

جامعة أحمد دراية أدرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختلف أسلاك قطاع التربية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:

الليل أحمد

من إعداد الطالبين:

ضهراوي عبد الكريم

شافعي عبد الله

لجنة المناقشة

رئيسا
مشرفا ومقررا
عضوا مناقشا

أستاذ محاضر - أ- جامعة أدرار
أستاذ مساعد - أ- جامعة أدرار
أستاذ محاضر - ب- جامعة ادرار

الأستاذ الدكتور عدو عبد القادر
الأستاذ الليل أحمد
الأستاذ الدكتور يمامة إبراهيم

السنة الجامعية: 2015 - 2016 م

شكر وعرفان

نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان والتقدير إلى.....

- الأستاذ المحترم الليل احمد على تكريمه بالاشراف على رسالتنا وتقديمه الإرشاد والنصح لنا طيلة إعداد هذه المذكرة بالرغم من تقصيرنا الواضح في الانضباط بكل تعليماته، وقبل ذلك نجدد له الشكر على الأخذ بيدنا والشد عليها طوال سنوات الدراسة سواء (الليسانس أو الماستر) على نصحه لنا بالثبات وتجديد العزيمة لمواصلة الدراسة والتطلع نحو أحسن مستوى دراسي.
- الى أساتذة كلية الحقوق الذين كان لهم فضل تزويدنا بالمعارف المقررة في الدراسة.
- الى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بالموافقة على مناقشة مذكرتنا .
- الى كل العاملين في جامعة ادرار على تهيئة الظروف الملائمة للدراسة، وأخص بالذكر موظفي أمانة كلية الحقوق على حسن استقبالهم للطلبة والتواصل معهم والعاملين بالمكتبة الجامعية على انضباطهم وتيسيرهم لنا استعارة الكتب، وحسن تعاملهم معنا في التزويد بالمراجع.

مقدمة

صحيح أن العمل داخل الوظيفة العمومية يستند إلى مرجعية ترجح القيم والامتيازات المعنوية المرتبطة بالصالح العام والخدمة العمومية على غيرها من الاعتبارات المادية، إلا أن الحقوق المالية للموظف وبالأخص الراتب كأحد العناصر المشكلة للقانون الأساسي للموظف العام يبقى الأهم من بين العناصر الأخرى المشكلة للقانون الأساسي للوظيفة العامة، بل إنه يمثل نقطة الصراع بين الموظف والدولة، والسباق بين فئات الموظفين، مما يتطلب ضبطاً من شأنه تحقيق الرضا بين فئات الموظفين، كما هو منشود في قطاع التربية، ولعل هذا الانشغال للموظف في ضبط حقوقه المالية له ما يبرره بالنظر إلى خصوصية نظام الوظيفة العامة في أن يكرس الموظف جل حياته النشيطة في خدمة الإدارة والتشعب بمبادئ الصالح العام.

وقد اخترنا دراسة هذا الموضوع انطلاقاً من الواقع اللامستقر للعديد من قطاعات الوظيفة العمومية بسبب القصور في عدالة توزيع الرواتب والمفارقات التي أحدثتها، حيث يبقى المرتب العادل في طليعة الاعتبارات التي تهتم الموظف كمورد رئيسي في تأمين احتياجاته المعيشية ومتطلباته الإجتماعية، والعناية بالموظفين الذين لا زالت تتسع دائرتهم باتساع تدخل الدولة يصب في تحسين أداء الهيئة

الإدارية وانعكاسات ذلك على الاستقرار الوظيفي وبالتالي استمرارية

المرافق العامة بانتظام.

وبتلك الاسباب سعيانا للخوض في هذا الموضوع انطلاقا من طرح الاشكالية التالية: فيما تتمثل الحقوق المالية للموظف العام، وماهي مفارقاتها التي أثرت على استقراره عموما وبالأخص قطاع التربية ؟

وقد اقتصرنا في الدراسة على قطاع التربية في الجزائر كنموذج يعيش اشكالية هذه المفارقات المالية كقطاع حساس ولما لذلك من تأثير عليه في العديد من الاصعدة، وهي دراسة في اطار القوانين الحديثة خصوصا، المرسوم التنفيذي 315-08 المعدل والمتمم والمتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.¹

ومحاولة منا للإحاطة بكل جوانب الموضوع، إنتهجنا المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالوظيفة والموظف العام ومرتبته. والهدف المتوخى من هذه الدراسة هو الوقوف على خلفية الوقوع في هذه المفارقات المالية بين الموظفين ذات التأثير السلبي ومحاولة الادلاء بما قد يكون صوابا في سد هذه الثغرة القانونية.

ولقد واجهتنا بعض الصعوبات في تناول هذا الموضوع من جهة ضيق الوقت ومحاولة التوفيق بين الدراسة والوظيفة والبحث، ومن جهة أخرى قلة المراجع المتخصصة في الموضوع، الشيء الذي جعلنا نعتمد أكثر على النصوص القانونية التي تخصه، وبعض المعلومات المتناثرة في مراجع عامة.

¹ المرسوم التنفيذي 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية رقم 59 لسنة 2008، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 240-12 المؤرخ في 29 ماي 2012، ج ر رقم 34، سنة 2012.

وللإجابة عن التساؤلات المطروحة عبر الأشكال أعلاه وضعناه في إطار خطة تتمثل خطوطها الرئيسية في ما يلي:

- الفصل التمهيدي: مدخل مفاهيمي حول الوظيفة العمومية والموظف العام

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

- الفصل الأول: الحقوق المالية للموظف العام

المبحث الأول: تعريف الراتب ومكوناته

المبحث الثاني: أساليب تحديد الراتب

- الفصل الثاني: مفارقات الحقوق المالية لبعض موظفي اسلاك قطاع التربية

المبحث الأول: موظفي التعليم والتربية

المبحث الثاني: موظفي التسيير والرقابة على المؤسسات التربوية

فصل تمهيدي: مدخل مفاهيمي حول الوظيفة العمومية والموظف العام

نتج عن سياسة الدولة التدخلية، أن أصبحت تحتل اليوم المرتبة الأولى بين أرباب العمل، لأن الوظيفة العمومية تستعمل عددا من الأعوان يتزايد بقدر تزايد عدد المؤسسات العمومية.¹

لذلك أصبح للوظيفة العمومية أثر بالغ في تسيير المرافق العامة، وبالتالي للموظفين دور كبير في بعث الحياة في وسطهم الاجتماعي والاقتصادي، وقد وعت الدول المتطورة هذا الدور، إيمانا منها بقدسية رسالة الموظف وأهميتها، وسارعت إلى إحاطته بعناية مميزة ووضعت الأنظمة الخاصة به محددة طرق إختياره وكل ما يتعلق بمساره المهني وحقوقه المادية والمعنوية.² وسنعالج في هذا المدخل مفهوم الوظيفة العامة مبحث أول، ومفهوم الموظف العام في مبحث ثاني.

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 3، دارهومة، الجزائر، 2010، ص 7.

² فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، 1991.

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة

الوظيفة العامة ليست وليدة العصر الحديث، فقد وجدت على صور وأشكال منذ القدم، وذلك لأن الوظيفة العامة يرتبط وجودها بأي مجتمع منظم، يعترف بوجود حكام ومحكومين، إلا انها برزت أكثر واحتلت مكانة لم تحتلها من قبل بعد أن تغير دور الدولة القديمة من دور الحياد الى موقف التدخل، وبعد أن ازدادت الأعباء الملقاة على عاتقها.¹

وللتفصيل أكثر في هذا المبحث نحاول تعريف الوظيفة العمومية وانظمتها ضمن مطلب أول، ونتعرف على طبيعتها وتطورها في التشريع الجزائري. في مطلب ثاني.

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية وأنظمتها.

إن تعبير الوظيفة العامة المتداول في اغلب الدول يقابله اصطلاح الخدمة المدنية في دول أخرى، إلا أن طبيعة وأنظمة هذه الوظيفة تختلف بين الدول وسنتناول تعريف الوظيفة العامة ضمن فرع أول، وانظمتها في فرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

يصعب تعريف الوظيفة العمومية تعريفا دقيقا وشاملا، ذلك أن قوانين الوظيفة العامة وأنظمتها في أغلب الدول لم تقدم مثل هذا التعريف، إلا أنه يمكننا القول بأن الوظيفة العامة" هي كيان قانوني قائم في إدارة الدولة، وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها إلتزامات معينة مقابل

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة(دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص7.

تمتعه بحقوق محددة"، وتكون الوظيفة العمومية دائمة أو مؤقتة، فالوظيفة الدائمة هي التي تقتضي القيام بعمل غير محدد بزمن معين، أما الوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضي القيام بعمل مؤقت، ينتهي في زمن محدد، أو تكون مستحدثة في الأصل لغرض مؤقت¹.

وفي إطار مفهوم الوظيفة العمومية تتخذ هذه الأخيرة عدة معاني مختلفة وفق المعيار المعمول به والنظرة المعتمدة لها في الرؤية والتحليل أو من حيث طبيعة ونوعية مستوى العلاقات القائمة في المجتمع، تتراوح هذه المعاني بين الشكلي والعضوي والمادي.

من الناحية الشكلية تعبر الوظيفة العمومية عن نظام قانوني خاص يظهر مميزاتها ويطبق مع المعيار العضوي على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري أو على بعضهم فقط اعتبارا للوضعية القانونية الخاصة التي يوجد بها، ومن الناحية العضوية يقصد بالوظيفة العمومية من الناحية العضوية مجموع مستخدمي الإدارة الخاضعين بدورهم لنظام قانوني منسجم نوعا ما ومتنوع، أما من الناحية المادية تقوم الوظيفة العمومية بنشاط ذو طبيعة أصلية مقارنة بغيرها من نشاطات القطاعات الأخرى تتميز بالتنسيق المهني الدائم مع عمل السلطات العمومية للإدارة.²

الفرع الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية

يتجاذب العالم المعاصر تياران مختلفان في تنظيم الوظيفة العامة، أحدهما تأخذ به الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وسويسرا وفنلندا وغيرها من الدول ويسمى

¹ فوزي حبش، المرجع السابق، ص11،12.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص46،47.

" نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة " .

والآخر تأخذ به أغلبية الدول الأوروبية الغربية كفرنسا وانجلترا وبلجيكا واليابان وغيرها وكافة الدول العربية ويسمى " نظام الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة " .

أولاً: نظام الوظيفة العامة المفتوح

في هذا النظام لا تتمتع الإدارة العامة بامتيازات خاصة تختلف عن تلك التي تتمتع بها الإدارة الخاصة، وتبعاً لذلك فإن الوظيفة العامة في القطاع العام لا تختلف عن الوظيفة الخاصة في القطاع الخاص، ومن هذا المنطلق فإن الوظائف العامة في هذا النظام هي مجموعة من الأعمال المتخصصة، تتم وفق القانون الذي يحكم الإدارة العامة والخاصة على السواء، ذلك أن استقلال الموظفين بقانون خاص بهم وبحقوق وواجبات و ضمانات متميزة تختلف عن المألوف يعتبر في نظر الأميركيين إمتيازاً خطيراً وتعدياً على الحقوق الفردية والحرية والمساواة.

ويتميز هذا النظام بما يلي:

- إقتصار عمل الإدارة العامة على تحديد الوظائف اللازمة لها وتوصيفها، ومن ثم تحديد طرق إختيار أفضل المرشحين لإشغال هذه الوظائف، وعليه فلا يترتب على الإدارة مهمة اعداد أو تدريب الموظف لزيادة كفاءته أو تأهيله، كما أن الإدارة لا تلتزم بترقية الموظف الى وظيفة أعلى، وله أن يتقدم لها كمنافس جديد مع غيره.
- أن الوظيفة العامة مؤقتة وليس لها صفة الدوام والإستقرار.

- أنه يمكن للإدارة في أي وقت تشاء، أن تصرف الموظف من الخدمة دون أن يكون ذلك تعسفاً، وبالمقابل يحق للموظف أن يستقيل من وظيفته في أي وقت شاء.¹

ثانياً: نظام الوظيفة العامة المغلق

بموجب هذا النظام تعتبر الوظيفة العامة سلكا أو مهنة يلتحق بها الموظف في باكورة حياته العملية، وينقطع لها مبدئياً مدى الحياة، فالوظيفة العامة تؤلف كيانا قائماً بذاته وعالماً متميزاً وسلكا خاصاً في المجتمع يختلف عن سائر الوظائف والمهن، والموظفون في النظام المغلق يؤلفون طبقة خاصة داخل المجتمع تتمتع بامتيازات خاصة بها لانجد لها مثيل في القطاع الخاص، إنهم عمال الدولة ينفذون رغباتها وأوامرها ويؤلفون جزءاً لا يتجزأ من بنيانها الإداري، ويمتاز هذا النظام بمايلي:

- عدم اقتصار عمل الإدارة العامة على مهمة تحديد الوظائف اللازمة لها كما ونوعاً، وتحديد شروط اشغالها، بل يتعدى ذلك إلى إعداد الموظفين لكي يصبحوا أكثر تأهيلاً لممارسة وظائفهم، وكذلك تدريبهم أثناء عملهم وزيادة معلوماتهم ورفع كفاءتهم.

- اعتبار الوظيفة العامة في النظام المغلق سلكا أو مهنة قائمة بحد ذاتها يبدأ فيها الموظف في مستهل حياته الوظيفية، ثم يتدرج من منصب إلى آخر، وتزداد مسؤولياته وواجباته ويرتفع راتبه تبعاً لذلك، أما مصير الموظف ليس وفقاً على الوظيفة التي يشغلها، فإذا ما ألغيت، نقل إلى أخرى واستمر في عمله، فالوظيفة إذا في هذا النظام تتميز بالديمومة والاستقرار.

- وجوب تضمين هذا النظام، نظاماً خاصاً بالموظفين العموميين يختلف عن قانون العمل الذي يخضع له موظفو القطاع الخاص.

- إلزام الإدارة بترقية الموظف إلى وظيفة أعلى إذا ما توفرت فيه الشروط اللازمة.

¹ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص20

- حق الإدارة في هذا النظام برفض إستقالة الموظف والتزامه بمتابعة عمله والاستمرار فيه، وليس للموظف حق الانقطاع عن عمله مالم تقبل استقالته صراحة أو ضمناً.¹

المطلب الثاني: طبيعة الوظيفة العمومية وتطورها في التشريع الجزائري

الجزائر وغداة استقلالها مباشرة، وبالنظر الى وضعيتها غير المستقرة من كل الجوانب خصوصاً أمام تعدد القوانين الموروثة والنظم الاستثنائية المطبقة على الموظفين من جهة، وقلة عدد الموظفين الجزائريين من جهة أخرى الامر الذي كاد أن يؤدي الى شلل الكثير من المرافق العامة، أمام هذا الوضع المعقد قررت السلطات العمومية الإبقاء بالعمل بالقوانين السالفة قبل الاستقلال الا ما تنافى منها مع السيادة. وعليه تبنت الجزائر نظام الوظيفة العمومية المغلق الموروث في إطار المحافظة على توازن واستقرار الخدمة المدنية وضمان استمراره،² ومنذ ذلك الحين ومع مرور الوقت والمحاولات قائمة لتحسين أو لتطوير نظام الوظيفة العامة في الجزائر.

