

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة المالية
المديرية الجهوية للميزانية عنابة
الرقابة المالية لدى ولاية أم البواقي

الوجيز في التدابير الموظفة العام

إعداد:

حمايزية سهام

[/http://www.mouwazaf-dz.com](http://www.mouwazaf-dz.com)

منتديات ملتقى الموظف الجزائري
جميع الحقوق محفوظة 2014

منتديات منتديات ملتقى الموظف الجزائري

إهداء

قبل الإهداء يجدر بي أن أتقدم بالشكر و الامتنان لصاحب المبادئ السامية السيد المراقب المالي لولاية أم البواقي الذي أتاح لنا فرصة البحث و الإبداع و سخر لنا جميع الوسائل المادية و البشرية للتطوير من قدراتنا المهنية، كما لا يفوتني أن أشيد بوقوف مفتشية الوظيف العمومي في دعمها لي بالنصوص القانونية لإنجاز هذا البحث المتواضع.

أهدي هذا العمل البسيط إلى كل الزملاء بالرقابة المالية لدى ولاية أم البواقي دون استثناء راجية أن يكون في المستوى...

إلى جميع الأعضاء بملتقى الموظف الجزائري دون استثناء ،و أخص بالذكر إدارة المنتدى...

مقدمة:

يتفق الرأي الراجح في الفقه و القضاء أن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أي أحد أشخاص القانون العام، عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين، و تكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع وظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة، و على قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن، و ذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، و قد يلجأ الموظف العام نظرا لضرورات المصلحة لطلب الانتقال من مكان عمله إلى مكان آخر مع مواصلة استفادته من حقوقه في الترقية و التقاعد في إدارته الأصلية، و هذا ما يسمى بالانتداب.

و تتجلى أهمية الموضوع بالنسبة للرقابة المالية و التي تتعرض لحالات الانتداب بشكل يستدعي الإلمام بجميع النصوص و القواعد القانونية المتعلقة بهاته الوضعية، و البحث عن مختلف التراخيص و الاستثناءات التي يمنحها الوظيف العمومي التي من شأنها مساعدة الموظف في مساره المهني الذي يظل رهينة القوانين و النصوص التنظيمية المتغيرة. و في هذا الصدد لا بد التطرق إلى الإشكالية التي يطرحها هذا الموضوع بصفة عامة و هي:

ما هي حالات الانتداب و الإجراءات المطبقة عليه و كذا الحقوق التي يستفيد منها الموظف المنتدب؟ للإجابة على هذه الإشكالية سوف نقترح الخطة التالية:

الخططة

01.....	مقدمة
	الفصل الأول: مفاهيم أولية
05.....	المبحث الأول: تعريف الانتداب المطلب الأول: تعريف الانتداب لغة
07.....	المطلب الثاني: تعريف الانتداب اصطلاحاً المطلب الثالث: تعريف الانتداب قانوناً
08.....	المبحث الثاني: حالات الانتداب تمهيد
09.....	المطلب الأول: الانتداب لشغل وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي المطلب الثاني: الانتداب لممارسة عهدة انتخابية
10.....	المطلب الثالث: الانتداب بغرض متابعة تكوين أو دراسات المطلب الرابع: الانتداب لممارسة عهدة نقابية دائمة
11.....	المطلب الخامس: الانتداب بغرض شغل وظيفة عضو في الحكومة المطلب السادس: الانتداب بغرض تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات عمومية
	الفصل الثاني: شروط وإجراءات الانتداب.
13.....	مقدمة
	المبحث الأول: شروط الانتداب في الوظيفة العمومية المطلب الأول: شرط الترسيم. المطلب الثاني: المؤهلات و الشهادات العلمية.
14.....	المطلب الثالث: مدة الانتداب المطلب الرابع: الضرورة الملحة في الخدمة العمومية. المطلب الخامس: نسبة العمال القصى.
15.....	المبحث الثاني: إجراءات الانتداب في الوظيفة العمومية المطلب الأول: الإجراءات الإدارية
16.....	المطلب الثاني: الإجراءات المالية

21.....المبحث الثالث:الوثائق الثبوتية.....

المطلب الأول:الإدارة الأصلية

المطلب الثاني:الإدارة المستقبلية

22.....نموذج(1).....

23.....نموذج(2).....

الفصل الثالث: التجديد و إعادة الإدماج

25.....المبحث الأول: تجديد الانتداب.....

26.....نموذج(3).....

27.....المبحث الثاني:الإدماج و إعادة الإدماج بعد الانتداب.....

المطلب الأول: الإدماج في السلك المنتدب إليه

المطلب الثاني: إعادة الإدماج في المنصب الأصلي

28.....نموذج(4).....

29.....المطلب الثالث:أحكام عامة.....

30.....نموذج(5).....

31.....خاتمة.....

المراجع.

الفصل الأول

مفاهيم أولية

مقدمة:

يعد الانتداب وضعياً قانونية تمكن الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية، والترقية و في التقاعد لدى هيئته المستخدمة الأصلية، غير أن هذا التعريف يعد قانونياً بحتاً، لهذا نتطرق في المبحث الأول إلى تعريف الانتداب لغة و اصطلاحاً حتى نتبين أصل الكلمة ومعناها التي تعطي تفسيراً مغايراً للانتداب من الناحية التشريعية.

المبحث الأول: تعريف الانتداب:

يستنتج من مصطلح الانتداب معاني عديدة من الناحية اللغوية أو القانونية، وقد أعطيت عدة تعاريف لهذه الكلمة التي يختلف معناها اللغوي عنه اصطلاحاً و قانوناً، نوجز فيما يلي البعض منها.

المطلب الأول: تعريف الانتداب لغة**أولاً: معنى الانتداب في معجم اللغة العربية المعاصرة:****انتداب**

انتداب [مفرد]: 1- مصدر انتدب. 2- حُكْمٌ مؤقتٌ بإشراف دولة كُبرى "وُضِعَت مصر تحت الانتداب البريطاني في القرن الماضي".

انتدب

انتدبَ يندب، انتداباً، فهو مُندَب، والمفعول مُندَب • انتدب الشَّخصَ للأمر: ندبه، دعاه إليه، كلفه إيَّاه "انتدبه للقيام بمهمة- فتح ملفَّ الانتدابات -عضو مجلس الإدارة المنتدب: المكلف بإدارة العمل على المستوى التنفيذي للشركة- الموظف المنتدب." (1)

ثانياً: في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربيمعنى انتداب1. إنتدبَ: (فعل)

انتدبَ ينتدب ، انتداباً ، فهو مُنتدب ، والمفعول مُنتدب
 إنتدبَ المديرُ نائباً عنه : عينه ، نوبه ، كلفه لن تَنتدبَ الجمعية إلا ممثلاً كفوياً
 إنتدبَ المديرُ أستاذاً لأمرٍ يهمله : دعاه ، ندبه إليه
 إنتدبَ للدعوة : استجاب لها .
 إنتدبَ الشيءَ : ظهرَ
 إنتدبَ الشغلَ : تيسرَ ، حصلَ خُذ ما انتدبَ
 إنتدبَ له : عارضه في كلامه

2. إنتداب: (اسم)

مصدر انتدبَ

حُكْمٌ مُؤَقَّتٌ بإشرافِ دولةٍ كبرى ووضعت مصر تحت الانتداب البريطاني في القرن الماضي

3. إنتداب: (اسم)

إنتداب : مصدر إنتدبَ

2 . " وَقَعَتْ فِلِسْطِينُ تَحْتَ الْإِنْتِدَابِ الْبَرِيطَانِيِّ " : تَحْتَ الْوَصَايَةِ ، إِتْفَاقٌ مُؤَقَّتٌ تَخَضَعُ فِيهِ أَرْضُ بَلَدٍ مِنَ الْبُلْدَانِ لِحُكْمِ دَوْلَةٍ أُخْرَى حَيْثُ تُمَارَسُ سُلْطَنُهَا الْإِدَارِيَّةُ إِلَى أَنْ يَنْتَهِيَ الْعَمَلُ بِهِ ... (1)

