

مراسيم تنظيمية

مرسوم تنفيذي رقم 20-194 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لا سيما المادة 7 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادتان 105 و 111 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لا سيما المادة 15 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-370 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1441 الموافق 28 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-163 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 105 و 111 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القواعد العامة المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يبقى التكوين وتحسين المستوى المنظمان في الخارج خاضعين لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 والمذكور أعلاه.

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة 2: يتعيّن على المؤسسات والإدارات العمومية تنظيم دورات تكوين وتحسين المستوى لفائدة موظفيها والأعوان العموميين، من أجل :

- تحسين مؤهلات موظفيها والأعوان العموميين وتحضيرهم للترقية المهنية وممارسة مهام جديدة،

- زيادة مردودية وأداء مصالحها وتحسين نوعية خدمات المصالح العمومية .

المادة 3: يجب أن تندرج دورات التكوين وتحسين المستوى ضمن إطار سياسة التكوين وتحسين المستوى كما حددها المجلس الأعلى للتوظيف العمومية.

المادة 4: تضبط دورات التكوين وتحسين المستوى، خصوصا، وفق :

- احتياجات القطاعات في مجال التكوين وتحسين المستوى،

- الاعتمادات المالية المتوفرة المخصصة للتكوين وتحسين المستوى،

- المناصب المالية المخصصة للتكوين والمقاعد البيداغوجية الموجهة لتحسين المستوى.

المادة 5: يجب أن تندرج دورات التكوين وتحسين المستوى ضمن إطار سياسة التسيير التقديري للموارد البشرية، من خلال :

- مخططات تسيير الموارد البشرية،
- المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

المادة 6: يتكفل الهيكل المركزي للتوظيف العمومية بضمان تجانس دورات التكوين وتحسين المستوى ومطابقتها مع سياسة تكوين وتحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين وكذا متابعة تنفيذها، بالتشاور مع المؤسسات والإدارات العمومية في إطار لجنة وزارية مشتركة للتكوين تحدد اختصاصاتها وتشكيلها وسيرها بموجب نص خاص.

الفصل الثاني

أنواع التكوين وتحسين المستوى وغايتهما

الفرع الأول

دورات التكوين

المادة 7: تتضمن دورات التكوين :

- التكوين المتخصص،
- التكوين التحضيري لشغل منصب.

المادة 8: يُعدُّ تكويننا متخصصا كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، قصد التوظيف المباشر في رتبة، أو الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة.

يهدف التكوين المتخصص إلى التمكين من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد الانتماء إليها.

المادة 9: يُعدُّ تكويننا تحضيريا لشغل منصب، كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص أو التعيين في منصب عالٍ أو في منصب متخصص.

يهدف التكوين التحضيري لشغل منصب إلى تمكين المتربص والموظف من اكتساب معارف تكميلية تسمح له بممارسة المهام المرتبطة بمنصب الشغل أو بالمنصب العالي المراد شغله.

الفرع الثاني

دورات تحسين المستوى

المادة 10: تتضمن دورات تحسين المستوى :

- التكوين أو دراسات التخصص،

- التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية،

- تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى.

المادة 11: يهدف التكوين أو دراسات التخصص إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من اكتساب مؤهلات جديدة عن طريق تخصص معيّن بغرض استكمال و/أو تحيين تكويناتهم الأولية.

المادة 12: يهدف التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من تحضير اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية.

المادة 13: يهدف تجديد المعارف والندوات وكل شكل آخر لتحسين المستوى إلى تجديد أو تحسين مؤهلات الموظفين والأعوان العموميين أو تكييفهم مع المتطلبات الجديدة للمنصب.

الفصل الثالث

شروط الالتحاق بدورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 14 : تحدد شروط الالتحاق بدورات التكوين وتحسين المستوى :

- بموجب القوانين الأساسية الخاصة أو بموجب النصوص التنظيمية المتضمنة إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين بالنسبة لدورات التكوين،
- بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو المسؤول المعني، حسب الحالة، بالنسبة لدورات تحسين المستوى.

المادة 15 : لا يمكن أن يفوق الحد الأقصى للموظفين والأعوان العموميين المقبولين في دورة تحسين المستوى نسبة 30 % من العدد الحقيقي للسلك أو الرتبة أو المنصب المقصود، حسب الحالة.

الفصل الرابع

مدة دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 16 : تحدد مدة دورات التكوين :

- بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم الرتب أو المناصب العليا أو المناصب المتخصصة المعنية أو بموجب النصوص التنظيمية المتضمنة إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين، وكذا بموجب القرارات المنصوص عليها في المادة 18 أدناه، بالنسبة لدورات التكوين،

- بموجب قرار أو مقرر من الهيئة التي لها سلطة التعيين المعنية، حسب الحالة، بالنسبة لدورات تحسين المستوى.

المادة 17 : تنظم دورات تحسين المستوى في شكل دورات طويلة المدى أو دورات متوسطة أو قصيرة المدى.

يعتبر تحسين المستوى طويل المدى، عندما تفوق مدته ستة (6) أشهر، وتقل عن سنة واحدة أو تساويها،

ويكون متوسط المدى، عندما تساوي مدته أو تفوق ثلاثة (3) أشهر، وتقل عن ستة (6) أشهر أو تساويها.

