

- الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية . ٥٧٥
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٩ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق باعطاء النقط وطرق الترقية . ٥٧٥
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٥٠ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بنظام بعض الاوضاع الخاصة بالموظفين . ٥٧٦
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٥١ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه الاحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين . ٥٧٧
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٥٢ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالاجراء التأديبي . ٥٧٩
- قرار وزارى مشترك مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن تحديد الارقام الاستدلالية المتعلقة بسلالم المرتبات المنشأة بموجب المرسوم رقم ٦٦-١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ . ٥٧٩
- تعليمات رقم ١ تتعلق ببدء سريان مفعول الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية . ٥٨٠

- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٢ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالمجلس الاعلى للتوظيفة العمومية . ٥٦٨
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٣ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها . ٥٦٩
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٤ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية . ٥٧٠
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٥ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردى التى تهتم وضعية الموظفين . ٥٧٢
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٦ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية واعادة ترتيب افراد جيش التحرير الوطنى ومنظمة جبهة التحرير الوطنى . ٥٧٣
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٧ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه كفاءات تطبيق المادة ٢٨ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية . ٥٧٤
- مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٨ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦

## قوانين واوامر

وقد أحدث حصول بلدنا على الاستقلال انقلابا في شروط التوظيف وفي مفهوم الوظيفة العمومية في آن واحد ، فلم يكن في الامكان ابقاء مبدأ المسابقات فيما يتعلق بالتوظيف وذلك لعدم وجود الوقت ، كما أنه لم يكن في الامكان المحافظة على مستوى التعليم اللازم وذلك لعدم وجود المترشحين ، وكان المرسوم رقم ٦٢ - ٥٠٣ المؤرخ في ١٩ يوليو سنة ١٩٦٢ ، المحددة بموجبه التدابير المخصصة لتيسير الدخول الى الوظيفة العمومية عوض التوظيف الخارجى عن طريق المسابقات بالتوظيف عن طريق الشهادات وذلك في كل من الاصناف « ا » و « ب » و « ج » فضلا عن ذلك فلم تكن اية شهادة مطلوبة للانضمام الى الصنف « د » .

والى جانب ذلك فان القوانين الاساسية الفرنسية ، بعد ان جرى تمديد صلاحيتها بمقتضى القانون رقم ٦٢ - ١٥٧ المؤرخ في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، لم تزل مطبقة فيما يتعلق بالتوظيف او الترقية الداخلية ونشأ من الايقاف المقرر طبقا للمنشور رقم ١٥ م . ع \ و . ع المؤرخ في ١٠ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، لكل اجراء يرمي الى ترقية الموظفين او اعادة ترتيبهم ، تجميد وضعيتهم وابقاؤها في الدرجة الاولى من رتبتهم وذلك منذ توظيفهم .

امر رقم ٦٦ - ١٣٣ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية

### بيان الاسباب

ان فترة اختيار الموظفين بشكل جماعي ، عقب نيل الاستقلال ، قد انتهت فعلا وبدأت اثرها فترة جديدة تلخص غرضها في تدعيم الهياكل الادارية المعاد وضعها وتنظيمها ، وفي ترتيبها وتنسيقها حتى تعطى الدولة قواعد ثابتة كانت متروكة في مرحلة التصميم من جراء تسرع الحوادث .

وبما ان الوظيفة العمومية لم تكن مفتوحة قبل الاستقلال الا للفرنسيين وحدهم ، فان الموظفين آنذاك كانوا خاضعين للقوانين الاساسية الفرنسية العامة والخاصة المهية في بعض الحالات تبعا للظروف السياسية .

ان التوظيف كان يجرى على أساس المسابقات بين المترشحين الحائزين لبعض الاجازات ، وكانت قواعد الترسيم والترقية تحدد في جميع الحالات بطريق غير مباشر يمر على عدد كبير من القوانين الاساسية الخاصة .

أسباب . منها ان هذا النظام يجعل من جهة ، تنظيم الترقية صعبا جدا . وفي الواقع لانتمج الادارة مهنة حقيقية لموظفيها ويبقى الباب مفتوحا في جميع المستويات لجلب موظفين من الخارج فيظل الموظف الاختصاصي مثبتا في منصب الرؤوس بينما يرتقى زميله في بضعة أشهر جميع درجات السلم الادارى لانه يكون الوحيد الذى صار اهلا لشغل مركز اصبح شاغرا . ومن جهة اخرى ، فان هيكل الوظيفة العمومية يستلزم تخصصا قويا جدا في المهام لا يمكن معه القيام بها وذلك بسبب عدم خبرة اطاراتنا الفتية .

وأخيرا فان هذا المفهوم قد يسبب كثرة تنقلات الموظفين بين الادارات وهو ما تشكو منه الادارة الآن .

ان مفهوم الوظيفة العمومية المهنية الذى وقف عليه الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت اطارات الادارة وذلك بضمان استمرار الوظيفة . ويرمي التوظيف بهذه الطريقة الى الاستجابة لتجديد كل من اصناف الموظفين . ويمكن لهؤلاء ان يمارسوا مبدئيا خلال حياتهم الادارية اعمالا مختلفة ولا يطلب منهم الحصول على معرفة لتقنية محدودة اكثر من حصولهم على كفاءة عامة .

وهذه القاعدة اذ تقدم للموظفين ضمانة استقرار تجعلهم بعيدين عن الرشوة ، تشكل عاملا صالحا لفرض نظام صارم داخل الادارة ولانشاء ظروف ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤوليات الفردية والجماعية التى لا توجد في موظفينا الشبان الذين يواجهون اعمالا جديدة ، لم يكونوا مهئين لها .

وبهذا المجهود فقط يمكن لادارة فعالة ان تتوصل الى تكوين نفسها وبهذا المجهود ايضا يمكن لبلدنا ان يخرج من التخلف الادارى ومن ثم من التخلف بوجه عام .

### ميدان التطبيق

هل يليق تمديد القانون الاساسي الى القضاة والى أفراد الجيش الوطنى الشعبى وموظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعى والتجارى والهيئات العمومية واخيرا الى القائمين بشعائر الدين ؟ .

### ( أ ) رجال القضاء

مع ان القضاة يساهمون في ممارسة السلطة العمومية ويستفيدون من نفس النظم التى يستفيد منها الموظفون والمتعلقة بالمرتبات والضمان الاجتماعى والتقاعد فان سببين قد ظهرا يستوجبان استثناء هؤلاء القضاة من ان يطبق عليهم القانون الاساسي العام .

اما السبب الاول فيتعلق باحترام حصانة رجال القضاء وهذه ميزة مهمة جدا ترتبط بهذه الوظيفة ، والسبب الثانى الذى له طابع نفساني محض يتأتى من الاهتمام باضفاء هبة خاصة على وظيفة القاضي .

### ( ب ) الجيش الوطنى الشعبى

لقد استثنى الجيش الوطنى الشعبى من ميدان تطبيق

وبالاضافة الى ذلك فانه لم يلبث ان ظهر ان عدد الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المتعلقة بالشهادات غير كاف لشغل الوظائف الشاغرة فترتب عن هذه الحالة اتخاذ عدة تدابير مخالفة زادت في تخفيض مستوى التوظيف في مختلف الاطارات الادارية وعلاوة على ذلك فان تجميد الترقية انتهى الى استعمال تعسفي للاجراءات المتعلقة بالانتداب في الوظائف والتي لم تكن مخصصة في الاصل الا لشغل بعض الوظائف العليا للادارات المركزية والمصالح الخارجية .

ومن جهة اخرى فان الالتجاء الى عدد كبير من الموظفين الوقتيين ( ومنهم المتعاقدون والمكلفون بمهمة والمكلفون بدراسات والمستشارون التقنيون ) كان يشكل ، بالنسبة لمختلف الادارات ، الوسيلة الوحيدة التى مكنت هذه الادارات ان صوابا او خطأ من تسيير مصالحها تسييرا عاديا .

واخيرا فان انشاء عدد كبير من المؤسسات العمومية اضطرها في كثير من الاحيان الى ان تتولى بنفسها تحرير القوانين الاساسية لموظفيها وان تزيد اكثر من غيرها في الفوائد المالية لكي تتمكن من اغراء المستخدمين الكفاء وتوظيفهم .

وبناء عليه فان وضعية الموظفين تتميز حاليا بمظهر مزدوج : عدم الاستقرار الحقوقي من جهة ، وعدم الاستقرار في الوظيفة من جهة اخرى . فالموظفون يبحثون دائما عن الوضعية التى تدر عليهم باكثر الفوائد .

واذن فان الحالة الراهنة للموظفين العموميين لا تشكل قاعدة انطلاق لجعل الوظيفة العمومية تتقدم تقدما مفيدا ولهذا يجب وضع حد لهذه الحالة وذلك باقامة هيكل ادارية صحيحة وتتكوين الاطارات المكلفة بتنشيطها تكوينا كاملا بقدر الامكان .

وإذا كان اصلاح الوظيفة العمومية يشكل عنصرا اساسيا للنمو الاقتصادى لبلد فتي ، فان هذا النمو لا يمكن تحصيله الا بجهاز ادارى حديث تقنيا ومستقرا وقليل التكاليف على الخصوص .

وبناء عليه ، فمن اللازم ان تقدم في نص رسمي المبادئ الاساسية التى تحدد بموجبها من جهة الحقوق والواجبات المرتبطة بصفة الموظف وترسم من جهة اخرى كيفيات التوظيف .

هذا هو الموضوع الذى يتناوله هذا القانون الاساسي الذى تحدد بموجبه المبادئ الاساسية للوظيفة العمومية .

### النظام

لكي يميز نظام الوظيفة العمومية يجب استخلاص مفهوم علاقة الادارة بالموظف .

وتتوقف هذه المسألة على هيكل الوظيفة العمومية ومن ثم ، على الاختيار بين المفهوم التعاقدى للوظيفة العمومية وبين الوظيفة العمومية المبينة على أساس المهنة .

ان المفهوم التعاقدى للوظيفة العمومية قد رفض لعدة

— ولأنه ، بعد استثناء الفارق المذكور ، تتحمل الدولة مباشرة أو بطريق غير مباشرة مصاريف التنظيم والتسيير وحتى مصاريف التجهيز .

غير أنه قد ظهر من اللازم اتخاذ الاحتياطات ضد مخاطر الغموض في وصف المؤسسات العمومية ولذا لم يطبق القانون الاساسي على هذه المؤسسات بحكم القانون ولكن بعد انتهاء اجراءات التمديد تتم بموجب مرسوم يتخذ بعد ابداء رأي لجنة وزارية مشتركة .

يسمح على كل حال بمخالفة بعض احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وذلك لتقدير الحاجيات التي تخص بها هذه المؤسسات .

#### د) القائمون بشعائر الدين

لقد تقرر عدم ادخال القائمين بشعائر الدين في ميدان تطبيق القانون الاساسي بسبب الشروط الخاصة المتعلقة بتكوينهم وترقيتهم ونظام أجورهم .

#### الهيئات الاستشارية

يعترف بموجب هذا الامر للموظفين بوضعية قانونية وتنظيمية ازاء الادارة . ويترتب عن هذه الوضعية عدد معين من التبعات التي تستوجب آثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للادارة والمصالح الفردية للموظف . اذ ان هذا الموظف ليست له أية امكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالادارة ولا سيما انه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تنصبه في مهامه ، فظهر أنه من اللازم اقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحق النقابي وبحماية مصالحهم المهنية في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الاعضاء واللجان التقنية المتساوية الاعضاء .

#### أ) المجلس الاعلى للوظيفة العمومية

ان انشاء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية يمكن من مضاعفة مراكز الاعلام ومن تنوير الحكومة في السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها فيما يتعلق بالوظيفة العمومية .

وقد تم الاعتراف لهذا المجلس بثلاثة انواع من الاختصاصات كلها استشارية لاغير :

- يمكن أن ترفع اليه كل مسألة ذات طابع عام تهم الموظفين ،
- ويستشار في بعض الحالات ، لزوما ، في مخالفات القوانين الاساسية الخاصة لاحكام القانون الاساسي العام ،
- وأخيرا يمكن له ان يبدي توصيات في كل مسألة تهم الوظيفة العمومية .

#### ب) اللجان المتساوية الاعضاء واللجان التقنية المتساوية الاعضاء

يمثل الموظفون بالتساوي مع الادارة في اللجان المتساوية الاعضاء المكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة

القانون الاساسي بسبب الطابع الخصوصي للاحكام التي يجب ان تسرى على وضعية الجنود .

وفعلا فان التمديد المذكور اذا ما وقع تطبيقه فانه سيترتب عليه حالا مخالفات في النقط التي تشكل الهيكل الاساسي لهذا القانون الاساسي .

ان الجيش الوطني الشعبي يجب ان تكون تحت يده اساليب الاختيار والتجنيد تراعي اعتبارات اوسع من اعتبارات الوظيفة العمومية التي هي أكثر دقة ولذلك لا توجد اية نقطة مشتركة بين نظام الطاعة العسكري الذي يستبعد خصوصا كل اجراءات تتعلق باستشارة الهيئات المتساوية الاعضاء وبين الاجراءات الاكثر مرونة التي تتصف بها الوظيفة العمومية . وفيما عدا ذلك فان تنظيم المهن العسكرية يختلف عن تنظيم مهن الموظفين من حيث هيكل مصالح الجيش التي تضع اتصالا أكثر حصرا بين الرتبة والوظيفة العسكريتين ومن حيث طبيعة عناصر التقدير التي تستعملها هذه المصالح لمباشرة الترقية .

وأخيرا يجب ان يكون أفراد رجال الجيش خاضعين لنظام صارم يترك للادارة العسكرية سلطة تقديرية اوسع وخصوصا فيما يتعلق بالانتقال وبالإحالة على الاستيداع .

#### ج) المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والهيئات العمومية

اذا ظهر ان اخضاع رجال القضاء وأفراد الجيش الوطني الشعبي للقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية غير مرغوب فيه للاعتبارات المتقدمة ، فان الامر لا يكون كذلك بالنسبة للمؤسسات والهيئات العمومية .

وتثبت التجربة مدى الضرر الذي يلحق سلطة الدولة وفي نفس الوقت بالاموال العمومية من جراء ترك تباين محسوس قائم بين النظم الخاصة بالقوانين الاساسية والمرتبات والتقاعد والفوائد الاجتماعية للموظفين التابعين لطبقتين من المصالح العمومية . وان اعلاء المزايدات بشأن الفوائد المالية التي تجرى حاليا ضد الادارات هي التي سببت في أكبر جزء من عدم الاستقرار الحقوقي وعدم الاستقرار الوظيفي اللذين تعانيهما الوظيفة العمومية منذ الاستقلال . وحقا ان التدابير المتخذة في الميدان المالي قد اتاحت اجراء اعادة تسوية الاجور في بعض المؤسسات العمومية المنشأة حديثا وذلك بطريق القياس مع مرتبات الوظيفة العمومية ، غير ان هذا المجهود قد يظل بلا فائدة ان لم يتم الشروع في اعادة ترتيب عام .

ويمكن انجاز اعادة الترتيب المذكور من غير ان يترتب على ذلك أي ضرر على حسن سير الهيئات العمومية المعنية وذلك :

— لأن المؤسسات والهيئات العمومية تقوم بتسيير المصالح العمومية التي تتميز عن المصالح العمومية الأخرى بطابع استغلالها الصناعي والتجاري فقط .

بمجموع ذوى الاجور اكثر منه شعورا بالصلة النوعية التى تربطه بالدولة .

ان أجور الوظيفة العمومية ترمي الى اقرار مستوى للتوظيف والى الحصول على رتبة وذلك من غير اعتبار نوع المهام ولا للاهمية الحقيقية للمسؤوليات . وعلاوة على ذلك فان هذه الاجور تابعة لعوامل نوعية وقبل كل شىء للسياسة المالية العامة ، بينما يتجه توازن الاجور الاخرى الى الاستقرار تبعا للظروف الاقتصادية لاغير .

ولا يمكن بداهة، للاوضاع العامة المتعلقة بالميزانية والمرتبطة بمجموع الاعمال المفروضة على الدولة ، ان تسمح لوضعية الوظيفة العمومية بالتقدم بنفس الحرية بينما نرى اجور القطاع الشبه العمومي تتبع بسهولة اكثر اجور القطاع الخاص .

ان التناقض جلي بين سياسة ترمي لجعل الدخول الى الوظيفة العمومية مشريا بالمبادئ الديمقراطية وخصوصا فى مستوى الاطارات العالية وبين نظام للاجور لا يجذب الا بصفة محدودة الى المناصب العليا ، وان كانت له المزية الكبيرة لتحسين مصير الطبقات المتواضعة .

وبما ان هذه السياسة مرتبطة بالتقدم الدراسي ، فان السلطة العمومية لا تستفيد مباشرة من ازدياد عدد الاطارات التى ساعدت على تكوينها بزيادة التعليم .

ان مثل هذه الملاحظات تؤدى الى استنتاج ضرورة التوجيه الى توحيد انظمة الاجور المطبقة على مختلف طبقات الموظفين العموميين وكذا الى اعادة تنظيم السلم الادارى .

وفى هذا الصدد يشكل المرسوم المتضمن احداث سلالم الاجور لهيئة الموظفين وتنظيم المهن ، احدى النقاط الاساسية لاصلاح الوظيفة العمومية .

ان احدى الميزات الاكثر اهمية لوظيفتنا العمومية منذ اول يوليو سنة ١٩٦٢ ، كانت تتمثل فى اتجاه الادارات الى اعادة تقدير ، غير متروك فى كثير من الاحيان ، لحالة موظفيها .

وهذا الاتجاه العام الذى انتهى فى كثير من الحالات بتخفيف مشط لقواعد التوظيف وفى حالات اخرى ، برفع محسوس للسلالم الاستدلالية ، يرجع اصله جزئيا وفيما عدا الاعتبارات المتقدمة ، الى التعطيل المقرر غداة الاستقلال للتدابير المتعلقة بالمراجعة الاستدلالية المقررة ، فى نطاق اصلاح العم لتصنيف هيئات الموظفين فى السلم الادارى ، بموجب المرسوم رقم ٦٢ - ٤٨٢ المؤرخ فى ١٤ ابريل سنة ١٩٦٢ من جهة ، ومن جهة اخرى الى ان جدول الاجور المتخذ تطبيقا لتدابير التقشف التى قررتها الحكومة ، لا يظهر أية علاقة معقولة بين الارقام الاستدلالية والمرتبات الاجمالية المتعلقة بها .

ولاجل معالجة هذه الحالة فقد ظهر من اللازم احداث نظام مهنة موحدة لمجموع الموظفين ومنح سلالم الاجور ارقاما استدلالية جديدة تكون لقطتها قيمة لا تتغير وذلك

بتعيين الموظفين وبتنقيطهم وبترقيتهم وتخصيصهم ونظامهم التاديبى .

ان اللجان التقنية المتساوية الاعضاء التى يخضع تأليفها لنفس المبادئ يمكن ممثلي الموظفين من ابداء رأيهم فى المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الادارات او المصالح التى ينتمون اليها .

### مبدأ الدخول المتساوى فى الوظيفة العمومية

يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين اليها ويستثنى من ذلك بطبيعة الحال الذين كان سلوكهم اثناء حرب التحرير الوطنى مناهضا لمصالح الوطن .

وتطبيقا لهذا المبدأ وضعت خاصة احكام المادة ٢٦ من القانون الاساسي التى يفرض بموجبها التوظيف عن طريق المسابقات ( عن طريق الاختبارات او الشهادات ) مع فتح امكانيات واسعة للترقية الداخلية للموظفين الذين ليست لهم شهادات جامعية بل لهم تجربة وكفاءات من شأنها ان تمكنهم من ان يشغلوا مناصبا أعلى فى السلم الادارى .

وهذا المبدأ هو مجرد نتيجة مترتبة عن المساواة بين الجزائريين وهو أيضا ادانة للقواعد والعادات التى تثير عند الموظفين الشعور بحرمانهم من الحقوق وسيلة لتطهير الادارة بتنمية الشعور القومي والشعور المهني فيها .

على ان قاعدة المساواة هذه ليس لها مدى مطلق وترمي المخالفات الاولى لهذه القاعدة الى تسهيل ادماج قدماء المجاهدين فى السلم الادارى وذلك بتمكينهم بعد ان ساهموا بنشاط فى كفاح التحرير الوطنى ، من ان يواصلوا نفس هذا الكفاح لاجل بناء دولة جديدة .

والمخالفة الثانية تتعلق بطلب اشتراط اقدمية سنتين فى الجنسية الجزائرية لاجل الدخول الى الوظيفة العمومية .

واخيرا يمكن للسلطات السياسية ان تعين ، بطريقة تقديرية فى بعض الوظائف العليا ، مرشحين يختارون اما لتقنياتهم واما لاعتبارات راجعة الى قيمتهم الاخلاقية او لشعورهم بمصالح الثورة .

### نظام الاجور

ان التوظيف فى اكثر الادارات يكشف عن صعوبات هامة سواء كما أو كيفا وليتسنى فهم ذلك على وجه احسن يجب عدم النظر الى الوظيفة العمومية من حيث مظهرها فقط كأداة فى خدمة الدولة لاغير بل يجب الشعور بالواقع الاجتماعى الذى تغطيه هذه الوظيفة وبالمكانة التى تحتلها فى الامة .

ان حالة الموظف اليوم لا تختلف اساسيا عن حالة الفئات الاخرى من ذوى الاجور لان هؤلاء حصلوا ، بتطور مفهوم حق العمل ، على ضمانات مماثلة .

ولذا يميل الموظف الآن الى الشعور بان حالته تتحد مع حالة الفئات المهنية الاخرى والى ان يكون بالصلات التى تربطه

٢٦٠ و ٣٢٠ و ٣٥٠ ابتداء السلالم ١٢ و ١٣ و ١٤  
(وظائف تتطلب حاليا شهادة كاملة من التعليم العالي ويحصل  
التمييز بينها حسب مستوى مؤهلات الموظفين ومستوى  
المسؤوليات المتحملة).

ومن جهة اخرى يجرى تنظيم المهن الوظيفية مع مراعاة  
زمن النشاط العادى حسب مدة متوسطة تبلغ خمسا وعشرين  
سنة في السلمين الاولين وسبعا وعشرين سنة في السلالم  
المالية.

ان الترقيات المختلفة تمكن الادارات من ادخال موظفين  
مختارين في الوظيفة المهنية على أساس الاقدمية دون غيرها  
وذلك حسب تقدير كيفية خدمتهم في المهن.

### تنظيم المهن الوظيفية

تدخل المادة ٧ من الامر حكما جديدا يتضمن عدم الاحتفاظ  
بغير رتبة واحدة عن كل هيئة وهذا الابتكار يمكن من تكييف  
تنظيم المهن الوظيفية وفق حالة ادارتنا الفتية وذلك خلال  
العشر سنوات او الخمس عشرة سنة القادمة.

وفعلا فان كفيات الوصول الى الرتب المهنية لا يمكن  
ادخالها في الحساب من الآن فصاعدا ان تم احداث عدة رتب  
لان رتب آخر المهنة لا يمكن ان يشغلها الا الموظفون الذين  
يثبتون اقدمية كافية. فضلا عن ذلك فان هذا النظام مخفف  
بالنصوص المتخذة لاجل انشاء وظائف نوعية واحداث سلالم  
لاجور ذات فروق واسعة.

وهذه القاعدة، اذ تمكن من التلبية لضرورة تنظيم خاص  
لبعض الهيئات، ستساعد على اعادة تصحيح هيئات الموظفين  
التي يتجاوز عددها حاليا ٨٠٠ والتي يجب تنقيص عددها  
هذا بكيفية محسوسة سعيا وراء الحصول على الفعالية  
والاقتصاد ولاجل استعمال منطقي للاختصاصات.

ومن جهة اخرى فقد تم التفكير في تنظيم منافذ للمهن  
الوظيفية على أساس الهدف المزدوج التالي:

— اعطاء الادارة حرية التصرف في اجراء تخصيصات  
الموظفين تبعا لحاجيات المصالح،

— تكييف نظام مبنى على أساس المهنة يتم وضعه بالتبسيط  
على عدة سنوات ويتم هذا التكييف وفقا للضرورات الحالية  
اللازمة للتعين مباشرة في الوظائف التي تتضمن مسؤوليات  
خاصة.

ان الموظف الذي يتمتع بالقانون الاساسي للهيئة التي  
ينتمى اليها يمكنه ان يدعى ليشغل، حسب كفاءته، مناصب  
ذات مسؤوليات ومرتببات تفوق المسؤوليات والمرتبات التي  
كان يمكنه ان يتطلع اليها في الهيئة المذكورة.