المطلب الثاني: تعريف الانتداب إصطلاحاً

الانتداب هو نظام أقامته عصبة الأمم لتطبيقه على الأقاليم التي انتزعت من ألمانيا وتركيا (الدولة العثمانية) بعد الحرب العالمية الأولى (1914-1919). وينص النظام على أن الغرض من الانتداب هو مساعدة هذه الأقاليم التي لم تبلغ بعد الدرجة التي تمكنها من الاستقلال بنفسها. وقسمت الانتدابات إلى ثلاث فئات، كانت البلاد العربية في الفئة الأولى، وتضم الدول التي "وصلت إلى درجة من التقدم تسمح بالاعتراف مؤقتاً بوجودها كدول مستقلة"، على أن تقدم إليها إحدى الدول المعونة الإدارية، وبشرط أن تراعى رغبة البلد المشمول بالانتداب في اختيار الدولة المنتدبة. لم تطبق هذه البنود التي وردت في قوانين عصبة الأمم، ويجمع المؤرخون على أن الانتداب اتخذ ستاراً لرغبة دول الحلفاء في السيطرة على البلاد التي كانت واقعة تحت السيطرة العثمانية. في تموز (يوليو) 1920 احتلت فرنسا سوريا بالقوة وفرضت عليها الانتداب عملياً. وبعد ذلك بعامين، اعترفت عصبة الأمم رسمياً بالانتداب الفرنسي على سوريا ولبنان. ولم تعترف فرنسا بالاستقلال السوري إلا عام 1943، خلال الحرب العالمية الثانية، ولم تجلّ القوات الفرنسية عن الأراضي السورية حتى نيسان (أبريل) 1946. (1)

المطلب الثالث: تعريف الانتداب قانوناً

أعطى المشرع الجزائري تعريف شاملاً للانتداب من خلال نص المادة 133 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الموضح أدناه.

❖ المادة 133 :

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

الانتداب قابل للإلغاء.

المبحث الثاني: حالات الانتداب

تمهيد:

نصت القوانين و المراسيم الرئاسية على الحالات التي يمكن للموظف من خلالها الاستقادة من وضعية الانتداب، ندرجها و فق ظهور القوانين و المراسيم كما يلي:

❖ المادة 94 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي :

يتم انتداب الموظفين، كما هو منصوص عليه في المادتين 63 و 64 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، و في المواد من 37 إلى 50 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و في التنظيمات المتخذة لتطبيقها، حسب ما يأتي:

(1) يكون الانتداب قانونا في الحالات و حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما،
 (2) يكون الانتداب من المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية بنسبة 5 % من العدد الحقيقي للسلك.

(3) تبلغ نسبة الانتداب من قطاع العمل الذي يخضع لهذا القانون الأساسي النموذجي 10 % من العدد الحقيقي للسلك المعني، و ذلك في الحالات الآتية:

(أ) من أسلاك الوظائف المشتركة إلى أسلاك الوظائف النوعية و العكس بالعكس،
 (ب) من سلك وظائف نوعية إلى سلك آخر لوظائف نوعية،

(ج) في الحالات المنصوص عليها في المادة 39 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 7 فبراير سنة 1982 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

يمكن أن تخفض القوانين الأساسية الخاصة بالنسب المحددة في هذه المادة تبعا لخصيات المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

حسب ما جاء في النصوص القانونية سابقة الذكر ندرج فيما يلي أشكال الانتداب و نوجزه من خلال 6 مطالب توضح الحالات التي تسمح للموظف الانتداب في مؤسسة أو إدارة عمومية غي الإدارة التي ينتمي إليها و الآثار المترتبة عن كل حالة .

المطلب الأول: الانتداب لشغل وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي

إن تسيير المسار المهني للإطارات الشاغلة لمناصب عليا / وظائف عليا في الرتبة التي ينتمون إليها يبقى من اختصاص إدارتهم الأصلية و إن وضعوا في حالة انتداب لدى إدارة أخرى.(1)

المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

كما يمكن الانتداب لشغل منصب عالي لدى الإدارة الأصلية للموظف، مثل تقلد موظف لمنصب مدير في نفس المؤسسة التي ينتمي إليها.

المطلب الثاني: الانتداب لممارسة عهدة انتخابية

❖ المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.

❖ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-91 الذي يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين و

العلاوات الممنوحة لهم:

يحدد عدد النواب الذين يمكنهم مساعدة رئيس المجلس الشعبي البلدي و رئيس المجلس الشعبي الولائي بصفة دائمة، طبقاً لأحكام القانون رقم 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2001 و القانون رقم 12-07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير سنة 2012 و المذكورين أعلاه.

يعين النواب الذين يمكنهم مساعدة رئيس المجلس الشعبي البلدي بصفة دائمة و رؤساء اللجان الدائمة كأعضاء دائمين بناء على طلب من رئيس المجلس الشعبي البلدي، بموجب قرار من الوالي.

يعين النواب الذين يمكنهم مساعدة رئيس المجلس الشعبي الولائي بصفة دائمة و رؤساء اللجان الدائمة كأعضاء دائمين بناء على طلب من رئيس المجلس الشعبي الولائي، بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية.

المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 13-91:

يوضع المنتخبون المعنيون بأحكام المادة 2 أعلاه، في وضعية انتداب من طرف الهيئة المستخدمة لهم طيلة مدة انتدابهم.

1- المنشور رقم 26 المؤرخ في 26 نوفمبر 2006 و المنشور رقم 02 المؤرخ في 25 فيفري 2006 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المطلب الثالث: الانتداب بغرض متابعة تكوين أو دراسات

أولاً: متابعة تكوين أو دراسات بتعيين من الإدارة الأصلية:

❖ المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

ثانياً: متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة:

يتم انتداب الموظف العمومي لمتابعة تكوين نصت عليه القوانين الأساسية الخاصة كانتداب الموظف إلى المدرسة العليا للإدارة التي تقتضي حضور المعني بصفة دائمة و لسنة دراسية كاملة، و قد جاء نص المادة كما يلي:

❖ المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

المطلب الرابع: الانتداب لممارسة عهدة نقابية دائمة:

نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في مادته الخامسة على أحقية العامل في ممارسة الحق النقابي، كما نص القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على السماح بالتفاوض حول شروط الانتداب دون فقدان الأجر خلال العهدة النقابية الممارسة خارج الهيئة المستخدمة. كما كرس ذات القانون ممارسة الحرية الأساسية المعترف بها للمستخدمين، و كفل لهم جميع الامتيازات المهنية، المادية و المعنوية.⁽¹⁾

نصت الفقرة الرابعة من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على:

❖ المادة 134 :

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

1- المنشور رقم 474 المؤرخ في 08 جويلية 1993 الصادر عن مصالح رئيس الحكومة.

المطلب الخامس: الانتداب بغرض شغل وظيفة عضو في الحكومة:

❖ المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- وظيفة عضو في الحكومة.

المطلب السادس: الانتداب بغرض تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات عمومية:

❖ المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

يمكن كذلك للموظف طلب الانتداب لتمكينه من ممارسة مهام أخرى أجازها الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما يلي:

❖ المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

كما يمكن أن ينتدب الموظف العمومي بطلب منه من ممارسة مهام و نشاطات أخرى نصت عليها المادة 135 من الأمر المذكور أعلاه كما يلي:

أولاً: الانتداب بغرض ممارسة نشاطات لدى إدارة عمومية أخرى:

❖ المادة 135 من الأمر المذكور أعلاه (الفقرة 01):

يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

ثانياً: الانتداب للقيام بوظائف التأطير:

❖ المادة 135 من الأمر المذكور أعلاه (الفقرة 02):

- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءاً منه.

ثالثاً: الانتداب في إطار التعاون:

❖ المادة 135 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الفقرة 03):

- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

الفصل الثاني

شروط إجراءات الانتخاب

مقدمة:

نص المشرع الجزائري في قوانينه الأساسية العامة على بعض الشروط الواجب توافرها بمناسبة انتداب الموظف الجزائري في المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث أكد على ضرورة أن يكون الموظف المنتدب مثبتا في رتبته و حاصلًا على المؤهلات و الشهادات الضرورية التي تؤهله لشغل المنصب المنتدب إليه، كما اعتبر ضرورة المصلحة من بين الأسباب الرئيسية للانتداب حيث لا يمكن أن تتجاوز نسبة العمال القسوى الذين يمكن انتدابهم 5% من العدد الحقيقي لسلك الاستقبال.

