

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئيس الحكومة

تعليمية رقم 7 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007،  
تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم

إلى

السيدات والسادة أعضاء الحكومة

السيدة والسادة الولاة

تطبيقا للمواد 8 و 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

وتهدف هذه التعليمية إلى توضيح كفاءات تطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم وكذا إدماجهم وإعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

## 1- شبكة مستويات التأهيل:

طبقا للمادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب، كما هو مثبت بالمؤهلات والشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم والتكوين.

وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر (17) صنفا وسبعة (7) أقسام فرعية "خارج الصنف" توافق مختلف مستويات التأهيل.

إن تقسيم الشبكة إلى أربع (4) مجموعات أ، ب، ج، د الموافقة لمستويات التأهيل الرئيسية تكون على الشكل الآتي:

- المجموعة (د)، التنفيذ، وتوافق الأصناف من الأول (1) إلى السادس (6). وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي، المكتملة، عند الاقتضاء بتكوين مهني،

- المجموعة (ج)، التحكم، وتوافق الصنفين السابع (7) والثامن (8). وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم والتكوين للسنة الثالثة من التعليم الثانوي وشهادة البكالوريا،

- المجموعة (ب)، التطبيق، وتوافق الصنفين التاسع (9) والعاشر (10). وهذه المجموعة مخصصة لمستويات البكالوريا زائد سنتين من التكوين كاملتين، أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا زائد ثلاث سنوات من التكوين،

- المجموعة (أ)، التصميم والبحث أو الدراسات، وتوافق الأصناف من الحادي عشر (11) إلى السابع عشر (17) وكذا الأقسام الفرعية السبعة (7) خارج الصنف. وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين المعادلة لشهادة الليسانس على الأقل.

وفيما يخص الأقسام السبعة (7) خارج الصنف، فهي توافق مستويات تأهيل الماجستير، وشهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) ، والدكتوراه، ودكتوراه الدولة، ودكتوراه الدولة في العلوم الطبية (DESM) والتأهيل الجامعي.

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين.
	8	* السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين. * البكالوريا. * شهادة تقنى.
	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.

<p>* شهادة تقنى سام.  * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية.  * البكالوريا+36 شهرا من التكوين.</p>	10	ب
<p>* ليسانس.  * ليسانس نظام "ل م د" (LMD).  * شهادة الدراسات العليا (DES).</p>	11	
<p>* شهادة المدرسة الوطنية الإدارة.</p>	12	
<p>* البكالوريا+5 سنوات من التكوين العالي.  * ماستر نظام "ل م د" (LMD).  * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.</p>	13	
<p>* ماجستير.  * شهادة المدرسة الوطنية الإدارة (النظام الجديد).</p>	14	أ
<p>* صنف مخصص لرتب الترقية.</p>	15	
<p>* دكتورا في الطب العام.</p>	16	
<p>* صنف مخصص لرتب الترقية.</p>	17	
<p>* ماجستير(الالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي).  * دكتوراه.  * دكتوراه دولة.</p>	قسم فرعى 1	خارج الصنف
<p>* شهادات الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).</p>	قسم فرعى 2	
<p>* شهادات الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي .</p>	قسم فرعى 3	
<p>* قسم فرعى مخصص لرتب الترقية.</p>	قسم فرعى 4	
<p>* دكتوراه في العلم الطبية (MSDE).</p>	قسم فرعى 5	

* التأهيل الجامعي.	قسم فرعى 6		
* قسم فرعى مخصص لرتب الترقية	قسم فرعى 7		

## 2- الشبكة الاستدلالية للمرتبات:

إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكورة أعلاه، ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 3 منه.

وعليه، تشتمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمودية على رقم استدلاي أدنى ورقم استدلاي أقصى يوافقان، على التوالي، مستوى التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية.

ويندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية، إذن، بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر بـ 200 والرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر بـ 1480. ويتم التطور من صنف إلى صنف ومن مجموعة إلى مجموعة، ويهدف هذا التطور المزدوج إلى مكافأة الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل.

ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية العمودية الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى.

ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية الترقية في الدرجات في إطار اعتماد الأقدمية المهنية .

وتحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة و أربعين دينارا (45 دج طبقا  
للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة  
2007 والمذكور أعلاه.

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الترقيم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الألسني	الصف	التصنيف
التالية عشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة	السادسة عشرة	السابعة عشرة	الثامنة عشرة	التاسعة عشرة	العاشرة عشرة	الحادية عشرة عشرة			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	ج
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ب
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

### 3- كفاءات تصنيف الرتب في الشبكة الاستدلالية في إطار القوانين الأساسية الخاصة:

يتم تصنيف الرتب في إطار إعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة حسب مستوى التأهيل المطلوب (المؤهل، الشهادة، دورة التكوين).

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الرتب، وعلى الرغم من تساوي مستوى تأهيلها، لن يتم تصنيفها في نفس الصنف أو القسم الفرعي خارج الصنف من الشبكة الاستدلالية. وبالفعل، فإنه بالإضافة إلى المؤهلات والشهادات المسلمة من قطاعات التربية الوطنية، والتعليم العالي، والتكوين والتعليم المهنيين، يتم كذلك اعتماد دورات التكوين المتخصص المنصوص عليها بموجب القوانين الأساسية الخاصة في إطار تنظيم المسار المهني للموظفين.

كما يشكل نمط التوظيف للالتحاق بنفس الرتبة معياراً لتصنيف الرتب ضمن الشبكة الجديدة.

### 4- كفاءات إعادة التصنيف:

يعاد تصنيف الموظف ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات في الصنف الجديد لتصنيف رتبة الإدماج وفي الدرجة التي توافق الدرجة المكتسبة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007. وبطبيعة الحال، يحتفظ الموظف بالأقدمية المكتسبة في هذه الدرجة إلى غاية هذا التاريخ.

وعلى سبيل المثال، فإن موظفاً مصنفاً في الصنف 15 القسم 1 في الدرجة الخامسة الذي يكون بحوزته رصيد أقدمية يقدر بستة أشهر وخمسة عشر يوماً بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، يعاد تصنيفه ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، في صنف الترتيب الموافق لرتبة الإدماج و في الدرجة الخامسة. ويحتفظ بهذا الصدد، بنفس رصيد الأقدمية، أي ستة (6) أشهر وخمسة عشر (15) يوماً.



ومن جهة أخرى، فإنه لا بد من التوضيح بأن الموظف الذي بلغ الدرجة العاشرة (10) بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 ويستوفي شروط الأقدمية المطلوبة، يرقى حسب الحالة، إلى الدرجة 11 أو 12، طبقاً للتنظيم الساري المفعول.

غير أن الموظف الذي بلغ الدرجة العاشرة (10) بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 واحتفظ إلى غاية هذا التاريخ برصيد أقدمية يساوي على الأقل سبع (7) سنوات، يصنف في الدرجة 12.

ويعاد تصنيف شاغلي الوظائف العليا في الدولة أو المناصب العليا حسب المدة الدنيا.

#### 5- طريقة حساب الراتب:

طبقاً للمادة 119 من القانون الأساسي العام، يشتمل الراتب على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي،
- العلاوات والتعويضات.

#### 1.5- الراتب الرئيسي:

يحدد الراتب من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة. وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.