ويمكن اعادته الى وضعيته الاصلية في حالة عدم نجاحه  
وهذه الطريقة اذ تمكن من استخدام كل واحد في المكان  
الذي يليق به احسن من غيره وذلك باعطائه بعض الضمان  
فيما يخص مهنته العادية فانها توافق الحاجة الى الحركة

طبقا للمرسوم المتقدم الذكر. وهذه القيمة المحددة في جدول  
سنة ١٩٦٣ تساوى حاليا ٥١٦٠٠ دج أي الجزء المئوي  
(١٠٠\١) من المرتب السنوي المتعلق بالرقم الاستدلالي ١٠٠.

وعلاوة على ذلك يوجد هذا التدبير متمما باحداث  
مجموعات خارجة عن السلالم يمكن اجراء التصنيف فيها  
اما لوظائف عالية واما للوظائف التي تتطلب مؤهلات تقنية  
عالية كوظائف الاساتذة الحائزين لدرجة التبريز في الطب.  
وهذه القاعدة التي تمتاز بالرونة تتمكن الحكومة عند  
الاقتضاء من جعل سياستها المتعلقة بالاطارات تتطور تبعا  
لحاجيات النمو وللوسائل التي تتصرف فيها لانجازها وذلك  
من غير تأثير على التوازن العام لهيئات الموظفين.

وللتمكن من وضع تمييز بين الوظائف ذات الطابع التقني  
والوظائف التي لا تستلزم من أصحابها حيازتهم لتقنية خاصة،  
فقد جرى التقسيم عن قصد لبعض سلالم الاجور وجعلها  
مزدوجة وذلك بقطع النظر عن تخصيصها لمختلف هيئات  
الموظفين.

وفي اى حالة كان عليها الامر فان من المقرر ان العمل بهذا  
النظام الجديد لن يتم الا مع احترام المبدأ الاساسي المتعلق  
بمساواة الاجور للموظفين الحائزين لنفس مستوى التأهيل  
والقائمين بوظائف متعادلة.

ومن جهة اخرى فقد حدد عدد السلالم التي تتم فيها  
مدد المهن الوظيفية باربعة عشر (١٤) وذلك سعيا وراء  
التبسيط.

وتتضمن هذه السلالم الجديدة متسعات كافية وتراعي الى  
أقصى حد الحالة الراهنة لهيئات الموظفين وضرورة اخضاع  
مستويات التوظيف لنظام الدرجات في السلم الاداري.

وهكذا ظهر من الطبيعي وضع التحديدات التالية:

— ١٠٠ ابتداء السلم رقم ١ (وظائف لا تتطلب أية مؤهلات)،  
— ١١٠ ابتداء السلم رقم ٢ (وظائف لا تتطلب أية مؤهلات  
معينة ولكنها تتطلب من المرشح ان يحسن على الاقل القراءة  
والكتابة)،

— ١٢٥ ابتداء السلم رقم ٣ (وظائف تتطلب مؤهلات  
بسيطة)،

— ١٣٥ ابتداء السلم رقم ٤ (وظائف تتطلب مؤهلات أكثر  
اتساعا دون اشتراط شهادات ذات أهمية)،

— ١٤٠ ابتداء السلمين ٥ و ٦ (وظائف تنفيذ اعمال  
اختصاصية)،

— ١٥٠ ابتداء السلمين ٧ و ٨ (وظائف التطبيق).

— ١٧٥ ابتداء السلمين ٩ و ١٠ (وظائف تتطلب حاليا  
الحصول على بكالوريا التعليم الثانوي او شهادة معادلة)،

— ٢٢٠ ابتداء السلم رقم ١١ (وظائف تتطلب حاليا  
شهادة فوق البكالوريا)،

التي يقتضيها نمو كل بلد في طريق التطور .

## التكـون

ان المادتين ٢٢ و ٢٣ من القانون الاساسي ، اذ تسترعيان النظر الى الاهمية الممنوحة لتكوين الاطارات ، تفران اهمية دور الادارة في التنمية المتوازنة للهيكل الاجتماعية والاقتصادية لبلدنا .

ان موظفي الدولة لا يشكلون جماعة قليلة الاهمية بالنسبة الى مجموع السكان العاملين . واذا لم تكن للقطاع العام منابعه الخاصة للتوظيف فان سوق العمل يكون فاقد التوازن بصفة دائمة .

ولهذا فقد وضع ، كقاعدة عامة ، المبدأ الذي تتحمل الدولة بموجبه اقامة تكوين تخصصي يتعين اتمامه قبل ممارسة اي عمل تابع للوظيفة العمومية .

ولو ان هذا الحل كان باهظ التكاليف اذا تم في أجل قصير ، الا انه يمكن الادارة من مراقبة مباشرة على تكوين الموظفين وعلى توجيه المهن المتعددة التي تعرضها عليهم في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية للبلد . وعلاوة على ذلك يأتي هذا الحل بضمانة اضافية للاستقرار حيث ان الادارة يكون لها الحق في أن تطلب من الموظفين الذين تقوم بتكوينهم أن يلتزموا بخدمة الادارة طيلة مدة معينة وذلك مقابل التسهيلات الممنوحة لهم .

## الدخول في حيز التنفيذ

يترتب على دخول القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في حيز التنفيذ ، مع التنظيم الجديد للمهن الوظيفية ، ادخال تعديلات محسوسة في حجم وقائمة الاعتمادات الخاصة بالميزانية ولذا فقد تقرر تحديد تاريخ سريان مفعول هذا الامر بأول يناير سنة ١٩٦٧ .

وزيادة على ذلك فان هذه المهلة ستمكن مختلف الادارات من اعداد القوانين الاساسية الخاصة في أحسن الظروف وبذلك يمكن اعطاء الاصلاح جميع الامكانيات لتطبيق سليم .

واخيرا فقد وقع التنصيص على أنه يمكن توظيف أعوان متعاقدين للوظائف الدائمة خلافا لاحكام المادة ٣ من هذا الامر ورشما يتم نشر القوانين الاساسية الخاصة التابعة لكل هيئة ولأجل استمرار حسن سير المصالح العمومية .

ان هذه الاحكام التي يكون تطبيقها محدودا في الزمن تتضمن الزامية تقديم مشاريع القوانين الاساسية الخاصة في الاجال المحددة مما سيمكن من انجاز خطة اصلاح الوظيفة العمومية .

وان اهمية هذا الاصلاح لجديرة بالتنويه لا سيما وانها داخلية في سياسة عامة للوظيفة العمومية هدفها الاساسي الوصول الى وحدة التنظيم في مستوى المؤسسات مثل مستوى الأشخاص المكلفين بخدمتها .

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

– بناء على تقرير وزير الداخلية ،

– وبمقتضى الامر رقم ٦٥ – ١٨٢ المؤرخ في ١١ ربيع الاول عام ١٣٨٥ الموافق ١٠ يوليو سنة ١٩٦٥ والمتضمن تأسيس الحكومة ،

– وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،  
يأمر بما يلي :

## الباب الاول أحكام عامة الفصل الاول

**المادة الاولى :** يحدد هذا الامر القواعد العامة المتعلقة بالقانون الاساسي للموظفين .

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

لا يسرى هذا القانون الاساسي على القضاة والقائمين بشعائر الدين وافراد الجيش الوطنى الشعبى .

**المادة ٢ :** يلزم المترشحون الذين يعينون لشغل وظيفة دائمة ، قبل ترسيمهم ، بالقيام بتمرين تكوينى تكون لهم اثناءه صفة الموظف المتمرن . وتحدد القواعد التى تطبق على الموظفين المتمرنين بموجب مرسوم .

**المادة ٣ :** ان وضعية الموظفين المعينين في وظيفة مؤقتة وكذا شروط تشغيلهم في الادارات والمصالح أو الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى اعلاه تحدد بموجب مرسوم . وان شغل هذه الوظائف لا تعطي للمعنيين صفة الموظف ولا الحق بأن يعينوا بهذه الصفة .

**المادة ٤ :** تحدد القواعد العامة لتنظيم وظائف مختلف الهيئات ، تطبيقا لهذا القانون الاساسي ، بموجب مرسوم فيما يخص مجموع الادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى اعلاه .

وتحدد المراسيم المتضمنة للقوانين الاساسية الخاصة كفيات تطبيق هذا القانون الاساسي المتعلقة بكل هيئة من الموظفين .

ان القوانين الاساسية الخاصة بسلك العمالات ورجال التعليم ورجال الامن ، ورجال الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى اعلاه والموظفين المعينين في وظائف عليا يمكن لها ، بعد أخذ رأى المجلس الاعلى للوظيفة العمومية المنصوص عليه في المادة ١٢ أدناه ، مخالفة بعض أحكام هذا القانون الاساسي وذلك لتلبية الحاجيات الخاصة لهذه الهيئات باستثناء ما يتعلق منها بالترقية وبنظامي المرتبات والمعاشات .

**المادة ١٣ :** تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه ، لجنة أو عدة لجان متساوية الاعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعنى الموظفين ، كما تحدث لجان تقنية متساوية الاعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وبسير المصالح ولا سيما بالتدابير التي ترمى الى تجديد الطرق التقنية للعمل .

وتشتمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة .

يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الاعضاء واللجان التقنية المتساوية الاعضاء بموجب مراسيم .

### الفصل الثالث

**المادة ١٤ :** يحظر على كل موظف ممارسة نشاط خاص يدرربحا .

لا يطبق هذا الحظر على انتاج المؤلفات العلمية والادبية أو الفنية . غير أنه يجوز للسلطة التي لها حق التعيين ، اذا اقتضت المصلحة ذلك ، أن تمنع الموظف من وضع اسمه على المؤلفات المذكورة وكذلك بيان درجته أو وظيفته .

وخلافا لأحكام المقطع الأول من هذه المادة فإنه يجوز للموظفين القيام بالتعليم أو التكوين ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم .

**المادة ١٥ :** يحظر على كل موظف مهما تكن وضعيته أن تكون لديه في مؤسسة باسمه أو بواسطة شخص آخر وتحت اية تسمية مهما كانت ، مصالح من شأنها أن تمس باستقلاله الوظيفي .

وعندما يمارس زوج الموظف نشاطا خاصا يدرربحا فيجب التصريح بذلك الى الإدارة التي يتبعها الموظف لكي تتمكن السلطة المختصة من اتخاذ التدابير الخاصة لحماية مصالح المصلحة .

**المادة ١٦ :** يلتزم الموظف بالمحافظة على سر المهنة كما يجب على أي موظف مهما كان المنصب الذي يشغله ان لا يوزع أو يطلع الغير ، خارج ضرورات مصلحته ، على أي عمل أو شيء مكتوب أو خبر يعرفه هو بنفسه أو يحوزه أثناء ممارسة مهامه .

كما يحظر كل اخفاء أو اتلاف أو سرقة أو تسليم ملفات أو اوراق أو وثائق المصلحة للغير .

لا يعفى الموظف من المحافظة على السر المهني باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة بموجب التنظيم الساري المفعول ولا يستثنى من الحظر المنصوص عليه في هذه المادة الا بموافقة الخطية من السلطة التي لها حق التعيين .

**المادة ١٧ :** ان كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه الى عقوبة تأديبية دون الاخلال ، عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات .

وكذلك يجوز للقوانين الاساسية الخاصة بالموظفين الدبلوماسيين والقنصلين ، بعد أخذ رأى المجلس الاعلى للوظيفة العمومية المنصوص عليه في المادة ١٢ أدناه ، مخالفة بعض أحكام هذا القانون الاساسي لتلبية الحاجيات الخاصة لهاتين الهيئتين باستثناء ما يتعلق منها بنظامي المرتبات والمعاشات .

**المادة ٥ :** ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الاساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الاساسية الخاصة .

**المادة ٦ :** يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية .

**المادة ٧ :** يشكل الموظفون الخاضعون لقانون اساسي خاص واحد هيئة تشتمل على درجة واحدة .

ان الدرجة هي العنوان الذي يخول للموظف حق ممارسة المهام التي احتفظ له بها ، وتحدد انتماء المستفيد للسلك المطابق .

**المادة ٨ :** لا يمكن شغل مختلف الوظائف الدائمة المبينة في المادة الأولى أعلاه الا ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الاساسي مع الاحتفاظ بأحكام المواد ٩ و ١٠ و ٢٧ أدناه .

**المادة ٩ :** تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية ، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل .

وان شغل غير الموظفين لهذه الوظائف لا تعطيمهم صفة الموظف ولا الحق بأن يعينوا بهذه الصفة .

وتحدد بمرسوم القواعد المطبقة على الموظفين وغير الموظفين المعينين في وظيفة عليا .

**المادة ١٠ :** يمكن أن تحدث بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه وظائف نوعية تشتمل على مسؤوليات خاصة . ويحتفظ بالتعيينات في هذه الوظائف للموظفين التابعين للهيئات المطابقة ، وتكون قابلة للعزل ، كما تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الاساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة .

**المادة ١١ :** يمنع كل تعيين في وظيفة غير شاغرة بصفة نظامية .

### الفصل الثاني

**المادة ١٢ :** ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية .

يمكن ان تحال على المجلس الاعلى للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع عام تهم الموظفين .

يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير المجلس الاعلى للوظيفة العمومية بموجب مرسوم .

موقفه أثناء حرب التحرير مناهضا لمصالح الوطن .

**المادة ٢٥ :** لا يمكن لأى شخص أن يعين في وظيفة عمومية :

( ١ ) إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الاحتفاظ بالاحكام المنصوص عليها في المادة ٧٥ أدناه ،

( ٢ ) إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق ،

( ٣ ) إذا لم تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة .

**المادة ٢٦ :** يتم توظيف الموظفين تبعا لاحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا المينتين أدناه :

( ١ ) مسابقات عن طريق الاختبارات ،

( ٢ ) مسابقات عن طريق الشهادات ،

وفضلا عن ذلك فان الموظفين الذين يشبتون اما على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المدة ضمن شروط جدول الترقية ، واما على نجاح في امتحان مهني ، يمكن ترقيةهم قصد الدخول في سلك آخر مع مراعاة النسبة والكيفيات المحددة في القوانين الاساسية الخاصة .

ان المسابقات عن طريق الاختبارات والشهادات والامتحانات المهنية ينتج عنها اعداد قوائم يصنف فيها حسب ترتيب الاستحقاق المرشحون المقبولون من قبل اللجنة . وتقرر التعيينات حسب هذا الترتيب .

ويسوغ للقوانين الاساسية الخاصة بصفة استثنائية مخالفة الشروط العادية للتوظيف المنصوص عليها في هذه المادة وذلك لتأسيس اولي لسلك جديد .

ويجب على كل موظف يستفيد من أي تعيين تطبيقا لاحكام هذا القانون الاساسي ان يلتحق بالوظيفة المخصصة له . ورفضه لذلك يؤدي الى الغاء التعيين .

**المادة ٢٧ :** لا يمكن أن تتم التعيينات في وظيفة عمومية الا ضمن الشروط المحددة في المادتين ٢٥ و ٢٦ أعلاه مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطنى ومنظمة جبهة التحرير الوطنى .

**المادة ٢٨ :** ان الموظفين الذين تعرضوا بسبب أداء عملهم اثناء كفاح التحرير الوطنى لدوافع وطنية ، لضرر في مهنتهم ، يمكن لهم الحصول على تعويض عن الضرر المذكور حسب الكيفيات المحددة بموجب مرسوم مع الاحتفاظ بالاحكام المنصوص عليها في المادة ٧٦ أدناه .

**المادة ٢٩ :** ان الترسيم مشروط :

( ١ ) بالقيام بتمرين تكويني تكون مدته الادنى المحددة بموجب القوانين الاساسية الخاصة لا تقل عن سنة .

( ٢ ) وبالتسجيل ، اثر الانتهاء من هذا التمرين ، في

وعندما يلاحق موظف من طرف الغير لارتكابه خطأ مصلحيا فيجب على الادارة أو الهيئة العمومية التى يتبعها هذا الموظف ان تحميه من العقوبات المدنية المتخذة ضده شرط أن يكون الخطأ الشخصى الخارج عن ممارسة مهامه غير منسوب اليه .

**المادة ١٨ :** تكلف الادارة بحماية الموظفين من جميع أنواع التهديدات والاهانات والشتم والقذف والتهجم الذى يتعرضون له اثناء ممارسة مهامهم واصلاح الضرر الذى ينتج عن ذلك عند اللزوم .

ففي هذه الحالات تحل الادارة محل المعتدى عليه في الحقوق لكي تتمكن من ارجاع المبالغ المدفوعة للموظف من مرتكبي فعل التهديد او التهجم ، ولها زيادة عن ذلك ولنفس الغرض حق اقامة الدعوى المباشرة التى تمارسها حسب الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدنى أمام القضاء الجزائى .

**المادة ١٩ :** كل موظف مهما تكن مرتبته في التسلسل الادارى مسؤول عن تنفيذ المهام التى تناط به ، وفضلا عن ذلك فلا يعفى من جهة أخرى من أية مسؤولية يتحملها بموجب المسؤولية الخاصة لمروؤوسيه .

**المادة ٢٠ :** يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها ، فهو ملزم بالتحفظ ولا سيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل ، ولو خارجا عن خدمته ، يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به .

**المادة ٢١ :** يمارس الموظفون الحق النقابى ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول .

## الباب الثانى

### التكوين والتوظيف الفصل الاول

**المادة ٢٢ :** تتخذ الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى أعلاه ، التدابير اللازمة لضمان تكوين المرشحين لوظيفة عمومية وكذلك تحسين معارف الموظفين العاملين وترقيتهم . وتحدد بمرسوم الشروط العامة التى يمكن ضمنها القيام بتكوين الموظفين وتحسين معارفهم .

**المادة ٢٣ :** تكون للمرشحين لوظيفة عمومية ، الذين يتابعون دورة تكوينية في ادارة أو مدرسة للتكوين ، صفة الموظف التمرن . ويتقاضون بهذه الصفة مرتبا كما يجب عليهم أن يتعهدوا بالبقاء في خدمة الدولة أو الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى أعلاه لمدة معينة .

تحدد بموجب مرسوم شروط انشاء وسير مدارس التكوين وكيفيات القبول في هذه المؤسسات وكذلك طبيعة ومدة التمرن المنصوص عليه في المقطع الاول من هذه المادة .

**المادة ٢٤ :** لا يقبل في الوظيفة العمومية أى شخص كان



المصلحة نقطا مرقمة يرفق بها التقدير العام الذى يبين القيمة المهنية للمعنى وطريقة أداء خدمته ، وذلك مع الاحتفاظ بالاحكام المنصوص عليها فى المادة ٤٥ أدناه .

يطلع المعنى على النقط المرقمة ، أما التقدير العام فلا تطلع عليه الا اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة والتي يمكن لها ان تطلب فحصا جديدا للنقط المرقمة .

### الفصل الثانى

**المادة ٣٤ :** تتم ترقية الموظفين من درجة الى درجة بصفة مستمرة مع زيادة فى المرتب ، وهى مرتبطة فى آن واحد بالاقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام .

وتحدد شروط الترقية لمجموع الموظفين بموجب المرسوم المنصوص عليه فى المقطع الاول من المادة ٤ أعلاه .

**المادة ٣٥ :** لا يستفيد الموظفون من الترقية اذا لم يكونوا مسجلين فى قائمة الترقية التى تعدها الادارة فى كل عام ، وتعرض هذه القائمة على رأى اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة وللموظفين ايضا ان يطلعوا على قوائم الترقية .

**المادة ٣٦ :** ان شروط تطبيق احكام هذا الفصل تحدد بموجب مرسوم .

### الباب الخامس

#### حالات الموظف

**المادة ٣٧ :** كل موظف يكون فى احدى الحالات التالية :

- القيام بالخدمة ،
- الاحاق ،
- الاحالة على الاستيداع .

#### الفصل الاول

**المادة ٣٨ :** القيام بالخدمة هو الحالة التى يمارس فيها الموظف فعلا المهام المناسبة لرتبته او الموظف الذى عين فى احدى الوظائف المنصوص عليها فى المادتين ٩ و ١٠ أعلاه .

**المادة ٣٩ :** للموظف القائم بالخدمة الحق :

( ١ ) فى عطلة سنوية مع الاجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة .

وللادارة مطلق الحرية فى تقسيط العطل السنوية ، ويجوز لها ، اذا اقتضت المصلحة ذلك ، أن تأذن بتقسيم العطلة .

( ٢ ) فى عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة اثني عشر شهرا متتالية ، وذلك فى حالة ما اذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه . ويتقاضى الموظف خلال العطلة المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر وخلال الثلاثة أشهر الموالية لها يخفض مرتبه الى النصف ويحتفظ عند الاقتضاء ، بالاستفادة من التعويضات التى يمكن أن يكون له الحق فيها وعلى كل حال من مجموع المنح العائلية .

ان الموظف الذى حصل خلال فترة اثني عشر شهرا متتالية

قائمة القبول فى الوظيفة التى تعدها اللجنة اما بناء على نتيجة الاختبارات المختارة واما بناء على تقرير رئيس المصلحة واما بناء عليهما معا .

وعلى أثر الانتهاء من التمرين فان الترسيب تقرره السلطة التى لها حق التعيين والتي تستطيع بعد أخذ رأى اللجنة المتساوية الاعضاء اما أن تقرّر تمديد التمرين واما تسريح المتمرن .

**المادة ٣٠ :** يفتح لكل موظف ملف شخصي يحتوى على كل الاوراق التى تهم حالته الادارية . ويجب تسجيل وترقيم وترتيب هذه الاوراق بدون انقطاع .

كما تحفظ قرارات العقوبات التأديبية فى الملف الشخصي للموظف ، ويمكن سحبها ضمن شروط تحدد بموجب مرسوم .

تنشر القرارات الادارية المتعلقة بمهنة الموظف ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد اكسابها بالتأشير القانونية .

### الباب الثالث

#### الاجور والنظام الاجتماعى

#### الفصل الاول

**المادة ٣١ :** يكون للموظف الحق بعد أداء الخدمة فى اجور تشمل على المرتب ، وعند الاقتضاء ، على التعويضات .

ويحدد المرتب بالاستناد اما الى الرتبة والدرجة واما الى الوظيفة التى يشغلها الموظف .

كما يحدد المرسوم المنصوص عليه فى المقطع الاول من المادة ٤ أعلاه هيكل وعدد السلالم الخاصة بالمرتب والمطبقة على مجموع الموظفين .

ويمكن أن تضاف الى المرتب زيادة على المنح العائلية تعويضات نفقات التمثيل أو المكافأة عن الاعمال الاضافية والتعويضات المثبتة بموجب أعمال ضرورية أو مخاطر ملازمة للوظيفة والتعويضات عن الانتاج .

#### الفصل الثانى

**المادة ٣٢ :** ينتسب الموظفون الى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعى .

وفى حالة وفاة الموظف يستفيد ذوو حقوقه من تعويض الوفاة ضمن الشروط المحددة بمقتضى التشريع السارى المفعول .

### الباب الرابع

#### التنقيط والترقية

#### الفصل الاول

**المادة ٣٣ :** ان التنقيط من حق السلطة التى لها حق التعيين والتي تخصص كل عام للموظف بناء على اقتراح رئيس

وذلك في حدود عشرين يوما عن كل سنة من الخدمة الفعلية ،

ز ) للموظفين الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق وذلك في حدود عشرين يوما عن كل سنة من الخدمة الفعلية .

**المادة ٤٠ :** ان الموظف الذي مارس خلال سنة على الاقل مهام في احدى الوظائف العليا المنصوص عليها في المادة ٩ أعلاه ثم أنهت هذه المهام دون أن يطلع مسبقا على ملفه ، ودون أن تخصص له وظيفة تعادل الاولى على الاقل ، يوضع في حالة تخول له الحق في مرتب لمدة ثلاثة أشهر .

وتتدد هذه المدة الى ستة اشهر عندما يكون الموظف قد مارس مهامه خلال سنتين على الاقل . ويبقى تحت تصرف الادارة طوال هذه المدة .

## الفصل الثاني

**المادة ٤١ :** اللاحق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج اطاره الاصلى ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الاطار من حقوقه في الترقية والتقاعد .

ويمكن أساسا الغاء اللاحق .

ان الموظفين الذين يشغلون احدى الوظائف المنصوص عليها في المادتين التاسعة والعاشره أعلاه لا يمكن لهم أن يلحقوا الا ابتداء من الدرجة أو الرتبة التي هم فيها في اطارهم الاصلى .

**المادة ٤٢ :** يقرر اللاحق بناء على طلب الموظف ، ويمكن تقريره تلقائيا بصفة استثنائية في حالة الضرورة القصوى التي تتطلبها المصلحة بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة على أن تكون الوظيفة الجديدة مساوية على الاقل للوظيفة القديمة .