المبحث الأول: شروط الانتداب في الوظيفة العمومية

المطلب الأول: شرط الترسيم

جعل المشرع أمر الترسيم شرطا ضروريا لانتداب الموظف في مؤسسة أو إدارة عمومية، و يظهر ذلك جليا من خلال نص المادة التالي ذكرها:

❖ المادة 99 من القانون رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي:

يمكن المؤسسات و الإدارات العمومية، زيادة على الانتداب القانوني للعمال المنتخبين في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما، أن تطلب، حسب الكيفيات الآتي بيانها، انتداب **عمال مثبتين** تابعين للمؤسسات و الهيئات العمومية.

المطلب الثاني: المؤهلات و الشهادات العلمية:

❖ المادة 100 من القانون 85-59 :

لا يحق أن ينتدب إلا العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العلمية أو المؤهلات التي تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك مرتب على الأقل في الصنف 13 المنصوص عليه في المادة 68 أعلاه.

غير أنه يمكن، ان اقتضت ضرورة الخدمة، اللجوء إلى انتداب عمال مرتبين في مستوى أدنى لكن لهم تأهيل خاص.

تحدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بقرار قائمة الوظائف التي يمكن أن يشغلها العمال المذكورون في الفقرة السابقة.

المطلب الثالث:مدة الانتداب:**❖ المادة 101 من القانون 59-85 :**

يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر و قصوى قدرها خمس (5) سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية يوافق عليه بما يأتي:

- بقرار من الوزير المعني أو الوزيرين المعنيين بالنسبة إلى المؤسسات أو الهيئات العمومية الوطنية،
- بقرار من الوالي بالنسبة إلى المؤسسات و الهيئات العمومية المحلية.

❖ المادة 136 من الأمر 03-06 :

يكرس الانتداب بقرار فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة(6) أشهر و مدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات.

غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

المطلب الرابع:الضرورة الملحة في الخدمة العمومية:**❖ المادة 102 من القانون 59-85 :**

يمكن إجراء الانتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، و بطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، و بمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

المطلب الخامس:نسبة العمال القصوى:**❖ المادة 107 من القانون 59-85 :**

لا تتجاوز نسبة العمال القصوى الذين يمكن انتدابهم تطبيقا لهذا القانون الأساسي النموذجي 5% من العدد الحقيقي لسلك الاستقبال.

المبحث الثاني: إجراءات الانتداب في الوظيفة العمومية

تخضع وضعية الانتداب إلى إجراءات إدارية و أخرى مالية تتيح للموظف الاستفادة من جميع الحقوق التي خولها له القانون في إدارته الأصلية، كما تضمن له متابعة منظمة و قانونية لعملية الانتداب .

المطلب الأول: الإجراءات الإدارية:

إن الانتداب يكرّس بموجب قرار إداري فردي يعد من طرف الإدارة الأصلية. كما أن مدة الانتداب تكون مساوية لمدة شغل المنصب العالي الذي تم الانتداب لأجله، و يتعين على الإدارة المركزية تبليغ قرار الانتداب إلى المصالح المركزية للوظيفة العمومية في حال إعداد هذا القرار على المستوى المركزي و إلى المصالح المحلية للوظيفة العمومية إذا تم إعداد ذات القرار من طرف السلطة المحلية التي لها صلاحية التعيين. (1)

المادة 95 من القانون 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي :

يتم الانتداب بقرار وزاري مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين و السلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منهما تباعا، و ذلك دون المساس بالأحكام التشريعية المتعلقة باللامركزية و توزيع المسؤوليات.

❖ المادة 102 من القانون 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي :

يمكن إجراء الانتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، و بطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، و بمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

❖ المادة 104 من القانون رقم 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي:

يخضع العامل المنتدب لجميع الحقوق و الواجبات المرتبطة بسلك الاستقبال. و يجب عليه خاصة أن يمثل الأحكام القانونية و التنظيمية المنطبقة على موظفي الهيئة المستقبلية.

❖ المادة 105 من القانون 59-85 :

لا يمكن أن يتم الانتداب إلا في سلك و رتبة تساويان تأهيل العون المنتدب.
و مستوى التأهيل هو الذي حدده القانون الأساسي المطبق على سلك الاستقبال.

المطلب الثاني: الإجراءات المالية:

تمثل الإجراءات المالية الحقوق التي يستفيد منها الموظف المنتدب في إدارته الأصلية كالترقية و التقاعد، وكذا الراتب الشهري و جميع المنح المرتبطة بالمنصب الجديد، حيث جاءت النصوص القانونية لتوضح بشكل مفصل تلك الحقوق.

أولاً: الراتب الشهري و المنح المرتبطة به:

المادة 97 من القانون رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي:

يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع إضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ الأقدمية في منصبه الأصلي و كذلك عناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد. غير أن الموظف الذي ينتدب تلقائياً في حالة ضرورة ملحة تقتضيها المصلحة العامة، يتقاضى راتباً على أساس رتبته الأصلية على الأقل.

المادة 108 من القانون رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي:

يتقاضى العامل الذي ينتدب حسب الشروط المحددة في المواد من 99 إلى 107 من هذا القانون الأساسي النموذجي ، راتباً يساوي راتب موظف مثبت، يماثله في مستوى التأهيل و الأقدمية.

المادة 109 من القانون رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي:

ينقسم الراتب المذكور في المادة السابقة إلى ما يأتي:

الأجر الأساسي المخصص للصف و القسم المرتب فيهما منصب الاستقبال، يضاف إليه تعويض الخبرة المرتبط بالأقدمية في منصب العمل الأصلي،

الراتب المرتبط بالمنصب الأعلى إن اقتضى الأمر،

المكافآت و التعويضات التي تخصص، إن اقتضى الأمر، لموظفي أسلاك الاستقبال. و إذا انتدب العامل انتداباً تلقائياً يتقاضى راتباً على أساس أجر منصب رتبته الأصلية على الأقل.

المادة 137 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه.

يتم تقييم الموظف المنتدب و يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها.

غير أنه يمكن الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

ثانياً: الترقية في الدرجات و التقاعد:

لقد نصت النصوص التشريعية على أحقية الموظف المنتدب في الترقية في الدرجات و في التقاعد نذكرها بالترتيب حسب صدورها فيما يلي:

❖ المادة 96 من القانون رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي:

يمكن أن يعوض الموظف المنتدب في الحين.

يترقى الموظف المنتدب ، طوال مدة انتدابه، بالمدة المتوسطة في سلوكه الأصلي، مع مراعاة أحكام تنظيمية أكثر نفعاً له.

❖ المادة 106 من القانون رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي:

تعد مدة الانتداب وقتاً مقضياً في الخدمة الفعلية لدى الهيئة المستخدمة الأصلية، و تخول حسب شروط المدة التي يحددها التنظيم المنطبق على هذه الهيئة المستخدمة، الحق في استفادة تعويض الخبرة و الترقية، طبقاً للمادة 45 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

❖ المادة 110 من القانون رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي:

إذا توفر في العامل المنتدب منذ ثلاث (3) سنوات على الأقل شرط الأقدمية للترقية بالمدة المتوسطة في سلوك الاستقبال، حق له أن يستفيد تعويض الخبرة المخصص للموظف المثبت الذي ينتمي إلى السلك المذكور.

❖ المادة 133 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلوكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

الانتداب قابل للإلغاء.