ويكون قصير المدى، عندما تقل مدته عن ثلاثة (3) أشهر.

الفصل الخامس

كيفية تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى

الفرع الأول

إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 18 : ما لم تنص أحكام على خلاف ذلك في القوانين الأساسية الخاصة أو في النصوص التنظيمية المتضمنة

إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين، فإن إطار تنظيم التكوين المتخصص والتكوين التحضيري لشغل منصب يحدد كما يأتي :

- بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بالنسبة للرتب التابعة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،
- بموجب قرار مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بالنسبة للرتب أو المناصب العليا أو المناصب المتخصصة التابعة للأسلاك النوعية لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 19 : تحدد القرارات المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، على الخصوص، ما يأتي :

- الشروط القانونية الأساسية للقبول في مختلف الدورات،
- مدة وشكل الدورة،
- المؤسسة أو المؤسسات التي تضمن التكوين،
- برنامج دورة التكوين،
- كيفية مراقبة إجراء دورة التكوين،

- طبيعة الزيادات التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 20 : يحدد قرار أو مقرر الوزير أو المسؤول المعني، المنصوص عليهما في المادة 14 أعلاه، إطار تنظيم دورات تحسين المستوى، ويوضح على الخصوص ما يأتي :

- شروط ومعايير انتقاء المترشحين،
- مدة وشكل الدورة،
- المؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تضمن تحسين المستوى،
- برنامج دورة تحسين المستوى،
- طبيعة الزيادات التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفرع الثاني

مخطط التكوين وتحسين المستوى

المادة 21 : تضبط كل مؤسسة أو إدارة عمومية مخططا للتكوين وتحسين المستوى، يمكن أن يكتسي طابعا سنويا أو متعدد السنوات.

كما يمكن أن يكتسي مخطط التكوين وتحسين المستوى طابعا قطاعيا أو غير متركز أو لا مركزيا.

الفرع الثالث

فتح دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 26 : تفتح دورات التكوين وتحسين المستوى بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة.

ويجب أن يحدد القرار أو المقرر المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، على الخصوص، ما يأتي :

- الرتب المعنية بدورات التكوين وتحسين المستوى،
- عدد المناصب المالية المخصصة أو المقاعد البيداغوجية الموجهة لتحسين المستوى، حسب الحالة، طبقا لمخطط التكوين وتحسين المستوى المصادق عليه،
- مدة الدورات ومكان إجرائها،
- تواريخ فتح واختتام دورات التكوين وتحسين المستوى.

المادة 27 : يجب تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المذكورين في المادة 26 أعلاه، إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، مرفقة بقائمة اسمية للمترشحين المقبولين، في أجل سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعه.

ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيا في مطابقة القرار أو المقرر المذكورين في الفقرة أعلاه، للتنظيم المعمول به، في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلامهما. وبانقضاء هذا الأجل، يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.

غير أنه، لا تطبق أحكام هذه المادة على دورات تحسين المستوى قصيرة المدى.

المادة 28 : يجب نشر قرار أو مقرر فتح دورة للتكوين وتحسين المستوى في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام رأي المطابقة المنصوص عليه في المادة 27 أعلاه، عن طريق الإعلان في موقع الإنترنت، أو، عند الاقتضاء، في أماكن العمل بالمؤسسة أو الإدارة المعنية، أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.

وبالنسبة لدورات تحسين المستوى التي تقل مدتها عن ثلاثة (3) أشهر، يتم النشر بشكل واسع في أماكن العمل أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.

المادة 29 : تعد قائمة المترشحين المقبولين أو غير المقبولين للمشاركة في دورة تكوين أو تحسين المستوى، لجنة خاصة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو

المادة 22 : يسهر الوزراء أو مسؤولو المؤسسات العمومية على مطابقة مخططات التكوين وتحسين المستوى التي تعدها إداراتهم المركزية ومصالحهم غير الممركزة والمؤسسات العمومية الموضوعة تحت وصايتهم، للأهداف المسطرة في مخطط تسيير الموارد البشرية لقطاعاتهم.

المادة 23 : يحدد مخطط التكوين وتحسين المستوى المذكور في المادة 21 أعلاه، على الخصوص، ما يأتي :

- نوع دورات التكوين وتحسين المستوى،
- الرتب المعنية بدورات التكوين وتحسين المستوى،
- عدد المناصب المالية المخصصة للتكوين وعدد المقاعد البيداغوجية الموجهة لتحسين المستوى،
- عدد الموظفين أو الأعوان العموميين المعنيين بالتكوين أو بتحسين المستوى،
- مدة دورات التكوين وتحسين المستوى،
- المؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تضمن دورات التكوين وتحسين المستوى.

المادة 24 : يخضع مخطط التكوين وتحسين المستوى للدراسة والمصادقة من لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتشكل من :

- ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، رئيسا،
- ممثل عن المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، عضوا،
- ممثل عن وزارة المالية، عضوا.

ويمكن للجنة المذكورة في الفقرة أعلاه، أن تستعين بأي شخص مؤهل ترى فائدة في استشارته لتنويرها في أشغالها.

يتم مخطط التكوين وتحسين المستوى، أو يعدل وفق نفس الأشكال والإجراءات المنصوص عليها أعلاه.