مثال عن حساب راتب موظف مصنف في الصنف 13 الدرجة 5:

يحدد الراتب كما يأتي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13: 578،
- الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة: 145،

- المرتب الأساسي:  $578 \times 45$  دج = 26010 دج
- الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة.

$$723 = 145 + 578$$

ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 723 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج أي  $45 \times 723 = 32535$  دج

**2.5- إدماج التعويض التكميلي للدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة في الراتب الرئيسي:**

في إطار اعتماد نسبة منسجمة بين الراتب الأساسي والنظام التعويضي، فقد نص المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، على إدماج التعويض التكميلي للدخل (ICR) وتعويض التبعة الخاصة (ISS) أو أي تعويض من نفس الطبيعة ضمن الراتب الأساسي. ويتمثل ذلك فيما يأتي:

- التعويض التكميلي،
- التعويض الخاص الإجمالي،
- تعويض الخدمة العمومية المحلية،
- تعويض البحوث الجمركية،
- تعويض أداء الخدمة المقرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 35-92 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 والمتضمن إنشاء تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية.
- ولقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي.

**3.5- كفاءات حساب العلاوات والتعويضات:**

ينبغي التوضيح بأن الأنظمة التعويضية المرتبطة بمختلف أسلاك الموظفين ستدخل عليها عملية إعادة الانسجام، بعد المصادقة على كل القوانين الأساسية الخاصة.

وعليه، سيتواصل دفع مختلف العلاوات والتعويضات بصفة انتقالية، حسب طريقة الحساب والوعاء المنصوص عليهما بموجب التنظيم المعمول به بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض مماثل.

وفي هذا السياق، فإن الموظفين الذين تم توظيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة سيستفيدون من نفس العلاوات والتعويضات المدفوعة إلى الموظفين من نفس الرتبة.

#### - مثال عن حساب علاوة المردودية:

تجدر الإشارة إلى أن العلاوات والتعويضات التي تضمن مكافأة المردودية والنجاعة سيتواصل دفعها على أساس تقييم مهني للموظف وحسب نفس المدة.

وعلى سبيل المثال، فإن حساب علاوة المردودية لموظف ينتمي إلى الأسلاك المشتركة، مصنف في الصنف 16 القسم 1 من الشبكة المنصوص عليها بموجب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في الدرجة الخامسة، يتم كما يأتي:

- نسبة علاوة المردودية: 30% من الراتب الرئيسي.

على اعتبار أن الموظف المعني قد حصل على علامة 20/20، فإنه يستفيد من النسبة القصوى للعلاوة، أي 30%.

ينتج مبلغ علاوة المردودية من حاصل ضرب الراتب الرئيسي للموظف، كم هو مقرر حسب جدول المرتبات لسنة 2001، في 30% أي:  $13304 \times 30\% = 3991$  دج

## 6- الفوارق السلبية الناتجة عن نقل بعض الرتب ضمن الشبكة الجديدة:

إن بعض الرتب التي استفادت من ترتيب أعلى في الأصل، ستظهر فوارق سلبية، نتيجة إعادة تصنيفها ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة للمرتبات، بالنظر إلى مستوى التأهيل المطلوب.

غير أنه، عملاً بمبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة، كما هو مبين في المادة 223 من القانون الأساسي العام، فإن أي فارق سلبي في الراتب الرئيسي يترتب على تصنيف أي رتبة ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة يتم التكفل به في المرتب الجديد، من خلال منح فارق في الدخل.

### 1.6- الفارق في الدخل:

إذا كان الراتب الرئيسي المدفوع قبل أول يناير سنة 2008، الذي يضاف إليه التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض آخر من نفس الطبيعة، أعلى من الرتب الشهري الخام الناتج عن إعادة التصنيف ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة، فإن الموظف المعني يمنح فارقاً في الدخل، يساوي مبلغه الفرق بين الراتبين.

ويضاف المبلغ الخام للفارق في الدخل إلى عناصر الراتب الجديد.

وتجدر الإشارة إلى أن الفارق السلبي في الدخل الذي يخول الحق في الاستفادة من الفارق في الدخل لا يتحدد إلا بعد استفاد الحق في الترقية في الدرجة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007.

ومن جهة أخرى، لا بد من الإشارة إلى استمرارية حساب فارق الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقاً لأحكام المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وينبغي حساب الراتب الذي يجب أخذه بعين الاعتبار عند المقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقاً لأحكام هذا المنشور.