ثالثا: الترقية إلى رتبة أعلى:

أشارت معظم النصوص التنظيمية في شرحها لنص المادة 133 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المذكورة أعلاه فيما يخص اعتماد الترقية إلى رتبة أعلى للموظف المنتدب، و اقتصر على أحقيته في الترقية في الدرجات و في التقاعد فقط دون الترقية إلى رتبة أعلى، غير أنه صدرت مراسلات أخرى تضمنت استفسارات حول إمكانية ترقية الموظف المنتدب إلى رتبة أعلى حيث كان الرد عليها بالإيجاب. و قبل أن نضع ملخصا حول هذا التناقض الملحوظ في تفسير المادة 133 من المديرية العامة للوظيفة العمومية، نأخذ بعض العينات المفسرة لهاته الوضعية.

1/ المراسلات المتضمنة ردا سلبيا:

✚ مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 331 المؤرخة في 04 مارس 2008، تحمل ردا حول ترقية المنتدب في الرتبة على مستوى إدارته الأصلية:

... بهذا الصدد، يشرفني أن أنهى إلى علمكم أن المادة 133 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نصت على أن " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات (Avancement) و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها". و عليه و اعتبارا لما سبق ذكره، فإن الموظف المتواجد في وضعية الانتداب لا يستفيد من الترقية في الرتبة (Promotion dans le grade).

✚ مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 304 المؤرخة في 11 جانفي 2011، تحمل ردا على استفسار حول مدى إمكانية ترقية شاغلي مناصب عليا عن طريق الانتداب إلى رتبة أعلى :

... استنادا للمادة 133 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على أن الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات (Avancement d'échelon) و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، فإنه لا يمكن إفادة الموظفين المنتدبين لشغل مناصب عليا من الترقية في الرتبة.

✚ مراسلة المديرية العامة للميزانية رقم 5090 المؤرخة في 08 أوت 2013، بخصوص موظف يشغل نائب أول بالمجلس الشعبي البلدي نجح في الامتحان المهني و رفض المراقب المالي التأشير على قرار ترقيته إلى رتبة أعلى:

...حيث أن المادة 133 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نصت على أن "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها"، دون الإشارة إلى الترقية في الرتبة و عليه، فإن الموظف المتواجد في وضعية الانتداب لا يستفيد من الترقية في الرتبة.

✚ مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 93 المؤرخة في 28 جانفي 2014 تتضمن برقية جاء فيها رد عن استفسار حول إمكانية قبول مترشح منتدب للمشاركة في الامتحان المهني:

...قف ردا على ذلك قف يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه طبقا لأحكام المادة 133 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قف فإن الموظف المنتدب يستفيد في إدارته الأصلية من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد قف و عليه فإن استفساركم يتضمن ردا سلبيا قف تقبلوا قف السيد رئيس المفتشية قف فانق التقدير و الاحترام قف و انتهى.

1/ المراسلات المتضمنة ردا إيجابيا:

✚ مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 177 المؤرخة في 08 جانفي 2012 و المتضمنة ردا عن استفسار حول إمكانية ترقية موظفين متواجدين في وضعية انتداب لممارسة مهام انتخابية لدى المجلس الشعبي البلدي إلى رتبة أعلى على مستوى إدارتهم الأصلية:

... ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن انتداب الموظف لشغل وظيفة عامة بصفة دائمة بقوة القانون لا يجب أن تكون سببا في حرمانه من حقه في الترقية، و عليه فإنه يمكن ترقية المعنيين شريطة توفر المناصب المالية و كذا الشروط القانونية للترقية على أن يسري قرار الترقية ابتداء من تاريخ توقيعه...

✚ مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 161 المؤرخة في 22 جانفي 2012 :

تم بموجب إرسالكم رقم 22 المؤرخ في 08 جانفي 2012 قف بالاستفسار عن مدى إمكانية ترقية موظفين متواجدين في وضعية انتداب قف و إلى رتبة أعلى قف و ذلك على مستوى إدارتهم قف الأصلية قف بهذا الصدد قف يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن استفساركم يتضمن ردا إيجابيا قف شريطة استيفانهم الشروط القانونية الأساسية للترقية إلى رتبة أعلى قف.

✚ مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 132 المؤرخة في 6 مارس 2012 المتضمنة ترقية موظف منتدب كعضو بالمجلس الشعبي البلدي إلى رتبة أعلى عن طريق الترقية الاختيارية، حيث تمت الموافقة على هذا النمط من الترقية بناء على الترخيص الذي منحه المديرية العامة للوظيفة العمومية لهذا المنتدب و التي جاء فيها:

"...ردا على ذلك، فإنه يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن الوضعية القانونية لانتداب المعني كعضو منتخب على مستوى إدارتكم، لا تحول دون حقه في الاستفادة من الترقية إلى رتبة سائق السيارات من الصنف الأول ، مع مراعاة أحكام المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 المتضمن كفاءات إعداد قوائم التأهيل للتحاق برتبة أعلى.

و يجدر التذكير ، أن ترقية المعني تتم على مستوى إدارته الأصلية."

الخلاصة:

طبقا للمادة 133 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و تبعا للمراسلات التي تضمنت ردا سلبيا ، فإن الموظف المنتدب يستفيد في سلكه الأصلي من الترقية في الدرجات فقط ، و بناء على المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 95-123 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية ، فإن هذا الأخير الموضوع تحت سلطة رئيس الحكومة يقوم كلما دعت الحاجة بتأويل التشريع و التنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية، الأمر الذي يخول له منح تراخيص استثنائية لترقية المنتدب إلى رتبة أعلى حسب طبيعة كل حالة، و هذا ما يفسر التناقض الملحوظ في تأويل المادة 133 المذكورة أعلاه.

المبحث الثالث: الوثائق الثبوتية

لاستكمال عملية الانتداب تتكفل الإدارتان الأصلية و المستقبلية بإعداد مشروع يتضمن مقرر/قرار انتداب ،و يرسل لمصالح الرقابة المالية للتأشير عليه كما تتكفل الادارة الأصلية بإعادة إدماجه بعد الانتداب و لو كان زائدا عن العدد.

يختلف مضمون المشروع من حيث:

المطلب الأول: الإدارة الأصلية:

تعد الإدارة الأصلية التي ينتمي إليها الموظف مشروعاً بعنوان "قرار أو مقرر انتداب لدى إدارة، مؤسسة عمومية أو هيئة عمومية"، يجب أن يكون المشروع مرفق بالوثائق الثبوتية التالية:

- بطاقة الالتزام تكون ممضية من طرف السلطة السلمية.
- قرار/مقرر انتداب لدى إدارة، مؤسسة عمومية أو هيئة عمومية.
- قرار/ مقرر ترسيم المعني(قرار/مقرر الادماج عند الاقتضاء).
- طلب الانتداب (يكون خطي مصادق عليه من طرف الإدارة الأصلية و الإدارة المستقبلية).
- شهادة توقيف الراتب(عند الاقتضاء).

المطلب الثاني: الإدارة المستقبلية:

بعد تأشيرة المراقب المالي على مشروع الانتداب يحوّل المعني مباشرة للإدارة المستقبلية حيث تقوم هذه الأخيرة بتقديم مشروع آخر لمصالح الرقابة المالية مع تقديم الوثائق الثبوتية التالية:

- بطاقة الالتزام تكون ممضية من طرف السلطة السلمية.
- قرار/مقرر تعيين بعد انتداب(في منصب عالي إذا كان الانتداب لشغل منصب عالي).
- قرار تعيين/إدماج و إعادة ترتيب المعني.
- قرار/مقرر الترسيم(عند الاقتضاء).
- قرار/مقرر إنتداب المعني مؤشر من طرف المراقب المالي و ممضى من قبل السلطة السلمية(الإدارة الأصلية).
- مستخرج قرار الترقية في الدرجة.
- محضر تنصيب المعني .

نموذج 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

انتداب لدى إدارة، مؤسسة عمومية أو هيئة عمومية

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

- و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)،
- و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم.....(بيان الاسم و اللقب) في رتبة.....
- و بناء على طلب الانتداب المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،
- و بناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....،
- و بناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....،
- و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى: ينتدب.....(بيان الاسم و اللقب) لمدة.....لدى.....ابتداء من.....لشغل مهام.....

المادة 2: يكلف.....(السلطة الادارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

- المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009 المتعلق بتعيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات و المؤسسات العمومية. ص 19.