المادة 25 : تقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في نهاية كل سنة مالية، بإجراء تقييم دقيق عن تنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

وبهذا الصدد، تقوم كل دائرة وزارية أو مؤسسة عمومية بإعداد تقرير عن إنجاز العمليات المسجلة في مخططاتها للتكوين وتحسين المستوى، قبل 31 مارس بعنوان السنة المالية الموالية للسنة المعتبرة، وترسله إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفرع الخامس**تتويج دورات التكوين وتحسين المستوى**

المادة 35 : تسلّم مؤسسة التكوين التي تكفلت بإجراء دورة التكوين أو تحسين المستوى :

- شهادة تكوين، للمتدرّسين الذين تابعوا بنجاح دورة تكوين،
- شهادة تحسين المستوى، للمتدرّسين الذين تابعوا بنجاح دورة تحسين المستوى المتوسطة وطويلة المدى،
- شهادة مشاركة للمتدرّسين الذين تابعوا دورة تحسين المستوى قصيرة المدى.

المادة 36 : يتم بالنسبة للمتدرّسين الذين تابعوا بنجاح دورة تكوين :

- تعيينهم بصفة متربصين في الرتب المعنية ويوجهون حسب احتياجات المصلحة وبطاقة الرغبات ودرجة استحقاق المعنيين، عندما يتعلق الأمر بالتكوين المتخصص الموجه إلى التوظيف المباشر في رتبة معيّنة،
- ترقيتهم أو إدماجهم، حسب الحالة، في الرتبة المقصودة، عندما يتعلق الأمر بالتكوين المتخصص قبل الترقية أو الإدماج،

- ترسيمهم في رتبهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، عندما يتعلق الأمر بالتكوين التحضيري قبل ترسيم المتربص،

- تعيينهم في المناصب العليا أو في المناصب المتخصصة ذات الصلة، وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، عندما يتعلق الأمر بالتكوين قبل التعيين في منصب عالٍ أو منصب متخصص.

المادة 37 : يتم بالنسبة للمتدرّسين الذين لم يتابعوا دورات التكوين بنجاح :

فيما يخص التكوين المتخصص الموجه للتوظيف المباشر في رتبة معيّنة :

- إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها، طبقاً للأحكام التنظيمية التي تحكم نظام الدراسات في مؤسسة التكوين،

- وإمّا تعيينهم في الرتبة الأدنى مباشرة، عندما تنص الأحكام التنظيمية المعمول بها، أو نظام الدراسات في مؤسسة التكوين على ذلك،

- وإمّا إقصاؤهم من قائمة المترشّحين المقبولين للتوظيف المباشر في رتبة معيّنة.

ممثلها، وتتكون من المسؤول المكلف بالتكوين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وعضو منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المعنية.

المادة 30 : يجب أن تكون قائمة المترشّحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى محل إشهار عن طريق الإلصاق على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو بكل وسيلة أخرى ملائمة، قبل عشرة (10) أيام عمل، على الأقل، من التاريخ المقرر لبدائية دورة التكوين أو تحسين المستوى المعنية.

المادة 31 : تعلم المؤسسة أو الإدارة المعنية المترشّحين غير المقبولين للمشاركة في دورة تكوين أو تحسين المستوى، بأسباب رفض ترشحهم، ويمكنهم، عند الاقتضاء، تقديم طعن إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها أن تفصل في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل، على الأقل، من التاريخ المقرر لإجراء دورة التكوين أو تحسين المستوى المعنية.

الفرع الرابع**إجراء دورات التكوين وتحسين المستوى**

المادة 32 : تضمن دورات التكوين وتحسين المستوى :

- المؤسسات العمومية التي تتكفل بالتكوين العالي أو أي مؤسسة أخرى مؤهلة، طبقاً للتنظيم المعمول به، بالنسبة للرتب التي يشترط للالتحاق بها حيازة شهادة تكوين عالٍ،

- المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو المهني أو أي مؤسسة أخرى مؤهلة، طبقاً للتنظيم المعمول به، بالنسبة للرتب الأخرى.

المادة 33 : يمكن تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بشكل متواصل أو تناوبي أو عن بعد أو إقامي لدى مؤسسة تكوين مؤهلة.

غير أنّه، يجب تنظيم دورات التكوين المتخصص من أجل التوظيف المباشر في رتبة، بشكل متواصل وإقامي لدى مؤسسة تكوين مؤهلة.

المادة 34 : بغض النظر عن أحكام المادة 33 أعلاه، يمكن إجراء دورات تحسين المستوى قصيرة المدى في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى مؤسسة تكوين مؤهلة.

ويمكن إجراؤها بصفة كاملة أو جزئية، خلال أوقات العمل أو خارجها، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- تخفيض الأقدمية للترقية إلى رتب أعلى، عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار، لمدة تساوي مدة دورة تحسين المستوى.

بالنسبة لدورات تحسين المستوى متوسطة المدة :

- تخفيض الأقدمية لمدة تساوي مدة دورة تحسين المستوى للترقية إلى رتب أعلى عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار، وكذا الترقية في الدرجة.

بالنسبة لدورات تحسين المستوى قصيرة المدة :

- أخذ هذه الدورة بعين الاعتبار من أجل تنقيط المعنيين لترقيتهم في الدرجات، وكذا من أجل تعيينهم في المناصب الموافقة لطبيعة دورة تحسين المستوى.