الفرع الأول: طبيعة الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

تبنت الجزائر غداة الإستقلال نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الإستعمارية، ولقد روعي في الأخذ بهذا النظام جملة من الأهداف منها:

- تكريس مبدأ ديمقراطي للإلتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعل طبيعي على حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العمومية طيلة الفترة الإستعمارية.

- ضمان التكوين، وترشيد الوظائف العمومية.

¹ فوزي حبش، المرجع السابق، ص24

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص102

ومحاولة لتحقيق هذه الاهداف تم تضمين القوانين الأساسية للوظيفة العمومية أحكام تسمح بترتيب وتنظيم الحياة المهنية للأعوان العاملين في قطاع الوظيفة العمومية في إطار تكيف علاقة الموظف بالإدارة على أنها علاقة تنظيمية قانونية.

الفرع الثاني: تطور الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.

الوظيفة العمومية في الجزائر عرفت تطورا في مراحل مختلفة، طبعت مسارها منذ الاستقلال الى غاية صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06-03،¹ وتتمثل اهم مراحل هذا التطور في مايلي:

أولا: المرحلة الإنتقالية (1962 / 1966)

من المميزات الأساسية التي طبعت هذه الفترة من حياة الوظيفة العمومية الجزائرية، إصطدامها بمعطيات عملية قائمة، كالتركة الثقيلة التي ورثتها غداة الاستقلال، واضطرارها الى تمديد العمل بأحكامها، فقد عانت الوظيفة العمومية في هذه الفترة من نقائص عديدة منها: انعدام التوازن والانسجام في هياكل الوظيفة العمومية بسبب كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية الموروثة منها والجديدة، لتناثرها من جهة، ونقص التأهيل لدى الأعوان المكلفين بتطبيقها من جهة أخرى، كذلك المعاناة من ندرة التأطير بسبب فعل الهجرة المكثفة للعديد من التأطير الفرنسي وصعوبة إستخلافهم بموظفين جزائريين بمؤهلات كافية.²

في هذه المرحلة كان المرجع في إطار الوظيفة العمومية هو الأمر 244/59 المؤرخ في 04 فيفري 1959 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الفرنسية، وبالنظر الى خلفيات هذا الأمر بالنسبة للقانونين الدستوري والاداري الفرنسي، كان من

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ر رقم 46، سنة 2006.

² سعيد مقدم، نفس المرجع السابق، ص 109.

الصعب القيام بعملية فرز ما يتعارض مع السيادة الداخلية والخارجية للدولة الجزائرية، باعتبار أن الأمرية المذكورة أعلاه المطبقة في الجزائر تتسم في مجال الوظيفة العمومية بالنزعة التمييزية والاستعمارية.¹

لذلك حاولت السلطات الجزائرية عادة الاستقلال استبدال بعض النصوص بأحكام جزائرية بإلغائها أو تعديلها، مثل القانون المؤرخ في 31 أوت 1963 المتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين، والامر رقم 62-01 المؤرخ في 06 جانفي 1962 المتعلق بإعادة ادماج بعض الموظفين في مناصبهم، والأمر رقم 62/140 المؤرخ في 12 سبتمبر 1962 والمتعلق بادماج الموظفين التابعين للاطارات الفرنسية والمغربية والتونسية ضمن الاطارات الجزائرية، والمرسوم رقم 62-503 المـؤرخ في 17 جويلية 1962 الذي يحدد الإجراءات الكفيلة بالإلتحاق بالوظيفة العمومية.²

ثانيا: مرحلة التطور والتكيف 1978/1966

انطلقت هذه المرحلة أساسا في عام 1966 والتي اتصفت بالإصلاح والتكيف توخيا لتحقيق التنسيق والانسجام مع التأكيد على الإبقاء على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية، كالبنيان الهرمي، وسلم الاسلاك والرتب، والفصل بين الرتبة والوظيفة.

وشهدت هذه المرحلة مراجع للأهم المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية وهي: اقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية، ومساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية، حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة اللجان الإستشارية والإدارية والتقنية، وقد توجت هذه المرحلة أساسا بصدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 116

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 116، 115

العمومية، لتتوالى بعده مختلف القوانين الأساسية الخاصة بفروع نشاطات قطاع الوظيفة العمومية.

وبالرغم من معالجة العديد من النقائص في مجال الوظيفة العمومية بواسطة الأمر 66-133، إلا أنه بقي قاصرا امام بعض الظواهر السلبية للادارة الجزائرية منها:

التذبذب الحاصل في الحياة المهنية للموظفين، وغياب سياسة محكمة في مجال التكوين، بالإضافة الى التباعد والانفصال العميق بين القطاع العمومي للوظيفة العامة والاقتصادي، كذلك تسجيل إختلالات في سياسة الاجور والمرتبات بين القطاعين.¹

وأمام تصدع نظام الوظيفة العمومية 66-133، شهدت هذه الفترة صدور قانون خاص بالمؤسسات العمومية، تمثل في قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ومجموعة النصوص المتعلقة بالعمل الصادر عام 1975، من أهمها الامر 75-31 المحدد للشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

وما ميز هذه الفترة هو عدم استقرار عالم الشغل، فتعددت سبل وانماط التسيير فيه، وظهرت الحاجة ملحة الى إعادة تنظيم وتوحيد عالم الشغل تفاديا لمزيد من التدهور.

ثالثا: مرحلة توحيد عالم الشغل 1978/1990

كان هدف هذه المرحلة هو توحيد عالم الشغل من جهة والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره من جهة أخرى، ومنها حقوق العامل وواجباته في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها في محاولة يائسة للإستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة أكثر في مجال التسيير.

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص134

وتطبيقاً لأحكام القانون الأساسي العام للعامل 1978، صدر في سنة 1985 القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية بالمرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، حيث نص على إلغاء المرسوم 66-134 المتضمن كفايات تطبيق الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ثم صدور المرسوم 85-60 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتحديد إجراءات التطبيق الفوري للمرسوم 59-85، ولعل أهم ما يميز القانون 59-85 ما يلي:

- الجمع بين مفهوم الموظف والعامل

- توسيع نطاق تطبيق القانون الأساسي النموذجي لعام 1985 حيث شمل العديد من المؤسسات والإدارات العمومية التي تتكون من المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، والهيئات العمومية، والقضاة .

وفي سياق تطبيق القانون 59-85 ظهر خلل في عدم مراعات نوعية ومهام مختلف فروع النشاطات بين كافة العمال باختلاف انتماءاتهم القطاعية وطبيعة المهام، وهي الحالة التي ضاعفت لدى الموظف حساسية عدم التجانس والتقارب المنشود قانوناً مع مجموع الأجراء، على حساب العلاقة النوعية التي تربطه بالدولة بصفة عامة، وبالمرفق العمومي بصفة خاصة، والتي عجز المرسوم رقم 59-85 على احتوائها.

أمام كل ذلك كان لزاماً على السلطات العمومية الشروع وفق منطق الدولة الحديثة، في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية إصلاحاً عميقاً وشاملاً، لذلك طرح مشروع تمهيدي للقانون الأساسي للوظيفة العمومية لدى المجلس الشعبي الوطني عام 1999 .

رابعاً: صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

بعد مخاض عسير صدر القانون الاساسي للوظيفة العمومية بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 حيث شمل على 11 بابا، ضمت 224 مادة في محاولة لسد الثغرات التي عرفتها القوانين الأساسية السابقة في معالجة عدة محاور، فألغي القانون 85-59، حيث جاء القانون الجديد بخاصية التوحيد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية لضمان إحترافية الادارة، فأدخل ضمن الإصلاح الإداري وخدمة الادارة والرفع من مستوى معيشة الموظفين.¹

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام.

إن الإدارة كما يقول الأستاذ(قلادن) هي "إدارة الأشخاص وليست إدارة الأشياء"

وإن الدولة كما يقول بعض علماء الإدارة "تساوي ما يساويه الموظف العام لديها"، من هذا المنطلق فإن الاهتمام بدراسة الوظيفة العامة يستتبع الاهتمام بدراسة الموظف العام إذ لا قيمة للوظيفة، ولا معنى لها ، مالم يشغلها أو يؤدي أعمالها عنصر بشري يطلق عليه اسم " الموظف"،² من هذه المكانة التي حظي بها الموظف نحاول تعريفه ونقف عند الطبيعة القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام.

لايوجد تعريف عام موحد لتسمية" الموظف العام" في الأنظمة الوظيفية العربية منها والأجنبية حيث أن لكل دولة نظاما خاصا بموظفيها والعاملين لديها، إلا أن الفقه

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الاولى، جـسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 46.

² فوزي حبيش، المرجع السابق، ص41

الحديث والقضاء يجمعون أو يتفقوا على مجموعة من العناصر التي لابد من توافرها في الشخص حتى يمكن أن نطلق عليه صفة أو مصطلح الموظف.

وسنحاول معرفة الموظف من خلال التعريف الفقهي في فرع أول، ثم التعريف التشريعي للموظف العام في فرع ثاني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام بأنه "شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"¹

ووفقا لهذا التعريف الفقهي وحتى نكون بصدد موظف عام لابد من توافر المعايير التالية:

- ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة، حيث ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون إستعانتها به عارضة، وعليه لا يعتبر الأعوان المؤقتين أو الاعوان المتعاقدين من قبيل الموظفين العموميين.

- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

- أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام.

أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر هو الأمر 66-133 المتضمن القانون الاساسي العام للعام للوظيفة العامة، ومن خلاله عرف المشرع الموظف العام في المادة الاولى منه " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص22

لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات
تحدد بمرسوم". ومن هنا أشار النص بصريح العبارة أنه حتى تنطبق صفة الموظف
لابد من توافر الشروط التالية:

- صدور قرار التعيين، وأن يتعلق هذا التعيين بوظيفة دائمة.
- أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري.
- أما الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فقد عرف
الموظف في المادة الرابعة منه بأنه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية
دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت
الموظف في رتبته".

وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 2 من الأمر لمجال تطبيق القانون الأساسي
للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي، فنصت المادة المذكورة أن الموظف
يمارس نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية.

وعليه وبالنظر لمضمون المادة 4 والمادة 2 من الأمر 03-06، لانكون أمام موظف
عام إلا بعد توافر الشروط التالية:

- أن يصدر قرار تعيين عون عمومي في وظيفة عامة.
- أن يصدر قرار بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي .
- أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بالمؤسسات والادارات العمومية..¹ الخ.

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص20، 21

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للموظف العام .

يثير موضوع العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، جدلا كبيرا بين فقهاء القانون والادارة، وطرح كل منهم نظريات وأفكارا مختلفة حول الوضع القانوني للموظف، وطبيعة ارتباطه بالإدارة، ويعود هذا الإختلاف الى التعدد والتباين في أنظمة الوظيفة العمومية التي تحكم أوضاع الموظفين وتحدد حقوقهم وواجباتهم.¹

وضمن هذا الإطار قامت نظريات عديدة تحدد علاقة الموظف بالدولة يمكن تلخيصها في ثلاث نظريات وهي:

أولا . علاقة إلزام وتكليف.

قامت هذه النظرية على أساس أن الوظيفة العامة هي "تكليف ملزم للقائم بها، وعليه أن يشغلها ويقوم بتأدية الأعمال المنوطة بها، سواء قبل أم لم يقبل، على أساس أن المصلحة العامة هي التي تؤخذ بعين الاعتبار دون سواها، وقد جاءت دساتير بعض الدول لتؤكد هذه النظرية، كالدستور العراقي المؤقت لعام 1964 الذي ينص على أن الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها.

الا أن هذه النظرية وإن تبنتها بعض الدول إلا أنها لم تطبق فعليا بسبب الانتقادات التي وجهت لها خصوصا من حيث أن إلزام الموظف بأشغال وظيفة معينة من دون رضاه وموافقته قد يدفعه للإساءة الى المصلحة العامة، فضلا عن أن هذا الإلزام قد يضر في بعض الأحيان بمصالحه الشخصية ويحد من حريته الفردية.

¹ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 54، 55

ثانيا : علاقة عقدية.

تقوم هذه النظرية على أساس أن العلاقة بين الدولة وموظفيها، هي علاقة عقدية بصورة ضمنية، وإن لم ينص نظام الموظفين صراحة على صفة هذه العلاقة، ويبرر أصحاب هذه النظرية بقولهم: إن الاعلان من قبل الدولة عن رغبتها في شغل وظيفة ما، مع تحديد راتبها وواجباتها، وحقوق شاغلها في نظام الموظفين نفسه، وبالمقابل إقدام المواطن على ترشيح نفسه لهذه الوظيفة، وتقديم المستندات المطلوبة منه، وخضوعه للامتحان إن وجد، كل ذلك هو بمثابة موافقة على العمل في هذه الوظيفة، وقبوله لشروطها سلفا، وهكذا فإن العقد قد استوفى شرطيه، وهما القبول والايجاب، من قبل طرفي العقد، أي الموظف والدولة.

وقد تباينت نظريات الفقهاء حول طبيعة هذا العقد بين أنه عقد مدني، أو عقد إذعان، أو عقد إداري، إلا أن النظرية العقدية بكافة أشكالها وصورها تعرضت للانتقاد على أساس أن العقد يقوم على تبادل رضى حقيقي بين الطرفين، ثم إن العقد شريعة المتعاقدين لايجوز تعديله أو إلغاؤه إلا بموافقة الطرفين، الشيء الذي لم يحقق في هذه النظرية.

أمام هذه الانتقادات التي لاقتها كذلك هذه النظرية جاء الفقهاء بنظرية أخرى، تتمثل في النظرية القانونية النظامية.¹

ثالثا - علاقة قانونية نظامية.

يعتبر الموظف بمقتضى هذه النظرية، في مركز قانوني موضوعي، تنظم علاقته بالدولة قوانين وأنظمة تعنى بتحديد حقوقه وواجباته، وقد استقر الفقه بعد

¹ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 59

تخلصه من النظرية العقدية، على أن تعيين الموظف يشكل قرارا فرديا صادرا عن إرادة الدولة وحدها، وهو بمثابة أمر، وأن قبول الموظف هو إذعان لهذا الأمر، ويتحدد مركز الموظف تجاه الإدارة بواسطة التشريع والنظام، وهو يتمتع بمركز خاص وبسلطات واسعة، كمشاركته في السلطة العامة، ويخضع بالمقابل لواجبات خاصة كواجبات تسيير المرفق العام والولاء للإدارة والخضوع للسلطة الرئاسية وغيرها وقد سارت قوانين وضعية كثيرة في هذا الاتجاه الفقهي، مثل فرنسا ولبنان وكذلك الجزائر.