**المادة ٤٣ :** لا يتم الحاق موظف الا في احدى الحالات التالية :

١ ) اللاحق لممارسة مهام عضو في الحكومة أو وظيفة عمومية منتخبة أو نيابة سياسية أو نقابية عندما تتضمن الوظيفة أو النيابة التزامات تمنع الموظف من القيام بمهامه بصفة عادية ،

٢ ) اللاحق بالادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ،

٣ ) اللاحق بالهيئات التي تكون للدولة فيها مساهمة في رأس المال ،

٤ ) اللاحق لممارسة مهنة في الخارج تدخل في ميدان التعاون التقني ،

٥ ) اللاحق بالمنظمات الدولية .

**المادة ٤٤ :** يقرر اللاحق لمدة أقصاها خمس سنوات ، ويمكن تجديده .

**المادة ٤٥ :** يخضع الموظف الملحق لمجموع القواعد التي

على عطل مرضية لمدة يكون مجموعها ستة اشهر ، والذي لا يستطيع عند انتهاء العطلة الاخيرة أن يعود الى خدمته اما أن يحال تلقائيا على الاستيداع واما أن يحال على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات وذلك اذا ثبت أنه غير قادر نهائيا على القيام بالخدمة .

غير انه اذا حصل المرض أو الجرح نتيجة عمل تضحية قام به الموظف للصالح العمومي أو لانقاذ حياة شخص أو نتيجة حادث حصل أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه ، فانه يحتفظ بأجرته الى أن يكون في حالة تمكنه من العودة للقيام بمهامه أو يحال على التقاعد ، وله زيادة على ذلك الحق في استرجاع المصاريف التي تسبب فيها مباشرة المرض أو الحادث .

٣ ) في عطلة لأمد طويل في حالة المرض بالسل أو التهاب النخاع السنجابي أو المرض العقلي أو المرض بالسرطان . وان الموظف الذي يتمتع بعطلة طويلة الامد يحتفظ بأجرته كاملة خلال السنين الثلاث الاولى . وخلال السنين الموالتين لها تخفض أجرته الى النصف ، مع احتفاظه بمجموع المنح العائلية . واذا كان المرض الذي يمنح الحق في عطلة طويلة الامد قد حدث أثناء ممارسة المهام فان المهل المشار اليها أعلاه تغير فتصبح خمس سنوات عوض الثلاث سنوات ، وثلاث سنوات عوض السنتين . أما الموظف الذي يتمتع بعطلة طويلة الامد والذي يكون غير قادر نهائيا ومطلقا للقيام بمهامه فيمكن قبول احالته على التقاعد بناء على طلبه أو يحال تلقائيا على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات . واذا لم يعترف بأنه غير قادر نهائيا على القيام بمهامه ولا يمكن له بعد انقضاء عطلته الطويلة الامد من ممارسة الخدمة فيحال تلقائيا على الاستيداع .

٤ ) في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق الاجرة .

٥ ) في عطلة استثنائية لا تخصم من العطل السنوية . وتمنح هذه العطلة :

أ ) لممثلي الحزب والنقابة الموكلين قانونا بمناسبة المؤتمرات الاتحادية والوطنية أو الدولية ،

ب ) للموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموع المدة لدورات الجمعيات التي هم أعضاء فيها عندما تكون النيابة التي كلفوا بها لا تسمح بأن يوضعوا في حالة انتداب وذلك نظرا لطبيعتها ومدتها ،

ج ) للموظفين الذين يحجون بيت الله الحرام ، ولا يمنح هذا الاذن الا مرة واحدة طوال المهنة ولمدة ثلاثين يوما متتالية ،

د ) للموظفين المعينين لتمثيل الجزائر في المباريات الرياضية الدولية ،

هـ ) للموظفين الذين يثبتون وجود أسباب عائلية أو أسباب خطيرة واستثنائية ، وذلك في حدود عشرة أيام .

و ) للموظفين الذين يعملون في بعض الدوائر بجنوب البلاد

تسرى على الوظيفة التي يمارسها بموجب الحاقه . ويعطى نقطا من قبل الادارة أو الهيئة الملحق بها .

**المادة ٤٦ :** يعاد الموظف بحكم القانون عند انتهاء الحاقه الى اطاره الاصلى ضمن الشروط المحددة بمرسوم . وله الاولوية في أن يعين في المنصب الذي كان يشغله قبل الحاقه تلقائيا .

### الفصل الثالث

**المادة ٤٧ :** ان الموظف الذي يبقى ، بعد انتهاء الحاقه ، ملازما لدرجته توقف مهامه مؤقتا وفي هذه الحالة يتوقف من الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات .

**المادة ٤٨ :** تقرر الاحالة على الاستيداع تلقائيا عندما يكون الموظف الذي استنفد حقوقه في عطلة المرض والعطلة الطويلة الامد غير قادر على القيام بمهامه . ويتقاضى الموظف المحال على الاستيداع تلقائيا خلال ستة أشهر نصف مرتبه مع احتفاظه بمجموع المنح العائلية .

**المادة ٤٩ :** لا يمكن أن تقرر احالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه الا :

١ - في حالة وقوع حادث أو مرض خطير للزوج أو الولد ،

٢ - للقيام بدراسات أو أبحاث لها طابع المنفعة العامة ،

٣ - للسماح لزوجته الموظف مرافقة زوجها اذا كان مجبرا على تأسيس مقر اقامته العادية بسبب مهنته في مكان بعيد عن المكان الذي تمارس فيه المرأة مهامها .

٤ - للسماح للمرأة الموظفة بتربية ولد عمره أقل من خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب العناية المستمرة .

٥ - للاعتبارات الشخصية بعد سنتين من الاقدمية .

ان الاحالة على الاستيداع بناء على الطلب لا تخول صاحبه أى حق في الاجرة .

**المادة ٥٠ :** تقرر الاحالة على الاستيداع تلقائيا أو بناء على طلب الموظف لمدة لا يمكن أن تزيد عن سنة . ويجوز تجديدها مرتين لمدة مساوية في الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٩ ( الفقرة ١ و ٥ ) وأربع مرات لمدة مساوية في الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٩ ( الفقرتان ٣ و ٤ ) .

وعند انتهاء هذه المدة فان الموظف اما أن يعاد الى اطاره الاصلى واما أن يحال على التقاعد واما أن يسرح .

### الفصل الرابع

**المادة ٥١ :** تقوم السلطة المختصة بحركات الموظفين بعد اخذ رأى اللجنة المتساوية الاعضاء وتعطى اللجنة المذكورة وأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت اعدادها من قبل الادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية . اما في حال عدم وجود القائمة الدورية

للانتقال فيجوز للموظفين الاطلاع على المناصب الشاغرة .

**المادة ٥٢ :** يجب أن تراعى في الانتقالات المقررة طلبات المعنيين وقيمتهم المهنية وأقدميتهم وحالتهم العائلية والاسباب الصحية للموظف وزوجه وأولاده وذلك في حدود ما تتطلبه فائدة المصلحة .

**المادة ٥٣ :** يمكن تقرير الانتقالات تلقائيا عندما تتطلب ضرورات المصلحة ذلك . ففي هذه الحالة يجب الاخذ برأى اللجنة المتساوية الاعضاء ولو بعد اتخاذ القرار .

### الباب السادس

### التأديب

### الفصل الاول

**المادة ٥٤ :** السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم ، بعد أخذ رأى اللجنة المتساوية الاعضاء التي تعقد جلساتها كمجلس للتأديب .

**المادة ٥٥ :** العقوبات التأديبية هي :

١ - عقوبات من الدرجة الاولى :

( ١ ) الانذار ،

( ٢ ) التوبيخ .

ب - عقوبات من الدرجة الثانية :

( ١ ) الشطب من قائمة الترقية ،

( ٢ ) التنزيل من درجة واحدة الى ثلاث درجات ،

( ٣ ) النقل التلقائي ،

( ٤ ) التنزيل في الرتبة ،

( ٥ ) الاحالة على التقاعد تلقائيا ،

( ٦ ) العزل دون الغاء الحقوق في المعاش ،

( ٧ ) العزل مع الغاء الحقوق في المعاش .

وبالاضافة الى ذلك يمكن تقرير الاستبعاد الموقت من الوظائف لمدة لا يمكن أن تزيد عن ستة أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية . وهو يحرم صاحبه من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية .

ان الاحالة على التقاعد تلقائيا لا يمكن تقريرها الا اذا توفرت في المعنى بالامر الشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص بالمعاشات .

أما العزل فيمكن أن ينتج عنه ، ضمن الشروط المحددة بمرسوم ، المنع من التوظيف في الادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى أعلاه .

**المادة ٥٦ :** تتخذ عقوبات الدرجة الاولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأى اللجنة المذكورة .

أما العزل فلا يمكن تقريره الا بناء على رأى موافق من اللجنة المتساوية الاعضاء .

ويرسل الموظف طلبه عن طريق السلم الإداري الى السلطة التي تمارس حق التعيين ، ويبقى مكلفا بالوفاء بالالتزامات المرتبطة بوظيفته الى أن تتخذ السلطة المذكورة قرارها .

**المادة ٦٤ :** لا يكون للاستقالة أى مفعول الا اذا قبلتها السلطة التي تمارس حق التعيين ويجب عليها اتخاذ القرار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ايداع الطلب .

ويسرى مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده هذه السلطة .

**المادة ٦٥ :** ان قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة .

**المادة ٦٦ :** اذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين الاستقالة أو سكتت عنها بعد ثلاثة أشهر من ايداع الطلب ، فيسوغ للمعنى رفع أمره الى اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة التي تصدر رأيا معللا ثم تسلمه الى السلطة التي تمارس حق التعيين .

**المادة ٦٧ :** كل انتهاء للمهام مخالف لاحكام هذا الباب يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة مع أو دون ايقاف الحقوق في المعاش ، ويقرر هذا العزل رغم الضمانات والاجراءات المنصوص عليها في المادتين ٥٦ و٥٧ أعلاه .

**المادة ٦٨ :** ان الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية ، دون أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية ، يمكن له اما أن ينصب في وظيفة أقل درجة واما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح . ويتخذ القرار بشأن ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الاجراءات المتعلقة بالتأديب .

يجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحدد بمرسوم .

**المادة ٦٩ :** لا يمكن ان يجرى تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الاساسي الا بمقتضى قوانين تنص على الفاء اطارات ، ولا سيما بعد مراعاة شروط الاعلام المسبق وتقديم التعويضات للمعنيين ، وعند الاقتضاء كفيات اعادة توظيفهم .

## الباب الثامن

### أحكام مختلفة

**المادة ٧٠ :** ان الوزارات التي تتبعها المصالح الخارجية والجماعات المحلية ملزمة بتقديم مشاريع المراسيم المتضمنة للقوانين الاساسية الخاصة بمختلف الهيئات ، الى الوزير المكلف بالوظيفة العمومية وذلك خلال ستة أشهر ابتداء من تاريخ نشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

ويجب ان يسرى مفعول هذه القوانين الاساسية الخاصة بعد سنة على الاكثر من تاريخ النشر المشار اليه اعلاه وبعد ذلك

**المادة ٥٧ :** ان الموظف الذي يمثل امام اللجنة المتساوية الاعضاء له الحق ، بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية ، في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقه به .

ويجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الاعضاء بيانات خطية أو شفاهية وأن يطلب حضور الشهود .

## الفصل الثاني

**المادة ٥٨ :** يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه اذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة للقانون العام .

**المادة ٥٩ :** يجب أن يبين في قرار الايقاف ما اذا كان المعنى بالامر يحتفظ ، أثناء المدة الموقف فيها ، بالاستفادة من مرتبه كاملا أو تحديد الحصة المقتطعة من مرتبه والتي لا يمكن أن تتجاوز نصف المرتب وعلى كل حال فيستمر المعنى في قبض مجموع المنح العائلية .

**المادة ٦٠ :** يجب تسوية وضعية الموظف الموقف عن ممارسة مهامه خلال ستة أشهر ابتداء من يوم سريان مفعول قرار الايقاف . وعندما لا يتخذ أى قرار بعد ستة أشهر للموظف الحق في قبض مرتبه كاملا من جديد الا اذا وقعت تبعت جزائية ضده . ففي هذه الحالة الاخيرة وبعد هذه المهلة يوقف مرتبه كاملا .

**المادة ٦١ :** اذا لم تطبق أية عقوبة على المعنى بالامر ، أو طبقت عليه عقوبة من الدرجة الاولى فقط ، أو لم ينظر بعد في وضعيته عند انتهاء المهلة المنصوص عليها في المادة السابقة فله الحق في استرجاع المبالغ التي اقتطعت من مرتبه .

غير أنه عندما يكون الموظف موضوع تبعت جزائية لا تسوى وضعيته نهائيا الا اذا أصبح القرار الذي اتخذته الجهة القضائية نهائيا .

## الباب السابع

### انتهاء المهام

**المادة ٦٢ :** ان انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن :

- الاستقالة ،
- التسريح ،
- العزل ،
- قبول الاحالة على التقاعد .

ويترتب عن فقدان الجنسية الجزائرية أو الحقوق الوطنية نفس الآثار .

**المادة ٦٣ :** لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول الا بطلب خطي يقدمه المعنى ويعبر فيه عن ارادته ، بدون غموض ، في قطع الصلة التي تربطه بالادارة الا فيما يتعلق بقبول الاحالة على التقاعد .

كل قانون أساسي خاص في المهل المنصوص عليها في المادتين ٧٠ و ٧١ أعلاه ، تعيين الموظفين المتعاقدين في وظائف دائمة وذلك خلافا لاحكام المادة الثالثة من هذا الامر .

**المادة ٧٥ :** ان شرط الاقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليه في المادة ( ٢٥ - ١ ) من هذا الامر لا يطبق على :

( ١ ) الاشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني ،

( ٢ ) الاشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الامر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٦ .

**المادة ٧٦ :** لا يمكن ان يكون لهذا القانون الاساسي مفعول مالي رجعي في أي حال من الاحوال .

**المادة ٧٧ :** تلتفى جميع النصوص التشريعية والتنظيمية المخالفة لهذا الامر .

**المادة ٧٨ :** تحدد مراسيم بقدر الحاجة كيفيات تطبيق هذا الامر .

**المادة ٧٩ :** ينشر هذا الامر الذى يسرى مفعوله ابتداء من اول يناير سنة ١٩٦٧ في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

تصبح القوانين الاساسية الخاصة النافذة حاليا غير قابلة للتطبيق بحكم القانون .

**المادة ٧١ :** تلزم الوزارات المعنية بتقديم مشاريع المراسيم المتضمنة للقوانين الاساسية الخاصة بموظفي المؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى اعلاه الى الوزير المكلف بالوظيفة العمومية .

ان هذه المشاريع الخاصة بكل واحدة من هذه المؤسسات أو الهيئات يجب اقتراحها خلال الستة أشهر التى تلى تاريخ نشر المرسوم الذى ينص على تطبيق هذا القانون الاساسي عليها .

ويجب ان يسرى مفعول هذه القوانين الاساسية الخاصة بعد سنة على الاكثر من تاريخ النشر المشار اليه اعلاه وبعد ذلك يصبح التنظيم الخاص بموظفي هذه المؤسسات غير قابل للتطبيق بحكم القانون .

**المادة ٧٢ :** تحدد مراسيم يسرى مفعولها بنفس التاريخ الذى يسرى فيه مفعول القوانين الاساسية الخاصة ، نظام التعويضات المطبق على الهيئات المعنية تطبيقا للاحكام المنصوص عليها في المادة ٣١ اعلاه .

**المادة ٧٣ :** يجب اعداد النصوص المتعلقة بنظام معاشات الموظفين المطبق عليهم هذا القانون الاساسي في مهلة أقصاها ستة اشهر ابتداء من تاريخ نشر القوانين الاساسية الخاصة بمختلف هيئات الموظفين في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

**المادة ٧٤ :** يمكن ان يتم ، بصفة استثنائية الى ان ينشر

## مراسيم، قرارات، تعليمات

— وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

**المادة الاولى :** تسرى احكام الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه على موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الادارى .

وتحدد اللجنة المؤلفة من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والاصلاح الادارى ووزير المالية ووزير الوصاية او ممثلين عنهم في حالة النزاع عن الصنف الذى تنتمي اليه المؤسسة العمومية مع مراعاة موضوعها ومما تتكون الهيئات المكلفة بادارتها واختصاصاتها والقواعد الاساسية لنظامها وتسييرها سواء في الميدان الادارى او المالي ونوعية الموارد المخصصة لتأدية المصاريف .

**المادة ٢ :** تمتد احكام الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المشار اليه اعلاه الى موظفي كل مؤسسة عمومية ذات طابع صناعى وتجارى وكل هيئة عمومية ضمن شروط تحدد بمرسوم بعد

## وزارة الداخلية

مرسوم رقم ٦٦ - ١٣٤ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه كيفيات تطبيق الامر رقم

٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة الاولى منه ،

اللازمة لسير اختباراتهما ، وعند الاقتضاء عن التنقلات التي تستلزمها هذه الاختبارات دون أن يتجاوز مجموع هذه المدة عشرة أيام ،

٥ ( ) وعند حدوث ظروف استثنائية أو خطيرة لاتندرج في احدى الحالات المعددة اعلاه تكون المدة ٣ أيام .

**المادة ٥ :** تحدد بموجب قرار مشترك من الوزيرين المكلفين بالوظيفة العمومية وبالشبيبة والرياضة شروط منح العطلة الاستثنائية المنصوص عليها في المقطع د من الفقرة ٥ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ، للموظفين المعينين لتمثيل الجزائر في المباريات الرياضية الدولية .

**المادة ٦ :** يجب استعمال العطل الاستثنائية المشار اليها في المادتين ٤ و ٥ بمناسبة الحادث الذي من اجله منحت هذه العطل .

### الباب الثاني العطل المرضية

**المادة ٧ :** للموظف الحق في عطلة ، عند حصول المرض المثبت حسب الاصول ، والذي يتعذر بسببه على هذا الموظف ممارسة مهامه .

**المادة ٨ :** يجب على الموظف من اجل الاستفادة من عطلة المرض او من تجديد العطلة الممنوحة سابقا ان يوجه الى الادارة التي ينتسب اليها عن طريق رئيس مصلحته طلبا مؤيدا بشهادة طبيبه الخاص او طبيب الادارة .

لايجوز الا لطبيب محلف او لطبيب الادارة ان يسلم شهادة توصي بعطلة تتجاوز اسبوعا .

يجوز للادارة ان تأمر باجراء فحص آخر لصاحب الطلب بين تاريخ تقديمه الطلب وتاريخ انتهاء كل فترة من العطلة بواسطة احد أطبائها المحلفين .

يمكن لكل من الادارة او للمعنى ان يخبر اللجنة الطبية المختصة بنتائج الكشف الذي يجريه الطبيب المحلف ، ويمكن للمعنى ان يطلب من اللجنة ان تستمع الى الطبيب الذي يختاره .

**المادة ٩ :** لا يمكن ان يوافق على الاستفادة من أحكام المقطعين ٢ و ٣ من الفقرة ٢ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ، الا بعد استطلاع رأي اللجنة الطبية المختصة التي تجتمع بصفتها لجنة للاعفاء . ولهذا الغرض يضاف الى اللجنة الطبية العمالية :

— رئيس مصلحة العمالة التي يرتبط بها المعنى او ممثله ،  
— أمين الخزينة العامة او ممثله .

ويجب ان يقدم الى اللجنة المشكلة حسبما ذكر آنفا كل الشهادات والتقارير والمعاينات التي من شأنها ان تبين اللجنة

أخذ رأي اللجنة المقررة في المقطع ٢ من المادة الاولى المذكورة اعلاه .

**المادة ٣ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٣٥ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالعطل

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ٣٩ منه ،

— وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلي :

### الباب الاول العطل السنوية والاستثنائية

**المادة الاولى :** لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة ، مدتها ثلاثون يوما متتالية عن كل سنة يتمها في الخدمة .

تعتبر عطل المرض من حيث تطبيق هذه الاحكام من مدة الخدمة الفعلية .

**المادة ٢ :** لايجوز تأجيل عطلة مستحقة عن سنة يتمها في الخدمة الى السنة الموالية الا بترخيص استثنائي .

**المادة ٣ :** يحق للموظفين الذين يججون بيت الله الحرام ان يجمعوا مع عطلتهم السنوية العطلة الاستثنائية المشتملة على ثلاثين يوما ، والمنصوص عليها في المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

**المادة ٤ :** يجوز ان تمنح للموظفين العطل الاستثنائية المنصوص عليها في المقطع هـ ( من الفقرة الخامسة من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ، عند ما يثبتون حصول اسباب خطيرة واستثنائية ضمن الشروط التالية :

- ١ ( ) وفاة احد الزوجين ، او احد اصول الموظف او احد فروع او احد اخوته او احدى اخواته : ٣ أيام .
- ٢ ( ) ولادة احد أبناء الموظف : ٣ أيام ،
- ٣ ( ) زواج الموظف : ٥ أيام ،
- ٤ ( ) المشاركة في امتحان او مسابقة مهنية وذلك عن المدة

تحدد مدة العطلة بناء على اقتراح اللجنة الطبية ضمن الحدود المذكورة سابقا .

يجوز تجديد العطل الطويلة الامد ضمن نفس الشروط والحدود مع الاحتفاظ بأحكام المادة ١٥ أدناه، ويمنح هذا التجديد ضمن الشروط المحددة في المادة ١١ من هذا المرسوم .

يجب على المعنى او ممثله القانوني ان يوجه طلب التجديد الى الإدارة قبل شهر من انتهاء عطلته .

إذا قدم الطلب اثناء عطلة ممنوحة سابقا ضمن الشروط المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه فتبتدئ المدة الاولى من العطلة الطويلة الامد من يوم المعاينة الاولى الطبية للمرض الذي يخول الحق في العطلة المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من الامر المذكور .

**المادة ١٤ :** وفيما يخص كل مدة غياب تابعة للمدة الاولى من العطلة او المدد التي تعقبها ، فان المرتب الكامل او نصفه الذي يستفيد منه المعنى ابتداء من انتهاء السنة الثالثة ، لا يمكن دفعه الا اذا حصل الموظف على تجديد عطلته .

**المادة ١٥ :** يحظر على المستفيد من عطلة طويلة الامد من القيام بأي عمل مدفوع الاجرة ، باستثناء الاعمال المأمور بها والمراقبة طبيا من أجل إعادة التأهيل .

وعليه ان يخبر عن تغيرات اقامته المتتالية رئيس المصلحة المكلف بتسيير قسم الموظفين التابع للإدارة التي يرتبط بها .

يتأكد رئيس المصلحة سواء بالتحقيقات المباشرة التي تقوم بها ادارته ، وسواء بالتحقيقات المطلوبة من ادارات أخرى أقدر على القيام بها من ان المحصل على العطلة لا يمارس في الواقع أي عمل ممنوع بموجب المقطع الاول من هذه المادة . واذا اثبت التحقيق العكس فيعمل فوراً على إيقاف الاجرة واذا كانت المخالفة للاحكام النافذة ترجع الى تاريخ سابق لأكثر من شهر فيستصدر أمراً بتطبيق التدابير الضرورية لكي تعاد الى الخزينة المبالغ المقبوضة منذ ذلك التاريخ بعنوان المرتب وملحقاته .

يعاد دفع الاجرة ابتداء من التاريخ الذي يتوقف فيه المعنى عن كل عمل مأجور ويحسب الزمن الذي أوقفت فيه الاجرة ضمن فترة العطلة الجارية .

**المادة ١٦ :** يجب على المستفيد من عطلة طويلة الامد تحت طائلة إيقاف اجرته ان يتقيد - تحت مراقبة الطبيب المقبول وعند اللزوم تحت مراقبة اللجنة الطبية المختصة - بالمتطلبات التي تستوجبها حالته ، ولا سيما التي يحددها القرار المنصوص عليه في المادة ٢٨ أدناه .

يلزم الموظف قبل انتهاء كل مدة من العطلة وبمناسبة كل طلب للتجديد ان يقدم لادارته المبررات المذكورة في المادة ٢٨ بعده .

**المادة ١٧ :** عند ما يقدم طلب العطلة ضمن الشروط المحددة

تطور المرض او ظروف الحادث الذي يجب ان تكون مظاهره واثاره موضوع دراستها .

### الباب الثالث العطل الطويلة الامد

**المادة ١٠ :** يوضع بحكم القانون في عطلة طويلة الامد الموظف المصاب بالسل ، او بمرض عقلي ، او بالسرطان او بشلل الاعضاء ، ويعوض في الحال بمن يتولى مهامه .