الفرع الثاني

واجبات الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

المادة 41 : يخضع المترشحون المقبولون للمشاركة في دورات التكوين أو تحسين المستوى للنظام الداخلي لمؤسسة التكوين.

المادة 42 : دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا المجال في التنظيم المعمول به، يلزم كل مترشح تابع دورة تكوين أو تحسين المستوى، بالقيام بخدمة فعلية لدى الإدارة العمومية لمدة توافق ثلاث (3) مرات مدة الدورة المتابعة، في حدود مدة أقصاها سبع (7) سنوات.

المادة 43 : يلزم كل مستفيد من تكوين أو تحسين المستوى، انقطع بمحض إرادته عن دورة التكوين أو تحسين المستوى، أو لم يلتحق بمنصب تعيينه عند نهاية التكوين في أجل شهر (1) دون مبرر مقبول، ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو غادر الإدارة قبل نهاية المدة المحددة في المادة 42 أعلاه، بتسديد كامل المصاريف المترتبة على التكوين أو تحسين المستوى.

الفصل السابع

أحكام مختلفة وختامية

المادة 44 : عندما لا تندرج دورات تكوين أو تحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين ضمن الصلاحيات الرئيسية للمؤسسة العمومية للتكوين، تلزم المؤسسة أو الإدارة المعنية بالمصاريف المترتبة على هذه الدورات.

المادة 45 : تحدد كفاءات تطبيق هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب تعليمات مشتركة بين وزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

فيما يخص التكوين المتخصص الموجه إلى الترقية أو الإدماج في رتبة معينة :

- إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها وفقا للأحكام التنظيمية التي تحكم نظام الدراسات لمؤسسة التكوين،

- وإمّا إعادة إدماجهم في رتبهم الأصلية.

فيما يخص التكوين التحضيري قبل ترسيم المتربص :

- إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها في حالة تمديد فترة التربص،

- وإمّا إعلان عدم قبولهم للتكوين.

فيما يخص التكوين التحضيري قبل التعيين في منصب عالٍ أو منصب متخصص :

- إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها،

- وإمّا إعلان عدم قبولهم للتعيين في المنصب العالي أو المنصب المتخصص المقصود.

الفصل السادس

حقوق وواجبات الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

الفرع الأول

حقوق الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

المادة 38 : يستفيد الموظف المقبول لمتابعة دورة تكوين أو تحسين المستوى تنظم بشكل متواصل وتساوي مدتها أو تفوق ستة (6) أشهر، من الانتداب خلال مدة هذه الدورة.

وفي هذه الحالة، يتقاضى من إدارته الأصلية الراتب الرئيسي والتعويضات المرتبطة برتبته الأصلية، باستثناء العلاوات المرتبطة بالمرودية والنتائج أو الممارسة الفعلية للعمل.

المادة 39 : يستفيد الموظف عندما يتابع دورة تحسين المستوى، خارج ساعات العمل، من الحماية الاجتماعية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 40 : يمكن الموظفين الذين تابعوا بنجاح دورة تحسين المستوى، الاستفادة من أحد الامتيازات الآتية :

بالنسبة لدورات تحسين المستوى طويلة المدة :

- منح درجة إضافية، في حدود ثلاث (3) درجات خلال المسار المهني،

المادة 46 : تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، ولا سيما منها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المعدل والمتّم.

المادة 47 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020.

عبد العزيز جراد

—————★—————

DECRETS

Décret exécutif n° 20-194 du 4 Dhou El Hidja 1441 correspondant au 25 juillet 2020 relatif à la formation et au perfectionnement des fonctionnaires et agents publics dans les institutions et administrations publiques.

Le Premier ministre,

Vu la Constitution, notamment ses articles 99-4° et 143 (alinéa 2) ;

Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, notamment son article 7 ;

Vu l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique, notamment ses articles 105 et 111 ;

Vu le décret n° 66-145 du 2 juin 1966, modifié et complété, relatif à l'élaboration et à la publication de certains actes à caractère réglementaire ou individuel concernant la situation des fonctionnaires ;

Vu le décret présidentiel n° 07-308 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007 fixant les modalités de recrutement des agents contractuels, leurs droits et obligations, les éléments constitutifs de leur rémunération, les règles relatives à leur gestion ainsi que le régime disciplinaire qui leur est applicable, notamment son article 15 ;

Vu le décret présidentiel n° 14-196 du 8 Ramadhan 1435 correspondant au 6 juillet 2014 portant organisation et gestion de la formation et du perfectionnement à l'étranger ;

Vu le décret présidentiel n° 19-370 du Aouel Joumada El Oula 1441 correspondant au 28 décembre 2019 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 20-163 du Aouel Dhou El Kaâda 1441 correspondant au 23 juin 2020, modifié et complété, portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 90-99 du 27 mars 1990 relatif au pouvoir de nomination et de gestion administrative, à l'égard des fonctionnaires et agents des administrations centrales, des wilayas et des communes ainsi que des établissements publics à caractère administratif en relevant ;

Vu le décret exécutif n° 96-92 du 14 Chaoual 1416 correspondant au 3 mars 1996, modifié et complété, relatif à la formation, au perfectionnement et au recyclage des fonctionnaires ;

Vu le décret exécutif n° 12-194 du 3 Joumada Ethania 1433 correspondant au 25 avril 2012 fixant les modalités d'organisation et de déroulement des concours, examens et tests professionnels au sein des institutions et administrations publiques ;

