريبة على الدخل منح البطالة و التعويضات و المنح المدفوعة تحت أي شكل من الأشكال من قبل الدولة و الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين و المراسيم المتعلقة بالمساعدة و التأمين.
- و يعفى من هذه الضريبة كل الأشخاص الأجانب الذين يعملون بالجزائر قصد تقديم مساعدة بصفة تطوعية منصوص عليها في اتفاق دولي.¹¹⁸

¹¹⁸ جاودي حورية، المذكرة السابق ذكرها، ص: 166-167.

خاتمة الفصل الثاني

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج بأنه يحق للموظف العمومي إضافة إلى حقه في المرتب أن يتقاضى جملة من الحقوق المالية الأخرى و المتمثلة في التعويضات ، المنح و العلاوات ، وذلك لعدة اعتبارات مرتبطة بطبيعة العمل أو بالموقع الجغرافي للعمل أو بالموظف و كفاءته، أو لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية أراد المشرع معالجتها ويتجلى ذلك من خلال محاولاته العديدة لإضفاء طابع توحيدي يحكم سياسة الرواتب و الأجور وتحقيق التوازن في هذا المجال بين القطاع الاقتصادي و القطاع الإداري.

كما تبين لنا من خلال معالجة هذا الفصل أن المشرع الجزائري ومنذ الاستقلال قد سعى جاهدا لتصحيح و تطوير نظام متعلق بالرواتب و الأجور وما يتبعها من إضافات مالية و يظهر ذلك في الترسانة القانونية المنظمة لهذه الامتيازات و التي مست تقريبا كافة المجالات المتعلقة بالتوظيف و كافة الأسلاك و المناصب الوظيفية.

ورغم هذه الوفرة في النصوص القانونية المعالجة للمنح و العلاوات و التعويضات إلا أننا لمسنا الركود و الجمود في القيمة النقدية التي تمثل كل واحدة منها حيث أنها لا تعبر بأي شكل من الأشكال على الواقع المعيشي للموظف ولا توفر له إطلاقا حاجياته في ظل هذا الغلاء الفاحش و التدهور الاقتصادي للبلاد.

ومن خلال دراستنا لهذا الفصل تبين لنا أن المشرع قد اخضع الحقوق المالية للموظف - الراتب و مشتقاته - لنظام الاقتطاع الضريبي، وجملة من الاشتراكات التي تهدف لتحقيق الحماية الاجتماعية (الإلزامية و الاختيارية) الأمر الذي أثقل كاهله وزاد من أعباءه المادية و اثر على وضعيته الاقتصادية بشكل سيء.

خاتمة

من خلال ما تعرضنا له في هذا البحث المبسط عرفنا الموظف وبيننا حقوقه المختلفة مركزين على الحق المالي الاساسي والمتمثل في الراتب ثم التفصيل في ملحقاته من علاوات ومنح وتعويضات مرتبطة به ، ونستنتج من ذلك مايلي :

* ان السلطات العمومية كفلت عنصر الاستقرار للموظف العمومي بموجب اجراء الترسيم وبالتالي ضمان استقرار وديمومة المرفق العام.

* أن المشرع الجزائري ومنذ الاستقلال قد سعى جاهدا لتصحيح و تطوير نظام متعلق بالرواتب و الأجور وما يتبعها من إضافات مالية ويظهر ذلك في الترسنة القانونية المنظمة لهذه الامتيازات و التي مست تقريبا كافة المجالات المتعلقة بالتوظيف و كافة الأسلاك و المناصب الوظيفية .

*من خلال التعديلات في الرتب والتصنيفات المستحدثة وعملية الادمج الاخيرة التي جاء بها المشرع الجزائري خاصة تعديل المرسوم التنفيذي المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة بموجب لمرسوم التنفيذي 16-280 حاول تصحيح الخلل الذي كان واردا في قانون الاسلاك المشتركة القديم .