تطبق المدد الخاصة المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه عند الاصابة بالمرض الذي يمنحه الحق في الحصول على عطلة طويلة الامد وذلك اثناء تأدية الوظيفة وبناء على رأي اللجنة الطبية المركزية او الخبراء الذين تعينهم .

**المادة ١١ :** يجب أيضا على الموظف او ممثله القانوني - من أجل الحصول على عطلة طويلة الامد - ان يوجه الى رئيس المصلحة طلبا مؤيدا بشهادة الطبيب المعالج ، تبين بأنه اهل للاستفادة من أحكام الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

يوجه الطبيب المعالج مباشرة الى رئيس اللجنة الطبية المختصة خلاصة موجزة لملاحظاته والوثائق الثبوتية التي يمكن فرضها في بعض الحالات بموجب قرار، كما هو منصوص عليه في المادة ٢٨ المذكورة بعده .

يأمر رئيس اللجنة الطبية بعد تقديم هذه الوثائق اليه بفحص صاحب الطلب من جديد بواسطة طبيب مقبول اختصاصي في معالجة ذلك المرض .

اذا اثبت هذا الفحص الجديد نتائج فحص الطبيب المعالج او اذا عارض الموظف في نتائج فحص الاختصاصي المقبول فيقدم الملف الى اللجنة الطبية المختصة .

واذا لم يكن الطبيب المقبول الذي أجرى الفحص الجديد عضوا في اللجنة الطبية ، فيمكن دعوته للاستماع اليه من قبل هذه اللجنة ، كما يمكن للموظف ان يطلب دعوة طبيبه الخاص للاستماع اليه من قبل هذه اللجنة أيضا .

يرفع رأي اللجنة الطبية الى الوزير الذي يطلب عند الاقتضاء رأي اللجنة الطبية المركزية .

**المادة ١٢ :** يجوز لرئيس المصلحة طلب فحص المعنى ضمن الشروط المنصوص عليها في الفقرتين ٣ و ٤ من المادة السابقة، عند ما يرى بناء على شهادة طبية او على تقرير مسؤولين مشرفين على الموظف بأن هذا الاخير تنطبق عليه الحالة المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

**المادة ١٣ :** لا يجوز منح عطلة طويلة الامد لمدة تقل عن ثلاثة أشهر او تزيد على ستة أشهر .

لو بقي خلال مدة العطلة في هذا المكان .

وإذا لم توجد أية وظيفة شاغرة عند انتهاء العطلة فيعاد الموظف زيادة على العدد المقرر ، وتلغى هذه الزيادة عند أول شغور يحدث في نفس درجته .

**المادة ٢٢ :** يمكن للجنة الطبية التي تستشار في إعادة موظف كان قد استفادة من عطلة طويلة الامل الى وظيفته ان توجه توصيات تتعلق بشروط استخدام الموظف دون ان تمس بوضعيته الادارية .

وإذا كان هذا الاخير يستفيد من تدابير خاصة تتعلق بكيفية العمل فتدعى اللجنة الطبية من جديد عند انتهاء مدة ثلاثة أشهر متتالية على الاقل أو ستة أشهر على الاكثر لتبث حول ملائمة ابقاء هذه التدابير أو تعديلها وذلك حسب تقرير رئيس المصلحة .

**المادة ٢٣ :** عندما يوقف موظف عطلته ويستأنف عمله قبل أن يكون قد استفاد من مجموع العطل المنصوص عليها حسب الاحوال في المقطعين الاول أو الثاني من المادة ١٠ أعلاه ويكون في حالة تخوله الاستفادة من جديد من أحكام هذه المادة فيجوز أن تمنح له عطل من جديد ، وتضاف هذه الى العطل السابقة دون أن يتجاوز المجموع الحدود المبينة في الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

**المادة ٢٤ :** يجب على كل موظف يكون قد استفاد من عطلة طويلة الامل خلال مدة تمنحها له اللجنة الطبية أن يتقدم لفحوص المراقبة ضمن الشروط المحددة بموجب القرار المنصوص عليه في المادة ٢٨ أدناه .

وان الرفض المتكرر دون سبب قانوني للتقدم الى المراقبة المنصوص عليها في المقطع الاول يمكن أن يستتبع في حالة الانتكاس الحرمان من الاستفادة من العطلة الطويلة الامل .

**المادة ٢٥ :** ان الاحالة على الاستيداع التي تنظمها المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه وكذا تجديدها ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ٤٨ من نفس الامر تقرران بعد أخذ رأي اللجنة الطبية في عدم مقدرة الموظف على استئناف مهامه .

ويمكن لهذا الاخير أن يطلب من اللجنة الطبية الاستماع الى الطبيب الذي يختاره .

**المادة ٢٦ :** اذا لم يعترف للموظف الذي يكون قد استفاد من مجموع العطل المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه بمقدرته على استئناف مهامه او اذا ما أضطر الموظف للتوقف عن مهامه بعد استئنافها وبعد استفاد مجموع عطله فان الاحالة على الاستيداع المنصوص عليها في المادة ٣٩ من الامر المشار اليه اعلاه ، وكذا تجديدها ضمن الشروط المحددة في المادة ٤٨ من الامر المذكور تقرران بعد

في المادتين ١١ و ١٢ اعلاه ، او خلال الستة اشهر التي تلي منح العطلة الاولى بغية الحصول على المزايا المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه فان رأي اللجنة الطبية يصدر ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ٩ من هذا المرسوم .

تكون اللجنة اهلا لاجراء كل التحقيقات والخبرات التي من شأنها ان توضح اصول وأسباب المرض .

يجب ان تقدم لزوما وقبل اتخاذ القرار الى اللجنة الطبية المركزية النتائج المصحوبة بالتقارير عن التحقيقات والخبرات وملاحظات الادارة التي ينتسب اليها المعنى ، والتي يجب ارسال الملف اليها .

**المادة ١٨ :** تحسب المدة المنقضية في العطلة الطويلة الامل بالمرتب او نصف المرتب بالنسبة للترقية بالاقدمية وتدخل في عمود الحساب للدرجة الادنى من المدة اللازمة ليتمكن المطالبة بالرتبة الاعلى ، كما يجرى حسابها بالنسبة للتقاعد ، وتجرى عليها اقتطاعات المعاش .

**المادة ١٩ :** لا يحق للمستفيد من عطلة طويلة الامل ان يستأنف عمله عند انتهاء هذه العطلة او اثناءها الا اذا اعترف له بالقابلية لذلك بعد اجراء الفحص عليه من قبل اختصاصي مقبول ، وبعد موافقة اللجنة الطبية المختصة .

يمكن اجراء هذا الفحص سواء بطلب من الموظف ، وسواء بطلب من الادارة التي ينتسب اليها .

يجوز للموظف ان يطلب من اللجنة الطبية الاستماع الى طبيبه الخاص .

ان الشروط المطلوبة لامكانية تقرير اعادة الموظف الى عمله قد حددت في المادة ٢٨ الآتية .

**المادة ٢٠ :** اذا صدر بالموافقة رأي اللجنة الطبية المختصة ، وعند الاقتضاء رأي اللجنة الطبية المركزية عندما ترى الادارة او المعنى بالامر مفيدا طلبهما فيعاد الموظف الى عمله ضمن الشروط المحددة في المادة ٢٢ ادناه .

وإذا لم يصدر بالموافقة فتستمر العطلة واذا كانت في نهاية المدة فتجدد ، ويستمر هكذا حتى انتهاء المدة التي يمكن له ان يحصل فيها على عطل مأجورة .

**المادة ٢١ :** ان الموظف الذي يعين اثر عودته الى عمله في وظيفة توجد في غير المكان الذي كان يزاول فيه مهامه عند ابتدائه العطلة ، يتقاضى تعويضات عن نفقات تغير الإقامة المنصوص عليها في الانظمة النافذة الا اذا كان هذا التنقل بناء على طلبه ولاسباب لاتعلق بصحته .

يستحق الموظف التعويض المشار اليه في الفقرة السابقة ولو كان قد غادر نهائيا المكان الذي كان يمارس فيه وظيفته السابقة .

ولا يمكن بأية حال ، ان يجاوز التعويض الذي قد يقبضه



وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

### هوارى بومدين

**مرسوم رقم ٦٦-١٣٦ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والموقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
- بناء على تقرير وزير الداخلية ،

- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للتوظيف العمومية ولا سيما المادتان ٣ و ٧٤ منه ،

- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلى :

**المادة الاولى :** يطبق هذا المرسوم على الموظفين المتعاقدين والموقتين المعينين تطبيقا لاحكام المادتين ٣ و ٧٤ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للتوظيف العمومية .

### الباب الاول

#### الاعوان المتعاقدون

#### الفصل الاول

#### شروط التعيين

**المادة ٢ :** يسوغ اجراء تعيين الاعوان المتعاقدين الاجانب عن الادارة وذلك لتسهيل تسيير المصالح العمومية في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المنصوص عليها في المادة الاولى من الامر رقم ٦٦-١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

**المادة ٣ :** لا يجوز تعيين أى عون متعاقد اذا لم تتوفر فيه الشروط المحددة في هذا المرسوم :

- ان لم يتمتع بالجنسية الجزائرية ،  
- ان لم يتمتع بحقوقه الوطنية وبأخلاق حسنة ،  
- اذا لم يستوف شروط السن والاهلية البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة .

**المادة ٤ :** يجب على الاعوان المتعاقدين المعينين تطبيقا للمادة ٢ اعلاه عند توظيفهم لشغل مهام في الادارة العامة ان يشبوا حيازتهم لاحدى الاجازات او الشهادات المبينة ادناه :

**المجموعة ١ : وظيفة متصرف مدنى أو وظيفة ماثلة :**

- شهادة الليسانس ،

أخذ رأى اللجنة الطبية في عدم مقدرة الموظف على استئناف مهامه .

وفي حالة ما اذا منحت العطلة السابقة طبقا للفقرة ٣ الاخيرة من المادة ٣٩ من الامر المذكور فتجتمع اللجنة الطبية وهى مشكلة حسبما تنص عليه المادة ٩ اعلاه .

ويمكن للموظف ان يطلب من اللجنة الطبية الاستماع الى الطبيب الذى يختاره .

**المادة ٢٧ :** تستفيد الموظفات من عطلة مدفوعة الاجرة عن الولادة والرضاعة ، وتمنح هذه العطلة بناء على طلب المعنية مؤيدا بشهادة الطبيب المعالج أو طبيب محلف تحدد التاريخ التقريبي للولادة .

تدوم عطلة الامومة شهرين ، وتبدأ قبل ثلاثة اسابيع من التاريخ التقريبي للولادة ، على أقرب تقدير ، وقبل اسبوعين على أبعد تقدير .

واذا لم تكن المعنية عند انتهاء مدة شهرين في حالة تسمح لها باستئناف عملها ، فيحق لها أن تحصل على عطلة مرض ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم .

**المادة ٢٨ :** يحدد وزير الصحة العمومية بقرار :

- الفحوص الخاصة بمعالجة الامراض بلاشعة والفحوص الخاصة بالجرائم وبالتشريح وبالامراض وعللها واحوالها أو بالبيولوجيا التى يمكن ان تكون مطلوبة سواء قبل تعيين الموظف وسواء لتأييد تشخيص المرض في حال طلب العطلة الطويلة الامد ، وكذا الاوراق الثبوتية التى يمكن أن تكون مطلوبة في بعض الحالات ،

- مخابر التشريح المرضى المختصة باجراء الفحوص التى يمكن أن يطلبها عند الاقتضاء الاطباء المقبولون للأمراض السرطانية ،

- الشروط الطبية التى يجب توفرها ليمكن للمرضى الاستفادة من عطل طويلة الامد ،

- كفيات المراقبة المنصوص عليها في المادتين ١٦ و ٢٤ اعلاه ،

- كفيات الفحص المنصوص عليه من أجل اعادة الموظف بعد عطلة طويلة الامد ، وكذا الشروط الطبية المطلوب توفرها ليمكن تقرير اعادة الموظف .

**المادة ٢٩ :** تلقى على عاتق الادارة المعنية جميع الاعتاب وغيرها من النفقات الطبية الناتجة عن الفحوص المنصوص عليها في هذا المرسوم ، وعند الاقتضاء نفقات نقل المريض الذى أجرى عليه الفحص من أجل منحه عطلة طويلة الامد .  
اما تعريفات أتعاب الاطباء المحلفين والاطباء المقبولين ، والتعويضات الممنوحة لأعضاء اللجان الطبية فتحدد بقرار مشترك من الوزراء المكلفين تباعا بالمالية والوظيفة العمومية ، وبالصحة العمومية .

**المادة ٣٠ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

تقديمهم شهادة مرضية ، الحصول على عطلة مرضية مدفوعة الاجرة في كل سنة ، وذلك وفقا للشروط التالية :

- ١ - اقدمية تجاوز ستة أشهر ولا تقل عن ثلاث سنوات : شهر واحد مع تمام الاجرة وشهران مع نصف الاجرة ،  
ب - اقدمية تجاوز ثلاث سنوات : شهران مع تمام الاجرة وشهران مع نصف الاجرة .

وكل انقطاع عن الخدمة حاصل بسبب مرض في الاشهر الستة الاولى الموالية للتعين يمكن من منح عطلة استثنائية غير مدفوعة الاجرة لا يمكن أن تجاوز في أي حال شهرا واحدا .

**المادة ٩ :** يسوغ للأعوان المتعاقدين في غير الحالة المنصوص عليها في المقطع الاخير من المادة ٨ السابقة الحصول على عطلة دون راتب لا يمكن أن تجاوز في أي حال ثلاثة أشهر .

وإذا لم يلتحق العون بالوظيفة المعين فيها في نهاية تلك المدة ينهي عقده دون اخبار سابق ولا تعويض .

**المادة ١٠ :** يترتب على العطلة الممنوحة بدون اجرة ايقاف تطبيق شروط العقد .

ولا يسوغ اعتبار المدة المنقضية دون اجرة في حساب منح التعويض المنصوص عليه في المادة ١٧ أدناه .

**المادة ١١ :** يسوغ للأعوان المتعاقدين من الاناث حين تقديمهم شهادة طبية بشرط جمع اقدمية للخدمة قدرها ثمانية أشهر في التاريخ المعين للمغادرة ، الحصول على عطلة الامومة مدفوعة الاجرة لمدة شهرين .

وتتم المغادرة وجوبا في عطلة الامومة قبل ثلاثة أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع .

**المادة ١٢ :** إذا تعذر على العون ، في نهاية المدة المذكورة العودة الى وظيفته بعد الاستنفاد المحتمل للحقوق الخاصة بالمعطل المرضية المنصوص عليها في المادة ٨ أعلاه يحال تلقائيا على العطلة بدون مرتب لمدة ثلاثة أشهر .

وإذا بقي العون بعد انقضاء تلك المدة في حالة لا يمكنه فيها الرجوع لوظيفته ينهي عقده بدون اخبار سابق ولا تعويض .

لا يسوغ منح عطلة مرضية عقب عطلة الامومة الا بعد اجراء فحص جديد من طبيب الادارة .

## الفصل الرابع التأديب

**المادة ١٣ :** يجوز أن تطبق على الاعوان المتعاقدين العقوبات التأديبية التالية :

- ( ١ ) الانذار ،  
( ٢ ) التوبيخ ،  
( ٣ ) الايقاف عن العمل لمدة أقصاها ١٥ يوما .

يترتب لزوما على الايقاف عن العمل الحرمان من مجموع

الشهادة التحضيرية للفيزياء والكيمياء والبيولوجيا ( P. C. B. ) ،

الشهادة التحضيرية للرياضيات العامة والفيزياء ( M. G. P. ) ،

الشهادة التحضيرية للرياضيات والفيزياء والكيمياء والبيولوجيا ( M. P. C. B. ) ،

الشهادة التحضيرية للعلوم الفيزيائية والكيميائية والطبيعية ( S.P.C.N ) ،

شهادة الدراسات الادبية العامة أو شهادة معادلة لها ،  
شهادة الدراسات القانونية للشمال الافريقي ،

شهادة الدخول للسنة الثانية لمعهد الدراسات السياسية ،

دبلوم في الدراسات العليا الاسلامية .

**المجموعة ٢ : وظيفة ملحق في الادارة المركزية أو وظيفة مماثلة :**

- بكالوريا للتعليم الثانوى ،

- بروفي العالى ،

- شهادة الاهلية في الحقوق .

**المجموعة ٣ : وظيفة كاتب ادارى أو وظيفة مماثلة :**

- بكالوريا للتعليم الثانوى ، الجزء الاول ،

- دبلوم انهاء الدروس الثانوية للتعليم الاسلامى الفرنسى ،  
الجزء الاول ،

- البروفى الابتدائى ،

- البروفى الخاص بدروس الحلقة الاولى ،

- بروفي التعليم العام .

ويقرر عند الحاجة تحديد شروط الشهادات والدبلوم المطلوب للدخول في بعض الوظائف التى تقتضى الاختصاص التقنى الخاص وذلك بموجب قرارات مشتركة تصدر عن الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعنى .

## الفصل الثانى

### نظام الاجور

**المادة ٥ :** يتقاضى الاعوان المتعاقدون اجرة محسوبة ضمن الشروط المحددة بالقرار المشترك الصادر عن الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالوظيفة العمومية .

## الفصل الثالث

### العطل

**المادة ٦ :** يستفيد الاعوان المتعاقدون من عطلة مدفوعة الاجرة قدرها شهر واحد في تمام كل سنة ، ويجوز جمع عطلتين في حدود شهرين .

**المادة ٧ :** يخضع الموظفون المتعاقدون فيما يخص الضمانات الاجتماعية للنظام العام المتعلق بالضمان الاجتماعى للمهن غير الفلاحية .

**المادة ٨ :** يمكن للأعوان المتعاقدين ، في حالة المرض وعند

**المادة ٢١ :** ان الموظفين المعينين تطبيقا للمادة السابقة يجرى تعيينهم في الوظائف التابعة للميزانية كمستشارين تقنيين أو مكلفين بمهمة بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني لمدة تتراوح من ثلاثة أشهر الى سنة واحدة قابلة للتجديد ضمن الكيفيات نفسها .

**المادة ٢٢ :** يرتب كملحقين في المصلحة المستشارون التقنيون والمكلفون بمهمة من الذين لهم صفة الموظف ، ويستفيدون بهذه الصفة من درجتين اضافيتين بالنسبة للرقم الاستدلالى الذى يحوزونه فى سلكتهم الاصلى .

**المادة ٢٣ :** تحدد بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية الشروط الخاصة بأجرة الاعوان المعينين الذين تتوفر فيهم صفة الموظف .

**المادة ٢٤ :** يستفيد الموظفون الذين تسرى عليهم أحكام هذا الباب من حيث العطل والضمان الاجتماعى من الاحكام المنصوص عليها فى المواد من ٦ الى ١٢ أعلاه .

**المادة ٢٥ :** يسوغ انهاء وظائف الاعوان المعينين فى كل حين دون اخبار سابق ولا تعويض .

**المادة ٢٦ :** ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٢٧ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن انشاء السلالمة الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهتهم

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦-١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادتان ٤ و ٣١ منه ،

— وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلى :

### الباب الاول

#### السالمة والاجور

**المادة الاولى :** تنشأ لأسلاك الموظفين الخاضعين للأمر رقم ٦٦-١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ، سلالمة المرتبات المبينة كما يلى مزودة بالارقام الاستدلالية الدنيا والقصى أسفله مثلما ينتج فى جدول المطابقة الملحق بهذا المرسوم :

المرتب فى خلال المدة المعتبرة ، بيد أن العون الموقف يستمر فى قبض التعويضات العائلية .

٤ ) فسخ العقد دون اخبار سابق ولا تعويض .

**المادة ١٤ :** يفسخ العقد بحكم القانون دون اخبار سابق ولا تعويض اذا تعرض العون لثلاثة انذارات أو توبيخين .

**المادة ١٥ :** تعود ممارسة السلطة التأديبية للسلطة الادارية المتعاقدة .

### الفصل الخامس

#### انهاء المهام

**المادة ١٦ :** تحرر العقود لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد ضمن نفس الشروط المدرجة فى العقد الاول . ويسوغ فسخ العقود دون اخبار سابق ولا تعويض خلال الاشهر الستة الاولى التى تلى تعيين العون وكذا فى كل حين يتصل بحالة عدم التقيد بالنظام ، والخطأ الجسيم أو عدم الكفاءة المهنية .

ويسوغ للمعينين خلال مهلة الاشهر الستة فسخ عقدهم شريطة الاخبار المسبق بثمانية أيام .

**المادة ١٧ :** فيما يتعلق بالموظفين القائمين بمهامهم منذ أكثر من ستة أشهر فانه يسوغ تركهم الوظيفة بناء على طلب الادارة أو طلبهم بعد انقضاء شهر واحد على الاخبار المسبق .

واذا فسخت السلطة الادارية المتعاقدة العقد فتسودى للمعنى تعويضا مساويا لنصف آخر اجرة شهرية عن كل سنة من الخدمة الفعلية . ويعتبر سنة كاملة كل جزء منها يجاوز الاشهر الستة .

يقتصر تطبيق هذه النصوص المذكورة أعلاه على تأدية تعويض لا يمكن أن يجاوز أجور ثلاثة أشهر .

**المادة ١٨ :** يجرى تبليغ الاخبار المسبق للطرف الآخر فى العقد بموجب كتاب موصى عليه مع اعلام بالوصول .

### الفصل السادس

#### أحكام عامة

**المادة ١٩ :** تفسخ جميع العقود السارية المفعول وتستبدل عند اللزوم بعقود جديدة مطابقة لأحكام هذا المرسوم وذلك بعد سنة واحدة تبدأ من تاريخ دخوله حيز التنفيذ .

### الباب الثانى

#### الاعوان الموقتون

**المادة ٢٠ :** يجوز تعيين موظفين موقتين مختارين من ذوى الاختصاص من بين الموظفين ذوى الابتكار أو الاجانب عن الادارة ، فى مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المنصوص عليها فى المادة الاولى من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ المشار اليه اعلاه وذلك للاستعانة بهم فى الاعمال التقنية أو لتنفيذ المهام الخصوصية المحدودة الاجل .

## الباب الثاني تنظيم المهن

**المادة ٣ :** تجرى الترقية الى درجة في السلم المنشأة بموجب هذا المرسوم وكذا التعيينات في السلك الاعلى مباشرة طبقا لاحكام المواد المبينة ادناه .

**المادة ٤ :** تحدد الاقدمية المطلوبة في كل درجة فيما يخص الترقية الى الدرجة العليا مباشرة طبقا للجدول المبين ادناه :

— حسب مدتين دنيا ومتوسطة تطبقان على السلمين ١ و ٢ بالنسب الخاصة بموظفين اثنين وثلاثة موظفين من بين ٥ الجامعين السنة المعتبرة والاقدمية المطلوبة .

— حسب ثلاث مدد دنيا ومتوسطة وقصوى تطبق على السلم المحصورة بين رقم ٣ و ١٤ بالنسب الخاصة بثلاثة وخمسة موظفين وموظفين اثنين من بين ١٠ الجامعين السنة المعتبرة والاقدمية المطلوبة .

وفيما يتعلق بهذه الترقيات فان الموظفين المعنيين يكونون موضوع ترتيب ضمن مجموعتين أو ثلاث مجموعات مطابقة حسب الحاجة الى ٢ أو ٣ نسب المحددة في المقطع السابق وذلك حسب تقديرات رؤساء المصالح الذين لهم الحق في اعطاء النقط .

### السلم

١  
٢  
٣  
٤  
٥  
٦  
٧  
٨  
٩  
١٠  
١١  
١٢  
١٣  
١٤

### الرقم الاستدلالي

١٣٥\١٠٠  
١٦٠\١١٠  
١٨٠\١٢٥  
١٩٠\١٣٥  
٢٢٥\١٤٠  
٢٥٠\١٤٠  
٢٧٠\١٥٠  
٣٠٠\١٥٠  
٣٦٥\١٧٥  
٤٠٠\١٧٥  
٤٣٥\٢٢٠  
٤٨٠\٢٦٠  
٥٤٥\٣٢٠  
٦٠٠\٣٥٠

يتضمن السلمان ١ و ٢ ثمان درجات وتتضمن السلم ٣ الى ١٤ درجة تمرين واحدة و ١٠ درجات ، والارقام الاستدلالية المطابقة تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية .

**المادة ٢ :** تحدد المراسيم المتضمنة القوانين الاساسية الخاصة تطبيقا للمادة ٤ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه، ترتيب اسلاك الموظفين في سلم المرتبات المنشأة في المادة السابقة .