## 2.6 - الزيادة في الدرجة:

يستفيد الموظف الذي يكون راتبه الجديد أقل من الراتب الذي كان يتقاضاه قبل أول يناير سنة 2008 أو يساويه، زيادة على ذلك، من مبلغ يعادل الترقية في درجتين في صنف تربيته، أي 10% من المرتب الأساسي.

ويخص هذا الإجراء أيضاً الموظف الذي يساوي راتبه الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ويستمر الموظف المعني في تفاضي الفارق ومبلغ قيمة الدرجتين إلى غاية نهاية النشاط.

لا يمكن تعديل المبالغ المكتسبة بعنوان الفارق في الدخل والترقية في درجتين، سواء من خلال تغيير التصنيف (الترقية) أو بزيادة النقطة الاستدلالية.

- مثال عن حساب راتب موظف في وضعية الفارق السلبي:
- حالة موظف مصنف في الصنف 10، القسم 1، الدرجة الخامسة.

**عناصر الراتب بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 التي يجب اعتمادها:**

1. الراتب الرئيسي في الدرجة الخامسة: 8722 دج
  2. التعويض التكميلي عن الدخل: 4970 دج
  3. تعويض التبعة الخاصة (30 % من المرتب الأساسي): 2093 دج
- المجموع = 1+2+3، أي: 15 785 دج (1)

**عناصر الراتب بتاريخ أول يناير سنة 2008 التي يجب اعتمادها:**

يتم حساب الراتب الجديد للموظف المعني الذي أعيد تصنيفه في الصنف 1، الدرجة الخامسة، كما يأتي:

- الراتب في الدرجة الخامسة: الرقم الاستدلالي للراتب x قيمة النقطة الاستدلالية:  $250 \times 45 = 11250$  دج (2)
- الفارق = (2) - (1):  $11250 - 15785$  أي -4535 دج

إن الفرق بين الراتب المدفوع بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 والراتب الواجب دفعه ابتداء من أول يناير سنة 2008، يظهر فارقا سلبيا قدره 4535 دج. وفي هذه الحالة يستفيد الموظف المعني من فارق في الدخل يساوي 4535 دج.

وزيادة على الفارق في الدخل، يستفيد الموظف المعني من مبلغ يساوي قيمة درجتين، أي 10 % من المرتب الأساسي، الذي يتم حسابه كما يأتي:

$$9000 \times 10 \% = 900 \text{ دج}$$

ويضاف إلى راتب الموظف المعني بالفارق السلبي مبلغ قدره 5435 دج، أي  $4535 \text{ دج} + 900 \text{ دج}$ .

ومن المعلوم أن الموظف المعني يستفيد من العلاوات والتعويضات التي يمكنه الاستفادة منها والتي يتم الاستمرار في حسابها طبقا للتنظيم المعمول به بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل والتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة، كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

**7- كفاءات الإدماج وإعادة التصنيف في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة:**

في إطار تطبيق القوانين الأساسية، يدمج الموظفون في الأسلاك والرتب المطابقة ابتداء من أول يناير سنة 2008.

وحرصا على ضمان جدية هذه العملية وتوفير أحسن الظروف لإدماج الموظفين في إطار الانتقال إلى النظام الجديد للرواتب، فإن لجانا وزارية مشتركة للإدماج على المستوى المركزي والمحلي تكلف بتطبيق إجراءات الإدماج وإعادة التصنيف.

### 1.7- لجان الإدماج:

يعد إدماج الموظفين وإعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الجديدة من اختصاص اللجان المنشأة لهذا الغرض.