وينتج عن اعتبار الموظف في وضع قانوني تنظيمي عدة آثار أهمها:

- تحدد التشريعات والأنظمة مسبقا مركز الموظف القانوني اتجاه الإدارة.

- تملك الإدارة وحدها وفي أي وقت حق تعديل التشريعات والأنظمة الوظيفية.

- أن الوظيفة مساهمة اختيارية في تسيير المرافق العامة.

- مراعاة لمبدأ الاستمرار في العمل الإداري تبقى علاقة الموظف بالدولة قائمة وإن قدم استقالته من الوظيفة.

- تملك الإدارة حرية نقل الموظف من وظيفة الى أخرى.

يختص القضاء الإداري في الدول التي تعتمد نظام القضاء المزدوج بفصل المنازعات الناشئة عن رابطة الموظف بالدولة.

الا ان هذه النظرية تطورت نتيجة عدة عوامل بحيث سجلت تداخل عناصر عقدية في روابط الوظيفة العامة، نتيجة ظهور نقابات الموظفين وأثرها الفاعل في تحديد حقوق الموظفين وواجباتهم.¹

¹ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 60 ومايلها.

الفصل الأول: الحقوق المالية للموظف العام

إن من أهم الحقوق للموظف العام هي الحقوق المالية، حيث أنها من جهة هي الدافع الأول للتوظيف، فهي تعبر عن المقابل للخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه الى الوظيفة العامة، ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف لمواجهة التكاليف والمتطلبات الأساسية للحياة او العيش الكريم، وتتعدد الحقوق المالية بين الحقوق الثابتة في إطار ما يسمى بالراتب أو الأجر، والحقوق الاستثنائية في إطار ما يسمى بتعويض المصاريف المختلفة التي يمكن أن يتحملها الموظف في إطار تأدية مهامه، أو خارج تأدية المهام كالتعويض الخاص بتخفيف بعض الأعباء أو التكاليف الاجتماعية.

وسنتناول خلال هذا الفصل أهم هذه الحقوق المالية خصوصا تلك التي تمثل نقاط تقاطع بين كل الموظفين على اختلاف فئاتهم، الا وهو الحق في الراتب أو الأجر، من حيث ماهو الراتب ومكوناته في مبحث أول، وأساليب تحديد المرتب في مبحث ثاني.

المبحث الأول: تعريف الراتب ومكوناته.

تتعدد التسميات المستخدمة في الأنظمة العربية بالنسبة لما يدفع للموظفين من أموال مقابل عملهم في خدمة الدولة، فهناك من يستعمل لفظ راتب، وهناك من يستعمل لفظ أجر حيث أن مرجع الاختلاف هو محل أداء الخدمة، أو بالأحرى حسب قطاع العمل، وبالرغم من محاولة التفرقة بين المصطلحين إلا ان الاستعمال لهما في العديد من الانظمة او الدول أصبح يفيد نفس المعنى وهو المقابل المالي دون تمييز بين أجر أو راتب.¹

في هذا المبحث سنحاول تعريف الراتب في مطلب أول، ومكوناته في مطلب ثاني.

¹ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 189

المطلب الأول: تعريف الراتب وأهميته.

للراتب تعاريف متعددة ومتباينة تختلف باختلاف الانظمة الاقتصادية في الدول، وحسب المنظور من حيث الأهمية الاقتصادية أو الاجتماعية، ولإحاطة بهذا المطلب نقف عند نظرة الفقه للراتب من جهة ونظرة المشرع من جهة أخرى في فرع أول، وعلى أهمية الراتب إجتماعيا واقتصاديا في فرع ثاني.

الفرع الأول: تعرف الراتب في الفقه والتشريع.

من أجل الوقوف على ماهو المرتب ولأن جل التشريعات على إختلافها لم تقدم تعريف مفصل للمرتب حيث أكتفت أحيانا بالإشارة الى عناصره فقط، وأحيانا بالإشارة الى أحييته بعد أداء الخدمة، لذلك نحاول تعريفه من جانب الفقه ، ثم ماجاء به التشريع.

أولا: تعريف الراتب في الفقه.

تعددت التعاريف الفقهية حسب كل فقيه ونظرته للراتب من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، لذلك نأخذ منها ابرز التعريفات.

فقد عرفه الفقيه روجيه جريجوار بأنه أحد عناصر النظام الذي يخضع له الموظفين، فهو ليس أجرا مدفوعا كمقابل لقيمة الخدمة المؤداة بل هو احتمالي في اطار نظام المراكز القانونية الموضوعية العامة غير الشخصية، التشريعية او الاثحية بالمعنى الفني لهذه التعبيرات حيث المرتب يسمح للموظف بالإحتفاظ بالمكانة الإجتماعية المقابلة لصفة وظيفته.

ويعرفه الأستاذ روزييه فيفصل في التعريف بالمقارنة بينه وبين الأجر فيقول " تعتبر الوظيفة العامة، تقليدية كحرفة وعلى ذلك فالمرتب ليس مقابلا للعمل أو الخدمة مثل الأجر، ولكنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الإجتماعية المقابلة لوظيفته.¹ ومن الثابت أن النظام القانوني للراتب يتميز عن الأجر بخصائص معينة، هذه الخصائص ترجع الى قواعد الحسابات العامة، والصفة اللائحية التي تربط الموظف بالشخص العام، إلا أن التطور في النظام القانوني لراتب الموظفين يتقارب مع النظام القانوني للأجر، ففرق بين الأجر والراتب في بادئ الأمر لكنه أقر بالتقارب بينهما.

أما الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي فيعرفه في عبارات أدبية بأنه " أول حق يتقرر للموظف هو حقه في أن يتقاضى من الحكومة ما يقيم به أوده وأود أسرته، إن من غير المعقول أن يخصص الموظف لوظيفته كل وقته، وأن يتفرغ لها للقيام بأعبائها في نزاهة تامّة دون أن يتقاضى من الدولة عوضا عن ذلك يستعين به في مواجهة أعباء الحياة.

فالمرتب ما هو سوى مبلغ من المال يتسلمه الموظف العمومي شهريا، هذا المبلغ يختلف من موظف لآخر طبقا للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس الرقم الذي يحدده له قانون موظفي الدولة، وإنما يتسلم في بعض الاوقات مبلغا أكبر وفي البعض الآخر مبلغا أقل، وذلك لأن المرتب الأصلي الذي يحدده القانون يستقطع منه بعض المبالغ ويضاف اليه بعض المبالغ كالإعانة الإجتماعية وإعانة غلاء المعيشة.²

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص22.

² حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص34، 35

ثانيا: تعريف الراتب في التشريع الجزائري.

بالنسبة للمشرع الجزائري وفي كل التشريعات التي نظمت الوظيفة العمومية

(الامر 66-133، قانون 78-12، والمرسوم 85-59، والأمر 06-03) .

في كل هذه القوانين لم يضع تعريفا واضحا للمرتب بينما دائما كان يشير إلى أحقية الموظف في الراتب بعد أداء عمله، كما أشار في ذلك الى القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 32 في نصها ((للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب)).¹

كما يشير إلى مختلف التصنيفات التي تخص الراتب من مجموعات وأصناف، أقسام ودرجات وأرقام استدلالية المواد "114،115،116".

ومن خلال القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خاصة المواد 07 و32، ومن خلال المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم خاصة المواد 07،06،04 منه نستنتج التعريف التالي:

الراتب هو المقابل المالي الذي يدفع للموظف بعد أداء الخدمة والذي تحدده القوانين واللوائح وفق شبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل، بالإضافة الى التعويضات الخاصة بظروف كل وظيفة، بحيث يضمن هذا المقابل مستوى معيشي لائق.

¹ الامر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية(ج.ر. رقم 48 ، سنة 2006).

الفرع الثاني: أهمية الراتب.

يأتي الراتب أو الأجر في طبيعة الاعتبارات التي توجه اختيار الفرد للوظيفة، لأنه يعتبر المورد الرئيسي للموظف وعليه يكون اعتماده الأساسي في تأمين احتياجاته المعيشية ومتطلباته الاجتماعية.¹

كما أن للمرتب أهميات متعددة، ففضلا عن أنه يمثل نقطة الصراع بين الموظفين والدولة فإنه يمثل سباقا بين فئات الموظفين مما نتج عنه ظهور طرق ووسائل ملتوية لزيادة دخل فئة في غفلة عن الأخرى مما يتطلب ضبطا من شأنه تحقيق الرضا بين فئات الموظفين، ويمكننا أن نبين هذه الأهمية للراتب خصوصا الأهمية الاجتماعية والاقتصادية السياسية.

فبالنسبة للأهمية الاجتماعية، يقول الاستاذ (دي لوبادير) أن من خصائص المرتب بالنسبة للموظف أن له معنى وهدف اجتماعي، بحيث أن لهذا المرتب صفة مركبة على خلاف الأجر، فهو ليس مقابلا للعمل المؤدى ولكنه يهتم أولا بأن يتيح للموظف الاحتفاظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته.²

ولعل العلاوات العائلية التي أقرتها جل التشريعات إضافة الى الأجر الأساسي والتعويضات المرتبطة بطبيعة الوظيفة لخير دليل على النظرة الاجتماعية والأهمية الاجتماعية للمرتب، ويعطي التفسير المقنع للإجازات مدفوعة الأجر، كالإجازات المرضية، كل هذا يثبت ما للرواتب من أهمية اجتماعية بالغة في حياة الموظف وعليها تحدد قدرتهم الشرائية لسد متطلباتهم وحاجاتهم الحياتية، وعليها كذلك تحدد مستوياتهم ومستويات من هم على نفقتهم في المأكل والمشرب وفي المسكن والتعليم والصحة والرفاهية الاجتماعية بوجه عام، وتحدد كذلك مدى تقيدهم بقواعد الالتزام

¹ فوزي حبش، المعجم السابق، ص 189.

² حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص 27

بأخلاقيات الوظيفة، فقد أثبتت الدراسات أن الرشوة والفساد واستغلال الوظيفة وغيرها من مظاهر الفساد والانحراف الوظيفي، إنما يتفشى بصورة أكبر بين صفوف الموظفين الذين يتقاضون رواتب ضئيلة لتكفيهم لسد احتياجاتهم الحياتية الاجتماعية.

أما عن الأهمية الاقتصادية السياسية¹ فبالرغم من التأثير الكبير للمرتبات وتكلفتها على التنمية الاقتصادية حيث تتحمل الوظيفة العامة عبئها الأكبر لأن عدد الموظفين يمثل في الواقع جزءا هاما من الشعب العامل،¹ بالرغم من كل ذلك إلا انه كلما كان عادلا، كافيا، ومتوازنا كلما زادت جهود الموظف وارتفعت نسبة إنتاجيته كما ونوعا مما يؤثر إيجابا في نفس الوقت على الجانب الاقتصادي، وتتعدى هذه الأهمية الى الجانب السياسي ذلك أن المرتب عليه يتوقف مدى ونسبة ولاء الموظف للمؤسسة أو الدولة التي يعمل فيها، بحيث أن الولاء يستوجب الكفاف كحد أدنى، وما ثورات الشعوب في مختلف دول العالم إلا خير دليل على ذلك، وما القول المأثور لنا بليون الا برهان ساطع على أن الانسان الجائع غير المكتفي ماديا، لا يمكن أن يكون مخلصا لوطنه وأمته وللمؤسسة التي يعمل بها.

كما أن العديد من الدراسات اثبتت أن التسرب الوظيفي او تنقل الموظفين من مؤسسة الى أخرى، بل وهجرتهم بصورة عامة من وطنهم الأم الى دول أخرى تعود أسبابها الرئيسية إلى قلة الأجور التي يتقاضونها في مؤسساتهم أوفي أوطانهم، ولقد تبهت عدة دول لهذه الآثار السلبية التي تنتج عن وجود رواتب متدنية للموظفين فاتبعت سياسة مراجعة الأجور سنويا على ضوء دراسات تقوم بها في كل سنة لتحديد مستوى ارتفاع كلفة المعيشة.

¹ حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص03

المطلب الثاني: مكونات الراتب

إذا كان المرتب هو المقابل الاجمالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا فإن هذا المرتب ينقسم عموما الى جزئين رئيسيين وهما الراتب الرئيسي في فرع أول، والعلاوات والتعويضات في فرع ثاني.

الفرع الأول: الراتب الرئيسي

الراتب الرئيسي هو ذلك الجانب من الراتب المرجعي المشترك بين كل الموظفين حسب الصنف والدرجة، لأنه المرجع لبقية العلاوات التي يشتملها الراتب، وينقسم الراتب الرئيسي الى قسمين: الراتب الاساسي او ما يطلق عليه الاجر القاعدي، ومنحة الخبرة المهنية.

فالراتب الاساسي هو الجزء الاول القاعدي للمرتب والذي يكافئ الالتزامات القانونية للموظف،¹ ويسمى بالقاعدي لأنه يعتبر القاعدة الاولى في الراتب، ويحصل من ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى حسب الصنف لشبكة المرتبات في قيمة النقطة الاستدلالية المعمول بها.

أما منحة الخبرة المهنية هي المقابل المالي الذي يثمن الخبرة المهنية للموظف بحكم أقدميته طوال مساره المهني، وتتجسد هذه الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة الى درجة أعلى منها مباشرة داخل نفس الصنف في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.²

¹ المادة 06 مرسوم رئاسي 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج.ر. 61) لسنة 2007، المعدل والمتمم.

² المادة 11، 10 مرسوم رئاسي 07-304 سالف الذكر.

وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول التالي:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة الى درجة أعلى منها	(سنتان و 6 أشهر)	(3سنوات)	(3سنوات و 6 اشهر)
المجموع 12	30 سنة	36 سنة	42 سنة

أما طريقة حساب المقابل المالي للدرجة فينتج عن ضرب الرقم الاستدلالي للدرجة المحدد في الشبكة الاستدلالية للمرتبات ضرب قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج.

أما طريقة احتساب الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية)، فينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف يضاف اليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج.¹

الفرع الثاني: التعويضات والعلاوات.

إلى جانب الراتب الرئيسي في المرتب نجد الجانب الرئيسي الثاني منه والمتمثل في العلاوات والتعويضات، حيث يتقاضاها الموظف كمدخيل إضافية في شكل علاوات أو تعويضات،² أو ما يصطلح عليه بالمنح كل ذلك يناسب خصوصية وظروف الوظيفة أو ما يدفع كتعويض عن بعض المصاريف التي قد ينفقها الموظف في إطار تأدية مهامه، وسنتناول ضمن هذا الفرع العلاوات والتعويضات.