### السلم من ١ الى ٢

المدة المتوسطة ٣ من ٥	المدة الدنيا ٢ من ٥	الترقية
سنتان و ٦ أشهر ٣ سنوات	سنتان سنتان و ٦ أشهر	من الدرجة ١ الى ٢
٣ سنوات و ٦ أشهر	سنتان و ٦ أشهر	من الدرجة ٢ الى ٣
٤ سنوات و ٦ أشهر	٣ سنوات و ٦ أشهر	من الدرجة ٣ الى ٤
٤ سنوات و ٦ أشهر	٣ سنوات و ٦ أشهر	من الدرجة ٤ الى ٥
٤ سنوات و ٦ أشهر	٤ سنوات	من الدرجة ٥ الى ٦
٤ سنوات و ٦ أشهر	٤ سنوات	من الدرجة ٦ الى ٧
٤ سنوات و ٦ أشهر	٤ سنوات	من الدرجة ٧ الى ٨
٢٧ سنة	٢٢ سنة	المجموع

### السلم من ٣ الى ١٤

المدة القصوى ٢ من ١٠	المدة المتوسطة ٥ من ١٠	المدة الدنيا ٣ من ١٠	الترقية
سنة و ٦ أشهر	سنة و ٦ أشهر	سنة	من الدرجة ١ الى ٢
سنة و ٦ أشهر	سنة و ٦ أشهر	سنة	من الدرجة ٢ الى ٣
٣ سنوات	سنتان و ٦ أشهر	سنتان	من الدرجة ٣ الى ٤
٣ سنوات	سنتان و ٦ أشهر	سنتان	من الدرجة ٤ الى ٥
٤ سنوات	٣ سنوات و ٦ أشهر	٣ سنوات	من الدرجة ٥ الى ٦
٤ سنوات	٣ سنوات و ٦ أشهر	٣ سنوات	من الدرجة ٦ الى ٧
٤ سنوات	٣ سنوات و ٦ أشهر	٣ سنوات	من الدرجة ٧ الى ٨
٤ سنوات	٤ سنوات	٣ سنوات	من الدرجة ٨ الى ٩
٥ سنوات	٤ سنوات و ٦ أشهر	٤ سنوات	من الدرجة ٩ الى ١٠
٣٠ سنة	٢٧ سنة	٢٢ سنة	المجموع

**المادة ٦ :** اذا وقعت اجراءات الترقية والتعيين المنصوص عليها في هذا الباب تطبيقا لاحكام المادتين ٤ و ٥ اعلاه بين اول الشهر والخامس عشر منه فيحدد بدء سريان هذه الاجراءات بأول الشهر . ويؤجل بدء سريانها الى الاول من الشهر الذي يلي في الحالات الاخرى .

**المادة ٧ :** يرتب الموظفون الذين هم في الخدمة عند تاريخ بدأ العمل بالقوانين الاساسية الخاصة للاسلاك الجديدة ضمن سلم المرتب المخصص لهذه الاسلاك بالدرجة المخصص لها رقما استدلاليا مساويا والا رقما استدلاليا أعلى مباشرة عن الذي كان فيه في السلك القديم .

**المادة ٨ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

ان الترقية في الدرجات حق من حقوق الموظف الذي تتوفر فيه شروط المدة المتوسطة في السلمين ١ و ٢ او المدة المنصوية في السلم من ٣ الى ١٤ .

وفي حالة ما اذا كان عدد موظفي سلك من الاسلاك اقل من ٥ يمكن تعديده الى النسب المحددة في المقطع الاول بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني .

**المادة ٥ :** ان الموظفين الذين ترقوا أو وظفوا تطبيقا لاحكام القوانين الاساسية الخاصة غير الاحكام التابعة بصفة انتقالية از استثنائية الى سلك او رتبة مرتبة ضمن سلم المرتب الاعلى من سلكهم او رتبتهم السابقة ينتفعون ضمن سلالمهم الجديدة من مرتب الدرجة المتضمنة رقما استدلاليا أعلى مباشرة من الذي كانوا ينتفعون به في الماضي .

يحتفظ الموظفون المشار اليهم في المقطع السابق بأقدميتهم في الدرجات التي اكتسبوها في رتبتهم السابقة في حدود المدة الدنيا المطلوبة للدخول الى الدرجة العليا مباشرة من الرتبة الجديدة .

### الملحق

الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية
١٢٨	١٧٤	١١٤	١٣٧	١٠٠	١٠٠
١٢٨	١٧٥	١١٤	١٣٨	١٠٠	١٠١
١٢٩	١٧٦	١١٤	١٣٩	١٠٠	١٠٢
١٢٩	١٧٧	١١٥	١٤٠	١٠٠	١٠٣
١٢٩	١٧٨	١١٥	١٤١	١٠١	١٠٤
١٢٩	١٧٩	١١٦	١٤٢	١٠١	١٠٥
١٣٠	١٨٠	١١٧	١٤٣	١٠١	١٠٦
١٣٠	١٨١	١١٧	١٤٤	١٠٢	١٠٧
١٣١	١٨٢	١١٨	١٤٥	١٠٢	١٠٨
١٣١	١٨٣	١١٨	١٤٦	١٠٢	١٠٩
١٣٢	١٨٤	١١٩	١٤٧	١٠٢	١١٠
١٣٢	١٨٥	١٢٠	١٤٨	١٠٢	١١١
١٣٣	١٨٦	١٢٠	١٤٩	١٠٢	١١٢
١٣٤	١٨٧	١٢١	١٥٠	١٠٣	١١٣
١٣٥	١٨٨	١٢١	١٥١	١٠٣	١١٤
١٣٥	١٨٩	١٢١	١٥٢	١٠٣	١١٥
١٣٦	١٩٠	١٢٢	١٥٣	١٠٤	١١٦
١٣٦	١٩١	١٢٢	١٥٤	١٠٤	١١٧
١٣٦	١٩٢	١٢٣	١٥٥	١٠٥	١١٨
١٣٧	١٩٣	١٢٣	١٥٦	١٠٥	١١٩
١٣٧	١٩٤	١٢٣	١٥٧	١٠٦	١٢٠
١٣٧	١٩٥	١٢٤	١٥٨	١٠٦	١٢١
١٣٧	١٩٦	١٢٤	١٥٩	١٠٧	١٢٢
١٣٨	١٩٧	١٢٤	١٦٠	١٠٨	١٢٣
١٣٨	١٩٨	١٢٤	١٦١	١٠٨	١٢٤
١٣٨	١٩٩	١٢٥	١٦٢	١٠٩	١٢٥
١٣٨	٢٠٠	١٢٥	١٦٣	١٠٩	١٢٦
١٣٩	٢٠١	١٢٥	١٦٤	١١٠	١٢٧
١٣٩	٢٠٢	١٢٦	١٦٥	١١٠	١٢٨
١٣٩	٢٠٣	١٢٦	١٦٦	١١١	١٢٩
١٣٩	٢٠٤	١٢٦	١٦٧	١١١	١٣٠
١٣٩	٢٠٥	١٢٦	١٦٨	١١٢	١٣١
١٤٠	٢٠٦	١٢٧	١٦٩	١١٢	١٣٢
١٤٠	٢٠٧	١٢٧	١٧٠	١١٢	١٣٣
١٤٠	٢٠٨	١٢٧	١٧١	١١٣	١٣٤
١٤٠	٢٠٩	١٢٨	١٧٢	١١٣	١٣٥
١٤١	٢١٠	١٢٨	١٧٣	١١٣	١٣٦

الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية
١٩١	٢٣٩	١٦٤	٢٧٥	١٤١	٢١١
١٩١	٢٤٠	١٦٤	٢٧٦	١٤١	٢١٢
١٩١	٢٤١	١٦٥	٢٧٧	١٤٢	٢١٣
١٩٢	٢٤٢	١٦٥	٢٧٨	١٤٢	٢١٤
١٩٣	٢٤٣	١٦٥	٢٧٩	١٤٣	٢١٥
١٩٣	٢٤٤	١٦٦	٢٨٠	١٤٣	٢١٦
١٩٣	٢٤٥	١٦٦	٢٨١	١٤٤	٢١٧
١٩٤	٢٤٦	١٦٦	٢٨٢	١٤٤	٢١٨
١٩٤	٢٤٧	١١٧	٢٨٣	١٤٥	٢١٩
١٩٥	٢٤٨	١٦٧	٢٨٤	١٤٥	٢٢٠
١٩٦	٢٤٩	١٦٨	٢٨٥	١٤٥	٢٢١
١٩٦	٢٥٠	١٦٨	٢٨٦	١٤٦	٢٢٢
١٩٦	٢٥١	١٦٨	٢٨٧	١٤٦	٢٢٣
١٩٦	٢٥٢	١٦٩	٢٨٨	١٤٧	٢٢٤
١٩٧	٢٥٣	١٦٩	٢٨٩	١٤٧	٢٢٥
١٩٧	٢٥٤	١٧٠	٢٩٠	١٤٨	٢٢٦
١٩٨	٢٥٥	١٧٠	٢٩١	١٤٨	٢٢٧
١٩٩	٢٥٦	١٧١	٢٩٢	١٤٨	٢٢٨
٢٠٠	٢٥٧	١٧١	٢٩٣	١٤٩	٢٢٩
٢٠١	٢٥٨	١٧٢	٢٩٤	١٤٩	٢٣٠
٢٠٢	٢٥٩	١٧٢	٢٩٥	١٤٩	٢٣١
٢٠٣		١٧٣	٢٩٦	١٥٠	٢٣٢
٢٠٤	٢٦٠	١٧٣	٢٩٧	١٥٠	٢٣٣
٢٠٥	٢٦١	١٧٣	٢٩٨	١٥٠	٢٣٤
٢٠٦	٢٦٢	١٧٤	٢٩٩	١٥١	٢٣٥
٢٠٧		١٧٤	٣٠٠	١٥١	٢٣٦
٢٠٨	٢٦٣	١٧٥	٣٠١	١٥١	٢٣٧
٢٠٩	٢٦٤	١٧٥	٣٠٢	١٥١	٢٣٨
٢١٠	٢٦٥	١٧٦	٣٠٣	١٥٢	٢٣٩
٢١١	٢٦٦	١٧٦	٣٠٤	١٥٢	٢٤٠
٢١٢	٢٦٧	١٧٦	٣٠٥	١٥٢	٢٤١
٢١٣	٢٦٨	١٧٧	٣٠٦	١٥٣	٢٤٢
٢١٤		١٧٧	٣٠٧	١٥٣	٢٤٣
٢١٥	٢٦٩	١٧٨	٣٠٨	١٥٣	٢٤٤
٢١٦	٢٧٠	١٧٨	٣٠٩	١٥٤	٢٤٥
٢١٧	٢٧١	١٧٩	٣١٠	١٥٤	٢٤٦
٢١٧	٢٧٢	١٧٩	٣١١	١٥٤	٢٤٧
٢١٨	٢٧٣	١٧٩	٣١٢	١٥٤	٢٤٨
٢١٨	٢٧٤	١٨٠	٣١٣	١٥٥	٢٤٩
٢١٩	٢٧٥	١٨٠	٣١٤	١٥٥	٢٥٠
٢٢٠	٢٧٦	١٨١	٣١٥	١٥٦	٢٥١
٢٢٠	٢٧٧	١٨١	٣١٦	١٥٦	٢٥٢
٢٢١	٢٧٨	١٨٢	٣١٧	١٥٦	٢٥٣
٢٢٢	٢٧٩	١٨٢	٣١٨	١٥٧	٢٥٤
٢٢٢	٢٨٠	١٨٢	٣١٩	١٥٧	٢٥٥
٢٢٣	٢٨١	١٨٣	٣٢٠	١٥٧	٢٥٦
٢٢٣	٢٨٢	١٨٣	٣٢١	١٥٨	٢٥٧
٢٢٤	٢٨٣	١٨٤	٣٢٢	١٥٨	٢٥٨
٢٢٤	٢٨٤	١٨٤	٣٢٣	١٥٨	٢٥٩
٢٢٥	٢٨٥	١٨٤	٣٢٤	١٥٩	٢٦٠
٢٢٥	٢٨٦	١٨٥	٣٢٥	١٥٩	٢٦١
٢٢٦	٢٨٧	١٨٥	٣٢٦	١٥٩	٢٦٢
٢٢٧	٢٨٨	١٨٦	٣٢٧	١٦٠	٢٦٣
٢٢٧	٢٨٩	١٨٦	٣٢٨	١٦٠	٢٦٤
٢٢٨	٢٩٠	١٨٧	٣٢٩	١٦٠	٢٦٥
٢٢٨	٢٩١	١٨٧	٣٣٠	١٦١	٢٦٦
٢٢٩	٢٩٢	١٨٧	٣٣١	١٦١	٢٦٧
٢٣٠	٢٩٣	١٨٨	٣٣٢	١٦٢	٢٦٨
٢٣٠	٢٩٤	١٨٨	٣٣٣	١٦٢	٢٦٩
٢٣١	٢٩٥	١٨٩	٣٣٤	١٦٢	٢٧٠
٢٣١	٢٩٦	١٨٩	٣٣٥	١٦٣	٢٧١
٢٣٢	٢٩٧	١٩٠	٣٣٦	١٦٣	٢٧٢
٢٣٢	٢٩٨	١٩٠	٣٣٧	١٦٣	٢٧٣
٢٣٣	٢٩٩	١٩٠	٣٣٨	١٦٤	٢٧٤

الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية
٢٠٥	٥٢٨	٢٧٠	٤٦٤	٢٢٤	٤٠٠
٢٠٥	٥٢٩	٢٧١	٤٦٥	٢٢٤	٤٠١
٢٠٦	٥٣٠	٢٧١	٤٦٦	٢٣٥	٤٠٢
٢٠٧	٥٣١	٢٧٢	٤٦٧	٢٣٦	٤٠٣
٢٠٨	٥٣٢	٢٧٢	٤٦٨	٢٣٦	٤٠٤
٢٠٩	٥٣٣	٢٧٣	٤٦٩	٢٣٧	٤٠٥
٢١٠	٥٣٤	٢٧٣	٤٧٠	٢٣٧	٤٠٦
٢١١	٥٣٥	٢٧٣	٤٧١	٢٣٨	٤٠٧
٢١٢	٥٣٦	٢٧٤	٤٧٢	٢٣٨	٤٠٨
٢١٣	٥٣٧	٢٧٤	٤٧٣	٢٤٠	٤٠٩
٢١٤	٥٣٨	٢٧٥	٤٧٤	٢٤٠	٤١٠
٢١٥	٥٣٩	٢٧٥	٤٧٥	٢٤١	٤١١
٢١٥	٥٤٠	٢٧٦	٤٧٦	٢٤١	٤١٢
٢١٦	٥٤١	٢٧٦	٤٧٧	٢٤٢	٤١٣
٢١٧	٥٤٢	٢٧٦	٤٧٨	٢٤٣	٤١٤
٢١٨	٥٤٣	٢٧٧	٤٧٩	٢٤٣	٤١٥
٢١٩	٥٤٤	٢٧٨	٤٨٠	٢٤٣	٤١٦
٢٢٠	٥٤٥	٢٧٨	٤٨١	٢٤٤	٤١٧
٢٢٠	٥٤٦	٢٧٨	٤٨٢	٢٤٤	٤١٨
٢٢١	٥٤٧	٢٧٩	٤٨٣	٢٤٥	٤١٩
٢٢١	٥٤٨	٢٧٩	٤٨٤	٢٤٦	٤٢٠
٢٢٢	٥٤٩	٢٨٠	٤٨٥	٢٤٦	٤٢١
٢٢٢	٥٥٠	٢٨٠	٤٨٦	٢٤٧	٤٢٢
٢٢٣	٥٥١	٢٨١	٤٨٧	٢٤٧	٤٢٣
٢٢٣	٥٥٢	٢٨١	٤٨٨	٢٤٨	٤٢٤
٢٢٤	٥٥٣	٢٨٢	٤٨٩	٢٤٩	٤٢٥
٢٢٥	٥٥٤	٢٨٢	٤٩٠	٢٤٩	٤٢٦
٢٢٥	٥٥٥	٢٨٢	٤٩١	٢٥٠	٤٢٧
٢٢٦	٥٥٦	٢٨٣	٤٩٢	٢٥٠	٤٢٨
٢٢٦	٥٥٧	٢٨٣	٤٩٣	٢٥١	٤٢٩
٢٢٧	٥٥٨	٢٨٤	٤٩٤	٢٥١	٤٣٠
٢٢٧	٥٥٩	٢٨٤	٤٩٥	٢٥٢	٤٣١
٢٢٨	٥٦٠	٢٨٥	٤٩٦	٢٥٢	٤٣٢
٢٢٨	٥٦١	٢٨٥	٤٩٧	٢٥٣	٤٣٣
٢٢٩	٥٦٢	٢٨٦	٤٩٨	٢٥٤	٤٣٤
٢٢٩	٥٦٣	٢٨٦	٤٩٩	٢٥٤	٤٣٥
٢٣٠	٥٦٤	٢٨٦	٥٠٠	٢٥٥	٤٣٦
٢٣٠	٥٦٥	٢٨٧	٥٠١	٢٥٦	٤٣٧
٢٣١	٥٦٦	٢٨٧	٥٠٢	٢٥٦	٤٣٨
٢٣٢	٥٦٧	٢٨٨	٥٠٣	٢٥٧	٤٣٩
٢٣٢	٥٦٨	٢٨٨	٥٠٤	٢٥٧	٤٤٠
٢٣٢	٥٦٩	٢٨٨	٥٠٥	٢٥٨	٤٤١
٢٣٣	٥٧٠	٢٨٩	٥٠٦	٢٥٩	٤٤٢
٢٣٣	٥٧١	٢٨٩	٥٠٧	٢٥٩	٤٤٣
٢٣٤	٥٧٢	٢٩٠	٥٠٨	٢٦٠	٤٤٤
٢٣٥	٥٧٣	٢٩٠	٥٠٩	٢٦٠	٤٤٥
٢٣٥	٥٧٤	٢٩١	٥١٠	٢٦١	٤٤٦
٢٣٦	٥٧٥	٢٩١	٥١١	٢٦١	٤٤٧
٢٣٦	٥٧٦	٢٩٢	٥١٢	٢٦٢	٤٤٨
٢٣٧	٥٧٧	٢٩٢	٥١٣	٢٦٣	٤٤٩
٢٣٧	٥٧٨	٢٩٣	٥١٤	٢٦٣	٤٥٠
٢٣٨	٥٧٩	٢٩٣	٥١٥	٢٦٤	٤٥١
٢٣٨	٥٨٠	٢٩٤	٥١٦	٢٦٥	٤٥٢
٢٣٩	٥٨١	٢٩٥	٥١٧	٢٦٥	٤٥٣
٢٣٩	٥٨٢	٢٩٦	٥١٨	٢٦٦	٤٥٤
٢٤٠	٥٨٣	٢٩٧	٥١٩	٢٦٦	٤٥٥
٢٤٠	٥٨٤	٢٩٨	٥٢٠	٢٦٧	٤٥٦
٢٤١	٥٨٥	٢٩٨	٥٢١	٢٦٧	٤٥٧
٢٤١	٥٨٦	٢٩٩	٥٢٢	٢٦٨	٤٥٨
٢٤٢	٥٨٧	٣٠٠	٥٢٣	٢٦٨	٤٥٩
٢٤٢	٥٨٨	٣٠١	٥٢٤	٢٦٩	٤٦٠
٢٤٣	٥٨٩	٣٠٢	٥٢٥	٢٦٩	٤٦١
٢٤٣	٥٩٠	٣٠٣	٥٢٦	٢٦٩	٤٦٢
٢٤٤	٥٩١	٣٠٤	٥٢٧	٢٧٠	٤٦٣

الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الإجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الإجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الإجمالية الحالية
٤٠٨	٧٢٠	٢٧٨	٦٥٦	٢٤٤	٥٩٢
٤٠٨	٧٢١	٢٧٨	٦٥٧	٢٤٥	٥٩٣
٤٠٩	٧٢٢	٢٧٩	٦٥٨	٢٤٥	٥٩٤
٤٠٩	٧٢٣	٢٧٩	٦٥٩	٢٤٦	٥٩٥
٤٠٩	٧٢٤	٢٨٠	٦٦٠	٢٤٦	٥٩٦
٤١٠	٧٢٥	٢٨٠	٦٦١	٢٤٧	٥٩٧
٤١٠	٧٢٦	٢٨١	٦٦٢	٢٤٨	٥٩٨
٤١١	٧٢٧	٢٨١	٦٦٣	٢٤٨	٥٩٩
٤١١	٧٢٨	٢٨٢	٦٦٤	٢٤٨	٦٠٠
٤١٢	٧٢٩	٢٨٢	٦٦٥	٢٤٩	٦٠١
٤١٢	٧٣٠	٢٨٢	٦٦٦	٢٥٠	٦٠٢
٤١٣	٧٣١	٢٨٢	٦٦٧	٢٥٠	٦٠٣
٤١٣	٧٣٢	٢٨٤	٦٦٨	٢٥٠	٦٠٤
٤١٣	٧٣٣	٢٨٤	٦٦٩	٢٥١	٦٠٥
٤١٤	٧٣٤	٢٨٥	٦٧٠	٢٥٢	٦٠٦
٤١٤	٧٣٥	٢٨٥	٦٧١	٢٥٢	٦٠٧
٤١٤	٧٣٦	٢٨٦	٦٧٢	٢٥٣	٦٠٨
٤١٥	٧٣٧	٢٨٧	٦٧٣	٢٥٣	٦٠٩
٤١٦	٧٣٨	٢٨٧	٦٧٤	٢٥٤	٦١٠
٤١٦	٧٣٩	٢٨٨	٦٧٥	٢٥٤	٦١١
٤١٦	٧٤٠	٢٨٨	٦٧٦	٢٥٥	٦١٢
٤١٧	٧٤١	٢٨٩	٦٧٧	٢٥٥	٦١٣
٤١٧	٧٤٢	٢٨٩	٦٧٨	٢٥٦	٦١٤
٤١٨	٧٤٣	٢٨٩	٦٧٩	٢٥٦	٦١٥
٤١٨	٧٤٤	٢٩٠	٦٨٠	٢٥٧	٦١٦
٤١٩	٧٤٥	٢٩١	٦٨١	٢٥٨	٦١٧
٤١٩	٧٤٦	٢٩١	٦٨٢	٢٥٨	٦١٨
٤١٩	٧٤٧	٢٩٢	٦٨٣	٢٥٨	٦١٩
٤٢٠	٧٤٨	٢٩٢	٦٨٤	٢٥٩	٦٢٠
٤٢٠	٧٤٩	٢٩٢	٦٨٥	٢٥٩	٦٢١
٤٢١	٧٥٠	٢٩٣	٦٨٦	٢٦٠	٦٢٢
٤٢١	٧٥١	٢٩٣	٦٨٧	٢٦٠	٦٢٣
٤٢٢	٧٥٢	٢٩٤	٦٨٨	٢٦١	٦٢٤
٤٢٢	٧٥٣	٢٩٤	٦٨٩	٢٦٢	٦٢٥
٤٢٢	٧٥٤	٢٩٥	٦٩٠	٢٦٢	٦٢٦
٤٢٣	٧٥٥	٢٩٥	٦٩١	٢٦٢	٦٢٧
٤٢٣	٧٥٦	٢٩٦	٦٩٢	٢٦٣	٦٢٨
٤٢٤	٧٥٧	٢٩٦	٦٩٣	٢٦٤	٦٢٩
٤٢٤	٧٥٨	٢٩٦	٦٩٤	٢٦٤	٦٣٠
٤٢٥	٧٥٩	٢٩٧	٦٩٥	٢٦٥	٦٣١
٢٢٥	٧٦٠	٢٩٧	٦٩٦	٢٦٥	٦٣٢
٤٢٦	٧٦١	٢٩٨	٦٩٧	٢٦٦	٦٣٣
٤٢٦	٧٦٢	٢٩٨	٦٩٨	٢٦٦	٦٣٤
٤٢٦	٧٦٣	٢٩٩	٦٩٩	٢٦٧	٦٣٥
٤٢٧	٧٦٤	٢٩٩	٧٠٠	٢٦٧	٦٣٦
٤٢٧	٧٦٥	٢٩٩	٧٠١	٢٦٨	٦٣٧
٤٢٧	٧٦٦	٤٠٠	٧٠٢	٢٦٨	٦٣٨
٤٢٨	٧٦٧	٤٠٠	٧٠٣	٢٦٩	٦٣٩
٤٢٨	٧٦٨	٤٠١	٧٠٤	٢٦٩	٦٤٠
٤٢٩	٧٦٩	٤٠١	٧٠٥	٢٧٠	٦٤١
٤٢٩	٧٧٠	٤٠٢	٧٠٦	٢٧٠	٦٤٢
٤٣٠	٧٧١	٤٠٢	٧٠٧	٢٧١	٦٤٣
٤٣٠	٧٧٢	٤٠٢	٧٠٨	٢٧١	٦٤٤
٤٣١	٧٧٣	٤٠٣	٧٠٩	٢٧٢	٦٤٥
٤٣١	٧٧٤	٤٠٣	٧١٠	٢٧٢	٦٤٦
٤٣٢	٧٧٥	٤٠٤	٧١١	٢٧٣	٦٤٧
٤٣٢	٧٧٦	٤٠٤	٧١٢	٢٧٣	٦٤٨
٤٣٢	٧٧٧	٤٠٥	٧١٣	٢٧٤	٦٤٩
٤٣٣	٧٧٨	٤٠٥	٧١٤	٢٧٤	٦٥٠
٤٣٣	٧٧٩	٤٠٦	٧١٥	٢٧٥	٦٥١
٤٣٤	٧٨٠	٤٠٦	٧١٦	٢٧٥	٦٥٢
٤٣٤	٧٨١	٤٠٦	٧١٧	٢٧٦	٦٥٣
٤٣٥	٦٨٢	٤٠٧	٧١٨	٢٧٧	٦٥٤
٤٣٥	٧٨٣	٤٠٧	٧١٩	٢٧٧	٦٥٥



الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية	الارقام الاستدلالية الجديدة	الارقام الاستدلالية الاجمالية الحالية
٤٥٧	٩٥٠	٤٤٦	٨٦٥	٤٣٦	٧٨٤
٤٥٨	٩٥٥	٤٤٧	٨٧٠	٤٣٦	٧٨٥
٤٥٩	٩٦٠	٤٤٨	٨٧٥	٤٣٧	٧٩٠
٤٦٠	٩٦٥	٤٤٨	٨٨٠	٤٣٨	٧٩٥
٤٦٠	٩٧٠	٤٤٩	٨٨٥	٤٣٨	٨٠٠
٤٦١	٩٧٥	٤٥٠	٨٩٠	٤٣٩	٨٠٥
٤٦١	٩٨٠	٤٥٠	٨٩٥	٤٣٩	٨١٠
٤٦٢	٩٨٥	٤٥١	٩٠٠	٤٤٠	٨١٥
٤٦٢	٩٩٠	٤٥١	٩٠٥	٤٤١	٨٢٠
٤٦٤	٩٩٥	٤٥٢	٩١٠	٤٤١	٨٢٥
٤٦٥	١٠٠٠	٤٥٣	٩١٥	٤٤٢	٨٣٠
٤٩٣ خارج السلم ج	٤٦٧ خارج السلم ا	٤٥٤	٩٢٠	٤٤٣	٨٣٥
٥٠٥	٤٧٢ ب	٤٥٤	٩٢٥	٤٤٣	٨٤٠
٥٠٧ د	٤٨٠	٤٥٥	٩٣٠	٤٤٤	٨٤٥
٥٢٤ هـ	ب مكرر ٤٨١	٤٥٥	٩٣٥	٤٤٥	٨٥٠
٥٢٥	٤٨٥	٤٥٦	٩٤٠	٤٤٥	٨٥٥
		٤٥٦	٩٤٥	٤٤٦	٨٦٠

سنة فعليا لاستيفاء المرتب المطابق للدرج الاسفل مباشرة .  
المادة ٣ : يستفيد المعنى بالامر في حالة الترقية الى سلك أو وظيفة تابعة لمجموعة أعلى مباشرة على التي كان مرتبا فيها سابقا ، من المرتب المطابق للدرج الثاني من وظيفته الجديدة وذلك اذا كان يستفيد قبل هذه الترقية من المرتب المطابق للدرج الاعلى من المجموعة التي كانت تنتمي اليها من قبل وظيفته القديمة .