*حاول قانون لأسلاك المشتركة الجديد تفعيل وتكريس المرسوم التنفيذي 14-266 حيث رتب اثرا ماليا معتبرا في أجور الموظفين المنتمين لهذه الاسلاك وبذلك فتح المسار المهني للمنتمين لبعض الاسلاك واستحداث رتب جديدة .

*حاول المشرع من خلال جملة من التعديلات خلق نوع من الانسجام في المرتبات محاولا تقريبها بالقطاع الاقتصادي .

*نظام المرتبات في الوظيفة العمومية يختلف عن نظام الاجور في القطاع الخاص كونه لا يخضع لقانون العرض والطلب ، وبكونه مرتبط بعدة عوامل تحيط بتكوينه منها ما يتعلق بضرورة التحكم في توازنات الميزانية ، ومنافسة القطاع الاقتصادي والتجاري ومواجهة التحديات المتعلقة به.

*ان القيمة التي تحددها السلطات العمومية بناء على عدة معايير وبصفة موحدة لسائر الموظفين فقدت هذه الصفة اثر الزيادات الجزافية التي قررت في السنوات الاخيرة.

* حدة المنافسة بين القطاع التجاري والاقتصادي والقطاع العام في مجال المرتبات ولواحقها خلف عدة نتائج من بينها اضعاف مركز الوظيفة العامة والهجرة للقطاع الاقتصادي .

*لا يمكن فصل نظام المرتبات في الوظيفة العمومية على السياسة العامة للدولة كإعادة توزيع الدخل والدور الترشيدي للتوفيق بين عصرنه الادارة والحفاظ على مصداقيتها وخلق توازنات داخل المجتمع .

من خلال النتائج المتوصل اليها نطرح جملة من التوصيات تتمثل في :

*ضرورة السهر على خلق انسجام بين الحد الادنى والأقصى للزيادة الاستدلالية في الرتب الواحدة داخل القطاع العمومي .

*ضرورة التقييد بمبدأ التدرج في صنف من الوظائف التي تتضمن نفس الاعمال ونفس المستوى من المسؤولية وبالتالي نفس مستوى الاجر.

*كما لا ننسى ضرورة اللجوء للمحفزات المالية الاكثر نجاعة للرفع من مستوى اداء الموظف وتحفيزه .

وللإجابة على الاشكال المطروح في المقدمة يمكن القول :

*ان المشرع الجزائري يسعى جاهدا لتحقيق التوازن بين العنصر البشري والمتمثل في الموظف من جهة وبين الادارة من جهة أخرى ويتجلى ذلك من خلال معالجته لهذا الموضوع ضمن مجموعة لا يستهان بها من التشريعات والقوانين.

*حاول المشرع بذلك تصحيح الخلل في نظام الاجور الوارد فيها ، وخلق انسجام بينه وبين نظيره في القطاع الاقتصادي وتقريبه منه .

*نمو الراتب ضعيف في الصنف الواحد ، وهو ليس بالمؤشر الذي يرضي طموحات الموظف ولا يلبي احتياجات المعيشة المتطورة ، اذ لا يعتبر محفزا قويا داخل الوظيفة .

*رڤود وجمود القيمة النقدية التي تمثل المنح والعلاوات والتعويضات، اذ اصبحت قيمة شبه رمزية ، لا يعبر بأي شكل من الاشكال على الواقع المعيشي للموظف ولا يوفر له اطلاقا حاجياته في ظل هذا الغلاء الفاحش والتدهور الاقتصادي للبلاد.

رغم محاولتنا الجاهدة ليكون هذا العمل كاملا ، إلا انه يبقى عملا يحتمل النقصان .