نموذج 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر
انتداب لدى هيئة تشريعية

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

- و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)،
- و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم.....(بيان الاسم و اللقب) في رتبة.....
- و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ديمومة السيد.....بصفته.....ابتداء من.....،
- و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى: ينتدب.....(بيان الاسم و اللقب) لمدة.....لدى.....ابتداء من.....لشغل مهام.....

المادة 2: يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

الفصل الثالث

التجديد وإعادة الأعمار

تمهيد:

يتم الانتداب تلقائياً دون الحاجة لتجديده من السلطة المخول لها صلاحية التعيين أو من الإدارة التي تم الانتداب إليها و ذلك طوال مدة شغل المنصب، غير أن القانون رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية نص على إمكانية تجديده في حالة ما إذا تعلق الانتداب بشغل منصب في منظمة دولية أو بلد أجنبي تبعاً للضرورة الملحة المتعلقة بالصالح العام. كما تجدر الإشارة إلى أن الانتداب قابل للإلغاء من السلطة المؤهلة قانوناً و فق ما جاءت به المادة 133 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "الانتداب قابل للإلغاء".

المبحث الأول: تجديد الانتداب

استناداً إلى أحكام المادة 134 الفقرة الثالثة منها و المادة 136 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن فترة الانتداب تبقى مرتبطة بفترة شغل المنصب العالي و بالتالي فإن تجديدها يكون تلقائياً و لا يستدعي ترخيصاً مسبقاً من طرف مصالح الوظيف العمومي. (1)

إلا أنه يمكن تجديده لفترات متساوية عندما تطلبه صراحة المؤسسة أو الهيئات المعنية التي ينتدب لديها أو لضرورة ملحة من أجل الصالح العام، و ذلك بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة أو عندما ينتدب العامل لدى منظمة دولية أو لدى إدارة بلد أجنبي. (2)

❖ المادة 102 من القانون رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي:

يمكن إجراء الانتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، و بطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، و بمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

❖ المادة 101 من القانون 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي :

يمكن أن يجدد الانتداب بمقرر يتخذ حسب الأشكال نفسها التي تم وفقها الانتداب الأول. لا يمكن أن تتجاوز مدة الانتداب الكلية، بما في ذلك تجديده، خمس (5) سنوات.

1- المراسلة رقم 9814 المؤرخة في 22 ديسمبر 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

2- ملئى الموظف الجزائري، الموقع الإلكتروني: <http://www.mouwazaf-dz.com>

نموذج 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرّر تجديد انتداب

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

- و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)،
- و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن انتداب.....(بيان الاسم و اللقب) ابتداء من.....،
- و بناء على طلب تجديد الانتداب المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،
- و بناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....،
- و بناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....،
- و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى: يجدد انتداب.....(بيان الاسم و اللقب) لفترة.....لدى..... ابتداء من..... لشغل مهام.....

المادة 2: يكلف.....(السلطة الادارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

المبحث الثاني: الادماج و إعادة الادماج بعد انتداب

للموظف المنتدب عند نهاية انتدابه إما أن يدمج في المؤسسة المستخدمة التي كان منتدبا لديها بعد موافقة مؤسسته المستخدمة (الأصلية) عندما يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، و إما أن يعاد إدماجه بالأولوية إلى منصب عمله الأصلي أو إلى منصب مماثل حتى و لو صار زائدا عن العدد.

المطلب الأول: الادماج في السلك المنتدب إليه

❖ المادة 111 من القانون 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي :

يمكن العامل المنتدب منذ سنتين (2)، الذي تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في الأحكام القانونية الأساسية التي يخضع لها الالتحاق بالسلك الذي انتدب إليه، أن يدمج نهائيا في هذا السلك، بناء على طلبه، بعد موافقة الهيئة الأصلية، و قبول السلطة التي لها صلاحية التعيين في سلك الاستقبال و استشارة لجنة الموظفين الخاصة بالسلك نفسه.

و يحتفظ بأقدمية تساوي أقدمية الخدمات الفعلية التي أداها في منصبه الأصلي و منصبه الجديد و تستعمل في الترقية حسب الشروط المحددة في المادة 80 أعلاه.

غير أن الأقدمية المكتسبة في المنصب العالي لا تحسب إلا في حدود ما يطابق وقت ممارسة العمل بالتأهيل المطلوب لمنصب الاستقبال.

المطلب الثاني: إعادة الادماج في المنصب الأصلي

❖ المادة 98 من القانون 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي :

يعاد إدراج الموظف، بعد انتهاء مدة انتدابه، في سلكه و يعين في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل، إن اقتضى الأمر ، و لو كان زائدا على العدد المطلوب.

❖ المادة 103 من القانون 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي :

يمكن إنهاء الانتداب، إثر انتهاء المدة التي قرر لها أو خلال المدة ذاتها، بناء على طلب العامل المنتدب، بعد موافقة الهيئة الأصلية و الهيئة المستقبلية.

و يعاد إدراج العامل المنتدب بعد انتهاء مدة الانتداب قانونا في هيئته الأصلية.

كما يعاد إدراجه أولويا في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل، إن اقتضت الحاجة ذلك، و لو كان زائدا على العدد المطلوب.

❖ المادة 138 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند انقضاء مدة انتدابه، بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد.

نموذج 04

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

إعادة إدماج بعد انتداب

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

- و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)،
- و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن انتداب.....(بيان الاسم و اللقب) ابتداء من.....،
- و بناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،
- و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى: يعاد إدماج.....(بيان الاسم و اللقب) ،بعد انتهاء فترة انتدابه، إلى رتبته الأصلية ابتداء من.....

المادة 2: يكلف.....(السلطة الادارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

المطلب الثالث: أحكام عامة

أولا : انتداب الأعوان المتعاقدين:

إن المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007. المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام المطبق عليهم، لم يسمح بانتداب الأعوان المتعاقدين، غير أنه و اعتبارا لممارسة المعنيين عهدة انتخابية، فإن المديرية العامة للوظيفة العمومية رخصت لهؤلاء بتعليق عقد توظيفهم إلى غاية انتهاء هذه العهدة، شريطة شغلهم لمناصب عمل بعقود غير محددة المدة، أما بالنسبة للمتعاقدين بعقود محددة المدة فإنه يتعين فسخ عقودهم إن اختاروا ممارسة مهامها انتخابية. (1)

كما نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-463 المؤرخ في 03 ديسمبر 1993، الذي يحدد شروط انتداب المنتدبين المحليين و العلوات الممنوحة لهم المعدل و المتمم على أنه يتم تعيين النواب الذين يمكنهم مساعدة رئيس المجلس الشعبي الولائي و رئيس المجلس الشعبي البلدي و كذا رؤساء اللجان الدائمة كأعضاء دائمين بطلب من رئيس المجلس، بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية .

و توضح المادة 3 منه بأنه يتم وضع المنتخبون المعنيون بأحكام المادة المذكورة أعلاه في وضعية انتداب من طرف الهيئة المستخدمة لهم طيلة مدة انتدابهم.

ثانيا : الاستفادة من الزيادة الاستدلالية بعد الانتداب:

إن الموظف الذي يشغل منصب عالي في إدارته الأصلية و تم انتدابه لدى إدارة أخرى غير الإدارة التي ينتمي إليها يفقد منصبه العالي فور انتدابه ، حيث عند انتهاء مدة الانتداب يعاد إدراجه في رتبته الأصلية و لو كان زائدا عن العدد دون أن يترتب على ذلك الاستفادة الألية من المنصب العالي الذي كان يشغله المعني لدى إدارته الأصلية قبل عملية الانتداب. (2)

ثالثا : مشاركة المنتدب في الامتحانات المهنية:

لا يمكن للموظف الموجود في وضعية انتداب المشاركة في الامتحانات المهنية المنظمة من طرف إدارته الأصلية طبقا للمراسلة رقم 3607 المؤرخة في 11 جوان 2007 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

1- المراسلة رقم 7697 المؤرخة في 17 جويلية 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية
2- المراسلة رقم 329 المؤرخة في 26 ماي 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

نموذج 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

مقرر أو قرار
توقيف عقد عمل

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

- و بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بناء على المرسوم التنفيذي رقم 91/13 المؤرخ في 25 فيفري 2013، المحدد لشروط انتداب المنتخبين المحليين و العلاوات الممنوحة لهم، لا سيما المادتين: 2 و 3 منه،
- و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء.....(تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن وضع السيد:.....(بيان الاسم و اللقب) بصفته..... في حالة ديمومة، ابتداء من.....،
- و بناء على عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت رقم..... المؤرخ في:..... و المتضمن توظيف السيد:..... بصفته..... ابتداء من:.....،
- و باقتراح من السيد.....،

يقرر

المادة الأولى: يوقف عقد عمل السيد:.....(بيان الاسم و اللقب) ،بصفته:..... طيلة فترة وضعه في حالة ديمومة لشغل مهام..... ابتداء من تاريخ:.....