وإذا تم التعيين في رتبة أو وظيفة تابعة للمجموعة السفلى فيترتب عنه الحق في مرتب مطابق للدرج الاعلى لتلك المجموعة .

وإذا تم التعيين ضمن رتبة أو وظيفة تابعة لنفس المجموعة فيحتفظ المعنى بالامر بالمرتب المطابق لدرجه .

المادة ٤ : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٣٩ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجب قيمة العلامة الاستدلالية

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

بناء على تقرير وزير الداخلية ، ووزير المالية والتخطيط ،

وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ٣١ منه ،

وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن انشاء السلال الخاصة بمرتبات اسلاك الموظفين وتنظيم مهتهم ،

مرسوم رقم ٦٦-١٣٨ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجب المجموعات الخارجة عن السلال

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

بناء على تقرير وزير الداخلية ،

وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولاسيما المواد ١٩ و٢١ منه ،

وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن انشاء السلال الخاصة بمرتبات اسلاك الموظفين وتنظيم مهتهم ،

وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

المادة الاولى : يمكن وضع الاسلاك والوظائف المصنفة خارج السلال بقطع النظر عن سلال المرتبات المنشأة بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٦٦-١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه وذلك بمرسوم يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية والوزير او الوزراء المعنيين بالامر حسب الجدول التالي :

عدد الادراج ضمن المجموعات المعتبرة	المجموعات الخارجة عن السلال
٤	أ
٣	ب
٢	ج
١	د

المادة ٢ : توزع المرتبات المتعلقة بالدرج الثاني والثالث والرابع بقرار من السلطات التي لها حق التعيين بعد انقضاء

**في وزارة التربية الوطنية :**

— رئيس الجامعة .

**المادة ٢ :** تتم بموجب مرسوم التعيينات في الوظائف العليا المذكورة في المادة الأولى أعلاه .

**المادة ٣ :** تحدد القوانين الأساسية الخاصة للمؤسسات والهيئات وشروط التعيين فيها .  
١٣٣ المشار إليه أعلاه الوظائف العليا لهذه المؤسسات والهيئات وشروط التعيين فيها .

**المادة ٤ :** يبقى الموظفون المعينون في وظيفة عليا منتمين إلى هيئتهم الأصلية ، ويحتفظون فيها بحقوقهم في الترقية والتقاعد .

**المادة ٥ :** يعاد الموظفون المعينون في وظيفة عليا عند ما تنتهي مهامهم فيها إلى هيئتهم الأصلية ولو كان ذلك زيادة عن مخصصات الميزانية وتكون لهم الأولوية في تعيينهم في الوظائف التي كانوا يشغلونها قبل تعيينهم في الوظيفة العليا .

وتلغى الزيادات عن مخصصات الميزانية المحدثة كما ذكر بمجرد حصول أول شغور .

ينقل الموظفون المشار إليهم أو يلحقون بناء على طلبهم إلى وظيفة شاغرة في إدارة أخرى .

**المادة ٦ :** ان الأشخاص المعينين في وظيفة عليا والموجودين على هذه الوضعية يستفيدون من حيث العطل بأحكام الفقرات ١ و ٢ و ٤ و ٥ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

**المادة ٧ :** يستفيد - عند الاقتضاء - الموظفون المعينون في وظيفة عليا عندما تنهى مهامهم فيها بحقوقهم في العطلة السنوية مع المرتب زيادة عن مخصصات الميزانية .

**المادة ٨ :** يستفيد الأشخاص المعينون في وظيفة عليا من نظام الضمان الاجتماعي للموظفين .

**المادة ٩ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .  
وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

**هواري بومدين**

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٤١ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ١٠ منه ،  
— وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،

— وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٨ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمحددة بموجبه المجموعات الخارجة عن السلم ،  
— وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلي :

**المادة الأولى :** ان المرتب السنوي - المحدد في المادة ٣١ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمتعلق بالرقم الاستدلالي ١٠٠ والخاضع إلى اقتطاع المعاش - يحدد بـ ١٦٠ ٠٠٠ دج .

**المادة ٢ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .  
وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

**هواري بومدين**

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٠ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالوظائف العليا**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ٩ منه ،  
— وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلي :

**المادة الأولى :** ان الوظائف العليا المشار إليها في المادة ٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار إليه أعلاه هي التالية :

**في رئاسة مجلس الوزراء :**

— الكاتب العام للحكومة .

**في كل الإدارات المركزية :**

— الكتاب العامون للوزارات ،

— المفتشون العامون ،

— المديرون العامون والمديرون ونواب المديرين للإدارات المركزية .

**في وزارة الشؤون الخارجية :**

— السفراء ،

— القناصل العامون والقناصل .

**في وزارة الداخلية :**

— عمال العمالات والمتصرف الإداري العام لمدينة الجزائر ،

— الكتاب العامون لدور العمالات ونواب عمال العمالات .

**في وزارة المالية والتخطيط :**

— الامين العام للخزينة ،

— المراقب المالي للدولة ،

— العون القضائي للخزينة .

يرسم ما يلي :

**المادة الأولى :** يمكن أن تحدث بصفة استثنائية في الإدارات ، والمصالح ، والمجموعات المحلية ، والمؤسسات ، والهيئات العمومية وظائف نوعية تتضمن مسؤوليات خصوصية .

**المادة ٢ :** لا يستطيع الدخول الى هذه الوظائف الا الموظفون التابعون من جهة الى الاسلاك التي ينص قانونها الخاص على امكانية احداث هذه الوظائف ويجمعون من جهة اخرى بعض شروط التأهيل والاقدمية .

ان التعيينات لهذه الوظائف هي أساسيا قابلة للإلغاء .

**المادة ٣ :** ينتفع الموظفون المعينون في هذه الوظائف بزيادة في أرقامهم الاستدلالية غير خاضعة لاقتطاع المعاش .

**المادة ٤ :** يبقى الموظفون المعينون في هذه الوظائف منتمين الى اسلاكهم الاصلية ويحتفظون بحقوقهم في الترقية والتقاعد .

**المادة ٥ :** يمكن للموظف الملحق أن يعين في الوظائف النوعية الخاصة بالموظفين التابعين لهذه الهيئة التي أحق بها ضمن الشروط المحددة في القانون الخاص شريطة أن تتوفر فيه شروط الاقدمية والمؤهلات المطلوبة من موظفي هذه الهيئة .

يجب تطبيق الزيادة في الرقم الاستدلالي الملحق بالوظيفة النوعية المشغولة ضمن الشروط المحددة في المقطع السابق على الرقم الاستدلالي الحائز عليه المعنى بالامر ضمن هيئته الاصلية .

**المادة ٦ :** ان الموظفين المعينين في هذه الوظائف يرجعون عند انتهاء مهامهم الى اسلاكهم الاصلية وذلك عند الاقتضاء حتى ولو كان عددهم يفوق العدد المقرر .

**المادة ٧ :** تحدد القوانين الاساسية الخاصة نوعية وعدد هذه الوظائف والزيادة في الارقام الاستدلالية الممنوحة وشروط الاقدمية والتأهيل التي يجب أن تتوفر في الموظفين لتعيينهم فيها .

**المادة ٨ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٢ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالمجلس الاعلى للوظيفة العمومية

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

بناء على تقرير وزير الداخلية ،

وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ١٢ منه ،

وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

**المادة الأولى :** ان المجلس الاعلى للوظيفة العمومية مهمته دراسة المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالموظفين المسيرين بالقانون العام للوظيفة العمومية التي يحيلها عليه الوزير المكلف بالوظيفة العمومية أو أحد أعضائه .

يبدى المجلس الاعلى آراءه ويقدم التوصيات التي يراها صالحة وذلك في اطار اختصاصاته التي منحت له بموجب هذه المادة .

**المادة ٢ :** يتكون المجلس الاعلى للوظيفة العمومية علاوة على الرئيس من ١٤ عضوا يعينون بموجب مرسوم من بينهم سبعة أعضاء يعينون من قبل الحزب حسب مقدراتهم و ٧ يعينون من بين الممثلين عن الادارة .

يتكون ممثلو الادارة من :

— مدير الوظيفة العمومية ،

— مدير الميزانية والمراقبة بوزارة المالية والتخطيط ،

— خمسة مديرين للادارة المركزية تكون ضمن اختصاصاتهم تسيير شؤون الموظفين أو دراسة المسائل التي تهمهم .

**المادة ٣ :** يعين أعضاء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية لمدة سنتين قابلة للتجديد .

**المادة ٤ :** ان الاعضاء المعينين حسب صفتهم أو وظائفهم توقف مشاركتهم في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في نفس الوقت الذي يفقدون فيه صفتهم أو يوضع حد للوظائف التي عينوا بموجبها .

**المادة ٥ :** يعين عضو جديد خلال شهر في حالة شغور مقعد اثر الوفاة أو الاستقالة أو أى سبب آخر وتنتهى مدته اثر تجديد المجلس .

**المادة ٦ :** لا يتقاضى أعضاء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية أى مرتب بسبب وكالتهم هذه . غير أن مصاريف التنقلات تعوض لهم عند الاقتضاء ضمن الشروط المقررة بموجب النظام السارى المفعول .

**المادة ٧ :** يجمع الرئيس أعضاء المجلس الاعلى مرتين على الاقل خلال السنة كما يحدد جدول الاعمال لكل دورة .

لا تكون مداوات المجلس الاعلى للوظيفة العمومية صحيحة الا اذا حضرها ثلثا الاعضاء .

**المادة ٨ :** تكلف مديرية الوظيفة العمومية بأمانة المجلس الاعلى .

**المادة ٩ :** يمسك الرئيس دفتر مداولة المجلس الاعلى ويحصره بعد كل جلسة .

**المادة ١٠ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

التجديد في آن واحد لعدة لجان تابعة لمصلحة واحدة ، لمجموعة من المصالح ولا يسوغ أن يجاوز التقصير في المدة أو التجديد فيها مدة ستة أشهر الا أنه في حالة تعديل جهاز هيئة ما ، فيسوغ انتهاء نيابة أعضاء اللجان المختصة بدون شرط المدة وذلك بموجب قرار يصدره الوزير المعنى .

وعند تجديد تأليف لجنة متساوية الاعضاء فان الاعضاء الجدد يمارسون وظائفهم بتاريخ انتهاء وكالة الاعضاء الذين حلوا محلهم طبقا للاحكام السابقة .

**المادة ٦ :** عندما يستقيل عضو رسمي في لجنة ما قبل انقضاء نيابته أو يمنح عطلة طويلة الامد ، أو يحال على الاستيداع أو ينهى لأي داع آخر المهام التي عين فيها أو انتخب لها ، أو أصبح لا يستوفى الشروط المطلوبة في هذا المرسوم ليكون طرفا في اللجنة المتساوية الاعضاء فيعين نائبه رسميا في مكانه الى حين تجديد تأليف اللجنة .

**المادة ٧ :** يعين ممثلو الادارة في ضمن اللجان المتساوية الاعضاء بموجب قرار يصدره الوزير المعنى خلال الخمسة عشر يوما التالية لاعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي الموظفين ويجرى اختيارهم من بين موظفي الادارة المعنية أو القائمين بأعمال المراقبة فيها أو ممن يحوزون رتبة تعادل على الاقل رتبة متصرف مدنى أو ما يشابهها ويشمل هذا الاختيار بصورة خاصة الموظف الذى يكون أهلا لتولى رئاسة اللجنة بموجب المادة ١٢ الواردة فيما بعد .

وعندما يتعلق الامر بسلك وزارى مشترك فيجرب تعيين ممثلى الادارة بموجب قرار من الوزير المكلف بالتوظيف العمومية ضمن نفس الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

ولا تشترط صفة الموظف المرسم في ممثلى الادارة الذين يشغلون احدى الوظائف العليا المنصوص عليها في المادة ٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

وعندما يكون عدد الموظفين الحائزين لرتبة متصرف مدنى أو رتبة مماثلة غير كافية في الادارة ذاتها يجوز تعيين ممثلى الادارة من بين موظفي الرتبة الأدنى منها مباشرة .

**المادة ٨ :** تجرى انتخابات ممثلى الموظفين ، فيما عدا حالة التجديد المسبق للجنة ما ، كل أربعة اشهر على الاكثر وقبل خمسة عشر يوما من التاريخ المعين في المادة ٥ اعلاه لانتهاء نيابة الاعضاء العاملين ويحدد الوزير المعنى تاريخ هذه الانتخابات .

**المادة ٩ :** تختص اللجان المتساوية الاعضاء بالنظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه وذلك ضمن الشروط المبينة في هذا المرسوم .

**المادة ١٠ :** يرأس اللجان المتساوية الاعضاء رئيس المصلحة الذى تكون بجانبه . غير انه يجوز للرئيس في حالة معذرتة ان يوكل عنه ممثلا من الادارة يكون أقدم الموظفين في أعلى وظيفة من حيث التسلسل الادارى .

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٣ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

بناء على تقرير وزير الداخلية ،

وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للتوظيف العمومية ولا سيما المادة ١٣ منه ،

وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلى :

**المادة الاولى :** تؤسس لجان متساوية الاعضاء في الادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التى تستخدم الموظفين المشار اليهم في المادة الاولى من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للتوظيف العمومية ، وذلك وفقا للقواعد المذكورة في هذا المرسوم .

**المادة ٢ :** ان مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين .

تنشأ اللجان المتساوية الاعضاء بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالتوظيف العمومية والوزير المعنى .

**المادة ٣ :** تكون كل لجنة متساوية الاعضاء بجانب رئيس المصلحة المكلف بتسيير الموظفين المعينين ولا سيما بجمع وضبط الملفات الشخصية .

وعندما يتعلق الامر بسلك وزارى مشترك تكون اللجنة بجانب الوزير المكلف بالتوظيف العمومية .

**المادة ٤ :** تضم اللجان المتساوية الاعضاء عددا متساويا من ممثلى الادارة والممثلين المنتخبين من الموظفين ويجرى انتخاب ممثلى الموظفين وفقا لكيفيات تحدد بمرسوم .

تتألف اللجان المتساوية الاعضاء من أعضاء رسميين وعدد متساو من الاعضاء المعاوتين .

على انه بالنسبة لعدد ممثلى الموظفين فيكون من عضوين معاوتين لكل سلك ممثل في هيئة لجنة واحدة متساوية الاعضاء .

عندما يكون عدد موظفي هيئة واحدة أقل من عشرين ، فان عدد ممثلى الموظفين الخاص بهذه الهيئة يقص الى عضو واحد رسمى وعضو واحد اضافى .

لا يسوغ للأعضاء الاضافيين الاشتراك في الجلسات الا عندما يقومون فيها مقام أعضاء رسميين .

**المادة ٥ :** يعين أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء لمدة سنتين ويجوز تجديد وكالتهم .

يجوز بصورة استثنائية تقصير مدة النيابة أو مدها لفائدة المصلحة بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المعنى والوزير المكلف بالتوظيف العمومية ولا سيما ليتمكن من

**المادة ١١ :** تضع كل لجنة متساوية الاعضاء نظامها الداخلى الذى يكون خاضعا لمصادقة الوزير عليه .  
ويقوم بكتابة اللجنة ممثل عن الادارة ويجوز ان يكون هذا الممثل عضوا في اللجنة . ويجوز تعيين ممثل عن الموظفين كما يمكن تعيين هذا الممثل من قبل اللجنة ضمن أعضائها ليقوم بمهام الكاتب المساعد .

ويجرى أعداد محضر عقب كل جلسة .  
يخضع أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء للالتزام الخاص بالسرمهنى المتعلق بجميع الاعمال وبالنسبة لجميع المستندات التى جرى اطلاعهم عليها بصفتهم المذكورة .

**المادة ١٢ :** تجتمع اللجان المتساوية الاعضاء بدعوة من رئيسها او بطلب كتابى مقدم من ثلث أعضائها الاصيليين على الاقل ، وعلى كل حال مرة واحدة على الاقل فى السنة .

**المادة ١٣ :** تنظر اللجان المتساوية الاعضاء بطلب من رئيسها او بناء على طلب كتابى موقع من نصف ممثلى الموظفين على الاقل فى جميع المسائل التى تدخل فى اختصاصها وتصدر آراءها بأغلبية الاعضاء الحاضرين .

وإذا وقع اقتراع فيجرى عن طريق رفع الايدي ويجب ان يشترك كل عضو فى الاقتراع وفى حالة تعادل الاصوات يرجح صوت الرئيس .  
ويجوز اجراء التصويت عن طريق الاقتراع السرى بناء على طلب أعضاء اللجنة .

**المادة ١٤ :** ليست جلسات اللجان المتساوية الاعضاء علنية .  
**المادة ١٥ :** تنعقد اللجان المتساوية الاعضاء فى اجتماع شامل الا اذا كانت تعالج اقتراحات تتعلق بنقل الموظفين او المسائل الناجمة عن تطبيق المواد ٥٤ و ٥٦ و ٦٦ و ٦٨ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

وعند ما تعالج اللجان المتساوية الاعضاء الاقتراحات الخاصة بالنقل يدعى ممثلو الموظفين التابعين للهيئة نفسها وكذا عدد مماثل من ممثلى الادارة فقط للمداوله .  
وعند ما تعالج اللجان المتساوية الاعضاء المسائل المتعلقة بالمواد المحددة فى الفقرة الاولى يدعى الاعضاء الرسميون فقط للمداوله وعند اللزوم نوابهم وممثل الهيئة التى ينتسب اليها الموظف المعنى والاعضاء الرسميون او النواب الذين يمثلون الرتبة العليا مباشرة وكذا عدد مساو لممثلى الادارة .

وعند ما يكون الموظفون التابعون لهيئات مختلفة ممن يدخلون فى الهيئة نفسها بطريق قائمة الترقية المشتركة فان اللجنة المتساوية الاعضاء المكلفة بتحضير القائمة تضم ممثلين اثنين عن الموظفين لدى اللجان الخاصة بالهيئات المعنية ويقومان بتمثيل كل الهيئات الخاصة بالموظفين المعنيين .  
وفى هذه الحالة ، يدعى الاعضاء الرسميون فقط للمداوله وعند اللزوم نوابهم الذين يمثلون الهيئة المنتسب اليها الموظف الذى ينظر فى ترشيحه ، والاعضاء الرسميون او النواب الذين يمثلون الهيئة العليا مباشرة .

لا يشترك فى مداوالات اللجنة الموظفون المقترح قيدهم فى قائمة الترقية .

**المادة ١٦ :** يتعين على الادارات المختصة منح كل التسهيلات

للجان المتساوية الاعضاء لتمكينها من القيام بمهامها القانونية على الوجه الاكمل . فتضع تحت تصرفها الامكنة اللازمة وتطلعها علاوة على ذلك ، على جميع الوثائق والمستندات الضرورية لانتمام مهامها .

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
- بناء على تقرير وزير الداخلية ،  
- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية ، ولا سيما المادتان ٢٥ و ٣٩ ،  
- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلى :

### الباب الاول

شروط اللياقة البدنية للقبول فى الوظائف العمومية

في الطب العام يلحق بهما ، اختصاصي في الامراض التابعة للعطل الطويلة الامد المنصوص عليها في المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه لفحص الحالات المتعلقة بالاختصاص . ويعين نائب لكل عضو .

يعين اعضاء اللجان الطبية لمدة سنتين من قبل عامل العمالة باقتراح المصلحة العمالية للصحة العمومية .

يجرى اختيار اطباء الطب العام من بين الاطباء المحلفين المنصوص عليهم في المادة ٨ ادناه . اما الاختصاصيون ونوابهم فيقتضي اختيارهم وفقا للشروط المحددة في المادة ٩ الواردة فيما بعد ، من الجدول المعد من قبل الوزير المكلف بالصحة العمومية .

يجوز تحديد مدة مأمورية الاعضاء عند انتهائها ويجوز انهاؤها قبل انقضاء المدة المنصوص عليها سواء بطلب المعني او بموجب قرار من السلطة المختصة في الحالة التي يمتنع فيها الاختصاصي بصورة متكررة وبدون سبب صحيح من الاشتراك في اشغال اللجنة او لأي سبب خطير آخر .

ويعين رئيس اللجنة الطبية بموجب مقرر من عامل العمالة في مطلع كل مدة سنتين .

**المادة ٦ :** يسوغ دعوة اللجان الطبية لبيان رأيها للسلطات المختصة ضمن الشروط المحددة بهذا المرسوم على طلبات العطل المرضية والعطل الطويلة الامد وتجديدها وأصل المرض الداعي لها وعلى عودة الموظفين بعد العطل الطويلة الامد وعلى اللياقة البدنية للمرشحين للوظائف العمومية . ويجوز الاستعانة عند اللزوم بخبراء آخرين يجب اختيارهم حسب اهليتهم من قائمة الاطباء المحلفين الجاري اعدادها وفقا لاحكام المادة ٨ الواردة فيما بعد ، ويجوز للخبراء ابداء رأيهم كتابة او يجتمعون مع اللجنة على وجه الاستشارة .

تختص كل لجنة طبية عمالية بمجموع الموظفين والموظفين المتمرنين الذين يمارسون وظائفهم في العمالة المعنية .