أولاً: التعويضات - فالتعويضات التي تدخل في الراتب متعددة حسب القطاعات ونوع الوظيفة، وهي تكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به. (المادة 07) من المرسوم 07-304.

¹ المادة 05 مرسوم رئاسي 07-304 سالف الذكر.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 251.

بالإضافة الى تعويضات أخرى مشتركة بين فئات الموظفين تتعلق بطبيعة الوظيفة أو المنصب، وعموما يمكن تصنيف التعويضات الى ثلاثة مجموعات وهي:

- التعويضات المرتبطة بالمنصب

- التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية.

- التعويضات ذات الطابع الإجتماعي.

أ) التعويضات المرتبطة بالمنصب: وهي تعويضات بمثابة مداخيل مكملة للمرتب تختلف أهدافها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب ومنها مايلي:

1- تعويض التبعية الخاصة: تستفيد منها معظم الاسلاك والمناصب حسب خصوصية السلك أو القطاع ، وهي متعددة وتعتمد معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها مثل تامين بعض المناصب والاسلاك، وإعطاء الاولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية، كذلك طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب، مثل (موظف المديرية العامة للتوظيف العمومي، وأعضاء السلك الدبلوماسي). ويقابل هذه المنحة في قطاع التربية عدة منح منها: (منحة الخبرة البيداغوجية، منحة الخبرة التسييرية، منحة التوثيق، منحة التأهيل، منحة الدعم التربوي والمعالجة البيداغوجية).

2- تعويض الضرر: ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر والمشاق التي تتضمنها (صعوبة الأداء، الوسخ، انعدام الظروف الصحية).

3- تعويض العمل بالتناوب: خصصت هذه المنحة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتميز به لنظام عمل تناوبي يجعلهم مضطرين

للانخراط في فرق تضمن العمل يوم كامل (24) ساعة حددت بالمرسوم 81-14 المؤرخ في 13 مارس 1981.

4- التعويض الجزافي للخدمة المستمرة: أسست لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين والحراس وكاتبات المديریات وغيرهم، كما أنها لا تجمع مع الساعات الإضافية، استحدثت بمرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 20 مارس 1981.¹

أ) التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية:

هي تلك التعويضات المخصصة لبعض المناطق التي تتميز بصعوبة من ناحية المناخ بصفة عامة، لاسيما المناطق الجنوبية وبعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا والمناطق السهبية، وهي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي إما لتشجيع الموظفين على البقاء في هذه المناطق وإما لجلب أعوان جدد عن طريق التوظيف أو النقل بصفة طوعية.²

وأهم هذه المنح المشتركة بين مختلف القطاعات ما يلي:

1) منحة المنطقة الجغرافية: وتحسب بنسبة مئوية متفاوتة تصل الى 35% حسب المناطق ، أساسها الراتب الاساسي لسنة 1989، وتمنح لكل موظف.

2) منحة الامتياز: أو ما يصطلح عليه بمنحة الجنوب وتحسب بنسب مئوية متفاوتة حسب المناطق وحسب الاصناف بدءا من الصنف (8) لشبكة الاجور الى الأعلى، وتصل هذه النسبة الى 150% .

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 252.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 254.

(3) منحة السكن: هي منحة جزافية بمبلغ 2000 دج للموظفين في الصنف 8 الى اعلى.

ج) التعويضات ذات الطابع الإجتماعي

وتشمل هذه التعويضات المنح العائلية المختلفة وهي كالاتي:

(1) المنحة العائلية: تمنح لكل طفل سنه اقل من 17 سنة في كل الحالات

بمبلغ 300 دج او 600 دج للمستفيدين من دعم المنح العائلية.

(2) منحة الطفل +10 سنوات: هي منحة تضاف الى المنحة العائلية للطفل الذي بلغ

10 سنوات بمبلغ 11.25 دج في حدود 03 أطفال.

(3) منحة الأجر الوحيد: تمنح للموظف الزوج الذي لايعمل زوجه 800 دج

(4) منحة الوضعية العائلية: تدفع للزوج الذي ليس له أطفال بمبلغ: 5.50 دج.

ثانيا: العلاوات

العلاوات هي منح مالية دورية، تكافئ المردودية والأداء،¹ حيث تمثل مكافئة تشجيعية للموظف الجاد في عمله، هدفها حث الموظفين الآخرين على تحسين أدائهم، كما نصت على ذلك القوانين في أن تخصص منح في شكل علاوات للحث على المردودية وتحسين الأداء.²

¹ المادة 7، مرسوم رئاسي 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج.ر.ر.61)، المعدل والمتمم.

² المادة 124، الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر.ر.رقم 46).

وتحسب هذه العلاوات بنسبة مئوية متفاوتة حسب فئات الموظفين، على اساس

نقطة التقييم الممنوحة من الرئيس المباشر.: نأخذ على سبيل المثال:

- منحة تحسين الأداء التربوي تخص أساتذة قطاع التربية 40%

- منحة المردودية وتخص العمال المهنيين 30%

- منحة تحسين أداء التسيير وتخص المقتصدین لقطاع التربية 40%

مع العلم أن هذه المنح التشجيعية تحسب شهريا وتدفع كل ثلاثة أشهر.

وللتوضيح أكثر فيما يخص مكونات الراتب نأخذ بعض نماذج الرواتب الشهرية لبعض

الموظفين لقطاع التربية وفق نظامهم التعويضي المحدد بالمرسوم التنفيذي رقم 15-

271 المؤرخ في 19 اكتوبر 2015¹ كالاتي:

- علاوة تحسين الأداء التربوي.
- علاوة تحسين الأداء في التسيير.
- علاوة المردودية.
- تعويض التأهيل.
- تعويض التوثيق التربوي.
- تعويض الخبرة البيداغوجية.
- تعويض الخدمات التقنية.
- تعويض الضرر.
- تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية.
- تعويض تسيير مؤسسة تعليمية.
- تعويض التسيير المالي والمادي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 15-271 مؤرخ في 19 اكتوبر 2015، ج ر رقم 55 لسنة 2015 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24 فبراير 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

أمثلة عن كشوف رواتب مع توضيح أساس أو طريقة الحساب

كشف راتب أستاذ التعليم الثانوي

الحالة العائلية: متزوج		الرتبة: أستاذ التعليم الثانوي	
عدد الاطفال: 05		الصف: 13 / الدرجة: 02 (ر. استدلالي 58)	
الاطفال +10س: 01		الرقم الاستدلالي الادنى: 578	
المبلغ	أساس الحساب	تعيين المنحة	
26.010.00	الرقم الاستدلالي الادنى X 45 دج	الأجر القاعدي	
2.610.00	الرقم الاستدلالي للدرجة X 45 دج	منحة الخبرة المهنية	
2.080.80	((الاجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية) X (الدرجة X 4 %))	منحة الخبرة البيداغوجية	
1.500.00	منحة جزافية حسب متغيرة حسب جدول	المنحة الجزافية التكميلية	
2.000.00	منحة جزافية ثابتة	منحة السكن	
1.582.00	الاجر القاعدي لشبكة الاجور لسنة 1989 X 35 %	منحة المنطقة الجغرافية	
3.000.00	منحة جزافية حسب متغيرة حسب جدول	منحة التوثيق	
12.879.00	((الاجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية) X 45 % حسب الصف)	منحة التأهيل	
4.293.00	((الاجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية) X 15 %)	منحة الدعم والمعالجة البيداغوجية	
22.896.00	((الاجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية) X 80 % متغيرة حسب الصف	منحة الامتياز (الجنوب)	
1.500.00	300 دج أو 600 دج للطفل للراتب الذي يفوق 15000 دج	منحة الاطفال	
11.25	11.25 دج في حدود 3 اطفال	إضافة لمنحة الاطفال +10 سنوات	
800.00	800 دج ثابتة بشرط عدم عمل الزوجة	منحة الدخل الوحيد	
7.096.57	نسبة 9 % من الخام المستحق بدون المنح العائلية	اقتطاع الضمان الإجتماعي	
6.975.50	تستخرج من جدول خاص بالضريبة	اقتطاع الضريبة	
81.162.05	المجموع الخـلم	68.172.23	الوعاء الضريبي
14.072.07	مجموع الاقتطاعات	78.850.80	وعاء الضمان الاجتماعي
67.089.98	صافي الدفع		

كشف راتب عامل مهني مستولى أول

الحالة العائلية: أعزب		الرتبة: أستاذ التعليم الثانوي	
عدد الاطفال: 00		الصف: 01 / الدرجة: 02	
الاطفال +10س: 00		الرقم الاستدلالي: 200	
المبلغ	أساس الحساب	تعيين المنحة	
9.000.00	الرقم الاستدلالي الأدنى X 45 دج	الأجر القاعدي	
252.00	الرقم الاستدلالي للدرجة X 45 دج	منحة الخبرة المهنية	
0.00	X	منحة الخبرة البيداغوجية	
7.700.00	منحة جزافية حسب متغيرة حسب جدول	المنحة الجزافية التكميلية	
925.20	نسبة 10% من (الاجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية)	منحة دعم نشاطات الادارة	
2.313.00	((الاجر القاعدي+منحة الخبرة المهنية)X25%)	منحة الضرر	
0.00	X	منحة السكن	
735.00	الاجر القاعدي لشبكة الاجور لسنة 1989X35%	منحة المنطقة الجغرافية	
0.00	X	منحة التوثيق	
0.00	X	منحة التأهيل	
0.00	X	منحة الدعم والمعالجة البيداغوجية	
0.00	X	منحة الامتياز (الجنوب)	
0.00	300 دج أو 600 دج للطفل للراتب الذي يفوق 15000 دج	منحة الاطفال	
0.00	11.25 دج في حدود 3 اطفال	إضافة لمنحة الاطفال +10 سنوات	
0.00	800 دج ثابتة بشرط عدم عمل الزوجة	منحة الدخل الوحيد	
1.883.27	نسبة 9% من الخام المستحق بدون المنح العائلية	اقتطاع الضمان الإجتماعي	
330.00	تستخرج من جدول خاص بالضريبة	اقتطاع الضريبة	
209.25	1% من	اقتطاع التعاضدية	
20.925.20	المجموع الخـم	18.306.93	الوعاء الضريبي
2.213.27	مجموع الاقتطاعات	20.925.20	وعاء الضمان الاجتماعي
18.502.68	صافي الدفع		

المبحث الثاني: أساليب تحديد الراتب

من خلال ما تعرضنا له من أهمية للحقوق المالية للموظف وبالتالي للراتب، كان لا بد أن نقف على أساليب تحديد هذا العنصر الجد هام والذي يعني الكثير في حياة الموظف، خصوصا من حيث السلطة التي تملك تحديد كتلة الاجور أو نظام المرتبات في مجال الوظيفة العامة، وحتى في النشاط الخاص، ذلك أن الأجر أو المرتب في الوظيفة العامة هو الصورة المقابلة للأجر في النشاط الخاص بل الأخير هو الأسبق في الظهور، وظل الأمر هكذا حتى انتقلت أجزاء من اختصاصات الأمير الى الدولة، فأصبح للدولة رجال يسيرون هذه المهام لحساب المصلحة العامة، وبالتالي يؤجرون من الخزانة العامة وبهذا وحده اكتسب الأجر الخاص صفة العمومية، وسمي مرتبا، ثم حدث الانفصال بين النظامين.

إلا أن المد الاجتماعي والتكثف النقابي قد لعبا دورهما في تقارب وتلاقي النظامين من جديد وبناء على ذلك أصبح كل من النظامين مؤثر على الآخر وليس هذا فحسب بل ولقد توحدت مظاهر النظامين خصوصا في مناقشة قضية الحد الأدنى والأجر الاجتماعي.¹

المطلب الاول: نظريات تحديد الراتب والعوامل المؤثرة

لتحديد ما يجري عليه العمل في مجال تحديد المرتبات في الوظيفة العامة، ظهرت عدة نظريات سواء التقليدية منها أو المعاصرة، بالإضافة الى عوامل موضوعية واقعية لها الأثر البالغ في نظام المرتبات العمومية والمرتبطة بظروف تكوينه.

¹ حماد محمد شطا، نفس المرجع، ص131

الفرع الأول: أهم نظريات تحديد الراتب

أمام تعدد نظريات تحديد الراتب خصوصاً منها التقليدية والعصرية على غرار " نظرية حد الكفاف، نظرية العرض والطلب أو ما يعرف بالنظرية الجبرية، ونظرية المساومة الجماعية"، سنتوقف عند أهم هذه النظريات وهي:

أولاً: نظرية حد الكفاف: وهي نظرية تقليدية لصاحبها (ريكاردو)، تفترض هذه النظرية أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل، فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته، وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم.¹

وأستت هذه النظرية على ان رفع مستوى العامل بزيادة أجره يعني التكاثر اللانهائي، وفي هذا زيادة لعرض العمل الذي يؤدي بدوره الى انخفاض الأجر من جديد حتى يثبت عند الكفاف.

وتعرضت هذه النظرية للنقد على أساس أن حد الكفاف هو مجرد تبريرات لإستغلال العمال، وهو تعبير عن الطبيعة الاستغلالية الجافة للنظام الرأسمالي.

ثانياً: نظرية المساومة الجماعية: هذه النظرية لصاحبها (ماركس) وهو من المعارضين لنظرية حد الكفاف، واعتمد نظريته المساومة الجماعية على أساس أن تكتل العمال يزيد من قدرتهم على الصمود وبالتالي القدرة على المساومة الجماعية لأنها أكثر ضماناً وأكثر قدرة من المساوم الفردي.

وابرزت هذه النظرية أهمية النقابة في نظام العمل المأجور وربطت بكثير من الاقتدار بين الأجر وعلاقته بالآرباح والأسعار، وكشفت عن وجود حد أدنى

¹ حماد محمد شطا، ، نفس المرجع ، ص133

أجري إجتماعي يضمن مستوى المعيشة يتلائم والتطور الإقتصادي والحضاري لبلد ما، وهو ما أخذت به الآن جميع الدول المتقدمة، لافي ميدان الأجور في النشاط الخاص فحسب، بل وفي المرتبات في الوظيفة العامة كذلك.¹

الفرع الثاني: السلطة التي تحدد المرتبات والعوامل المؤثرة في تحديده

ينقسم الفقه الإداري بالنسبة للسلطة التي تحدد المرتبات في الوظيفة العامة الى ثلاثة اتجاهات، فالغالبية العظمى منه ترى أن المرتب عنصر من عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة، وبالتالي تبقى السلطة الكاملة للدولة بتنظيمه دون تفاوض، وقلة هي التي أدركت التطور الذي طرأ بفعل القوانين الصادرة في شؤون الموظفين وخلصت الى أن المرتب يتقرر تعاقديا، وفريق ثالث يؤيد الفريق الأول بإخضاع المرتب للعلاقة التنظيمية مع الأخذ بعين الاعتبار بعض الظواهر الجديدة في ميدان الأجور والمرتبات.²

وبين هذا وذلك، نجد العديد من العوامل لها الأثر البالغ في تحديد المرتبات.