تكلف لجنة الإدماج على المستوى المركزي بإجراء إدماج وإعادة تصنيف مجموع موظفي مختلف الدوائر الوزارية والهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الوطني. وتتشكل هذه اللجنة من:

- ممثل عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، رئيسا،
- المراقب المالي المختص،
- الممثل المؤهل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

وتكلف لجنة الإدماج على المستوى المحلي بإجراء إدماج وإعادة تصنيف مجموع موظفي المصالح غير الممركزة، والإدارات اللامركزية والمؤسسات العمومية المحلية. وتتشكل هذه اللجنة من:

- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية، رئيسا،
- المراقب المالي أو أمين الخزينة المختص، حسب الحالة،
- الممثل المؤهل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

### 2.7- إجراءات الإدماج:

عملا على ضمان إدماج وإعادة تصنيف مجموع الموظفين بعناية، فإن التدابير المرتبطة بذلك سيتم ترتيب عليها إعداد قرارات أو مقررات جماعية لكل رتبة.

وفي هذا الإطار، يجب على المؤسسات والإدارات المعنية أن تملأ الجداول الملحقة بنماذج القارات الجماعية للإدماج وإعادة التصنيف بالنسبة لمجموع تعداداتها، مهما تكن الوضعية القانونية الأساسية للموظف (الانتداب، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية.....).

ويجب ان ترفق هذه الجداول بالقرارات الإدارية التي تبين الوضعية الإدارية لكل موظف مقترح للإدماج و إعادة التصنيف.

ويقوم ممثل المصالح المركزية أو المحلية للمديرية العامة للوظيفة العمومية بإعداد محضر عن العملية. وترسل نسخة من المحضر ممضاة من جميع أعضاء اللجنة إلى المراقب المالي أو أمين الخزينة المختص، حسب الحالة، وكذا إلى الإدارة المعنية التي تقوم بإعداد مشاريع القرارات الجماعية للإدماج، حسب النماذج المرفقة في الملحق طبقاً لمحتوى محضر اللجنة.

وتبلغ القرارات الجماعية لإدماج موظفي المؤسسات والإدارات العمومية إلى مصالح الوظيفة العمومية، بعد إخضاعها للتأشيرة النظامية للمراقب المالي وإمضاء السلطة التي لها صلاحية التعيين، طبقاً للتنظيم المعمول به.

كما تبلغ مشاريع القرارات الجماعية لإدماج موظفي المؤسسات والإدارات العمومية التي لا تخضع لتأشيرة المراقب المالي لمفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليمياً، بعد إمضائها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

وفيما يخص الإدارة البلدية، فإن مشاريع القرارات الجماعية للإدماج تخضع للتأشيرة المسبقة لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية المختص إقليمياً.

تبلغ نسخة من القرار الجماعي للإدماج بعد إمضائها من طرف السلطة المخولة صلاحية التعيين، إلى مفتشية الوظيفة العمومية.



## 8- تسيير التعدادات المالية:

قد يترتب على المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تغيير في تسمية بعض الرتب.

وفي هذه الحالة، إذا أدمج موظف في رتبة جديدة تختلف تسميتها عن تسمية الرتبة الأصلية، تقوم لجنة الإدماج بتحويل المنصب المالي تلقائياً، كما هو منصوص عليه في دفتر الميزانية والمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية.

وتلحق قائمة المناصب المالية التي تم تحويلها بمحضر اللجنة المعنية.

## 9- التوظيف قبل المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة الجديدة:

في انتظار المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة، يستمر إجراء التوظيف طبقاً للتنظيم الساري المفعول وحسب أنماط التوزيع القانونية الأساسية الموافقة.

ويتم الترسيم عند نهاية فترة التربص وحسب الإجراءات التنظيمية السارية المفعول بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، تحت طائلة أحكام الإدماج المقررة بموجب القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

وفيما يخص المتربصين الذين لم يستكملوا فترة تربصهم عند تاريخ المصادقة على القانون الأساسي الخاص، فإنهم يدمجون بصفة متربصين ويعاد تصنيفهم في الرتبة المناسبة.