المصادر قائمة
والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

اولا: المصادر

أ/ الدساتير

- دستور الدولة الجزائرية لسنة 1963 ، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، جريدة رسمية رقم 64 . لسنة 1963.
- دستور الدولة الجزائرية لسنة 1976 الصادر بالأمر 76 / 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، جريدة رسمية رقم 94 المؤرخة، في 24 نوفمبر 1976 .
- دستور الدولة الجزائرية لسنة 1989 ، المؤرخ في 23 فيفري 1989 الصادر بموجب الامر 18/89، جريدة رسمية رقم 09 المؤرخة في 01 مارس 1989 .
- دستور الدولة الجزائرية لسنة 1996 ، المؤرخ في 23 فيفري 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 435/96، جريدة رسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
- دستور الدولة الجزائرية لسنة 2016، المؤرخ في 06 مارس 2016، الصادر بموجب القانون 01/16، جريدة رسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

ب / القوانين و الأوامر

- الأمر 66-133 ، القانون الأساسي العام للوظيفة ، المؤرخ في 02 جوان 1966، جريدة رسمية رقم 46 مؤرخة في 08 جويلية 1966 .
- الأمر 71-79 ، المتضمن قانون الجمعيات ، المؤرخ في 03/12/1971، جريدة رسمية رقم 105 بتاريخ 24/12/1971.
- القانون 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، جريدة رسمية عدد(32)، مؤرخة في 08 اوت 1978.

- القانون 85-03 المؤرخ في 05 جانفي 1985, يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور, جريدة رسمية عدد(02) المؤرخة في 06 جانفي 1985.
- القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، جريدة رسمية رقم 06 سنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية رقم 68 .
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية رقم 06 مؤرخة في 07 فبراير 1990.
- القانون 90-33 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية, جريدة رسمية عدد (56) المؤرخة في 26 ديسمبر 1990.
- القانون 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، الصادرة في 20 فبراير 2006 ، العدد 46 ، سنة ، 2006 .
- الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مؤرخ في 15 جويلية 2006 ، جريدة رسمية رقم 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006.

ج/ المراسيم

- المرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية, جريدة رسمية عدد (26), المؤرخة في 26 مارس 1965.
- المرسوم رقم 80-118 المؤرخ في 12/04/1980 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور ويحدد سيرها وعملها . جريدة رسمية رقم 16 المؤرخة في 15 افريل 1980.
- المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي, جريدة رسمية عدد(05) المؤرخة في 03 فيفري 1981.

- المرسوم 57-81 المؤرخ في 28 مارس 1981 يحدد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة و شروطه, جريدة رسمية عدد(13) المؤرخة في 31 مارس 1981.
- المرسوم 58-81 المؤرخ في 28 مارس 1981 يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره, جريدة رسمية عدد (13), المؤرخة في 31 مارس 1981.
- المرسوم 179-82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها, جريدة رسمية عدد (20) المؤرخة في 18 ماي 1982.
- المرسوم 303-82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية, جريدة رسمية عدد(37) المؤرخة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.
- المرسوم رقم 356-82 مؤرخ في 20 نوفمبر 1982 المتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل ، جريدة رسمية رقم 47 مؤرخة في 32 نوفمبر 1982 .
- المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن للقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985 .
- المرسوم 03-85 المؤرخ في 05/01/1985 المحدد للسلم الوطني للأجور جريدة رسمية رقم 02 المؤرخة في 06 جانفي 1985 .
- المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية رقم 61, المؤرخة في 2007/09/30.
- المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 , يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين حقوقهم و واجباتهم و العناصر المكونة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم, جريدة رسمية عدد61, المؤرخة في 2007/09/30.