Vu le décret exécutif n° 14-193 du 5 Ramadhan 1435 correspondant au 3 juillet 2014 fixant les attributions du directeur général de la fonction publique et de la réforme administrative ;

Vu le décret exécutif n° 17-319 du 13 Safar 1439 correspondant au 2 novembre 2017 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil supérieur de la fonction publique ;

Vu le décret exécutif n° 17-322 du 13 Safar 1439 correspondant au 2 novembre 2017 fixant les dispositions applicables au stagiaire dans les institutions et administrations publiques ;

Décrète :

Article 1er. — En application des dispositions des articles 105 et 111 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, susvisée, le présent décret a pour objet de définir les règles générales relatives à la formation et au perfectionnement des fonctionnaires et agents publics dans les institutions et administrations publiques.

La formation et le perfectionnement organisés à l'étranger demeurent régis par les dispositions du décret présidentiel n° 14-196 du 8 Ramadhan 1435 correspondant au 6 juillet 2014, susvisé.

CHAPITRE 1er

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 2. — Les institutions et les administrations publiques sont tenues d'organiser des cycles de formation et de perfectionnement en faveur de leurs fonctionnaires et agents publics, en vue de permettre :

— l'amélioration des qualifications de leurs fonctionnaires et agents publics, leur préparation à la promotion professionnelle et à l'exercice de nouvelles missions ;

— l'accroissement du rendement et de la performance de leurs services et de l'amélioration de la qualité des prestations du service public.

Art. 3. — Les cycles de formation et de perfectionnement doivent s'inscrire dans le cadre de la politique de formation et de perfectionnement, telle que déterminée par le conseil supérieur de la fonction publique.

Art. 4. — Les cycles de formation et de perfectionnement sont arrêtés en fonction, notamment :

— des besoins des secteurs en matière de formation et de perfectionnement ;

— des crédits budgétaires disponibles consacrés à la formation et au perfectionnement ;

— des postes budgétaires ouverts pour la formation et des places pédagogiques prévues pour le perfectionnement.

Art. 5. — Les cycles de formation et de perfectionnement doivent s'inscrire dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines à travers :

- les plans de gestion des ressources humaines ;
- les plans sectoriels annuels et pluriannuels de formation et de perfectionnement.

Art. 6. — La cohérence des cycles de formation et de perfectionnement, leur conformité avec la politique de formation et de perfectionnement des fonctionnaires et des agents publics, ainsi que le suivi de leur mise en œuvre, sont assurés par la structure centrale de la fonction publique, en concertation avec les institutions et administrations publiques, dans le cadre d'un comité interministériel de formation, dont les attributions, la composition et le fonctionnement sont fixés par un texte particulier.

CHAPITRE 2

TYPES ET FINALITE DES CYCLES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

Section 1

Des cycles de formation

Art. 7. — Les cycles de formation comprennent :

- la formation spécialisée ;
- la formation préparatoire à l'occupation d'un emploi.

Art. 8. — Est considérée, formation spécialisée, toute formation requise par les statuts particuliers, pour le recrutement direct dans un grade, ou la promotion à un grade supérieur ainsi que pour l'intégration dans un grade.

La formation spécialisée vise à permettre l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice des missions attachées au grade auquel il a vocation à appartenir.

Art. 9. — Est considérée formation préparatoire à l'occupation d'un emploi, toute formation requise par les statuts particuliers, préalable à la titularisation du stagiaire ou à la nomination à un poste supérieur ou à un emploi spécialisé.

La formation préparatoire à l'occupation d'un emploi vise à permettre au stagiaire et au fonctionnaire d'acquérir des connaissances complémentaires leur permettant d'exercer les missions inhérentes à l'emploi ou au poste supérieur qu'il a vocation à occuper.

Section 2

Des cycles de perfectionnement

Art. 10. — Les cycles de perfectionnement comprennent :

- la formation ou les études de spécialisation ;
- la formation préparatoire aux concours, examens et tests professionnels ;
- les recyclages, les séminaires ou toutes autres formes de perfectionnement.

Art. 11. — La formation ou les études de spécialisation sont destinées à permettre aux fonctionnaires et agents publics d'acquérir de nouvelles qualifications par une spécialisation particulière visant à compléter et/ou à actualiser leurs formations initiales.

Art. 12. — La formation préparatoire aux concours, examens ou tests professionnels est destinée à permettre aux fonctionnaires et agents publics à se préparer aux épreuves desdits concours, examens et tests professionnels.

Art. 13. — Les recyclages, les séminaires et toute autre forme de perfectionnement sont destinés à mettre à jour ou à améliorer les qualifications des fonctionnaires et agents publics ou à les adapter à de nouvelles exigences de l'emploi.

CHAPITRE 3

DES CONDITIONS D'ACCES AUX CYCLES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

Art. 14. — Les conditions d'accès aux cycles de formation et de perfectionnement, sont fixées :

- par les statuts particuliers ou par les textes réglementaires portant création et organisation des établissements de formation, pour les cycles de formation ;
- par arrêté ou décision du ministre ou du responsable concerné, selon le cas, pour les cycles de perfectionnement.

Art. 15. — L'effectif maximum de fonctionnaires et agents publics admis à un cycle de perfectionnement ne peut excéder trente (30 %) de l'effectif réel du corps, du grade ou de l'emploi considéré, selon le cas.