## 10- تاريخ سريان الشبكة الإستدلالية للموظفين والقوانين الأساسية الخاصة الجديدة:

يترتب على إجراءات إدماج الموظفين وإعادة تصنيفهم أثر مالي رجعي ابتداء من أول يناير سنة 2008، مهما يكن تاريخ المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة.

ونظرا إلى أهمية الإصلاحات التي تم الشروع فيها وانعكاساتها العميقة والحاسمة على مسار تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، أدعوكم إلى إيلاء عناية خاصة للتطبيق الناجع لجميع تدابير هذه التعليمات.

**رئيس الحكومة**

**عبد العزيز بخادم**



# ملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

.....

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق  
بإدماج الموظفين وإعادة ترتيبهم

.....إن

(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام  
1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام  
للووظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم .....المؤرخ في ..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص .....

- وبمقتضى التعليم رقم .....المؤرخة في ..... والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.

- وبناء على اقتراح من .....

### يقرر ما يأتي:

**المادة الأولى:** إن .....(تحديد الرتبة).....المذكورة أسمائهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون ويرسمون ويعاد ترتيبهم في الرتبة (ذكر رتبة الإدماج) ابتداء من أول يناير سنة 2008.

**المادة 2:** (ذكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).





# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

.....

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق  
بإدماج المتربصين وإعادة تصنيفهم

.....إن.

(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم ..... المؤرخ في ..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص .....

- وبمقتضى التعليم رقم ..... المؤرخة في ..... والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.

- وبناء على اقتراح من .....

يقرر ما يأتي:

**المادة الأولى:** إن .....(تحديد الرتبة).....المذكورة أسماؤهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون ويرسمون ويعاد ترتيبهم في الرتبة (ذكر رتبة الإدماج) ابتداء من أول يناير سنة 2008.

**المادة 2:** (ذكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).

الرتبة الأصلية.....  
الصنف/القسم.....  
رتبة الإدماج.....



## جدول إدماج المترشحين وإعادة تصنيفهم

ملاحظات	التصنيف الجديد		الوضعية في الرتبة الأصلية			الاسم واللقب	الرقم التسلسلي
	الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	تاريخ التصيب	تاريخ التعيين	مرجع التعيين		

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

.....

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق بإدماج الموظفين  
وإعادة ترتيبهم  
(العمال المهنيون وسائقو السيارات والحجاب)

إن.....  
(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم ..... المؤرخ في ..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص .....

- وبمقتضى التعليم رقم ..... المؤرخة في ..... والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.

- وبناء على اقتراح من .....

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن ..... (تحديد الرتبة)..... المذكورة أسماؤهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون ويرسمون ويعاد ترتيبهم في الرتبة (ذكر رتبة الإدماج) ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 2: (ذكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).



## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

.....

نموذج قرار (مقرر) جماعي يتعلق بإدماج المترشحين  
وإعادة ترتيبهم  
(العمال المهنيون وسائقو السيارات والحجاب)

.....إن.

(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام  
1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام  
للموظفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان  
عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية  
لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم ..... المؤرخ في ..... والمتضمن القانون  
الأساسي الخاص .....

- وبمقتضى التعليمات رقم ..... المؤرخة في ..... والمتعلقة بتطبيق  
النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.

- وبناء على اقتراح من .....

يقرر ما يأتي:

**المادة الأولى:** إن .....(تحديد الرتبة).....المذكورة أسماؤهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون ويعاد ترتيبهم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

**المادة 2:** (نكر السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر).

الرتبة.....  
التصنيف الحالي.....

الصف/القسم.....

**الجدول المتعلق بإعادة ترتيب المترشحين  
(العمال المهنيون وسائقى السيارات والحجاب)**

ملاحظات	التصنيف الجديد بعد إعادة الترتيب		الوضعية الحالية في الرتبة			منصب الشغل	الاسم واللقب	الرقم التسلسلي
	الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	تاريخ التنصيب	تاريخ التعيين	مرجع التعيين			