- المرسوم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي 07-304 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، جريدة رسمية عدد 58 المؤرخة في 01 أكتوبر 2014.
- المرسوم التنفيذي 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن كفيات حساب تعويض المنطقة الجغرافية، المعدل و المتمم، جريدة رسمية عدد (20) المؤرخة في 16 مايو 1982.
- المرسوم التنفيذي 90-194 المؤرخ في 23 جوان 1990 يحدد علاوات المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد(26)، الصادرة في 27 جوان 1990.
- المرسوم التنفيذي 90-365 المؤرخ في 10 نوفمبر 1990 يحدد شروط تعويض الإنتاج العلمي و التربوي الذي يتقاضاه الأساتذة التابعون لوزارة الجامعات، جريدة رسمية عدد (50) مؤرخة في 21 نوفمبر 1990.
- المرسوم التنفيذي 91-387 المؤرخ في 16 أكتوبر 1991 والمتضمن إنشاء علاوات لصالح الموظفين و الأعوان الممارسين لوظائف سامية في الدولة الجزائرية جريدة رسمية عدد(50) المؤرخة في 21 أكتوبر 1991.
- المرسوم التنفيذي 91-388 المؤرخ في 16 أكتوبر 1991 والمتضمن إنشاء علاوات لصالح الموظفين و الأعوان الممارسين لوظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية عدد(50)، المؤرخة في 21 أكتوبر 1991.
- المرسوم التنفيذي 91-516 المؤرخ في 22 ديسمبر 1991 يتضمن تأسيس تعويض عن تحسين أداء في قطاع التجهيز و السكن، جريدة رسمية عدد (68)، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- المرسوم التنفيذي 91-529 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 المتضمن رفع أجور الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد(69)، المؤرخة في 28 ديسمبر 1991.

- المرسوم التنفيذي 92-49 المؤرخ في 12 فبراير المتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة أساتذة التعليم و التكوين العالين, جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 19 فبراير 1992.
- المرسوم التنفيذي 94-91 المؤرخ في 10 ابريل 1994 يحدد كفيات تعويض ضحايا أعمال الإرهاب و شروطه و سير صندوق التعويض, جريدة رسمية عدد(22) , المؤرخة في 18 ابريل 1994.
- المرسوم التنفيذي 03-496 المؤرخ في 21 ديسمبر 2003 و يخص هذا التعويض لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية لقطاع التربية موظفي المصالح الاقتصادية التابعين للقطاعات المكلفة بالتكوين المهني و الشباب و الرياضة والشؤون الاجتماعية, جريدة رسمية عدد(81), مؤرخة في 24 ديسمبر 2003.
- المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب, جريدة رسمية عدد (03) المؤرخة في 20 جانفي 2008.
- المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 , يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية, جريدة رسمية عدد (03) المؤرخة في 20 جانفي 2008.
- المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 19 صفر 1429 الموافق لـ 26 فيفري 2008 و المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية, المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي 15-176 المؤرخ في رمضان 1436 الموافق لـ 06 يوليو 2015.
- المرسوم التنفيذي 10-78 المؤرخ في 24 فيفري 2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية, جريدة رسمية عدد(14) المؤرخة في 25 فيفري 2010.
- المرسوم التنفيذي 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى الموافق لـ 13 ماي 2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية, جريدة رسمية عدد(32), الصادرة في 16 ماي 2010.

- المرسوم التنفيذي 10-135 المؤرخ في 13 ماي 2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، جريدة رسمية عدد(32) المؤرخة في 16 ماي 2010.
- المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، جريدة رسمية عدد(32) المؤرخة في 16 ماي 2010.
- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة جريدة رسمية رقم 66 .

د/ التعليمات و المراسلات

- التعليمات رقم 01 المؤرخة في 05 جانفي 2017 المحددة لكيفية تطبيق احكام المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية .
- المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للميزانية رقم: 4284، المؤرخة في 07 سبتمبر 2014.

هـ/ الأحكام و الاجتهادات القضائية

- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف: 1847 الصادر بتاريخ: 2004/06/15.
- قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، ملف: 328 الصادر بتاريخ: 2000/05/22، مجلة مجلس الدولة العدد: 05.