CHAPITRE 4

DE LA DUREE DES CYCLES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

Art. 16. — La durée des cycles de formation, est fixée :

- par les statuts particuliers régissant les grades, les postes supérieurs ou les emplois spécialisés concernés ou par les textes réglementaires portant création et organisation des établissements de formation, ainsi que par les arrêtés prévus à l'article 18 ci-dessous, pour les cycles de formation ;
- par arrêté ou décision de l'autorité ayant pouvoir de nomination concernée, selon le cas, pour les cycles de perfectionnement.

Art. 17. — Le perfectionnement est organisé en cycle de longue, de moyenne ou de courte durée.

Le perfectionnement est considéré de longue durée, lorsque sa durée est supérieure à six (6) mois et inférieure ou égale à une (1) année.

Il est de moyenne durée, lorsque sa durée est égale ou supérieure à trois (3) mois et inférieure ou égale à six (6) mois.

Il est de courte durée, lorsque sa durée est inférieure à trois (3) mois.

CHAPITRE 5

**DES MODALITES D'ORGANISATION
DES CYCLES DE FORMATION
ET DE PERFECTIONNEMENT**

Section 1

Du cadre d'organisation des cycles de formation et de perfectionnement

Art. 18. — Sauf dispositions contraires prévues par les statuts particuliers ou par les textes réglementaires portant création et organisation des établissements de formation, le cadre d'organisation des cycles de formation spécialisée et de formation préparatoire à l'occupation d'un emploi, est fixé :

— par arrêté de l'autorité chargée de la fonction publique, pour les grades relevant des corps communs aux institutions et administrations publiques ;

— par arrêté conjoint du ministre concerné et de l'autorité chargée de la fonction publique, pour les grades ou postes supérieurs ou emplois spécialisés relevant des corps spécifiques aux différentes institutions et administrations publiques.

Art. 19. — Les arrêtés prévus à l'article 18 ci-dessus, précisent, notamment :

— les conditions statutaires d'admission aux différents cycles ;

— la durée et la forme du cycle ;

— le ou les établissement(s) assurant la formation ;

— le programme du cycle de formation ;

— les modalités de contrôle du déroulement du cycle de formation ;

— la nature des bonifications dont peuvent bénéficier certains candidats, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Art. 20. — L'arrêté ou la décision du ministre ou du responsable concerné, prévus à l'article 14 ci-dessus, fixe le cadre d'organisation des cycles de perfectionnement, et précise, notamment :

— les conditions et les critères de sélection des candidats ;

— la durée et la forme du cycle ;

— le ou les établissement(s) de formation assurant le perfectionnement ;

— le programme du cycle de perfectionnement ;

— la nature des bonifications dont peuvent bénéficier certains candidats, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Section 2

Du plan de formation et de perfectionnement

Art. 21. — Chaque institution ou administration publique arrête un plan de formation et de perfectionnement qui peut avoir un caractère annuel ou pluriannuel.

Le plan de formation et de perfectionnement peut revêtir, également, un caractère sectoriel déconcentré ou décentralisé.

Art. 22. — Les ministres ou les responsables des institutions publiques veillent à la conformité des plans de formation et de perfectionnement de leur administration centrale, de leurs services déconcentrés et des établissements publics placés sous leur tutelle, aux objectifs énoncés dans les plans de gestion des ressources humaines de leur secteur respectif.

Art. 23. — Le plan de formation et de perfectionnement cité à l'article 21 ci-dessus, précise, notamment :

— le type des cycles de formation et de perfectionnement ;

— les grades concernés par les cycles de formation et de perfectionnement ;

— le nombre de postes budgétaires ouverts à la formation et des places pédagogiques prévues pour le perfectionnement ;

— le nombre de fonctionnaires ou agents publics concernés par la formation ou le perfectionnement ;

— la durée des cycles de formation et de perfectionnement ;

— le ou les établissement(s) de formation devant assurer les cycles de formation et de perfectionnement.

Art. 24. — Le plan de formation et de perfectionnement est soumis, pour examen et adoption à une commission *ad hoc* instituée auprès de l'autorité chargée de la fonction publique, composée :

— du représentant de l'autorité chargée de la fonction publique, président ;

— d'un représentant de l'institution ou de l'administration publique concernée, membre ;

— d'un représentant du ministère des finances, membre.

La commission, citée à l'alinéa ci-dessus, peut faire appel à toute personne qualifiée dont la consultation est jugée utile pour éclairer ses travaux.

Le plan de formation et de perfectionnement est complété ou modifié, selon les mêmes formes et procédures prévues ci-dessus.

Art. 25. — A l'issue de chaque année budgétaire, l'autorité chargée de la fonction publique procède à une évaluation précise de l'exécution des plans de formation et de perfectionnement des institutions et administrations publiques concernées.

A cet effet, chaque département ministériel ou institution publique élabore, avant le 31 mars de l'exercice budgétaire suivant l'année considérée, un rapport qu'il adresse à l'autorité chargée de la fonction publique, portant sur le degré de réalisation des actions prévues dans leurs plans de formation et de perfectionnement.

Section 3

De l'ouverture des cycles de formation et de perfectionnement

Art. 26. — L'ouverture des cycles de formation et de perfectionnement est prononcée par arrêté ou décision de l'autorité ayant pouvoir de nomination, ou de l'autorité de tutelle, selon le cas.