أولاً: السلطة التي تحدد المرتبات - لقد أقرت العديد من قوانين الوظيفة العامة أن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية قانونية وبالتالي أعلى سلطان الدولة على ارادة الفرد حيث تعد الدولة مركزا لايملك الموظف في مواجهته مناقشة أو حتى مجرد المطالبة بالتعديل، أو التمسك بحقوق مكتسبة، إلا إذا انقلب أي من حقوقه التنظيمية إلى حق شخصي وعليه فإن:

- النظام القانوني للمرتب يجوز تعديله في أي وقت عن طريق النصوص التي تحكمه.

¹ حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص159.

² حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص181

- لا يجوز للدولة تعديل مرتب موظف بعينه بالمخالفة لمرتبات زملائه بل جماعي، إلا أن هذه الأفكار والتي كانت امتداد لتأسيس القانون الإداري على أساس السلطة أصبحت أو لم تعد تسير التغيرات الاجتماعية والقوى الجديدة التي حولت الأجر من دخل لأحد عناصر الإنتاج إلى دخل إنسان (منظور اجتماعي)، وهكذا أخرجت هذه العوامل المرتب من العلاقة التنظيمية لتجعله تعاقدياً،¹ ولوضمينا من حيث الواقع.

ثانياً: العوامل المؤثرة في تحديد المرتبات

إذا كان لسياسة الدولة دور هام في تحديد الرواتب والأجور وكيفية احتسابها، فإن هناك عوامل عديدة لا بد أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مستويات الأجور وأهمها:

أ - مستوى كلفة المعيشة السائدة ومدى ارتفاع أو إنخفاض هذا المستوى، فكلما ارتفعت الأسعار قلت القيمة الشرائية للأجور مما يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع معدلات الأجور والرواتب والعكس صحيح.

ب - قاعدة العرض والطلب على القوى العاملة بحيث أنه كلما زاد العرض على الطلب انخفضت نسبة معدلات الأجور والرواتب، وكلما ارتفعت نسبة الطلب على العرض اضطرت الدولة إلى رفع معدلات الأجور لتحفيز من تتوفر فيهم الكفاءات والخبرات اللازمة للعمل لديها والمساهمة في برامجها التنموية.

ج - إمكانات موارد الدولة المادية والاستثمارية ودخلها القومي، بحيث أنه كلما ارتفعت هذه الموارد وزادت هذه الإمكانيات كلما زاد احتمال ارتفاع الرواتب والعكس صحيح.

¹ حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص182.

د - مستويات الأجور والرواتب السائدة في القطاع الخاص والقطاعات الأخرى في الدول المجاورة بوجه خاص، ذلك أن المنافسة في سوق العمل حقيقية لا يمكن تجاهلها.

هـ - طبيعة الوظائف وما يترتب عليها من واجبات ومسؤوليات وصعوبات .

و- نقابات الموظفين والنقابات المهنية والتي تلعب دورا هاما في تحديد سياسة الرواتب والأجور لاسيما في الدول الرأسمالية حيث تعقد هذه المنظمات مفاوضات دورية مع أرباب العمل في الدولة والقطاع الخاص على السواء تمهيدا لتحديد معدلات الرواتب والأجور للموظفين.¹

المطلب الثاني: نظام المرتبات في التشريع الجزائري

تطور النظام الجزائري للمرتبات بصفة مميزة تحت ظل إصلاحين هامين عرفتهما الوظيفة العمومية خلال العقود الثلاثة الماضية وهما:

- القانون الاساسي العام للعامل، والقانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية

- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الامر 06-03 الساري المفعول.

الفرع الأول: أطر نظام المرتبات في التشريع الجزائري

طبقا لأحكام المواد 8،114،126 من الامر 06-03 تناولت اربعة مراسيم

رئاسية² إعادة النظر في نظام المرتبات في إطار مستقل عن القطاع الاقتصادي.

¹ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص23،22.

² مرسوم رئاسي 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم(ج.ر.61)، المعدل والمتمم.

وعلى أساس مبادئ أكثر تلاؤماً مع خصوصيات الوظيفة العمومية ومقتضيات التسيير العمومي.

أولاً: الشبكة الاستدلالية للمرتبات وتشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين أصنافاً وأقساماً فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته، **حسب جدول الشبكة الاستدلالية للمرتبات أدناه.**

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة	
الثاني عشر	الحادي عشر	العشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى				
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د	
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2		
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3		
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4		
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5		
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6		
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	ج	
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8		
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ب	
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10		
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	أ	
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12		
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13		
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14		
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15		
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16		
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17		
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1		ب
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2		

المرسوم الرئاسي 07-305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المعدل للمرسوم التنفيذي 90-228 الذي يحدد مرتبات الوظائف العليا
 المرسوم الرئاسي 07-306 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والاعوان العموميين الممارسين وظائف عليا.

633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7

ثانياً: شبكة مستويات التأهيل

شبكة مستويات التأهيل هي التي يتم فيها تصنيف الرتب في مختلف المجموعات و الاصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة حسب الآتي:

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	- السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل
	2	- السنة السابعة من التعليم الأساسي - السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	- شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا) - السنة التاسعة من التعليم الأساسي..
	4	- شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط
	5	- شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). - السنة الأولى من التعليم الثانوي.
ج	6	- شهادة التحكم المهني. - السنة الثانية من التعليم الثانوي.
	7	- السنة الثالثة من التعليم الثانوي. - السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. - السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	- البكالوريا. - شهادة تقني.
ب	9	- البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	- شهادة تقني سام. - البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
	11	- شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DEUA) (بكالوريا + 3 سنوات). - البكالوريا + 3 سنوات من التكوين العالي.

أ	12	- ليسانس . - ليسانس نظام "ل م د" (LMD) - شهادة الدراسات العليا (DES). - شهادة المدرسة الوطنية للإدارة نظام قديم.
	13	- البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. - ماستر نظام "ل م د" (LMD). - ليسانس + مابعد التدرج المتخصص.
	14	- ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد)
	15	- صنف مخصص لرتبة الترقية
	16	- دكتوراه في الطب العام
	17	- صنف مخصص لرتبة الترقية
أ	قسم فرعي 1	- ماجستير (للاتحاق برتبة التعليم العالي والبحث العلمي) - دكتوراه - دكتوراه دولة
	قسم فرعي 2	- شهادة الدراسات التطبيقية المتخصصة (DEMS).
	قسم فرعي 3	- شهادة الدراسات التطبيقية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي.
	قسم فرعي 4	- قسم فرعي متخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 5	- دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).
	قسم فرعي 6	- التأهيل الجامعي.
	قسم فرعي 7	- قسم فرعي متخصص لرتب الترقية.

ثالثا: القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية

القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية هي العنصر الاساسي الذي ينتج عنه المقابل المالي للراتب الرئيسي أو الراتب الأساسي، والذي يحصل من ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف في قيمة النقطة الاستدلالية.

وقد حدد المرسوم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 قيمة النقطة الاستدلالية ب:45 دج، دون تحديد المعايير التي تضبطها حيث أحال ذلك إلى مرسوم مستقبلي.

الفرع الثاني: خصوصية الفئات العليا والأعوان المتعاقدين

بالنظر الى خصوصية بعض المهام التي قد تفرض على الموظف العمومي كالتأطير المختلف أو ممارسة مسؤولية باسم الدولة سن المشرع ما يسمى بالوظائف العليا والمناصب العليا للدولة كضمان في إطار تنظيم المؤسسات العمومية، بالإضافة الى سن المشرع أنظمة قانونية خاصة بالأعوان المتعاقدين المرشحين للعمل في قطاع الوظيفة العمومية.

أولاً: المناصب العليا للدولة

زيادتا على التعيين في الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، أنشأت مناصب نوعية للتأطير¹، هذه المناصب ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ويقنصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين فقط، واستثناءا يمكن بالنسبة لنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع يمكن شغله ممن ليس لهم صفة الموظف، ويستفيد شاغلو المناصب العليا، إضافة الى الراتب المرتبط برتبتهم من نقاط إستدلالية إضافية تعكس المقابل المالي الممنوح لهم في إطار ممارسة أو تقلد المنصب العالي.

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص210.

وبميز المرسوم الرئاسي 307-07،¹ يميز بين المناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير الممركزة والامركزية، والمناصب العليا في المؤسسات العمومية.

أما الفئة الأول: فنقدر الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها حسب المعيار الآتي:

- مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمناصب.

- أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي أو طبيعة النشاطات.

ويتم تحديد الزيادة الاستدلالية حسب الحالة:

- إما عن طريق القوانين الأساسية الخاصة فيما يتعلق بالمناصب العليا الوظيفية،

- وإما في النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير الممركزة

والامركزية في الدولة فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

وفي كلتا الحالتين يبين الجدول الآتي حجم الزيادة الاستدلالية.

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة لاستدلالية	25	35	45	55	75	105	145	195	255	325	405	495	595	705

أما الفئة الثانية: فتشمل المؤسسات العامة ذات الطابع الاداري، وذات الطابع العلمي

والثقافي والمهني، وذات الطابع العلمي التكنولوجي، وكل مؤسسة خاضعة لأحكام

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد صنفت الى ثلاثة أصناف هي: أ، ب، ج.

¹ المرسوم الرئاسي 307-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفية منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.

وينقسم الصنف أ الى أربعة أقسام يشمل كل قسم على خمسة مستويات سلمية: م، م-1، م-2، م-3.

وينقسم كل الصنفين ب، ج الى ثلاثة أقسام يشمل كل قسم منها على أربعة مستويات م، م-1، م-2، وحددت الزيادة الاستدلالية الموافقة لكل مستوى من هذه المستويات حسب الجدول كالاتي:¹

الاصناف	الاقسام/المستويات السلمية	م	م-1	م-2	م-3
أ	1	1200	720	432	156
	2	1008	605	363	131
	3	847	508	305	110
	4	711	427	256	92
ب	1	597	358	215	129
	2	502	301	11	108
	3	422	253	152	91
ج	1	354	212	127	76
	2	297	178	107	64
	3	250	150	90	54

وينقسم كل الصنفين ب، ج الى ثلاثة أقسام يشمل كل قسم منها على أربعة مستويات م، م-1، م-2، وحددت الزيادة الاستدلالية الموافقة لكل مستوى من هذه المستويات كالاتي:²

يوافق المستوى "م" منصب المسؤول الأول في المؤسسة، والمستوى "م-1" منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام عند الإقتضاء، أما المستويات م-1، م-2، م-3 توافق المناصب العليا الأخرى في التدرج السلمي.

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 262، 263.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 262، 263.

ثانياً: الوظائف العليا في الدولة

تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار التنظيم للمؤسسات والإدارات العمومية، وتتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسـم الدولة قصد المساهمة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، ويعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، ولايخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة.

يحدد مبلغ الراتب المستحق لممارسة الوظائف العليا في الدولة بناء على الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات الممارسة مضروب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.

ويستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات من قراءة الجدول المنصوص عليه في المادة 3 من المرسوم 07-305 المشار اليه أعلاه.

أما القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية فقد حددت ب: 19 دج طبقاً للمرسوم 90-28 المؤرخ في 25 جويلية 1990 وهي تختلف عن القيمة النقدية الخاصة بالموظفين، يضاف الى هذا المرتب الرئيسي حسب الأصناف والأقسام تعويض شهري يساوي 40 أو 50 أو 55% من المرتب الاساسي للجدول الآتي:

النسبة المئوية	الأصناف والأقسام
40%	أ1 ، أ2
45%	ب1، ب2، ج1، ج2
50%	د1، د2، هـ1
55%	هـ2، و1، و2، ز

ثالثاً: الأعوان المتعاقدون

الأعوان المتعاقدون هي الفئة التي نصت عليها المادة 20 من الامر 06-03 والتي يمكن اللجوء إليها بصفة استثنائية بحيث يوظف هؤلاء الأعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين

أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

ويصنف الأعوان المتعاقدون طبقاً لأحكام المادة 23 من المرسوم 07-308 على أساس مستوى تأهيلهم في إحدى الشبكتين الآتيتين:

- الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07-304، فيما

يخص: الأعوان المتعاقدون الذين يمكن اللجوء إليهم بصفة استثنائية لشغل مناصب مخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل، أو الأعوان المتعاقدون الذين قد يتم توظيفهم بصفة استثنائية في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً.

- الشبكة الاستدلالية المعروضة أدناه بالنسبة لمناصب الشغل المطابقة لنشاطات

الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والادارات العمومية.¹

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	عامل مهني من المستوى الأول عون الخدمة من المستوى الأول حارس
219	2	سائق السيارة من المستوى الأول

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 265.

240	3	عامل مهني من المستوى الثاني سائق السيارة من المستوى الثاني عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
288	5	عامل مهني من المستوى الثالث عون الخدمة من المستوى الثالث عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	عون الوقاية من المستوى الثاني

ولعل أهم خاصية في راتب الأعوان المتعاقدون هو المنحة الخاصة بتعويض الخبرة المهنية بحيث أنها لا تحسب وفق نقاط أو ارقام استدلالية، بل على أساس 1.40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0.7% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود 60% من الراتب الرئيسي.

الفصل الثاني: مفارقات الحقوق المالية بين بعض موظفي أسلاك قطاع التربية

لقد عرف قطاع التربية شبه استقرار طوال المرحلة التي كان يسري فيها المرسوم التنفيذي 90-49 المتضمن القانون الأساسي الخاص لعمال قطاع التربية، هذا الاستقرار كان نتيجة عاملين أساسيين، الأول بسبب الراتب الشهري المقبول الى حد ما مقارنة بتكاليف العيش، والعامل الثاني هو القيد النقابي حيث كان يقتصر العمل النقابي على هيئة واحدة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" المقيد أصلا في نشاطه، إلا أنه وبعد صدور دستور 1996 وتكريس التعددية النقابية، حيث عرف قطاع التربية تأسيس فروع نقابية خاصة به، بل وحسب الاسلاك.

وتزامن ذلك مع التعديلات الهامة التي إقترحت لإصلاح تشريع الوظيفة العمومية والتي توجت بصدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، هذه المرحلة بالذات تميزت بتراجع القدرة الشرائية للعامل أو الموظف بصفة عامة، حينها كان أمل موظفي قطاع التربية في صدور القانون الأساسي لقطاعهم تماشيا وقانون الوظيفة العمومية الجديد، كان أملهم التميز في الحقوق المالية(الراتب) كقطاع استراتيجي منتج على غرار بعض القطاعات العمومية الأخرى،.