المادة 2: يكلف.....(السلطة الادارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ..... في.....

خاتمة:

أقرّ المشرّع الجزائري بحقوق الموظف المنتدب في الترقية و التقاعد، حيث أكد من خلال قوانينه الأساسية العامة هاته الحقوق و دعمها بنصوص تنظيمية محكمة لحماية الموظف من التعسفات الإدارية التي من شأنها المساس بمساره المهني.

لقد لاحظنا من خلال هذا البحث كثرة النصوص المفسرة لوضعية انتداب الموظف العام لدى إدارة غير تلك التي ينتمي إليها، حيث تجلت بوضوح من خلال تعرضها لمختلف الجوانب التي تمس بالموظف المنتدب و الحقوق المتعلقة بوضعيته، إضافة إلى العديد من النصوص التنظيمية التي جاءت بناء على استفسارات و تساؤلات لمختلف الإشكالات التي طرحت حول موضوع الانتداب خاصة منه ما تعلق بالترقية إلى رتبة أعلى .

رغم ما خوّله القانون للمنتدبين من حقوق في الأقدمية ، الترقية في الدرجات و في التقاعد إلا أنه لم ينص صراحة على الترقية إلى رتبة أعلى و يظهر ذلك جلياً من خلال نص المادة 133 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة ، فجاءت النصوص التنظيمية لتختلف في تقديم تأويل صريح لهذه المادة، و تظل ترقية الموظف المنتدب إلى رتبة أعلى في إدارته الأصلية رهينة الترخيصات التي تمنحها المديرية العامة للوظيفة العمومية حسب كل حالة.

و يظل الموظف العام تحت رحمة النصوص القانونية و التنظيمية على أمل التحسين من مستواه المهني و الاجتماعي، و الرقي بالوظيفة العمومية في الجزائر للوصول بها إلى وظيفة عصرية و متطورة.

تم بحمد الله

المراجع

القوانين و المراسيم:

- 1- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية.
- 2- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 13-91 المؤرخ في 25 فيفري 2013 الذي يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين و العلاوات الممنوحة لهم.

التعليمات و المناشير:

- 1- المنشور رقم 474 المؤرخ في 08 جويلية 1993 الصادر عن مصالح رئيس الحكومة.
- 2- المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009 المتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الادارات و المؤسسات العمومية.
- 3- المنشور رقم 26 المؤرخ في 26 نوفمبر 2006 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 4- المراسلة رقم 329 المؤرخة في 26 ماي 2004 الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 5- المراسلة رقم 3607 المؤرخة في 11 جوان 2007 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 6- المراسلة رقم 9814 المؤرخة في 22 ديسمبر 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 7- المراسلة رقم 304 المؤرخة في 11 جانفي 2011 و الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 8- المراسلة رقم 7697 المؤرخة في 17 جويلية 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 9- المراسلة رقم 5090 المؤرخة في 08 أوت 2013 الصادرة عن المديرية العامة للميزانية.
- 10- البرقية رقم 93 المؤرخة في 28 جانفي 2014 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المواقع الالكترونية:

1- ملتقى الموظف الجزائري <http://www.mouwazaf-dz.com>

2- <http://www.maajim.com/dictionary>

3- <http://www.almaany.com>

ملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

MINISTÈRE DES FINANCES
DIRECTION GÉNÉRALE
DU BUDGET

الجزائر، في

08 أوت 2013
لذات

وزارة المالية
المديرية العامة
للميزانية
رقم

م/م م ر م ن / م ف ا ت

00005090

إلى

السيد طاهر بن شهيدة
ملحق رئيسي للإدارة بدائرة عمى موسى ولاية غليزان-

الموضوع: ف/ي طلب تسوية وضعية إدارية ومالية.

المرجع: إرسالكم المؤرخ في 03 أفريل 2013.

بموجب إرسالكم المشار إليه في المرجع أعلاه، تفضلتم بطلب التدخل لدى المراقب المالي لولاية غليزان من أجل تسوية وضعتكم الإدارية والمالية، والذي رفض التأشير على قرار ترقيةكم من ملحق رئيسي للإدارة إلى رتبة متصرف. حيث توضعون أنه تم انتدابكم بصفة نائب أول بالمجلس الشعبي البلدي لبلدية عمى موسى، بولاية غليزان، وخلال فترة انتدابكم نجحتم في المسابقة على أساس الإمتحان المهني، وذلك للترقية من ملحق رئيسي للإدارة إلى رتبة متصرف.

جوابا على ذلك، يشرفني أن أعلمكم أن رفض المراقب المالي مؤسس.

حيث أن المادة 133 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نصت على أن "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي وأو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها"، دون الإشارة إلى الترقية في الرتبة. وعليه، فإن الموظف المتواجد في وضعية الانتداب لا يستفيد من الترقية في الرتبة.

مدير التنظيم الميزاني والرقابة

المستشار

عبد الحامد عيسى



نسخة للاعلام:

-السادة المدراء الجهويين للميزانية.

-السيد المراقب المالي لدى ولاية غليزان.

رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم 988/م ع و ع/ب أ ك خ /2008

الجزائر في 22 ديسمبر 2008

السيد مدير الصيد البحري و الموارد الصيدية

لولاية غليزان



الموضوع : ف/ي تجديد فترة إنتداب.

المرجع : إرسالكم رقم 813 المؤرخ في 18 نوفمبر 2008.

تفضلتم بموجب إرسالكم المشار إليه في المرجع أعلاه، بطلب موافقتي على تجديد إنتداب السيد بن عمارة عبد الحميد طبيب بيطري على مستوى مديرية المصالح الفلاحية لولاية تيارت لشغل المنصب العالي رئيس محطة الصيد البحري و الموارد الصيدية لولاية تيارت التابعة لمديريتكم، علما أن المعني يشغل ذات المنصب منذ 23 ديسمبر 2003.

بعد الدراسة، واستنادا إلى أحكام المادة 134 الفقرة الثالثة منها و المادة 136 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي انعام للوظيفة العمومية، فإن فترة الإنتداب تبقى مرتبطة بفترة شغل المنصب العالي، و بالتالي، فإن تجديدها يكون تلقائيا، و لا يستدعي ترخيصا مسبقا من طرف مصالحتي.

مفتش بالمفتشية العامة
ب. علوش



الجزائر في 11 جانفي 2011

المديرية العامة للتوظيف العمومية
رقم 30/م ع و ع ك خ /ب أ /2011

السيد مدير دار الطفولة المسعفة
البريد السوارد دار الطفولة المسعفة

التاريخ: 18 JAN, 2011

لولاية سوق أهراس

الرقم: 2

الموضوع: ف/ي الترقية إلى رتبة أعلى.

المرجع: إرسالكم رقم 371 المؤرخ في 30 نوفمبر 2010

استفسرتم بموجب إرسالكم المبين مرجعه أعلاه، حول مدى إمكانية ترقية شاغلي مناصب عليا عن طريق الانتداب إلى رتبة أعلى.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأنه استنادا للمادة 133 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية التي تنص على أن الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات (Avancement d'échelon) و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، فإنه لا يمكن إفادة الموظفين المنتدبين لشغل مناصب عليا من الترقية في الرتبة.