L'arrêté ou la décision, prévu(e) à l'alinéa ci-dessus, doit préciser, notamment :

- les grades concernés par les cycles de formation et de perfectionnement ;
- le nombre de postes budgétaires ouverts, ou de places pédagogiques prévu pour le perfectionnement, selon le cas, conformément au plan de formation et de perfectionnement adopté ;
- la durée des cycles et le lieu de leur déroulement ;
- les dates d'ouverture et de clôture des cycles de formation et de perfectionnement.

Art. 27. — Une ampliation de l'arrêté ou de la décision, cités à l'article 26 ci-dessus, doit être notifiée aux services relevant de l'autorité chargée de la fonction publique, accompagnée d'une liste nominative des candidats retenus, dans un délai de sept (7) jours ouvrables, à compter de la date de sa signature.

Les services relevant de l'autorité chargée de la fonction publique, doivent émettre un avis de conformité à la réglementation en vigueur, de l'arrêté ou de la décision cités à l'alinéa ci-dessus, dans un délai, maximum, de sept (7) jours ouvrables, à compter de la date de leur réception. Passé ce délai, l'avis conforme est réputé acquis.

Toutefois, les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux cycles de perfectionnement de courte durée.

Art. 28. — L'arrêté ou la décision d'ouverture d'un cycle, de formation ou de perfectionnement, doit être publié(e) dans un délai, maximum, de sept (7) jours ouvrables, à compter de la date d'obtention de l'avis de conformité prévu à l'article 27 ci-dessus, par voie d'affichage sur le site web ou, le cas échéant, sur les lieux de travail de l'institution ou de l'administration concernée, ou par tout autre moyen approprié.

Pour les cycles de perfectionnement d'une durée inférieure à trois (3) mois, un large affichage est assuré sur les lieux de travail ou par tout autre moyen approprié.

Art. 29. — La liste des candidats retenus ou non retenus pour participer à un cycle de formation ou de perfectionnement, est établie par une commission *ad hoc* présidée par l'autorité ayant pouvoir de nomination ou son représentant, et composée du responsable chargé de la formation de l'institution ou de l'administration publique concernée et d'un membre élu de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du grade concerné.

Art. 30. — La liste des candidats admis à participer aux cycles de formation et de perfectionnement, doit faire l'objet d'une publicité, par voie d'affichage au niveau de l'institution ou de l'administration publique concernée ou par tout autre moyen approprié, dix (10) jours ouvrables, au moins, avant la date prévue pour le début du cycle de la formation ou du perfectionnement considéré(e).

Art. 31. — Les candidats non retenus pour participer à un cycle de formation ou de perfectionnement sont informés par l'institution ou l'administration concernée des motifs de rejet de leur candidature et peuvent, le cas échéant, introduire un recours devant l'autorité ayant pouvoir de nomination qui doit statuer sur ledit recours et répondre aux intéressés, au moins, cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue pour le déroulement du cycle de la formation ou du perfectionnement considéré(e).

Section 4

Du déroulement des cycles de formation et de perfectionnement

Art. 32. — Les cycles de formation et de perfectionnement, sont assurés par :

- les établissements publics assurant une formation supérieure ou tout autre établissement habilité, conformément à la réglementation en vigueur, concernant les grades pour lesquels est exigé un diplôme de formation supérieure ;
- les établissements publics de formation spécialisée ou professionnelle ou tout autre établissement habilité, conformément à la réglementation en vigueur, pour les autres grades.

Art. 33. — Les cycles de formation et de perfectionnement peuvent être organisés sous forme continue ou alternée, à distance ou résidentielle, auprès d'un établissement de formation habilité.

Toutefois, les cycles de formation spécialisée pour le recrutement direct dans un grade doivent être organisés sous forme continue et résidentielle, auprès d'un établissement de formation habilité.

Art. 34. — Nonobstant les dispositions de l'article 33 ci-dessus, les cycles de perfectionnement de courte durée peuvent être assurés sur site de l'institution ou de l'administration publique concernée ou auprès d'un établissement de formation habilité.

Ils peuvent être organisés en tout ou en partie, pendant ou en dehors des horaires du travail, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Section 5

De la sanction des cycles de formation et de perfectionnement

Art. 35. — L'établissement de formation ayant assuré un cycle de formation ou de perfectionnement délivre :

- une attestation de formation pour les candidats ayant suivi avec succès un cycle de formation ;

— une attestation de perfectionnement pour les candidats ayant suivi avec succès un cycle de perfectionnement de moyenne et de longue durée ;

— une attestation de participation pour les candidats ayant suivi un cycle de perfectionnement de courte durée.

Art. 36. — Les candidats ayant suivi avec succès un cycle de formation, sont :

— nommés en qualité de stagiaires dans les grades concernés et affectés en fonction des besoins du service, des fiches de vœux et de l'ordre de mérite des intéressés, lorsqu'il s'agit de formation spécialisée destinée au recrutement direct dans un grade ;

— promus ou intégrés, selon le cas, dans le grade postulé, lorsqu'il s'agit de formation spécialisée préalable à la promotion ou à l'intégration ;

— titularisés dans leur grade, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, lorsqu'il s'agit de formation préparatoire préalable à la titularisation du stagiaire ;

— nommés aux postes supérieurs ou aux emplois spécialisés y afférents, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, lorsqu'il s'agit de formation préalable à la nomination à un poste supérieur ou à un emploi spécialisé.