وبعد صدور القانون الأساسي المنتظر رقم 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، حيث وحسب رأي النقابيين لم يكن يلبي طموحاتهم من ناحية التصنيف في الراتب، فضلا عن المفارقات المالية التي أحدثها مقارنة بالقطاعات الأخرى من جهة، ومقارنة بين اصناف رتب اسلاك قطاع التربية في حد ذاتها، ومن هنا بدأ الحراك من أجل استدراك الفوارق المالية بين الموظفين بين المرسوم التنفيذي 08-315 و 12-240 المعدل له.

المبحث الأول: موظفي التعليم والتربية

موظفي التعليم والتربية هي الفئة القاعدية في قطاع التربية والتي تعنى مباشرة بالعملية التربوية البيداغوجية الموجهة للتلميذ محور العملية التربوية، وقد ميز المشرع بين موظفي التعليم وموظفي التربية كل حسب مهامه القانونية، فالفئة الأولى مهمتها الرئيسية تعليم وتربية التلميذ فقط، أما الفئة الثانية فمهمتها إدارية تربوية تنصب بصفة غير مباشرة على التلميذ، ولعل أول حراك في قطاع التربية لإستدراك الفوارق المالية كان من فئة التعليم على اختلاف أطوارها، حيث لجأت للعديد من الاضرابات والاحتجاجات لدفع الوزارة الوصية لاستدراك هذه الفوارق.

المطلب الأول: موظفي التعليم

تتنوع فئة موظفي التعليم بين الأطوار التعليمية " الابتدائي، المتوسط، الثانوي"، وحسب المرسوم رقم 08-315 في مواد (41،42،50،54،55،62،63،69،70،76،34،35)¹ فإن مهتهم الأساسية هي تربية التلاميذ وتعليمهم، إلا أن الفوارق المالية التي عكستها تصنيفات رتب بين هذه الأسلاك كانت متباينة مما أدى الى طلب استدراكها.

الفرع الأول: موظفي التعليم الأساسي والمتوسط

موظفي التعليم الأساسي والمتوسط هم فئة التدريس التي تضمن التعليم والتربية للتلاميذ حتى سن 16 من العمر في إطار ما يسمى بمرحلة التعليم الإلزامي، حيث يضم التعليم الأساسي الطور الأول والثاني، ويضم التعليم المتوسط الطور الثالث.

¹ المرسوم التنفيذي 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، جريدة رسمية رقم 59 لسنة 2008، المعدل والمتمم.

أولاً: أسلاك التعليم الابتدائي

ويضم التعليم الابتدائي سلكين هما سلك معلمو المدرسة الإبتدائية، وسلك

أساتذة المدرسة الإبتدائية وذلك حسب الجدول الآتي:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف		
348	7	معلم مساعد	معلمو المدرسة الإبتدائية
453	10	معلم المدرسة الإبتدائية	
498	11	أساتذة المدرسة الإبتدائية	أساتذة المدرسة الإبتدائية
537	12	أستاذ رئيسي المدرسة الإبتدائية	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك مفارقات كبيرة بين الأصناف والتي تعكس مفارقات مالية سواء في سلك معلمي المدرسة الإبتدائية بين رتبة معلم مساعد ومعلم المدرسة الإبتدائية حيث صنف الأول في الصنف 07 بينما الثاني في الصنف 10، وهو فرق كبير بين موظفين يقومون بنفس المهمة وهي تربية وتعليم التلميذ مع فارق إستثنائي حيث يمكن أن يكلف معلم المدرسة الإبتدائية بوظيفة التعليم المتخصص في التربية التحضيرية أو التعليم المكيف بالرغم من محدودية هذا النوع من الأقسام بمعنى أن الوظيفتين في نفس السلك يقومون بنفس المهام وحجم الساعات (30) ساعة أسبوعياً.

ونفس الشيء بين أستاذ المدرسة الإبتدائية والأستاذ الرئيسي للمدرسة الإبتدائية حيث اعتمد المشرع في هذه التصنيفات الشهادات المعتمدة في التوظيف مؤخرًا، متجاهلاً الشهادات السابقة التي تعود إلى المعاهد التكنولوجية سابقًا، والخبرة المهنية لحاملها، الشيء الذي ولد حراكًا نقابيًا واحتجاجات لاستدراك هذه الفوارق ومعالجة هذه الاختلالات.

وأمام ذلك سارعت الوزارة الوصية الى بعض الحلول بتعديل المرسوم 08-315¹ بالمرسوم التنفيذي رقم 12-240² بحيث وضعت رتبة معلم مساعد في طريق الزوال وفتحت باب ترقية المعلم المساعد الى معلم المدرسة الابتدائية بعد النجاح في شهادة الكفاءة العليا، وإدماج معلمي المدرسة الابتدائية في رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية، انتهاءً باستحداث منصب أستاذ مكون في المدرسة الابتدائية ويصنف في الصنف 14 حيث يضاف الى مهامهم كمدرسين مهام التكوين والتنسيق مع مفتشي المواد.³

ثانيا: أسلاك التعليم المتوسط

يكلف أساتذة التعليم المتوسط أو الاساسي بتربية التلاميذ والتعليم حسب مادة الإختصاص ويمارسون أنشطتهم في المتوسطات ويحدد نصاب عملهم ب22 ساعة من التدريس في الاسبوع.⁴

وتضم هذه الفئة حسب المرسوم التنفيذي 08-315 سلكين: الأول هو اساتذة التعليم الأساسي برتبة واحدة، والثاني اساتذة التعليم المتوسط برتبتين حسب الجدول ادناه:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف		
498	11	أستاذ التعليم الأساسي	أستاذ التعليم الأساسي
537	12	أستاذ التعليم المتوسط	أساتذة التعليم المتوسط
578	13	أستاذ رئيسي للتعليم المتوسط	

¹ المرسوم التنفيذي 08-315، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، سالف الذكر.

² المرسوم التنفيذي 12-240 مؤرخ في 29 ماي 2012، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، جريدة رسمية 34 لسنة 2012.

³ المادة 53 المرسوم التنفيذي 12-240، سالف الذكر.

⁴ المادة 50 المرسوم التنفيذي 08-315، سالف الذكر.

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه مفارقات بين أصناف أساتذة التعليم المتوسط لمختلف الرتب، حيث رتب أساتذة التعليم الاساسي وهم أول المدرسين في الطور الثالث خريجي المعاهد التكنولوجيا، صنفو في الأخير ووضعو كرتبة في طريق الزوال.¹

وأمام الإحتجاج من طرف هذه الفئة من الأسلاك تم التعديل بالمرسوم التنفيذي 12-240، حيث تم النص على إدماج أساتذة التعليم الأساسي في رتبة أستاذ التعليم المتوسط بعد النجاح في متابعة تكويننا مؤهلا وفقا للإتفاقية المبرمة بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالإضافة الى استحداث رتبة أستاذ مكون في التعليم المتوسط حيث صنف في الصنف 15 الرقم الاستدلالي 666. ويضاف الى مهمته للتدريس مهمة تأطير الطلبة الأساتذة في المدارس العليا والتنسيق مع مفتشي المواد بالمساهمة في تحضير الملتقيات التربوية التكوينية.

الفرع الثاني: موظفي التعليم الثانوي

تضم هذه الفئة ثلاثة أسلاك حسب الجدول أدناه، ويمارسون مهامهم في الثانويات حيث يكلف أساتذة التعليم الثانوي بتربية التلاميذ ومنحهم حسب الإختصاص تعليما طبقا للمواد وتلقينهم استعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال وتقييم عملهم المدرسي، ويحدد نصابهم الأسبوعي للعمل 18 ساعة.²

¹ المادة 52 المرسوم التنفيذي 08-315، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

الخاصة بالتربية الوطنية، سالف الذكر.

² المادة 69 المرسوم التنفيذي 08-315، السالف الذكر.

أولاً: سلك أساتذة التعليم الثانوي

وتصنف رتب هذا السلك حسب الجدول الآتي:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف		
498	11	أستاذ تقني في الثانوية-رئيس ورشة	الاساتذة التقنيون في الثانويات
537	12	أستاذ تقني في الثانوية-رئيس أشغال	
578	13	أستاذ التعليم الثانوي	أساتذة التعليم الثانوي
621	14	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ المفارقات في التصنيفات المقابلة لرتب أساتذة التعليم الثانوي، حيث يشترك أساتذة هذه الرتب بتعليم التلاميذ في الثانويات مع الفرق في المهمة النظرية لأساتذة التعليم الثانوي والمهمة التطبيقية للأساتذة التقنيون في الثانويات، إضافة إلى مهمة التنسيق للأساتذة الرئيسيون، هذه الفروقات حركت طلب هذه الفئات بتعديل الاختلالات الواردة في هذا المرسوم، حيث بالفعل تمت بعض التعديلات بصدور المرسوم 12-240 بوضع رتبة أستاذ تقني في الثانوية "رئيس ورشة" في طريق الزوال، وترقية أستاذ تقني في الثانوية إلى أستاذ التعليم الثانوي الذين أثبتوا 05 سنوات خدمة فعلية لرؤساء الأشغال، و10 سنوات لرؤساء الورشات.

ثانياً: سلك الأساتذة المبرزون

حسب المرسوم 08-315 يضم هذا السلك رتبة وحيدة وهي رتبة أستاذ مبرز، ويكلف بتربية التلاميذ وتعليمهم بالإضافة إلى مساعدة المفتشين في عمليات التكوين التي تنظم لفائدة أساتذة التعليم الثانوي، ويشاركون في الدراسات الإستشراافية، أما عملهم الأسبوعي 15 ساعة تدريس¹، يصنفون في الصنف 16 رقم استدلالي 713.

¹ المادة 76، المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

وتماشيا مع التعديلات التي أحدثتها المرسوم 12-240 الى جانب هذا السلك استحث ضمن سلك أساتذة التعليم الثانوي رتبة أستاذ مكون في التعليم الثانوي، حيث يكلف بمهمة التدريس خصوصا لأقسام الإمتحان بالإضافة الى التنسيق مع مفتشي المواد بالمساهمة في تحضير الملتقيات التربوية والتكوينية وضمان إنجاز أنشطة الدعم والاستدراك لصالح التلاميذ، وما يثير الانتباه أنهم صنفوا في الصنف 16 برقم استدلاي 713 تماما كما صنف الأستاذ المبرز، حيث يشتركون تقريبا في نفس المهام.

المطلب الثاني: موظفو التربية

تنقسم هذه الفئة الى فئتين: فئة مساعدي التربية والمشرفين، وفئة مستشاري التربية والنظار، حيث تشترك الفئتين في مهمة تأطير التلاميذ داخل القسم وخارجه، ويختلفون في أن فئة مستشاري التربية والنظار بالإضافة الى تأطير التلاميذ يتابعون عمل الأساتذة وحضورهم ومتابعة البرامج.

الفرع الأول: أسلاك مستشاري التربية والنظار

يتفقان السلطان في مهمة مساعدة مدير المؤسسة التربوية في المهام البيداغوجية والادارية، ويسهرون على حسن سير المخابر والمحلات التربوية، إلا انه وبحكم مكان عمل النظار الذي لا يكون الا في الثانويات، بينما عمل المستشار يكون في الثانوية كما في المتوسطة.

أولاً: سلك مستشاري التربية

يضم هذا السلك رتبتين، رتبة مستشار التربية ورتبة المستشار الرئيسي للتربية، يكلف مستشار التربية بمرافقة التلاميذ من الناحية البيداغوجية والسهر على مواضعهم ومداومتهم على الدروس والاشراف على تأطيرهم أثناء الحركة وخلال المذاكرة المحروسة، ويساعدون مدير المتوسطة وناظر الثانوية في مهامهم البيداغوجية والادارية، ويسهرون على حسن سير المخابر في المتوسطات والثانويات.¹

أما المستشار الرئيسي للتربية فإنه يقوم بنفس مهام مستشاري التربية، إلا أن عملهم في الثانوية، أما بالنسبة للتصنيف في الرتب فهم يصنفون في نفس الصنف 13 برقم استدلالي 578 دون فرق، وهنا تكمن المفارقة، إلا أن المرسوم التنفيذي 12-240 أضاف تعديل على هذه الأسلاك بإضافة رتبة جديدة الى جانب الرتبتين السابقتين تتمثل في رتبة مستشار رئيس للتربية، حيث يكلفون بالتنظيم البيداغوجي والتنشيط التربوي وتنسيق عمل الأساتذة ومتابعته ويسهرون تحت سلطة مدير المؤسسة على تطبيق البرامج والمواقيت وينوبونه عند الإقتضاء باستثناء وظيفة الأمر بالصرف، ويصنفون في الصنف 14 برقم استدلالي 621.

ثانياً: سلك نظار الثانويات

يضم سلك نظار الثانويات رتبة وحيدة وهي رتبة ناظر الثانوية، ويكلف بالتنظيم البيداغوجي والتنشيط التربوي وتنسيق عمل الاساتذة ومتابعته، ويسهرون تحت سلطة مدير المؤسسة على تطبيق البرامج والمواقيت والطرق التعليمية وحسن سير المخابر والورشات، كما يساعدون مدير الثانوية في المهام الإدارية وينوبون عنه في حالة

¹ المادة 86 المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

حدوث مانع باستثناء وظيفة الأمر بالصرف، ويمارسون أنشطتهم في الثانويات.¹ ومنصب ناظر الثانوية هو المنصب الذي يرقى إليه استاذ التعليم الثانوي بطريق الإمتحان المهني بعد خدمة 5سنوات، أو على سبيل الإختيار بعد خدمة 10 سنوات. ومن خلال التمعن في مهام ناظر الثانوية السابق ذكرها خصوصا في أنه ينسق عمل أساتذة التعليم الثانوي ومتابعة عملهم، كما أنه نائب مدير الثانوية في كل المهام ماعدا صفة الأمر بالصرف، وهنا تبدو المفارقة في الحقوق المالية لهذه الفئة إذ أنها تصنف في الصنف 14 برقم استدلالي 621، ومن بين أساتذة التعليم الثانوي من هم مصنّفون في الصنف نفسه، بل في الصنف 16، الشيء الذي سعد من احتجاج هذه الفئة، وبالرغم من التعديلات التي جرت على المرسوم 08-315، إلا أن تصنيف هذه الرتبة لم يراجع، حيث بقية مطالبها للتعديل قائمة.

الفرع الثاني: سلك مساعدي التربية والمشرفين

هذه الأسلاك مهمتها الأساسية تأطير التلاميذ اثناء الحركة وخلال المذاكرة المحروسة والسهر على احترام قواعد النظام والانضباط داخل المؤسسة التعليمية، ويقومون بالخدمة في النظام النصف داخلي والنظام الداخلي وفق نظام المؤسسة، ويساهمون في المهام ذات الطابع الإداري، ويمارسون أنشطتهم في الداخليات الإبتدائية والمتوسّطات والثانويات وحسب المرسوم 08-315 فإن هذه الفئة تنقسم الى رتبتين، رتبة مساعد التربية ورتبة المساعد الرئيسي للتربية، هذا الأخير الذي ينفرد بالإضافة الى المهام المذكورة أعلاه يكلف بتوجيه التلاميذ اثناء المذاكرة المحروسة وتنشيط أعمالهم والمشاركة في التكوين التحضيري والتطبيقي لمساعدتي التربية.