ثانياً: المراجع

أ/ الكتب

- أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1986 .
- بوخالفة غريب ، شرح قانون الوظيفة العمومية ، الطبعة 1، مطبعة اقرأ قسنطينة ، الجزائر، سنة 2013 .
- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، د ط ، مطبعة قالمة ، الجزائر ، سنة 1995.
- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، طبعة 2010 ، دار الهدى للنشر و الطباعة، الجزائر، 2010
- سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، سنة 2007.
- عمار عوابدي، دروس في القانون الاداري، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1973 .
- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2015 .
- عبيدي الشافعي، قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، د ط، دارالهدى للنشر، عين مليلة،الجزائر، سنة 2008.
- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الاول، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة ، د س.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984 .
- مولود ديدان ، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا ، د ط ، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء الجزائر ، سنة 2008.
- محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الاداري ، د ط ، دار الثقافة للتوزيع والنشر، الاردن، 2013

- نواف كنعان ، القانون الاداري ، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، سنة 2009

- هاشم خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2012 .
ب/ الرسائل و الاطروحات

- جاودي حورية, تسيير الأجور في الجزائر دراسة حالة الديوان الوطني للسقي و صرف المياه onid, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع التحليل الاقتصادي, جامعة الجزائر, 2006-2007.

- مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر , تخصص تنظيم إداري، بسكرة ، 2014.

ب/ المواقع الالكترونية

- الموقع الرسمي للمديرية العامة للضرائب: <http://www.mfdgi.gov.dz>

فهرس
المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
01	مقدمة
05	الفصل الاول : ماهية الراتب كحق من حقوق الموظف
06	المبحث الأول : ماهية الموظف
06	المطلب الأول : مفهوم الموظف
06	الفرع الاول: تعريف الموظف
11	الفرع الثاني : التمييز بين الموظف والعون المتعاقد
12	المطلب الثاني : حقوق الموظف المالية والمعنوية
12	الفرع الاول : الحقوق المرتبطة بالمنصب
13	الفرع الثاني : الحقوق المرتبطة بالمسارات المهنية
13	الفرع الثالث : الحقوق المرتبطة بالمهنة
16	المبحث الثاني : الحق المالي الاساسي للموظف العمومي
16	المطلب الأول: مفهوم الراتب
16	الفرع الاول : تعريف الراتب
18	الفرع الثاني :تحديد الراتب
26	الفرع الثالث : استحقاق الراتب
28	المطلب الثاني : النظام القانوني للمرتبات في الجزائر
29	الفرع الاول : الخصائص المميزة لنظام المرتبات

32	الفرع الثاني : تطور نظام المرتبات في الجزائر
38	المطلب الثالث : الحماية القانونية للمرتبات
41	الفصل الثاني: الحقوق المالية المرتبطة بالراتب
42	المبحث الأول : ملحقات الراتب
42	المطلب الأول : العلاوات والمنح
43	الفرع الاول: تعريف العلاوة والمنحة
44	الفرع الثاني : أنواع العلاوات والمنح
55	المطلب الثاني : التعويضات
56	الفرع الاول : تعريف التعويضات
57	الفرع الثاني : أنواع التعويضات
62	المبحث الثاني : الاقتطاعات والأعباء الأجرية
62	المطلب الأول: الأعباء المالية الواقعة على الراتب وملحقاته
63	الفرع الاول : الاقتطاعات الاجبارية
68	الفرع الثاني : الاقتطاعات الاختيارية
68	المطلب الثاني : الإعفاءات الضريبية
71	الخاتمة
73	الملاحق
76	قائمة المصادر و المراجع
84	فهرس المحتويات

فهرس الجداول

الصفحة	رقم الجدول
23	الجدول رقم 01 المتضمن تصنيف شعبة الادارة العامة
23	الجدول رقم 02 المتضمن تصنيف شعبة الترجمة - الترجمة الفورية-
24	الجدول رقم 03 المتضمن تصنيف شعبة الاعلام الالي
24	الجدول رقم 04 المتضمن تصنيف شعبة الاحصائيات
25	الجدول رقم 05 المتضمن تصنيف شعبة الوثائق والمحفوظات
25	الجدول رقم 06 المتضمن تصنيف شعبة شعبة المخبر والصيانة