Art. 37. — Les candidats n'ayant pas suivi avec succès les cycles de formation, sont :

En ce qui concerne la formation spécialisée destinée au recrutement direct dans un grade :

— soit admis à refaire une partie ou la totalité du cycle de formation, conformément aux dispositions réglementaires régissant le régime des études de l'établissement de formation ;

— soit nommés au grade immédiatement inférieur, lorsque les dispositions réglementaires en vigueur ou le régime des études de l'établissement de formation le prévoit ;

— soit exclus de la liste des candidats retenus pour le recrutement direct dans un grade.

En ce qui concerne la formation spécialisée destinée à la promotion ou à l'intégration dans un grade :

— soit admis à refaire une partie ou la totalité du cycle de formation, conformément aux dispositions réglementaires régissant le régime des études de l'établissement de formation ;

— soit réintégré dans leur grade d'origine.

En ce qui concerne la formation préparatoire préalable à la titularisation du stagiaire :

— soit admis à refaire une partie ou la totalité du cycle de formation, en cas de prorogation de la période de stage ;

— soit déclarés non admis à la formation.

En ce qui concerne la formation préparatoire préalable à la nomination à un poste supérieur ou à un emploi spécialisé :

— soit admis à refaire une partie ou la totalité du cycle de formation ;

— soit déclarés non admis à la nomination au poste supérieur ou à l'emploi spécialisé postulé.

CHAPITRE 6

**LES DROITS ET OBLIGATIONS DU
FONCTIONNAIRE EN MATIÈRE DE FORMATION
ET DE PERFECTIONNEMENT**

Section 1

**Les droits du fonctionnaire en matière
de formation et de perfectionnement**

Art. 38. — Le fonctionnaire admis à suivre un cycle de formation ou de perfectionnement organisé sous forme continue, dont la durée est égale ou supérieure à six (6) mois, bénéficie d'un détachement pendant la durée de ce cycle.

Dans ce cas, il perçoit dans son administration d'origine le traitement et les indemnités attachées à son grade d'origine, à l'exception des primes liées au rendement et aux performances ou à l'exercice effectif de l'emploi.

Art. 39. — Lorsqu'un fonctionnaire suit un cycle de perfectionnement, en dehors des horaires de travail, il bénéficie de la protection sociale en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Art. 40. — Les fonctionnaires ayant suivi avec succès un cycle de perfectionnement, peuvent bénéficier de l'un des avantages suivants :

En ce qui concerne les cycles de perfectionnement de longue durée :

— l'octroi d'un échelon supplémentaire, dans la limite de trois (3) échelons dans la carrière ;

— une réduction d'ancienneté pour la promotion par voie d'examen professionnel ou pour la promotion au choix aux grades supérieurs, d'une durée égale à celle du cycle de perfectionnement.

En ce qui concerne les cycles de perfectionnement de moyenne durée :

— une réduction d'ancienneté d'une durée égale à celle du cycle de perfectionnement pour la promotion par voie d'examen professionnel ou pour la promotion au choix aux grades supérieurs, ainsi que pour l'avancement d'échelon.

En ce qui concerne les cycles de perfectionnement de courte durée :

— prise en considération de ce cycle pour la notation des intéressés pour leur avancement d'échelons ainsi que pour leur affectation aux emplois correspondant à la nature du cycle de perfectionnement.

Section 2

**Les obligations du fonctionnaire en matière
de formation et de perfectionnement**

Art. 41. — Les candidats admis à participer aux cycles de formation ou de perfectionnement sont soumis au règlement intérieur de l'établissement de formation.

Art. 42. — Sans préjudice des dispositions prévues en la matière, par la réglementation en vigueur, tout candidat ayant suivi un cycle de formation ou de perfectionnement est astreint à accomplir auprès de l'administration publique, une durée de service effectif correspondant au triple de la durée du cycle suivi dans la limite maximale de sept (7) années.

Art. 43. — Tout bénéficiaire d'une formation ou d'un perfectionnement, ayant interrompu, volontairement, son cycle de formation ou de perfectionnement, ou n'ayant pas rejoint son poste d'affectation à l'issue de la formation dans un délai d'un (1) mois, sans motif valable, à compter de la date de notification de la décision d'affectation, ou ayant quitté l'administration avant l'expiration de la durée fixée à l'article 42 ci-dessus, est tenu de reverser l'intégralité des frais occasionnés par la formation ou le perfectionnement.

CHAPITRE 7

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Art. 44. — Lorsque les cycles de formation ou de perfectionnement des fonctionnaires et des agents publics ne s'inscrivent pas dans les attributions principales de l'établissement public de formation, les frais y afférents sont à la charge de l'institution ou de l'administration publique concernée.

Art. 45. — Les modalités d'application du présent décret seront précisées, en tant que de besoin, par instructions conjointes du ministre des finances et de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 46. — Sont abrogées, toutes dispositions contraires au présent décret, notamment le décret exécutif n° 96-92 du 14 Chaoual 1416 correspondant au 3 mars 1996, modifié et complété, relatif à la formation, au perfectionnement et au recyclage des fonctionnaires.

Art. 47. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 4 Dhou El Hidja 1441 correspondant au 25 juillet 2020.

Abdelaziz DJERAD.

-----★-----