¹ المادة 93،92، المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

ويوظف المساعدون التربويون عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات لمن يثبت مستوى الثالثة ثانوي مستكملة، وهي الفئة التي ترقى الى رتبة مساعد رئيسي للتربية عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الإختيار (التأهيل).¹

وصنفت هذه الفئة في الصنف 7 برقم استدلالي 348 بالنسبة للمساعد التربوي والصنف 08 برقم استدلالي 379 بالنسبة للمساعد الرئيسي للتربية.

وأمام صعوبة مهمة هذه الفئة من جهة في التعامل المباشر مع التلاميذ في انضباطهم، ومن جهة أخرى رفع مستواهم الى شهادات جامعية، دخلت هذه الفئة في احتجاج لرفع تصنيفها في الراتب، وبالفعل أخذ التعديل في المرسوم 12-240 المطالب حيث أضاف رتبتين جديدتين في السلك وهي رتبة مشرف تربوي في الصنف 10 برقم استدلالي 435، ورتبة مشرف رئيسي للتربية في الصنف 11 برقم استدلالي 498،

حيث يوظف لرتبة مشرف تربوي عن طريق على أساس الإختيار المترشحون الحاصلون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، ويضاف الى مهامهم زيادة على مهام المساعد الرئيسي للتربية مرافقة التلاميذ عند تنقلهم خارج المؤسسة في التظاهرات أو النشاطات التربوية، بينما رتبة المشرف الرئيسي للتربية يرقى اليها مشرف التربية عن طريق الإختيار (التأهيل) بعد 10 سنوات من الخدمة الفعلية.⁵⁷

¹ ، 57 المادة 83 المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

المبحث الثاني: موظفي التسيير والرقابة للمؤسسات التربوية

إذا كان لموظفي التعليم والتربية دور هام في العملية التربوية لاتصالهم المباشر مع التلميذ، فإن لموظفي التسيير والرقابة للمؤسسات التربوية دور لا يقل أهمية عن سابقه ، بل هو الضامن والمؤطر للفئات الأخرى، سواءا من حيث تنسيق عملهم عن طرق ادارة المؤسسة ، أو عن طريق مراقبة تطبيق التعليمات القانونية في الميدان.

المطلب الأول: موظفي التسيير الاداري والإقتصادي للمؤسسة التربوية

إن العملية التربوية المحضة التي يقوم بهام موظفي التعليم والتربية تحتاج وسط ملائم لتجسيدها، هذا الوسط يهيئه موظفو التسيير الاداري والاقتصادي للمؤسسة التربوية، حيث يسهرون على إدارة المؤسسة داخليا بين مختلف المصالح أو المرافق، وخارجيا بين المؤسسة ومتعاملها والشركاء الاجتماعيين.

الفرع الأول: موظفي التسيير الإداري

لاشك أن لكل مؤسسة عمومية مستقلة من يمثلها أو من يديرها وفق المهمة التي أنشئت من أجلها، حيث يقوم بهذه المهمة مدراء المؤسسات التربوية حسب أطوار التعليم، بمساعدة رؤساء المصالح من إستشارة ومستشار التوجيه المدرسي والمهني والمقتصد في الجزئية الادارية بالإضافة الى مهامهم الرئيسية.

أولا: أسلاك مديري المؤسسات التربوية

مدراء المؤسسات التربوية أو رؤسائها هم الموظفون المعينون من طرف السلطة الوصية لهذه المهمة، وتنصيبهم بهذا التعيين يصبحون الممثل الشرعي للمؤسسة في كل تعاملاتها وفق المهام المنوطة بها في إطار التربية والتعليم.

ويتفرع مدرء المؤسسات التربوية حسب الأَطوار، بدءا من مدير الثانوية ومدير المتوسطة للذان يشتبهان كليتا من حيث المهام الادارية والتربوية والمالية، بحيث يكلفون بالتأطير البيداغوجي والتسيير الإداري والتنشيط التربوي، ويكونون أمرين بالصرف لميزانية المؤسسة.

أما مدير المدرسة الإبتدائية بالإضافة الى مهام التأطير البيداغوجي والتسيير الإداري والتنشيط التربوي فهم مكفون بتسيير المطاعم المدرسية في المدارس الإبتدائية.¹

وبصفة هؤلاء المدرء لكل الأَطوار موظفين موكلين من الدولة، فإنهم يمارسون سلطتهم على جميع الموظفين والأعوان العاملين في المؤسسة وهم مسؤولون على حفظ النظام وأمن الأشخاص والحفاظ على الممتلكات.²

وتصنف هذه الفئة حسب الجدول التالي:

التصنيف		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	مساعد مدير المدرسة الإبتدائية	مديرو المدارس الإبتدائية
621	14	مدير المدرسة الإبتدائية	
666	15	مدير المتوسطة	مديرو المتوسطات
713	16	مدير الثانوية	مديرو الثانويات

من خلال جدول تصنيف المدرء أعلاه نستخلص مفارقة ، هي أن كل أصناف رتب المدرء حسب الأَطوار الثلاث تساوي تماما صنف أكبر رتبة أستاذ لكل طور، في حين أن رتبة مدير لإي طور هي في الأصل ترقية من سلك أساتذة الطور الذي ينتمي اليه.

¹ المادة 153،فقرة 1 المرسوم التنفيذي08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية،السالف الذكر.

² المادة 153،فقرة 2 المرسوم التنفيذي08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية،السالف الذكر .

فصنف مدير مدرسة ابتدائية يعادل صنف استاذ مكون في المدرسة الابتدائية الصنف 14 برقم استدلالي 621، وصنف مدير متوسطة يعادل صنف استاذ مكون في التعليم المتوسط الصنف 15 برقم استدلالي 666، وصنف مدير الثانوية يعادل صنف استاذ مكون في التعليم الثانوي الصنف 16 الرقم الاستدلالي 713.

ولعل هذه المفارقة كانت سبب الاحتجاج القائم من طرف مدراء المؤسسات منذ صدور المرسوم التنفيذي 12-240. ومانتج عنه من عزوف بعض الأساتذة في الرغبة للترقية الى مدير مؤسسة، وقد استدرك نسبيا هذا الفارق بعد اربع سنوات منذ صدور المرسوم المذكور أعلاه، بصدور مرسوم تنفيذي رقم 15-271¹ الذي أسس نظام تعويضي جديد لبعض الفئات حيث استحدثت منحة جزافية يسري أثرها من شهر سبتمبر 2015

كالآتي: . 3000 دج لمدير المدرسة الإبتدائية

. 4000 دج لمدير المتوسطة

. 5000 دج لمدير الثانوية

الفرع الثاني: موظفي التسيير المالي والمادي

موظفي التسيير المالي والمادي للمؤسسة التربوية هي الفئة التي يطلق عليها موظفي المصالح الإقتصادية والتي يسند اليها مهمة التسيير المالي والمادي للمؤسسة، بحيث يشمل التسيير المادي كل ما يتعلق بالجرد العام لممتلكات المؤسسة، والجرد الدائم في اطار عملية تسيير المخزونات المختلفة، بالإضافة الى عمل المصلحة الداخلية في اطار ضبط تسيير عمال خدمات الحفظ والصيانة، والاشراف على إطعام وايواء التلاميذ الداخليين او النصف داخليين، أما التسيير المالي فيتمثل في تنفيذ

¹ المرسوم التنفيذي 15-271 المتضمن تعويض جزافي جديد لموظفي التأطير الاداري لمؤسسات قطاع التربية.

الميزانية وما يتبعها من القيام بكل العمليات المحاسبية في إطار تطبيق القانون
21/90 المتضمن قانون المحاسبة العمومية.¹

وتضم هذه الفئة من الموظفين ثلاثة أسلاك وهي:

1- سلك مساعدو المصالح الإقتصادية: ويضم رتبتين، رتبة مساعد المصالح الإقتصادية، ورتبة مساعد رئيسي للمصالح الإقتصادية، يكلفون بمساعدة المقتصد الرئيسي أو المقتصد أو نائب المقتصد المسير في التسيير المالي والمادي في المؤسسات التعليمية، ويقومون بمهام إدارية ومحاسبية ويشاركون في الخدمة الداخلية. وزيادة على المهام الموكلة الى مساعدي المصالح الإقتصادية، يكلف المساعدون الرئيسيون للمصالح الإقتصادية عند الحاجة بالتسيير المالي والمادي في متوسطة، حيث يحملون صفة العون المحاسب المعتمد.

2 - سلك نواب المقتصدين: وتضم هذه الفئة رتبتين، رتبة نائب مقتصد ورتبة نائب مقتصد مسير، ويقومون بمهام إدارية ومحاسبية ويشاركون في الخدمة الداخلية، ويمارسون أنشطتهم في المتوسطات والثانويات، ويكلف نواب المقتصدون المسيرين بالتسيير المالي والمادي في المؤسسات التعليمية، ويكونون بهذه الصفة أعوانا محاسبين معتمدين، ويشاركون في تربية التلاميذ وفي تكوين نواب المقتصدين ومساعدي المصالح الإقتصادية، ويمارسون أنشطتهم في المتوسطات وفي مراكز التوجيه المدرسي والمهني.²

¹ القانون 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتضمن قانون المحاسبة العمومية، جريدة رسمية 35 لسنة 1990 المادة 121، 122، 128، 129، المرسوم التنفيذي 08-315315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

3- سلك المقتصدین: يضم هذا السلك رتبتين: رتبة مقتصد ورتبة مقتصد رئيسي، ويكلف المقتصدون بالتسيير المالي والمادي للمؤسسات التعليمية، ويكونون بهذه الصفة أعوانا محاسبين معتمدين، ويشاركون في تربية التلاميذ ويمكن أن يكلفوا عند الحاجة بالتسيير في مؤسسة أخرى، ويمارسون أنشطتهم في المتوسطات لاسيما ذات النظام الداخلي أو نصف داخلي وفي الثانويات وفي مراكز التوجيه المدرسي والمهني.

أما المقتصدون الرئيسيون فزيادة على المهام الموكلة الى المقتصدین، يكلفون بالمشاركة في لجان تقويم المحررات المحاسبية للمؤسسات التعليمية وضبطها، وفي تأطير عمليات التكوين التحضيري والتطبيقي، ويمارسون مهامهم في الثانويات لاسيما ذات النظام الداخلي أو النصف داخلي.¹

ويصنف موظفي المصالح الإقتصادية حسب الجدول الآتي:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
348	7	مساعد المصالح الإقتصادية	مساعدو المصالح الإقتصادية
379	8	مساعد رئيسي للمصالح الإقتصادية	
453	10	نائب مقتصد	نواب المقتصدین
498	11	نائب مقتصد مسير	
578	13	مقتصد	المقتصدون
621	14	مقتصد رئيسي	

- من خلال قراءة الجدول أعلاه من حيث تصنيف الرتب والمهام الموكلة الى هذه الفئات نجد مفارقات كبيرة في التصنيف خصوصا لدى سلك مساعد رئيسي للمصالح الإقتصادية ونائب مقتصد حيث يقومون بنفس مهام المقتصد، أما بالنسبة لسلك المقتصدین ومقارنتها مع الأسلاك التربوية الأخرى في التعليم الثانوي والتي عندما أضيف لها مهمة التكوين صنف فيها المنصب بالصنف 16 برقم استدلالي 713، وهنا

¹ المادة 136، 135، المرسوم التنفيذي 08-315، 315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

تبدو المفارقة بالنسبة للمقتصد والمقتصد الرئيسي والذي يحمل كذلك مهمة التكوين بالإضافة إلى مهامه خصوصا التسيير المالي والمادي وأحيانا العمل في مؤسستين إجباريا، بالرغم من كل هذا بقي تصنيفهما بين الصنف 13 و 14 على التوالي، ومن جهة أخرى حرمت هذه الفئة من منحة يستفيد منها كل أسلاك موظفي التربية والتعليم، وهي منحة الخبرة البيداغوجية والتي تصل نسبتها الى 48% من الأجر الرئيسي مما أحدث فرق كبير في الراتب بين الفئتين بالرغم من مطالبة فئة المقتصدين لهذه المنحة أو مايعادلها ولسنوات عديدة ، ونتيجة لعدم الاستجابة دخلت هذه الفئة في أكبر مدة إضراب عرفه قطاع التربية حيث وصل الى مدة اربعة أشهر كاملة ومتواصلة من شهر سبتمبر 2015 الى شهر ديسمبر 2015 ، الشيء الذي نتج عنه اضطراب خطير في سير العملية التربوية، بتجميد كل الاعمال المادية والمالية في المؤسسات التربوية، الى أن أبدت الوزارة الوصية استجابتها واعترافها بالمفارقة الكبيرة في الراتب لهذه الفئة وبالتالي اقرار أحقيتها في المنحة.

المطلب الثاني: موظفي التفتيش

من أجل ضمان السير الحسن للمؤسسات التربوية عبر أداء العمل على أحسن وجه لكل فئات الموظفين السابق ذكرهم، أنشأ المشرع فئات موظفي التفتيش حسب التخصص لكل الأطوار.

الفرع الأول: مفتشي الإدارة والمواد التعليمية

فئة مفتشي الإدارة والمواد التعليمية موزعة حسب الأطوار كالاتي:

- مفتشي الإدارة والمواد للتعليم الثانوي

- مفتشي الإدارة والمواد للتعليم المتوسط

- مفتشي التعليم الابتدائي.

أولاً: مفتشي التعليم الثانوي للإدارة والمواد

مفتشي التعليم الثانوي تقتصر مهمتهم على الطور الثانوي حسب تخصص كل

مفتش حيث نجد: - مفتشي التربية الوطنية للإدارة ومفتش التربية الوطنية حسب

المواد التعليمية، ومفتشي التسيير المالي، سنتطرق اليهم في الفرع الثاني من هذا

المطلب.