عن الأمين العام للحك
ويتفويض منه



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة لحكومة

لمديرية العامة للوظيفة العمومية

لرقم / 5567 / 2009 م / ع / م / ف / ض / ت / م / 2009

الجزائر في: 23 جوان 2009

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية سعيدة
البريد الوارد.

بتاريخ: 24 JUILLET 2009

الرقم: 1099

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية
لولاية سعيدة

الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 366 المؤرخة في 02 ماي 2009.

أحلتكم علي بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه ، الإستفسارين الواردين من مديرية الإدارة المحلية لولاية سعيدة والمتعلقين بإمكانية انتداب عون متعاقد لشغل نيابة انتخابية ، وعن المدة التي يمكن اعتمادها لترقية الموظفين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن الأعوان المتعاقدين الذين استفادوا فقط من عقود غير مختدة المدة يمكن انتدابهم لشغل مهمة نيابية في المجالس المنتخبة طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-463 المؤرخ في 03 ديسمبر 1993 ، الذي يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم المعدل والمنتم.

أما فيما يخص الإستفسار المتعلق بالمدة التي يمكن اعتمادها لترقية الموظفين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا فإن هذه الوضعية منصوص عليها بموجب المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ودفع رواتبهم ، والذي ينبغي الرجوع إليه والتقييد بأحكامه.

عن الأمين العام للحكومة
ويعتبر من
المدير العام للوظيفة العمومية
م.ج. خوراسيا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الجزائر في

الرقم م/ع/م/ض ت م ا م ب/م/ض ت م/2013.

ك 552

السيد مدير الخدمات الجامعية

الموضوع : استفسار.

المرجع : إرسالكم رقم 191 المؤرخ في 05 مارس 2013.

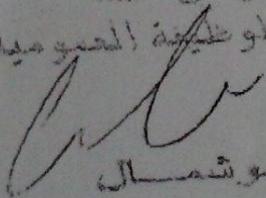
استفسرتكم بموجب إرسالكم المبين مرجعه أعلاه، عن إمكانية وضع السيد [REDACTED]، عامل مهني من المستوى الأول، في حالة ديمومة لدى مصالح المجلس الشعبي لبلدية [REDACTED] بولاية [REDACTED] بصفة نائب رئيس المجلس الشعبي.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنه عملا بأحكام المادتين 2 و 3 من

المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، ونظرا لكون المعني وطف بعهد غير محدد المدة، فإنني أبدي موافقتي استثنائيا على تعليق عقد توظيفه طيلة فترة وضعه في حالة الديمومة على مستوى المجلس الشعبي لبلدية تالخت.

تقبلوا السيد المدير، فائق عبارات التقدير والاحترام.

عن الأمين العام للحكومة
و يتشرفني
المدير العام للتوظيف العمومية



فيما، بموشمال

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

انتداب اعوان
متعاقدين

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

رقم / 766 / م ع و ع / م م م / م ف م / 2013

الجزائر، في 17 جويلية 2013

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي
لبلدية وادي ليلي ولاية تيارت

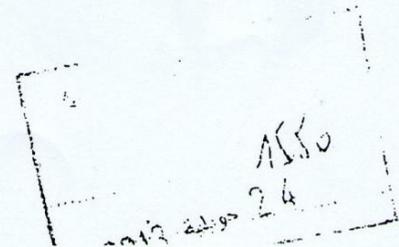
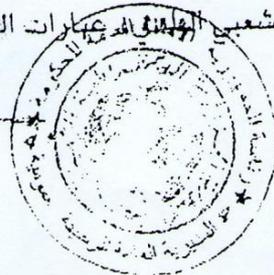
الموضوع: - ف/ي استفسار

المراجع: - مراسلتكم رقم 656 المؤرخة في 23 جوان 2013

تفضلتم بهوجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه ، بالاستفسار عن
إمكانية انتداب اعوان متعاقدين بصفة حراس و أعوان و مساعدي أمن ، لشغل عهدة
انتخابية كأعضاء دائمين بالمجلس الشعبي لبلديتكم .

ردا على ذلك ، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المرسوم الرئاسي رقم
07- 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين
و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا
النظام التأديبي المطبق عليهم ، لم يسمح بانتداب الأعوان المتعاقدين ، غير أنه و اعتبارا
لممارسة المعنيين عهدة انتخابية ، فإنني أبدي الموافقة على تعليق عقد توظيفهم إلى غاية
انتهاء هذه العهدة ، شريطة شغلهم لمناصب عمل بعقود غير محددة المدة ، أما بالنسبة
للمتعاقدين بعقود محددة المدة فإنه يتعين فسخ عقودهم إن اختاروا ممارسة مهامها
انتخابية .

تقبلوا ، السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي عبارات التقدير و الاحترام .



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

25 مارس 2008

رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة
المديرية العامة للتوظيف العمومية
الرقم 497/م ع و ع/ي م/ش ل/2008

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية
لولاية سطيف

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية سطيف

السيد الرئيس

رقم : 1131

الموضوع : ف/ي انتداب الموظفين.

المرجع : إرسالكم رقم 64 /2008.

تفضلتم بموجب إرسالكم المشار إليه بالمرجع أعلاه، بالاستفسار حول بعض المواضيع المتعلقة بتطبيق أحكام المنشور رقم 503 المؤرخ في 20 ديسمبر 1999 المتعلق بانتداب الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية لاسيما الفقرة المتعلقة بفترة الانتداب التي يجب ألا تتفوق الخمس سنوات.

ردا على ذلك يشرفني أن أنهى إلى علمكم أن تطبيق أحكام الباب الخاص بوضعيات الانتداب متوقف على صدور النص التنظيمي المنصوص عليه بموجب أحكام المادة 139 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و عليه، و في انتظار صدور النصوص التنظيمية المشار إليها أعلاه، تبقى النصوص التنظيمية المطبقة إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سارية المفعول طبقا لأحكام المادة 221 من هذا الأمر.

(عن الأمر الصادر للحكومة)
الوزير
المدير العام للتوظيف العمومية



ج. خوشي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

MINISTRE DES FINANCES

وزارة المالية

DIRECTION GÉNÉRALE
DU BUDGET

المديرية العامة
للميزانية

الجزائر، في

م ع م / م ر م ن / م ف أ ت

رقم
0007462

إلى السيد

رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية سيدي بلعباس

الموضوع: ف / ي تساؤل.

المرجع: - إرسالكم رقم 1059 / أع المؤرخ في 11 نوفمبر 2013.

بموجب إرسالكم المشار إليه في المرجع، تفضلتم بطرح تساؤل حول كيفية تطبيق أحكام المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91-13 المؤرخ في 25 فيفري 2013، الذي يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات المسوحة لهم.

توضحون في إرسالكم أن السيد "محمد القاصر لبيد" كان يشغل منصب رئيس مصلحة بالصندوق الوطني للتقاعد -الوكالة المحلية لسيدي بلعباس- إلى غاية تاريخ انتدابه بصفة مندوب بلدي خاص لدى بلدية سيدي بلعباس، وحيث أن المعنى اختار الاستغادة من علاوة توافق راتبه الشهري بعنوان منصب عمله في هيئته الأصلية باعتباره الأكثر نفعاً له من العلاوة المذكورة في المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 91-13 المؤرخ في 25 فيفري 2013، سالف الذكر.

رداً على ذلك، يشرفني أن أعلمكم أنه طبقاً لأحكام النقطة 2 من التعلية الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 28 أكتوبر 2013 التي تحدد كيفية تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-13 المؤرخ في 25 فيفري 2013، سالف الذكر، فإن الراتب المنصوص عليه في المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91-13 المؤرخ في 25 فبراير 2013، يتكون من مجموع عناصر الراتب (الراتب الأساسي أو الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + التعويضات + العلاوات بما فيها العلاوات والتعويضات غير الشهرية)، باستثناء العناصر غير الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي، كما هو محدد في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 208-96 المؤرخ في 5 يونيو 1996 الذي يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 01-95 المؤرخ في 21 يناير 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي.