**المادة ٧ :** تؤسس لجنة طبية مركزية تضم اربعة اقسام يشتمل كل قسم منها على ثلاثة اعضاء تكلف بالمسائل الخاصة بمرض السل او الامراض العقلية او الاصابات بالسرطان او التهاب النخاع السنجابي ( الشلل ) .

يعين اعضاء هذه اللجنة لمدة سنتين من قبل الوزير المكلف بالصحة العمومية .

ويعين لكل عضو نائب . ويجوز تجديد مدة مأمورية الاعضاء عند انتهائها ، كما يجوز انهاؤها قبل انقضاء المدة المنصوص عليها ، سواء بطلب المعني او بموجب قرار من الوزير المكلف بالصحة العمومية .

ويعين الوزير المكلف بالصحة العمومية رئيس اللجنة الطبية المركزية ورئيس كل من الاقسام المذكورة .

وتقوم مصالح وزارة الصحة العمومية بكتابة اللجنة والكتابات الخاصة بالاقسام .

يسوغ دعوة اللجنة بناء على طلب الوزير المعني لابداء رأيها في قضايا العطل الطويلة الامد الخاصة بالحالات المختلف عليها

**المادة الاولى :** لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للادارة :  
١ - شهادة طبية صادرة من طبيب محلف في الطب العام ، تثبت خلو المعنى من أي مرض او عاهة لا تلائم مهام الوظائف وتثبت علاوة على ذلك ، بعد الفحص الجارى الموجه بصورة خاصة نحو اكتشاف امراض عقلية او اصابات بالسرطان او التهاب النخاع السنجابي ( الشلل ) لم يكشف أية أعراض مرضية .

٢ - شهادة صادرة من طبيب الامراض الصدرية تثبت خلو المترشح من اصابة بالسل او شفاءه النهائي منه .

اذا رأى طبيب الطب العام أنه من الانسب اجراء فحص قصد البحث عن اصابة بالسرطان او مرض عقلي او التهاب النخاع السنجابي ( الشلل ) يخضع المعني لفحص يجريه له طبيب مقبول في امراض السرطان او التهاب النخاع السنجابي ( الشلل ) او طبيب نفساني مقبول ويكون هذا الفحص الجديد اجباريا اذا سبق للمعني ان اصيب بمرض السرطان او بمرض عقلي او بالتهاب في النخاع السنجابي ( الشلل ) .

**المادة ٢ :** يقدر الطبيب المقبول في امراض السرطان او التهاب النخاع السنجابي ( الشلل ) او المرض العقلي بالوسائل التي يراها ناجعة وضمن الشروط المحددة بالقرار المنصوص عليه في المادة ٢٨ من المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٥ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ المتعلق بالعطل ، اذا كان المعني مصابا او غير مصاب بمرض السرطان او بمرض عقلي او بالتهاب في النخاع السنجابي او اذا كان قد أصيب بأحد تلك الامراض فيجوز اعتباره أنه قد شفي نهائيا .  
تحدد كفاءات الفحص الذي يجريه طبيب الامراض الصدرية بقرار مشترك يصدره الوزيران المختصان المكلفان بالوظيفة العمومية والصحة العمومية .

واذا نازع المعني في النتائج المقررة من قبل طبيب الطب العام او الاطباء الاختصاصيين المقبولين ، جاز له عرض حالته على اللجنة الطبية العمالية التي يتبعها مقر سكنه . ويسوغ للمعني ان يطلب من اللجنة المذكورة الاستماع الى طبيب يختاره .

**المادة ٣ :** يسوغ تحديد الامراض والاصابات غير المنصوص عليها في المادة الاولى اعلاه وغير المناسبة مع القبول في بعض الوظائف او مجموعات الوظائف التابعة لوزارة واحدة او لعدة وزارات وكذا لأصناف الوظائف التي تستلزم فحصا طبيا نفسانيا تقنيا خاصا بلياقة المرشح وذلك بموجب قرارات مشتركة يصدرها الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالصحة العمومية والوزراء المعنيون .

**المادة ٤ :** عندما يجرى التعيين في بعض الوظائف بصورة اجبارية بطريق مؤسسة للتعليم الخصوصي فان الفحوص الطبية المنصوص عليها في المادة الاولى تتم عند القبول في تلك المؤسسة .

## الباب الثاني اللجان الطبية

**المادة ٥ :** تؤسس لجان طبية عمالية تضم كل منها طبيبين

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٥ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
- بناء على تقرير وزير الداخلية ،

- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ولا سيما المادة ٣٠ منه ،  
- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلي :

**المادة الاولى :** ان مشاريع القوانين الخاصة والنصوص التنظيمية المتعلقة سواء بوضعية الموظفين المنصوص عليها في المادة الاولى من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ، وسواء بنظام المرتبات او الاحتياط الاجتماعي او المعاشات او منح المكافآت والتعويضات مهما كان نوعها ، تقدم للتأشير عليها من قبل الوزيرين المكلفين بالوظيفة العمومية وبالمالية وذلك لتحقيق توازن متناسق في الوظيفة العمومية متطابق مع القواعد التي يرسمها القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص الصادرة في تطبيقه .

**المادة ٢ :** تفتح المسابقات والامتحانات التي تخول مباشرة أو عن طريق المدارس التكوينية المتخصصة ، ممارسة الوظائف التي تسرى عليها احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بموجب قرار مشترك من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني بعد اخذ رأي الوزير المكلف بالمالية .  
تحدد بصفة خاصة القرارات المنصوص عليها في الفقرة السابقة ما يلي :

- ١ ( تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقات أو الامتحانات من اجل الدخول اليها ،
- ٢ ( التاريخ المحقق لاجراء المسابقة او الامتحان ،
- ٣ ( الشروط المفروضة فيما يخص السن والشهادة ،
- ٤ ( العدد الاجمالي للاماكن المعروضة ، وعند اللزوم ، توزيعها في نطاق تطبيق الاحكام التشريعية او التنظيمية وخاصة المتعلقة منها بالوظائف المخصصة ،
- ٥ ( تكوين ملف المترشح بكيفية مفصلة ،
- ٦ ( تاريخ ابتداء وانتهاء التسجيل ، والعنوان المحدد الذي توجه اليه الملفات ،
- ٧ ( نوع الاختبارات المفروضة على المترشحين ( المواد المدد ، العوامل ، النقاط المعتمدة في الرسوب ) ،
- ٨ ( التشكيل النظامي للجنة الامتحان ،
- ٩ ( كل الاحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبولين وتخصيصهم ،
- ١٠ ( البرنامج المفصل للامتحان او للمسابقة ، والذي يجب الحاقه بالقرار المشار اليه اعلاه .

**المادة ٣ :** تنشر القرارات المنصوص عليها في المادة السابقة

التي يجرى عليها الفحص من قبل اللجان الطبية العمالية .  
وتجرى مشاورتها اجباريا في جميع الحالات التي يطلب فيها موظف الاستفادة من احكام نهاية المقطع الثالث من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ، وفي الحالات الخصوصية المذكورة في القرار المنصوص عليه في المادة ٢٨ من المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٥ المؤرخ في ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ المتعلق بلعطل .

**المادة ٨ :** يجرى اعداد قائمة للاطباء المحلفين المشار اليهم في المادة الاولى من هذا المرسوم في العمالة من قبل عامل العمالة باقتراح من المصلحة العمالية للصحة العمومية وعند اللزوم بعد اخذ رأي منظمات الاطباء المهنية المؤهلة .

**المادة ٩ :** ان الاطباء المحلفين الاختصاصيين في الامراض التي تخول الحق في عطلة طويلة الامد يسمون اطباء الامراض الصدرية المقبولين ، واطباء الامراض العقلية المقبولين ، والاطباء المقبولين في امراض السرطان ، والاطباء المقبولين في التهاب النخاع السنجابي ( الشلل ) .

يحدد الوزير المكلف بالصحة العمومية عن كل صنف من الامراض المشار اليها في المقطع السابق العدد والتقسيم الخاصين بالاطباء المقبولين واللازمين لتطبيق احكام هذا المرسوم . وهو يعد قوائم هؤلاء الاطباء ويلفها لعمال العمالات .

**المادة ١٠ :** يجوز لرؤساء البعثات الدبلوماسية والقنصلية كل في نطاق دائرته قبول الاطباء والاختصاصيين المقبولين المختارين من بين الاطباء والاختصاصيين الذين يمارسون وظائفهم في بلد موطنهم وذلك بالنسبة للموظفين العاملين في الخارج .

**المادة ١١ :** ان الاطباء المقبولين المدعوين بموجب هذا المرسوم لفحص موظفين او مترشحين لوظائف عمومية ممن يعالجونهم كأطباء معالجين ، ملزمون بالتنحي عن فحصهم .  
لا يطبق هذا النص على اطباء المصحات ومستشفيات الامراض العقلية العمومية ومراكز مقاومة السرطان والمستشفيات العمومية فيما يتعلق بالمرضى الذين يعالجونهم في هذه المؤسسات .

**المادة ١٢ :** لايحول تدخل اللجان الطبية دون مشورة اللجان المتساوية الاعضاء المنصوص عليها في المادة ١٣ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

**المادة ١٣ :** يسوغ احداث لجان طبية خصوصية بموجب قرار مشترك يتخذه الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالصحة العمومية والوزير المعني وذلك لتلبية الحاجيات الخاصة ببعض الادارات .

**المادة ١٤ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية قبل شهرين على الاقل من التاريخ المحدد لايداع الترشيحات .

**المادة ٤ :** تنشر قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في الامتحان او المسابقة حسب الكيفيات المحددة في القانون الخاص بكل هيئة .

**المادة ٥ :** ينشر كذلك التشكيل النظامي للجان الترسيم المنصوص عليها في المادة ٢٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ حسب الكيفيات المحددة في القانون الخاص بكل هيئة .

**المادة ٦ :** ان مقررات التعيين والترسيم والترقية والاياف عن ممارسة المهام فيما يخص الموظفين المعينين بموجب مرسوم ، تتخذ بعد التاشيرات المطلوبة قانونا ، وتنشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

اما مقررات التعيين والترسيم والترقية واياف الموظفين من غير المذكورين في الفقرة السابقة عن مهامهم فتتخذ بعد التاشيرات المطلوبة قانونا ، وتنشر حسب الكيفيات التي يحددها كل قانون خاص سواء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وسواء في مجلة الوظيفة العمومية او في النشريات الرسمية التي تحدد قائمتها بقرار مشترك من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني .

**المادة ٧ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٦ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية واعادة ترتيب افراد جيش التحرير الوطنى ومنظمة جبهة التحرير الوطنى

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
بناء على تقرير وزير الداخلية ،

وبمقتضى القانون رقم ٦٣ - ٣٢١ المؤرخ في ٣١ غشت سنة ١٩٦٣ والمتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين والمتمم بالقانون رقم ٦٤ - ٤٢ المؤرخ في ٢٧ يناير سنة ١٩٦٤ والمتضمن تحديد وضع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين من الجنسين ،

وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ٣٦ المؤرخ في ١٢ شوال عام ١٣٨٥ الموافق ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ المعدلة بموجبه بعض احكام القانون رقم ٦٣ - ٣٢١ المؤرخ في ٣١ غشت سنة ١٩٦٣ والمتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين ،

وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولاسيما المادة ٢٧ منه ،

وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ٣٧ المؤرخ في ١٢ شوال عام ١٣٨٥ الموافق ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ والمتضمن تطبيق القانون رقم ٦٣ - ٣٢١ المؤرخ في ٣١ غشت سنة ١٩٦٣ والمتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين والمعدل بالامر رقم ٦٦ - ٣٦ المؤرخ في ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ،

وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

**المادة الاولى :** تحدد احكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بافراد جيش التحرير الوطنى ومنظمة جبهة التحرير الوطنى بالتعيين في الوظائف العمومية والترقية واعادة الترتيب في هذه الوظائف .

### الباب الاول

#### التعيين في الوظائف المحتفظ بها

**المادة ٢ :** يحتفظ للاشخاص الذين يثبتون تابعيتهم لاحد الاصناف المنصوص عليها في المادة السابقة بالوظائف لدى مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، وذلك لحين تاريخ يحدد بمرسوم .

ان الجدول الخاص بالوظائف التي يمكن منحها سواء في الادارات العمومية او في المؤسسات والهيئات العمومية يجرى تحديده بموجب قرار مشترك يصدر عن الوزراء المكلفين بالوظيفة العمومية والمالية وقداماء المجاهدين .

**المادة ٣ :** تقوم الادارات التي تحتفظ بالوظائف في غضون الخمسة عشر يوما الاولى من شهر يناير من كل سنة باعلام الوزير المكلف بالوظيفة العمومية عن :

١ - الوظائف التابعة للميزانية في اول يناير لكل وظيفة محتفظ بها ،

٢ - عدد المراكز المشغلة لكل وظيفة ولاسيما عدد المراكز التي يشغلها المنتفعون من الوظائف المحتفظ بها .

تقوم لجنة يجرى تاليفها بموجب قرار مشترك يصدره الوزراء المكلفون بالوظيفة العمومية والمالية وقداماء المجاهدين بمراقبة الوظائف الشاغرة ويحدد سنويا عدد الوظائف المحتفظ بها والواجب شغلها وذلك تحت سلطة الوزير المكلف بالوظيفة العمومية .

**المادة ٤ :** تطبق الشروط المنصوص عليها في القوانين الاساسية الخاصة بمختلف الهيئات على التعيينات في الوظائف المحتفظ بها .

غير انه يسوغ اجراء هذه التعيينات مع مخالفة شروط السن والشهادات على اساس اختيار بطريق المسابقة في امتحانات او اختبارات مهنية خاصة ببعض الوظائف او عدة وظائف مشتركة . اما الحد الاقصى للتعيين في الوظائف المحتفظ بها فانه يمد لمدة معادلة للوقت الذي كانت فيه الاوضاع المنصوص عليها في هذه المادة تشكل بالنسبة لطلاب الوظائف عدرا مبررا .



**المادة ٥ :** يجرى ترتيب المترشحين في مختلف الوظائف التي تلائم ميولهم وذلك على أساس نتائج الاختبارات المختارة المشار إليها في المادة السابقة التي تقرها لجنة من أعضاء محلفين يجرى تحديدها بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بقدماء المجاهدين .

**المادة ٦ :** عند ما يقوم المستفيدون من أحكام هذا المرسوم بالمسابقة بالوقت نفسه مع المترشحين الذين لا يحوزون صفتهم ، فينالون نقطا زائدة ضمن الحدود الميمنة بالقرارات الخاصة بفتح المسابقة .

**المادة ٧ :** تصدر التعيينات الخاصة بالوظائف المحفوظ بها من قبل السلطة التي لها حق التعيين وذلك بحسب الترتيب المنصوص عليه في المادة ٥ أعلاه .

## الباب الثاني

### تثبيت مدة المساهمة في كفاح التحرير الوطني

**المادة ٨ :** ان المدة المنقضية في المساهمة الفعلية والمستمرة في كفاح التحرير الوطني يؤخذ بها في حساب الاقدمية المطلوبة للترقية في الوظائف العمومية لمدة مضاعفة لصالح أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني . ويترتب على المعنيين اثبات صفتهم بتقديمهم البطاقة الشخصية المنصوص عليها في المرسوم رقم ٦٦ - ٢٧ المؤرخ في ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

**المادة ٩ :** ان تدابير الترتيب الصادرة طبقا لاحكام هذا الباب تعتمدها السلطة التي لها حق التعيين بعد أخذ رأي اللجان المتساوية الاعضاء . ويجرى ذلك الترتيب وفقا لنسق الترقية الاعجل ولا يترتب على ذلك أي اثر مالي رجعي .

لا يجوز اعادة ترتيب المستفيدين من أحكام هذا الباب في رتبة أعلى يرسم الزيادات من أجل المساهمة في كفاح التحرير الوطني الا بعد استيفاء الشروط المطلوبة للتعين في هذه الرتبة .

**المادة ١٠ :** ان المدة المعتبرة بعد انقضاء المهنة والزيادة الخاصة بالاقدمية تحسب لفتح وتصفية الحقوق المتعلقة بالمعاش او التقاعد .

اما بالنسبة لافراد جيش التحرير الوطني ، ومنظمة جبهة التحرير الوطني الذين قد سبق لهم ان اعتقلوا ، او وضعوا تحت الإقامة الجبرية ، فان المساهمة الخاصة بالتقاعد المترتبة على عاتق رب العمل والمساهمة المقتطعة من راتب الموظف المطابقتين لمدة الاعتقال او الإقامة الجبرية تكون على عاتق الدولة او الجماعة المحلية او المؤسسة العمومية التي ينتسبون اليها .

**المادة ١١ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ١ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
- بناء على تقرير وزير الداخلية ،

- وبمقتضى القانون رقم ٦٣ - ٢٢١ المؤرخ في ٣١ غشت سنة ١٩٦٣ والمتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين ،

- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ٢٦ المؤرخ في ١٢ شوال عام ١٣٨٥ الموافق ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ المعدلة بموجبه بعض أحكام القانون رقم ٦٣ - ٢١٣ المؤرخ في ٣١ غشت سنة ١٩٦٣ والمتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين ،

- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ٢٨ منه ،

- وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ٣٧ المؤرخ في ١٢ شوال عام ١٣٨٥ الموافق ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ والمتضمن تطبيق القانون رقم ٦٣ - ٢٢١ المؤرخ في ٣١ غشت سنة ١٩٦٣ والمتعلق بالحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين والمعدل بالامر رقم ٦٦ - ٢٦ المؤرخ في ١٢ شوال عام ١٣٨٥ الموافق ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه ،

- وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

**المادة الاولى :** يمكن ادماج الموظفين واعوان الادارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه في مهامهم والذين قاموا بأعمال قبل ١ يناير سنة ١٩٦٢ ، بدوافع وطنية كانوا موضوع تدابير ادت الى طردهم او ايقافهم او اجبروا على ترك وظائفهم او قدموا استقالتهم او التمسوا توقيفهم او طلبوا احالتهم على المعاش قبل الاوان .

يمكن حصول ادماج بناء على طلب المعنيين بالامر او خلفهم عند اللزوم ، خلال سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

**المادة ٢ :** يعطي هذا ادماج من جهة أخرى فيما يخص الموظفين والاعوان المعنيين الذين كانوا موضوع اجراءات ادت الى طردهم أو وقفهم أو اجبروا على ترك وظائفهم ، الى اعادة اصلاح تعويض الضرر الذي ألحق بالفترات التي قاموا خلالها بأعمال في الإدارة ضمن الشروط المتحددة أدناه .

**المادة ٣ :** ان الاشخاص المشار اليهم في المادة السابقة يعادون الى وظائفهم ابتداء من تاريخ تركهم وظيفتهم وذلك

درجة تتضمن رقما استدلاليا يساوي الذي كان حائزا عليه في سلكه الاصلى أو اقل منه مباشرة .

**المادة ٤ :** اذا تأكدت استحالة اعادة توظيف الموظف في سلك أسفل فان المعنى يسرح بمقرر من السلطة التي لها حق التعيين .

**المادة ٥ :** يقبض الموظف المسرح تعويضا مساويا لنصف مرتبه الخاص بالشهر الاخير من نشاطه مضروبا في عدد سنوات الخدمة الصالحة للتقاعد وكل كسر يفوق سنة أشهر يحسب سنة كاملة .

يجرى حساب هذا التعويض على المرتب الحقيقي المقبوض عند التسريح وتضاف اليه المنح العائلية والتعويضات الملحقه باستثناء التي تتبع مباشرة المهمات أو التي لها طابع تسديد النفقات .

ودفع هذه التعويضات لا يمنع من استرجاع المقتطعات المقررة بموجب التشريع المتعلق بالتقاعد .

وتدفع تعويضات التسريح شهريا ولا يمكن أن تتعدى قيمة المرتب الشهري الاخير الذي تقاضاه الموظف المسرح .

**المادة ٦ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

**هواري بومدين**

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٩ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق باعطاء النقط وطرق الترقية**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ولا سيما المواد ٣٣ و٣٤ و٣٥ و٣٦ منه ،

— وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

### الفصل الاول

#### اعطاء النقط

**المادة الاولى :** توضع النقط المرقمة المقررة في المادة ٣٣ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه من صفر الى ٢٠ من قبل رئيس المصلحة الذي له الحق في اعطائها بعد الاخذ برأى مسؤولي الموظف متبعا في ذلك الترتيب السلمى .

**المادة ٢ :** توضع لكل موظف بطاقة سنوية للنقط تتضمن تقدير مؤهلاته ومعارفه المهنية وأسلوبه في العمل . ويفيد هذا التقدير وكذا النقط المرقمة في ترتيب الموظف وحساب

على أساس اعادة انشاء مهنة بأسرع طرق الترقية .

**المادة ٤ :** تتخذ مقررات لتطبيق احكام هذا المرسوم من السلطات التي لها حق التعيين بعد أخذ رأى اللجنة المتساوية الاعضاء التابعة للسلك الذي يدمج فيه المعنى بالامر بعد تأشير الوزيرين المكلفين بالتوظيف العمومية والمالية .

**المادة ٥ :** لا يمكن في أى حال من الاحوال أن يكون للمقررات المتخذة لتطبيق احكام هذا المرسوم أى اثر مالي رجعي .

**المادة ٦ :** ان مدة الخدمة المأخوذة بعد اعادة انشاء المهنة وعند الاقتضاء اصلاح اقدمية الاشخاص المشار اليهم في المادة ٢ اعلاه تؤخذ على الحساب لفتح ولتصفية حقوق المعاش أو التقاعد وذلك لتعويض الضرر الملحق .

وان المساهمة الخاصة بالتقاعد المترتبة على عاتق رب العمل والمساهمة المقتطعة من راتب الموظف المطابقين لمدة الخدمة تكون على عاتق الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التي ينتمون اليها .

**المادة ٧ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

**هواري بومدين**

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٤٨ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ولا سيما المادة ٦٨ منه ،

— وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلي :

**المادة الاولى :** تقرر عدم الكفاءة المهنية للموظف بموجب مقرر تتخذه السلطة التي لها حق التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء وبعد مراعاة الكيفيات المقررة بموجب الاجراءات التأديبية .

**المادة ٢ :** يقبل اثبات حقوق الموظف في التقاعد اذا أقرت عدم كفاءته المهنية شريطة أن تتوفر فيه شروط الاقدمية المقررة بموجب التشريع المتعلق بالمعاش .

**المادة ٣ :** ان لم تتوفر في المعنى بالامر شروط الاقدمية المطلوبة لقبول تقاعده يمكن حينئذ الشطب عليه من سلكه الاصلى وتوظيفه مباشرة في سلك أدنى يقطع النظر عن جميع الاحكام المخالفة للقانون الخاص بالسلك الجديد ويوضع في

يرسم ما يلي :

### الباب الأول في الحاق الموظفين الفصل الأول شروط الالحاق

**المادة الأولى :** يجرى الالحاق بموجب قرار مشترك يصدر من كل وزير معني بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية .

**المادة ٢ :** يكون الالحاق بحكم القانون اذا حصل لممارسة مهام العضوية في الحكومة او النيابة في المجلس الوطني او في المنظمات التي تدير الحزب والنقابة .

### الفصل الثاني مدة الالحاق وانتهائها

**المادة ٣ :** يمكن استعاضة الموظف الملحق فوراً بغيره .

**المادة ٤ :** يلتحق الموظف الملحق في سلكه الاصلي لزوما عند انقضاء مدة الحاقه ولو كان ذلك فوق العدد المرسوم ، وذلك ضمن نفس الاشكال المنصوص عليها في المادة الاولى أعلاه ، فيجرى تعيينه في وظيفة مطابقة مع رتبته .

**المادة ٥ :** بعد انقضاء مدة ادائها سنتان ، فان الموظف الملحق الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في الاحكام الاساسية الضابطة للدخول الى السلك الملحق به ، يسوغ له بناء على طلبه وبعد أخذ رأي وزيره الاصلي ومشاوره اللجنة المتساوية الاعضاء التابعة للسلك الجديد ، الالتحاق نهائياً بهذا السلك .

### الفصل الثالث

#### الاحكام الخصوصية المطبقة على الموظفين الملحقين

**المادة ٦ :** يمنح الموظف الملحق نقطا وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٤٥ من الامر رقم ٦٦-١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه أعلاه وذلك من قبل رئيس المصلحة التابع لها في الادارة التي ألحق بها . وترسل بطاقة التنقيط المذكورة الى ادارته الاصلية .

وعندما ينهى الحاق موظف ما خلال السنة فان رئيس المصلحة التابع لها يرسل للادارة الاصلية تقديراً عن نشاط المعنى خلال المدة المنصرمة من السنة المذكورة .