ويكلف هذا الصنف من المفتشين بالسهر على حسن سير المؤسسات التعليمية للطور

الثانوي، خصوصاً التسيير الإداري العام وتطبيق التعليمات والبرامج والمواقف

الرسمية، واستعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية

للمنظومة التربوية، كما يقومون بتكوين موظفي الإدارة والتربية ومتابعة أنشطتهم وتقييمها، كما يمكن أن يتم تكليفهم بمهام التحقيق.¹

ثانياً: مفتشي التعليم المتوسط للإدارة والمواد

يمارس مفتش التعليم المتوسط مهامه في إختصاص المواد التعليمية أو الإدارة، ويكلف بهذه الصفة وحسب الإختصاص بالسهر على حسن سير المؤسسات التعليمية وتطبيق التعليمات والبرامج والمواقيت الرسمية واستعمال تكنولوجيات الإعلام والإتصال طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم المنظومة التربوية، كما يقوم بتكوين موظفي التعليم والإدارة والتربية وتفتيشهم ومتابعة أنشطتهم وتقييمها وكذا مراقبة التسيير التسيير الإداري في المتوسطات، ويشارك في أعمال البحث في مجال إختصاصه ويمكن أن يتم تكليفه بمهام التحقيق.²

ثالثاً: مفتشي التعليم الإبتدائي

سلك مفتشي التعليم الإبتدائي يضم رتبة وحيدة هي مفتش التعليم الإبتدائي، وهذه الرتبة وحسب التعديل الذي جاء في المرسوم التنفيذي 12-240 الذي عدل المرسوم 08-315 أصبحت تضم ثلاث تخصصات في نفس الرتبة هي (المواد، الإدارة، التغذية المدرسية)، ويكلف بهذه الصفة وحسب التخصص بالسهر على حسن

¹ المادة 176 المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

² المادة 171 المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، السالف الذكر.

سير المؤسسات التعليمية والمطاعم المدرسية وترقية طابعها التربوي وتطبيق التعليمات والبرامج والمواقبت الرسمية واستعمال تكنولوجيايات الإعلام والإتصال.¹

أما بخصوص تصنيفات رتب هذه الفئة فهي كالاتي:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الادنى	الصف		
666	15	مفتش التعليم الإبتدائي	مفتش التعليم الإبتدائي
713	16	مفتش التعليم المتوسط	مفتش التعليم المتوسط
762	17	مفتش التربية الوطنية	مفتش التربية الوطنية

الفرع الثاني: مفتشي التسيير المالي والمادي

هذه الفئة من المفتشين تتوزع بين طورين تعليميين (التعليم المتوسط و التعليم الثانوي) حيث يمثلون جهة الرقابة على الجانب المالي والمادي من حيث مدى تطبيق التعليمات والتنظيمات في الواقع.

أولاً: مفتشي التسيير المالي والمادي للتعليم الثانوي

مفتش التسيير المالي والمادي للتعليم الثانوي يصنف ضمن فئة مفتشي التربية الوطنية، حيث يمارسون أنشطتهم في الثانويات التابعة لمقاطعتهم ، يكلفون بالسهر على حسن سير المؤسسات التعليمية وتطبيق التعليمات، كما يقومون بتكوين موظفي المصالح الاقتصادية وتفتيشهم ومتابعة أنشطتهم وتقييمها، وكذا مراقبة

¹ المواد 140 مكرر، 16 المرسوم التنفيذي 12-240، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، سالف الذكر.

التسيير المالي والمادي في الثانويات، ويشاركون في الدراسات الإستشرافية وفي أعمال البحث في مجال إختصاصهم، ويمكن تكليفهم بهام التحقيق.¹

ويصنفون من حيث الراتب في الصنف 17 برقم استدلالي 762.

ثانيا: مفتشي التسيير المالي والمادي للتعليم المتوسط

هذه الرتبة استحدثت في قطاع التربية بالمرسوم التنفيذي رقم 12-240² ويمارس مفتش التربية والتعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي مهامه في تخصصه بنفس مهام مفتش التسيير المالي والمادي للتعليم الثانوي ماعدا مهمة المشاركة في الدراسات الاستشرافية وفي أعمال البحث في مجال إختصاصهم، ويمارسون مهامهم في المتوسطات، ويصنفون من حيث الراتب في الصنف 16 برقم استدلالي 713. ومن خلال التصنيف نلاحظ المفارقة باعتبار تشابه المهام ، مع العلم أن أصل الرتبتين للتفتيش هو ترقية من رتبة مقتصد رئيسي بحكم أقدمية سبع سنوات للترشح لمفتش التعليم المتوسط وإثني عشر سنة لمفتش التربية الوطنية للتسيير المالي، والمفارقة الثانية هي عدم فسح المجال لمفتش التعليم المتوسط للترقية الى مفتش التربية الوطنية للتسيير المالي.

¹ المادة 140 مكرر 28 المرسوم 12-240، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، سالف الذكر.

² المادة 140 مكرر 23 المرسوم 12-240، المرجع السابق. المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، سالف الذكر.

الخاتمة

من خلال تناولنا لموضوع الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختلف أسلاك قطاع التربية، بدءا بتطور القانون الأساسي للوظيفة العامة في التشريع الجزائري في إطار محاولات اصلاحية لنظام الوظيفة عموما، وبالتالي الإهتمام بالموظف من حيث الضمانات والحقوق وترشيد العمل العمومي وصولا لتحقيق الأهداف المرجوة منه وتزامن هذا الاصلاح مع صدور المرسوم الرئاسي 07-304 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مما يوحى الى إهتمامات السلطة العامة بمراجعة الحقوق المالية "الراتب" نحو الأحسن.

وبعد تطبيق القانون 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية أثبت الواقع أن أغلب الموظفين لم تتحسن وضعيتهم المادية وبالتالي المعنوية بدليل تلك الاضرابات والاحتجاجات التي شهدها جل قطاع الوظيفة العمومية، ومازال يشهدها اليوم، وقد تستمر من خلال التوعيدات التي ترسلها العديد من التنظيمات النقابية وعلى رأسها نقابات قطاع التربية، والتي نجحت في العديد من احتجاجاتها في فرض الاستجابة لطلباتها، وتعديل أنظمتها التعويضية بل وبأثر رجعي لسنوات، ورافق ذلك تأثيرات سلبية من جهة كاضطراب سير العملية التربوية وبالتالي ضعف المستوى الدراسي للتلميذ، ومن جهة أخرى فتح شهية القطاعات الأخرى للاحتجاجات والتي قد تكون مشروعة أو غير مشروعة، حيث أصبحت الشرعية في قوة الضغط وخلق مشكل اجتماعي، ورقة الضغط التي تفتقد إليها أضعف فئة من حيث الراتب في الوظيفة العامة (فئة العمال المهنيين) حيث لازال العديد منهم الى يومنا هذا لم يتجاوز دخله الشهري مبلغ **18503** دج كأرباب عائلة، بالرغم من العديد من احتجاجاتهم، ومن خلال التعديلات في الأنظمة التعويضية الخاصة ببعض الأسلاك، الشيء الذي يؤكد ثبوت مفارقات بل

تجاوزات واختلالات في تطبيق النصوص القانونية المترتبة عن الانظمة الجديدة للمرتبات والمنح والتعويضات، مما ينبئ بتفاقم الوضع في المستقبل بسبب هذه الفوارق والاختلالات في مجمل الحقوق المالية، حيث أصبح ترتيب اصناف الرتب في الشبكة الاستدلالية للأجور وهي الأساس بدون معنى، بما أن الزيادات في الأجور أصبحت عشوائية تحت الضغط النقابي وخارج قواعد الشبكة الرسمية بمنح أحيانا خاصوصية وأحيانا جزافية، الشيء الذي يدفعنا الى طرح بعض التوصيات في سياق اصلاح الانظمة الوظيفية وهي:

- ضبط جدول واحد للمرتبات يشمل كل كسب للموظف، بحيث لايتترك أي كسب مادي خارج هذا الجدول، حتى تكون كل مجموعة وظيفية رقيية على الأخرى.

- تثمين المعيار الإجتماعي للمرتب من خلال رفع الحد الأدنى لمستوى يضمن العيش الكريم لأبسط موظف.

- مرونة النصوص القانونية وتعديلها تبعا لتغير الواقع الإقتصادي والإجتماعي، مع إعطاء الاولوية للمتغير الإجتماعي في إطار فلسفة الوظيفة العمومية.

- تبني الاتجاه العقدي من البداية في تحديد الرواتب والأنظمة التعويضية بإشراك المعنيين بها في ذلك واعتماد الحجة والإقناع.

ولعل هذه التوصيات تساهم في تحقيق المساوات في الحقوق المالية بين الموظفين،

على ضوء فحوى المهام التي تنطوي عليها كل رتبة وظيفية، ومجال التخصص

والتأهيل المطلوب للإلتحاق بها، والتصنيف السلمي والمسؤوليات والتبعات المرتبطة

بها، وهو الشرط الأساسي لقيام إدارة فعالة، قادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين، وبالتالي الإرتقاء بالمرافق العمومية، مع ضمان استمراريته خدمة للصالح العام.¹

وقد كشف الموضوع عن وجود أهمية للتوسع فيه أكثر و لدراسة مسائل أخرى ذات الصلة مثل أخلاقيات المهنة بين الحقوق والواجبات للموظف، وحقوق الموظف وفلسفة المصلحة العامة.

¹ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية

1- النصوص الأساسية

- نص التعديل الدستوري لسنة 2016، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

2 - النصوص التشريعية

- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 13/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية رقم 64.

3 - النصوص التنظيمية

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، (ج ر) رقم 61، سنة 2007. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، (ج ر) رقم 58 سنة 2014.

- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13

- المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الجريدة الرسمية رقم 59.

- المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 29 مايو 2012 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية رقم 34.

ثانيا: الكتب

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2013.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دارالنهضة العربية، بيروت لبنان، 1991.

شكر و عرفان

- 1.....مقدمة:
- 4.....فصل تمهيدي: مدخل مفاهيمي حول الوظيفة العمومية والموظف العام.
- 5.....المبحث الاول: مفهوم الوظيفة العامة.
- 5.....المطلب الاول: تعريف الوظيفة العامة وأنظمتها.
- 5.....الفرع الاول: تعريف الوظيفة العمومية.
- 6.....الفرع الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية.
- 7.....أولا: نظام الوظيفة العامة المفتوح.
- 8.....ثانيا: نظام الوظيفة العامة المغلق.
- 9.....المطلب الثاني: طبيعة الوظيفة العمومية وتطورها في التشريع الجزائري.
- 9.....الفرع الاول: طبيعة الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.
- 10.....الفرع الثاني: تطور الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.
- 10.....أولا: المرحلة الانتقالية 1966/1962.
- 11.....ثانيا: مرحلة التطور والتكيف 1978/ 1966.
- 12.....ثالثا: مرحلة توحيد عالم الشغل 1990/1978.
- 14.....رابعا: صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 03/06.
- 14.....المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام.
- 14.....المطلب الاول: تعريف الموظف العام.

15.....	الفرع الاول: التعريف الفقهي للموظف العام.....
15.....	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام.....
17.....	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للموظف العام.....
17.....	اولا: علاقة الزام وتكليف.....
18.....	ثانيا: علاقة عقدية.....
18.....	ثالثا: علاقة قانونية نظامية.....
20.....	الفصل الاول: الحقوق المالية للموظف العام
20.....	المبحث الاول: تعريف الراتب ومكوناته.....
21.....	المطلب الاول: تعريف الراتب وأهميته.....
21.....	الفرع الاول: تعريف الراتب في الفقه والتشريع الجزائري.....
21.....	اولا: تعريف الراتب في الفقه.....
23.....	ثانيا: تعريف الراتب في التشريع الجزائري.....
24.....	الفرع الثاني: أهمية الراتب.....
26.....	المطلب الثاني: مكونات الراتب.....
26.....	الفرع الاول: الراتب الرئيسي.....
27.....	الفرع الثاني: التعويضات والعلاوات.....
27.....	اولا: التعويضات.....
28.....	أ- التعويضات المرتبطة بالمنصب.....
29.....	ب - التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية.....

- ج - التعويضات ذات الطابع الاجتماعي.....30
- ثانيا: العلاوات.....30
- المبحث الثاني: أساليب تحديد الراتب.....34
- المطلب الاول: نظريات تحديد الراتب والعوامل المؤثرة.....34
- الفرع الاول: أهم نظريات تحديد الراتب.....35
- اولا: نظرية حد الكفاف.....35
- ثانيا: نظرية المساومة الجماعية.....35
- الفرع الثاني: السلطة التي تحدد المرتبات والعوامل المؤثرة في تحديده.....36
- اولا: السلطة التي تحدد المرتبات.....36
- ثانيا: العوامل المؤثرة في تحديد المرتبات.....37
- المطلب الثاني: نظام المرتبات في التشريع الجزائري.....38
- الفرع الاول: أطر نظام المرتبات في التشريع الجزائري.....38
- اولا: الشبكة الاستدلالية للمرتبات.....39
- ثانيا: شبكة مستويات التأهيل.....40
- ثالثا: القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.....41
- الفرع الثاني: خصوصية الفئات العليا والأعوان المتعاقدين.....42
- اولا: المناصب العليا للدولة.....42
- ثانيا: الوظائف العليا للدولة.....45
- ثالثا: الأعوان المتعاقدين.....46

- 48... الفصل الثاني: مفارقات الحقوق المالية بين بعض موظفي أسلاك قطاع التربية...
- 49.....المبحث الاول: موظفي التعليم والتربية.....
- 49.....المطلب الاول: موظفي التعليم.....
- 49.....الفرع الاول: موظفي التعليم الاساسي والمتوسط.....
- 50.....اولا: اسلاك التعليم الابتدائي.....
- 51.....ثانيا: أسلاك التعليم المتوسط.....
- 52.....الفرع الثاني: موظفي التعليم الثانوي.....
- 53.....اولا: سلك أساتذة التعليم الثانوي.....
- 53.....ثانيا: سلك الأساتذة المبرزون.....
- 54.....المطلب الثاني: موظفو التربية.....
- 54.....الفرع الاول: أسلاك مستشاري التربية والنظار.....
- 55.....اولا: سلك مستشاري التربية.....
- 55.....ثانيا: سلك نظار الثانويات.....
- 56.....الفرع الثاني: سلك مساعدي التربية والمشرفين.....
- 58.....المبحث الثاني: موظفي التسيير والرقابة للمؤسسات التربوية.....
- 58.....المطلب الاول: موظفي التسيير الاداري والاقتصادي للمؤسسة التربوية.....
- 58.....الفرع الاول: موظفي التسيير الاداري.....
- 58.....اولا: سلك مديري المؤسسات التربوية.....
- 60.....الفرع الثاني: موظفي التسيير المالي والمادي.....

61.....	1- سلك مساعرو المصالح الاقتصادية.
61.....	2- سلك نواب المقتصدین.
62.....	3- سلك المقتصدین.
64.....	المطلب الثاني: موظفي التفقيش.
64.....	الفرع الاول: مفتشي الادارة والمواد التعليمية.
64.....	اولا: مفتشي التعليم الثانوي للادارة والمواد.
65.....	ثانيا: مفتشي التعليم المتوسط للادارة والمواد.
65.....	ثالثا: مفتشي التعليم الابتدائي.
66.....	الفرع الثاني: مفتشي التسيير المالي والمادي.
66.....	اولا: مفتشي التسيير المالي والمادي للتعليم الثانوي.
67.....	ثانيا: مفتشي التسيير المالي والمادي للتعليم المتوسط.
68.....	الخاتمة:
71.....	قائمة المراجع.
73.....	الفهرس.