المندوب العام للميزانية

11 جون 2007

الأسسة العامة للحكومة
المصرية العامة للشبفة العمومية

ام ع و ع / د ف ام / ب ف / 2007

تاريخ

3608

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية سطيف

الموضوع: ف/ي وضعية انتداب.

المرجع: إرسالك رقم 69 المؤرخ في 12 ماي 2007.

تفضلتم بموجب إرسالك المشار إليه في المرجع أعلاه، بطلب استفسار عن مدى إمكانية مشاركة موظف في وضعية انتداب في الامتحان المهني الذي تنظمه إدارته الأصلية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه طبقا لأحكام المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1989 المتضمن القانون الأساسي التكنولوجي الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، فإن الموظف الموجود في وضعية انتداب سيستفيد من الترقية في الدرجات فقط.

عن الأمين العام للحكومة

وتفويض منه

العام للشبفة العمومية

ج. خورشيد



نسخة للإعلام: السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

6-
11

الجزائر في 26 ماي 2004

مصالح رئيس الحكومة
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 329/م ع وع/د ب س/2004.

348

السيد وزير السكن والعمران مديرية الموارد البشرية

الموضوع : ف/ي وضعية إدارية.

المرجع : إرسالكم رقم 345 المؤرخ في 18 أبريل 2004.

تفضلتم بموجب إرسالكم المشار اليه في المرجع أعلاه، بالاستفسار عن الاجراءات الواجب اتخاذها قصد تسوية الوضعية الادارية لموظف إنتهت فترة إنتدابه بعد شغله لوظيفة إنتخابية.

وتشيرون بهذا الصدد الى أن المعني مهندس تطبيقي، كان يشغل المنصب العالي رئيس مكتب لدى مديرية التعمير والبناء لولاية سطيف الى غاية 31 ديسمبر 1993 تاريخ إنتدابه كرئيس مندوبية لبلدية عين عباس، ثم تم تجديد فترة إنتدابه لشغل وظيفة إنتخابية كرئيس مجلس شعبي لنفس البلدية الى غاية 12 نوفمبر 2002 تاريخ إنتهاء العهدة الانتخابية.

كما تشيرون الى أن المعني طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية كمهندس تطبيقي وكذلك الاستفادة من المنصب العالي رئيس مكتب أو ما يعادله كما نصت عليه الموارد 98-103 و 109 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي الى علمكم أن المادة 109 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، نصت بوضوح على أن العامل المنتدب يتقاضى لدى الهيئة المستقبلية مرتبه الكامل الذي كان يتقاضاه لدى إدارته الأصلية بالاضافة الى المكافآت والتعويضات التي تخصص إن إقتضى الأمر لموظفي أسلاك الاستقبال.

أما فيما يخص أحكام المادة 103 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور أعلاه، فنتص على ضرورة إدراج العامل بعد إنتهاء فترة إنتدابه "أولويا في منصب عمله الأصلي" أي في رتبته الأصلية.

إعتبارا لما سبق ذكره، فإنه يتعين على المصالح المسيرة لمديرية التعمير والبناء للولاية إعادة إدماج المعني في رتبته الأصلية دون أن يترتب على ذلك الاستفادة الآلية من المنصب العالي الذي شغله المعني لدى إدارته الأصلية قبل عملية الإنتداب.

من رئيس المحرك
لمدير عام الوظيفة العمومية

مشارف
مشارف



نسخة للاعلام الى :
السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية
لولاية سطيف.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
SERVICES DU CHEF DU GOUVERNEMENT
Alger, le 08 juillet 1993

CIRCULAIRE N°474/SR/DC/DG

MESDAMES ET MESSIEURS
LES MEMBRES DU GOUVERNEMENT

Objet : *Circulaire relative au détachement des fonctionnaires auprès de l'UGTA*

La loi n° 90-14 du 02 Juin 1990, modifiée et complétée relative aux modalités d'exercice du droit syndical, consacre l'exercice d'une liberté fondamentale reconnue aux travailleurs, de même qu'elle vise à consolider les bases du dialogue contractuel entre les partenaires sociaux pour la prise en charge de leurs intérêts professionnels, matériels et moraux.

Pour favoriser la participation et la contribution du mouvement syndical dans l'organisme employeur, à l'échelle nationale et aux niveaux intermédiaires, la législation du travail a prévu des facilités et des protections.

Parmi ces facilités, il convient de rappeler que les dispositions de la loi n° 90-11 du 21 Avril 1990 (article 5) relative aux relations de travail et celles de la loi n° 90-14 du 2 Juin 1990 modifiée et complétée (article 47 bis), relative aux modalités d'exercice du droit syndical, permettent la négociation des conditions de détachement, sans perte de rémunération pour l'exercice de mandats syndicaux électifs en dehors de l'organisme employeur. Les négociations avec l'UGTA ont abouti à des listes de personnes entrant dans ce cadre dont chaque ministre est rendu destinataire pour ce qui le concerne.

En conséquence, Mmes et MM les ministres donneront aux organismes employeurs publics toutes les instructions nécessaires pour répondre favorablement aux demandes de détachement présentées par le Secrétaire Général de la centrale syndicale UGTA ou de son représentant spécialement mandaté. Ces demandes formulées par la centrale syndicale seront communiquées au Ministre de tutelle

• x p l a n i s m e employeur habilité à proconcerné pour transmission par ses s ^ U > ^ TM ? *de rendre*
noncer le détachement. Il est demandé ^ ^ ^ ^

compte à M. le chef du gouvernement de toutes mine en oeuvre de la présente circulaire.

PI LE CHEF DU GOUVERNEMENT
M. LIASSINE

- Copie pour information :

MM:

- Le délégué à la Réforme Economique
- Les Walis.
- Les Présidents de Fonds de Participation
- Les PDG, DG et Directeurs des Entreprises, Etablissements et organismes Publics.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الامانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومي

رقم 331 تاريخ 14/01/2008

الجزائر، في 14 مارس 2008

السيد وزير المالية
- المديرية العامة للميزانية -

الموضوع: ف/ي الترقية في حالة الانتداب.
المرجع: مراسلتكم رقم 1320 المؤرخة في 13 فبراير 2008.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه، بالاستفسار عما إذا كان الموظف المنتدب يستفيد من الترقية في الرتبة على مستوى إدارته الأصلية.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المادة 133 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية قد نصت على أن " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات (Avancement) وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

وعليه، واعتبارا لما سبق ذكره، فإن الموظف المتواجد في وضعية الانتداب

يستفيد من الترقية في الرتبة (promotion dans le grade).

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والإحترام،
عن الأمين العام للحكومة
ويتفويض منه
الأمين العام للتوظيف العمومي
ج. خويشي



نسخة للإعلام إلى:
السيد المدير الفرعي للتطبيق والمراقبة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة لدى الوزير الأول

المكلفة بإصلاح الأنظمة العمومية

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 93/م.ع.و.ع/م.ت.م.ه.م/م.ا.ب.ن/2014

29 مارس 2014

أناي
بشما

برقية

المصدر: السيد رئيس المديرية العامة للتوظيف العمومية.

المستلم: السيد رئيس مصلحة التوظيف العمومية لولاية تبسة.

تفضلتم بنوجب إرسالكم رقم 2011 المورخ في 08 ديسمبر 2013 قف بالاستفسار حول إمكانية قبول ترشح هؤلاء من دوة في الموارد المثبتة في حالة التناوب (مضروب طرف بلدي) قف لمشاركة في الامتحان المهني للاتصال برتبة مهندس رئيسي للموارد المائية المنظم من طرف مديرية الموارد المائية لولاية تبسة بعنوان سنة 2013 قفا ردا على ذلك قف بشرطي أن أنهي إلى علمكم أنه طبقا لأحكام المادة 133 من الأمر رقم 06-03 المورخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية قف فإن التوظيف المنتدب يستفيد في إدارته الأصلية من حقوقه في الإقديمية و في الترقية في الدرجات و في انتفاع قف و عليه فإن استفساركم يتضمن ردا سلبييا قف تقبلوا قفا السيد رئيس الملتشية قفا فائق التقدير و الاحترام قفا و انهي