**المادة ٧ :** ان النقط الممنوحة للموظف وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة ٦ أعلاه يجرى تصحيحها بصورة يراعى فيها الفرق بين متوسط النقط الممنوح لموظفي نفس السلك في ادارته الاصلية من جهة وبين الادارة التي جرى الحاقه بها من جهة اخرى .

**المادة ٨ :** يتقاضى الموظف الملحق أجرته على أساس الرقم الاستدلالي المساوي لوظيفته والا فعلى أساس الدرجة العليا مباشرة للرقم الاستدلالي الحائز عليه في سلكه الاصلي . ويسوغ له الاستفادة من درجة أو درجتين اضافيتين في

مدد ترقيته في الدرجات المقررة في المادة ٤ من المرسوم رقم ٦٦-١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن انشاء السلالم الخاصة بمراتب اسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم ، وتدل علاوة على ذلك على مقدرة المعنى بالامر فيما اذا كان يستطيع ممارسة الوظيفة المطابقة للسلك الاعلى .

**المادة ٣ :** يبلغ رئيس المصلحة النقط المرقمة الى الموظف المعنى الذي يجوز له ان يقدم ملاحظاته او يطلب توضيحات . تستطيع اللجنة المتساوية الاعضاء طلب اعادة النظر في النقط المرقمة .

### الفصل الثاني جدول الترقية

**المادة ٤ :** يعد جدول الترقية المقرر في المادة ٣٥ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه أعلاه كل سنة من قبل الادارة ويحال على اللجنة المتساوية الاعضاء والمختصة للبت فيه ، فيتعين على السلطة التي لها حق التعيين ان تقفل الجدول المذكور لغاية ١٥ ديسمبر من السنة الواردة التي تم تحضيره بعنوانها وينتهي العمل به عند انقضاء السنة التي وضع من أجلها .

**المادة ٥ :** تباشر ، لأعداد جدول الترقية ، دراسة مدققة للقيمة المهنية للموظفين المعنيين مع الاخذ بعين الاعتبار بصفة رئيسية للنقط المخصصة لهؤلاء وذلك تطبيقاً للمادة الاولى المشار اليها أعلاه وللمقترحات المعللة والموضوعة من رؤساء المصالح ويجوز للجنة المتساوية الاعضاء ان تطلب الاستماع الى المعنيين . أما الموظفون الذين لهم نفس رتبة الاستحقاق فيرجح منهم لدى فترة الترقية من له اكبر اقدمية في السلك .

**المادة ٦ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٥٠ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بنظام بعض الاوضاع الخاصة بالموظفين

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
- بناء على تقرير وزير الداخلية ،

- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما الاحكام المنصوص عليها في الفصلين ٢ و ٣ من الباب الخامس ،  
- وبعد استطلاع رأي مجلس الوزراء ،

وان لم يقدم المعنى طلب العودة الى وظيفته ، أو عند الاقتضاء ، طلب التجديد في المهل المحددة أعلاه يوجه اليه انذار بالالتحاق بوظيفته عند انقضاء المدة الجارية .  
وفي حالة رفضه بقرار عزله لتركه الوظيفة وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة ٦٧ من الامر رقم ٦٦-١٣٣ المشار اليه أعلاه .

**المادة ١٦ :** تحدد في القوانين الاساسية الخاصة بكل سلك النسبة القسوى من الموظفين الذين يمكن أن تطبق عليهم الاحالة على الاستيداع لاعتبارات شخصية .

**المادة ١٧ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .  
وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

### هواري بومدين

**مرسوم رقم ٦٦ - ١٥١ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبها الاحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين**

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،  
- بناء على تقرير وزير الداخلية ،

- وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما مادته الثانية ،  
- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،  
يرسم ما يلي :

### الباب الاول

#### احكام عامة

**المادة الاولى :** يعتبر موظفين متمرنين الاشخاص الذين عينوا في وظيفة دائمة ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين ٢٦ و ٢٧ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه أعلاه .

كما يعتبر موظفين متمرنين طلاب مدارس التكوين الاختصاصي الذين يحضرون فقط للوظائف الدائمة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليها في المادة الاولى من الامر المشار اليه أعلاه .

ان الموظفين المتمرنين المشار اليهم في الفقرة السابقة يتقاضون مرتبهم الموافق لدرجة التمرين المطابق للوظيفة المخصصة لهم ويبقون لزوما في خدمة الادارة طيلة مدة مساوية لثلاث سنوات عن كل سنة من التكوين على أن لا تقل تلك المدة عن سنتين أو تفوق العشر سنوات .

ان الموظفين المتمرنين الذين يكونون موظفين مرسمين حين تعيينهم بصفة متمرنين ، ينفصلون عن سلكهم الاصلى ، ويحتفظون بهذه الصفة بالمرتب المطابق للرقم الاستدالي الذي يحوزونه في سلكهم الاصلى .

السلك الملحق به بعد موافقة الوزيرين المكلفين بالوظيفة العمومية والمالية . وعندما يتم الالتحاق بمؤسسات أو هيئات عمومية أو في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ٣ و ٤ من المادة ٤٣ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه أعلاه فيمكنه الاستفادة من الزيادة في الحدود نفسها .

ولا تطبق أحكام الفقرة السابقة على الموظفين الملحقين باحدى الوظائف العليا المنصوص عليها في المادة ٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المشار اليه أعلاه .

**المادة ٩ :** لا يمكن مبدئيا الحاق موظف الا بوظيفة معادلة للوظيفة التي يشغلها في ادارته الاصلية .  
ويستمر الموظف الملحق تلقائيا في قبض أجرته المطابقة لرتبته ودرجته في ادارته الاصلية اذا كانت الوظيفة الجديدة تشتمل على اجرة اقل .

**المادة ١٠ :** يتحمل الموظف الملحق الاقتطاع الخاص بالتقاعد من مرتب العمل المطابق لرتبته ودرجته في ادارته الاصلية .

**المادة ١١ :** اذا الحق الموظف بوظيفة لا يترتب عليها المعاش المتعلق بالنظام العام لتقاعد الموظفين فيجرب حساب الاقتطاعات المترتبة على أرباب العمل وعلى الموظفين من المرتب المطابق للوظيفة القديمة .

**المادة ١٢ :** تحدد في القوانين الاساسية الخاصة والمتعلقة بكل سلك النسبة القسوى للموظفين الذين يطبق عليهم الالتحاق ، ولا تدخل في عمود الحساب الخاص بحساب هذه النسبة الالتحاق المتعلقة بممارسة مهام العضوية في الحكومة أو المجلس الوطني أو المنظمات التي تدير الحزب والنقابة .

### الباب الثاني

#### احالة الموظفين على الاستيداع

**المادة ١٣ :** يصدر أمر الاحالة على الاستيداع من السلطة التي لها حق التعيين .

لا تقرر الاحالة على الاستيداع بناء على الاعتبارات الشخصية الا بعد أخذ رأى اللجنة المتساوية الاعضاء .

**المادة ١٤ :** يسوغ في كل حين للسلطة التي لها حق التعيين وعلى الاقل مرة في العام اجراء التحقيقات الضرورية قصد التأكد من أن نشاط الموظف منطبق حقيقة على الدواعي التي ادت به الى هذا الوضع .

وفي الحالة التي يثبت فيها أن الموظف يمارس نشاطا يختلف عن الداعي الذي علله لاحالته على الاستيداع فيجرب انذاره بلزوم الالتحاق فورا بادارته وفي حالة الرفض يتعرض للعزل بسبب ترك وظيفته وذلك حسب الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٧ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه أعلاه .

**المادة ١٥ :** يجب على الموظف المحال على الاستيداع ، بطلب منه ، أن يلتمس العودة الى وظيفته أو تجديدها المدة الجارية قبل شهرين على الاقل من انقضائها .

ج - النقل التلقائي ،

د - الاستبعاد الموقت لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهرين ،  
هـ - التسريح .

يترتب على الاستبعاد الموقت الحرمان من كل أجره ما عدا المنح العائلية .

ولا يتم التسريح الا بعد أخذ رأى اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة التى تتعقد كهيئة تأديبية .

## الفصل الثانى

### العطل والضمان الاجتماعى

**المادة ١٠ :** يستفيد الموظفون المتمرنون فيما يخص العطلة من احكام الفقرات ٢ و ٤ و ٥ هـ ، و ) من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ فى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه . كما يستفيد الموظفون المتمرنون الذين كانت لهم صفة الموظف المرسم ، من احكام الفقرة ٣ من المادة ٣٩ ، اما الذين لم يكونوا حائزين على هذه الصفة فلا يستفيدون منها الا عندما يكون مرضهم الذى يتطلب عطلة طويلة الامد قد اعتراهم خلال ممارسة مهامهم .

وفى حالة التسريح الحاصل لسبب غير تأديبي يحق لهم الاستفادة من عطلة يتمتعون بها قبل تاريخ التسريح بما يساوى يومين عن كل شهر أو جزء الشهر الذى يتجاوز الخمسة عشر يوما من الخدمة الفعلية .

**المادة ١١ :** يستفيد الموظفون المتمرنون من نظام الضمان الاجتماعى الخاص بالموظفين الرسميين ، ما عدا من يكون منهم فى عطلة غير مدفوعة الاجرة ومع مراعاة احكام هذا المرسوم والشروط الخصوصية المتعلقة بالمنح النقدية لنظام الضمان الاجتماعى الخاص بالموظفين فيما يخص تعويض الوفاة وتأمين العجز .

**المادة ١٢ :** يسوغ للموظفين المتمرنين الحصول على عطلة ضمن الشروط المنصوص عليها فى المادتين ١٣ و ١٤ اذناه بعد انقضاء ستة أشهر على خدمتهم الفعلية .

**المادة ١٣ :** يسوغ للموظفات المتمرنات باستثناء من نص عليهن فى الفقرة ٢ من المادة ١ اعلاه الحصول على عطلة بدون أجره لتربية طفل دون الخمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجات متوالية ضمن الشروط المذكورة فى المقطع ١ من المادة ١٤ اذناه .

**المادة ١٤ :** يجوز احواله الموظف المتمرن على عطلة بدون أجره لمدة أقصاها سنة واحدة اذا كان لا يتمتع بصفة الموظف المرسم فى سلك آخر وكان فى الحالة التى لا يستطيع فيها العودة لوظيفته المنصوص عليها فى المقطع ٢ من الفقرة ١ من المادة ٣٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ فى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه وكذا الفقرة ٢ من المادة ١٠ اعلاه .

يصدر قرار الاحالة على العطلة بدون أجره وقرار تجديده بعد أخذ رأى اللجنة الطبية ضمن الشروط المنصوص عليها فى المادتين ٧ أو ٩ حسب الحالة الواردة فى المرسوم رقم ٦٦-١٣٥ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة

**المادة ٢ :** يخضع الموظفون المتمرنون للالتزامات المفروضة على الموظفين الرسميين بمقتضى المواد ١٤ و ١٥ و ١٦ و ١٧ و ١٩ و ٢٠ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ فى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمشار اليه اعلاه .

**المادة ٣ :** لا يسوغ للموظفين المتمرنين بصفتهم هذه التمتع بالاوزاع الخاصة باللاحاق أو الاحالة على الاستيداع . بيد أنهم يستفيدون فى الحدود التى تسمح بها حالتهم الخاصة من الضمانات المنصوص عليها فى الامر المشار اليه اعلاه .

**المادة ٤ :** لا ينتخب الموظفون المتمرنون المشار اليهم فى المقطع الاول من المادة الاولى اعلاه وانما يشتركون فى انتخاب ممثلى السلك الذى يجرى تأهيلهم للترسوم فيه .

ان الموظفين المتمرنين الذين كانت لهم صفة الموظف المرسم يشاركون فى الانتخابات دون أن ينتخبوا فى أسلاكهم الاصلية .

**المادة ٥ :** ان المسائل المتعلقة بوضعية موظف متجهن ترفع أمام اللجنة المتساوية الاعضاء للسلك الذى قد ينتمى اليه .

**المادة ٦ :** يجوز تسريح الموظفين المتمرنين المشار اليهم فى المقطع الاول من المادة الاولى اعلاه فى الاشهر الستة الاولى التى تلى تعيينهم وذلك لعدم كفاءتهم المهنية .

يجوز كذلك استبعاد الموظفين المتمرنين المشار اليهم فى المقطع ٢ من المادة ١ اعلاه سواء خلال دراستهم أو فى نهايتها اذا كانت نتائج نقطهم الدراسية أو امتحاناتهم غير كافية .

**المادة ٧ :** ان الموظفين المتمرنين المشار اليهم فى المقطع ١ من المادة ١ اعلاه الذين جرى تسريحهم لعدم كفاءتهم المهنية والذين نص عليهم فى المقطع ٢ من المادة المذكورة وجرى استبعادهم فى نهاية الدراسة ، يمكن ترتيبهم بصفة متمرنين فى رتبة أدنى مباشرة من الرتبة المخصصة وذلك بطريق تحويلهم فى سلكهم الاصلى اذا أبدوا الرغبة فى ذلك وفى هاتين الحالتين يجب عليهم البقاء فى خدمة الادارة خلال مدة تساوى نصف المدة المحددة فى المادة ١ اعلاه .

ان الموظفين المتمرنين المشار اليهم فى المقطع ٢ من المادة ١ الذين ليست لهم صفة الموظف المرسم فى سلك آخر والذين لا يمكن ترتيبهم بهذه الوجهة فى رتبة أدنى على اثر استبعادهم خلال الدراسة وكذلك الذين كانوا فيما قبل مرسمين وجرى ارجاعهم الى سلكهم الاصلى ثم تركوا الادارة قبل المدة المحددة فى المقطع السابق، يلزمون برد تمام مرتبهم الذى قد تفاضوه خلال مدة دراستهم مزادة عليه مصروفات الدراسة وفقفا للكيفيات المحددة بالقرار المشترك الذى يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية .

**المادة ٨ :** لا يترتب على تسريح الموظف المتمرن بهذه الصفة، أى تعويض أو اعلام مسبق .

**المادة ٩ :** ان العقوبات التأديبية التى قد يمكن تطبيقها على الموظفين المتمرنين هى :

- أ - الانذار ،
- ب - التوبيخ ،

١٩٦٦ والمتعلق بالعتل .

**المادة ١٥ :** ان مجموع العطل المدفوعة أو غير المدفوعة الاجرة من أى نوع كانت الممنوحة للمتمرنين علاوة على العطلة السنوية لا يجوز حسابها كمدة منقضية في التمرين .

ان المدد التى يقضيها التمرن في عطلة مدفوعة الاجرة تدخل في حساب الخدمات القابلة للتطبيق فيما يخص الترقية والقبلة للتثبيت برسم نظام معاشات الموظفين . بيد أن هذه الاحكام لا تطبق على الموظفين التمرنين المشار اليهم في المقطع ٢ من المادة ١ اعلاه اذا لم تكن لهم صفة الموظف ولم يكونوا موضوع أبعاد .

**المادة ١٦ :** عند انقضاء العطل الممنوحة بدون أجسرة والمنصوص عليها في المواد ١٢ و ١٣ و ١٤ اعلاه يجرى الحاق المعنيين بوظائفهم أو تسريحهم تبعا للوضع الذى يكونون عليه وذلك ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين ٥ أو ٩ من هذا المرسوم .

**المادة ١٧ :** اذا حصل الانقطاع عن التمرين طبقا للاحكام الخاصة بالعتل خلال مدة تجاوز سنة واحدة ، جاز دعوة المعنى بعد التحاقه لاكمال مدة التمرين بتمامها من جديد .

وإذا كان قد أذن له باكمال مدة التمرين دون المدة العادية وخارجا عن الحالة المنصوص عليها في المقطع ١ فلا يمكن أن تدخل مدة التمديد في حساب الترقية المقبلة للمعنى بالامر .

**المادة ١٨ :** لا يعتبر الموظفون التمرنون بصفتهم هذه منتسبين للنظام العام المتعلق بتقاعد الموظفين .

**المادة ١٩ :** ان طلاب مدارس التكوين المشار اليهم في المقطع ٢ من المادة ١ اعلاه يمكنهم فيما يتعلق بالمسائل المشار اليها في المواد ١٥ و ١٦ من هذا المرسوم ضبط وضعهم طبقا للكيفيات الخصوصية التى يجرى تحديدها في النظام الداخلى لهذه المدارس بموجب القرار المشترك الذى يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعنى .

**المادة ٢٠ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

مرسوم رقم ٦٦ - ١٥٢ مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالاجراء التاديبية

ان رئيس الحكومة ، رئيس مجلس الوزراء ،

— بناء على تقرير وزير الداخلية ،

— وبمقتضى الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولا سيما المادة ٥٤ منه ،

— وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء ،

يرسم ما يلى :

**المادة الاولى :** عندما يزتكب الموظف خطأ مهنيا يجوز للسلطة التى لها حق التعيين احواله على مجلس التاديب المختص .

**المادة ٢ :** ينظر مجلس التاديب في الامر بناء على تقرير معل يصدر عن السلطة التى لها حق التاديب . ويجب على هذه الاخيرة أن تبين بجلاء المخالفات واذا لزم الامر الظروف التى ارتكبت فيها .

**المادة ٣ :** يسوغ لمجلس التاديب أن يأمر باجراء التحقيق اذا لم يكتف بالايضاحات الواردة على الافعال المعزوة للمعنى أو الظروف التى ارتكبت فيها هذه الافعال .

**المادة ٤ :** يبدى مجلس التاديب رأيا معللا في العقوبة التى يراها مثبتة للافعال المنسوبة للمعنى ويحيل هذا الرأى للسلطة التى لها الحق في التاديب .

**المادة ٥ :** يجب على مجلس التاديب اصدار رأيه في غضون مهلة شهر واحد ابتداء من يوم تبليغه واذا شرع في تحقيق ما فانه يجوز للسلطة التى لها حق التاديب مد المهلة الى ثلاثة أشهر وذلك بناء على اقتراح مجلس التاديب .

**المادة ٦ :** ان الطعون الخاصة بالنزاعات لا تعوق التنفيذ الفورى للعقوبة الصادرة من السلطة التى لها حق التاديب .

**المادة ٧ :** يسوغ للموظف المحكوم عليه بعقوبة تأديبية وغير المبعد عن الاطارات أن يطلب من السلطة التى لها حق التاديب شطب اشارة العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه وذلك بعد ثلاث سنوات اذا كان الامر متعلقا بانذار أو توبيخ وبعد ست سنوات اذا كان الامر متعلقا بعقوبة أخرى ..

وإذا كان سلوك الموظف بوجه عام مرضيا تماما بعد العقوبة التى تعرض لها فيقتضى اجابة طلبه .

ولا يسوغ للسلطة التى لها حق التاديب البت في الطلب الا بعد أخذ رأى مجلس التاديب .

ويجرى من ثمة احداث ملف جديد للموظف بحسب وضعه الجديد تحت رقابة مجلس التاديب .

**المادة ٨ :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

هواري بومدين

قرار وزارى مشترك مؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن تحديد الارقام الاستدلالية المتعلقة بسلالم المرتبات المنشأة بموجب المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦

ان وزير الداخلية ، ووزير المالية والتخطيط ،

— بمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٥ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ المحددة بموجبه الاحكام المطبقة على الموظفين التمرنين ولا سيما المادة الاولى منه ،

تعليمات رقم ١ تتعلق ببدء سريان مفعول الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية

من السيد وزير الداخلية  
الى  
السادة الوزراء  
والسادة الكتاب العامين

ان المادة ٧٩ من الامر رقم ٦٦ - ١٣٣ المؤرخ في ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد تاريخ سريان مفعول القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية بأول يناير سنة ١٩٦٧ .

ويطرح السؤال منذ الآن لمعرفة ما اذا كان هذا التحديد يستلزم وقف المدد المنصوص عليها في المادتين ٧٠ و ٧١ من الامر المشار اليه اعلاه .

ولهذا فاتشرف باعلامكم بان هذا التدبير الذي دفعت الى اتخاذه اسباب تتعلق بالميزانية فقط لا ينبغي ان يكون عائقا لمتابعة العمل الذي من شأنه ان يحدد فحوى الاصلاح الاجمالي الذي بداه هذا القانون العام ، وان يجعله قابلا للتطبيق في أحسن الظروف الممكنة على كل مجموعة من الموظفين المعنيين الذين يساهمون في تسيير مصلحة عمومية .

وعليه فالرجو منكم اعتبارا للنطاق العام الذي حدده هذا القانون العام ، والتحديدات التي ستصدر في شأنها تعليمات جديدة ان تفضلوا بالقيام بدراسة القوانين الاساسية الخاصة بهيئات الموظفين التابعين لنفوذكم او الموضوعين تحت وصايتكم ، وان تحيطوني علما بذلك ضمن المدة المحددة في المادتين ٧٠ و ٧١ والتي تبديء من تاريخ ١١ يونيو سنة ١٩٦٦ .

والرجو منكم كذلك موافاتي ، ضمن هذه الشروط وبمجموع الشكل ، بمشاريع القوانين الاساسية الخاصة بمجموع الموظفين في المصالح الخارجية والجماعات المحلية ومجموع موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري وذلك في مدة اقصاها ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٦ .

وألفت انتباهكم أيضا الى الطابع الالزامي لهذه المدة التي قد يؤدي عدم مراعاتها الى ايقاف التوظيف طبقا لاحكام المادة ٧٢ من الامر المشار اليه اعلاه .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

وزير الداخلية  
أحمد مدغري

- وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن انشاء السلم الخاصة بالمرتببات لاسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم ولا سيما المادة الاولى منه ،  
يقران ما يلي :

**المادة الاولى :** تحدد الارقام الاستدلالية الخاصة بالمرتببات المتعلقة بدرجات السلم المنشأة بموجب المرسوم رقم ٦٦ - ١٣٧ المؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ كما يلي :

السلم الاول		السلم الثاني	
الدرجة الاولى	١٠٠	الدرجة الاولى	١١٠
الدرجة الثانية	١٠٥	الدرجة الثانية	١٢٠
الدرجة الثالثة	١١٠	الدرجة الثالثة	١٢٥
الدرجة الرابعة	١١٥	الدرجة الرابعة	١٣٠
الدرجة الخامسة	١٢٠	الدرجة الخامسة	١٣٥
الدرجة السادسة	١٢٥	الدرجة السادسة	١٤٠
الدرجة السابعة	١٣٠	الدرجة السابعة	١٤٥
الدرجة الثامنة	١٣٥	الدرجة الثامنة	١٦٠

السالم							درجة التمرين
٣	٤	٥	٦	٧	٨		
١١٥	١٢٥	١٣٠	١٣٠	١٣٥	١٣٥	١	
١٢٥	١٣٥	١٤٠	١٤٠	١٤٥	١٥٠	٢	
١٤٥	١٥٥	١٦٠	١٦٠	١٦٥	١٧٠	٣	
١٥٠	١٦٠	١٧٠	١٧٠	١٧٥	١٨٠	٤	
١٥٥	١٦٥	١٨٠	١٨٠	١٨٥	١٩٠	٥	
١٦٠	١٧٠	١٩٠	١٩٠	١٩٥	٢٠٠	٦	
١٦٥	١٧٥	٢٠٠	٢٠٠	٢٠٥	٢١٠	٧	
١٧٠	١٨٠	٢١٠	٢١٠	٢١٥	٢٢٠	٨	
١٧٥	١٨٥	٢٢٠	٢٢٠	٢٢٥	٢٣٠	٩	
١٨٠	١٩٠	٢٣٥	٢٣٥	٢٤٠	٢٤٥	١٠	

السالم							درجة التمرين
٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤		
١٥٠	١٥٠	١٦٥	١٦٥	١٧٥	١٧٥	١	
١٧٥	١٧٥	١٩٥	١٩٥	٢٠٥	٢٠٥	٢	
٢٠٥	٢٠٥	٢٢٥	٢٢٥	٢٣٥	٢٣٥	٣	
٢٢٥	٢٢٥	٢٤٥	٢٤٥	٢٥٥	٢٥٥	٤	
٢٤٥	٢٤٥	٢٦٥	٢٦٥	٢٧٥	٢٧٥	٥	
٢٦٥	٢٦٥	٢٨٥	٢٨٥	٢٩٥	٢٩٥	٦	
٢٨٥	٢٨٥	٣٠٥	٣٠٥	٣١٥	٣١٥	٧	
٣٠٥	٣٠٥	٣٢٥	٣٢٥	٣٣٥	٣٣٥	٨	
٣٢٥	٣٢٥	٣٤٥	٣٤٥	٣٥٥	٣٥٥	٩	
٣٤٥	٣٤٥	٣٦٥	٣٦٥	٣٧٥	٣٧٥	١٠	

**المادة ٢ :** ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

وزير الداخلية  
أحمد مدغري

وزير المالية والتخطيط  
أحمد قائد