

مدرسة السلامة للتعلم والتكوين المهني
تخصص : تقني سامي في تسيير الموارد البشرية

ملخص السداسي الثاني

مقياس

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

أولاً: عقد العمل

- يمكن المؤسسات والإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجات بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقاً للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم.
- يوظف الأعوان المنصوص عليهم بموجب عقد مكتوب. يجب أن يوضح العقد على الخصوص ما يأتي:
 - تسمية منصب الشغل.
 - طبيعة ومدة عقد العمل.
 - تاريخ بداية السريان.
 - الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي).
 - الفترة التجريبية عند الاقتضاء.
 - تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب.
 - مكان التعيين.
 - ويوضح العقد زيادة على ذلك الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.
- يعتبر عقداً محدد المدة كل عقد مخصص:
 - لشغل منصب شغل مؤقت.
 - لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.
 - في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظف.
 - للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.
- يعتبر عقداً غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم ، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة .
- يؤدي الأعوان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية، غير أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها أن تلجأ إلى توظيف أعوان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم.
- لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما تكن طبيعته..
- تُشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية بعقد محدد أو غير محدد المدة..
- لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

- يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير المركزية أو اللامركزية والمؤسسات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يأتي:
 - العمال المهنيون.
 - أعوان الخدمة.
 - سائقوا السيارات ورؤساء الحظائر.
 - أعوان الوقاية والحراس.

ثانياً: شروط توظيف الأعوان المتعاقدين وكيفياته

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.
- أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب.
- أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية.
- أن يتمتع بحقوقه المدنية وأن يكون على خلق حسن.
- ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتناقى وممارسة منصب الشغل المطلوب.
- يجب على كل مرشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفاً إدارياً قبل توظيفه .
- يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:
- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.
- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.
- يخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان، غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتباراً لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.

ثالثاً: الفترة التجريبية للأعوان المتعاقدين.

- يخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها :
- ستة (6) أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدة.
 - شهران (2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها.
 - شهر (1) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بستة (6) أشهر وسنة (1) واحدة.
 - يخضع العون المتعاقد خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون .

- يثبتّ العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية، وفي حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

رابعاً: الراتب

يشتمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.
- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1.40 % من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0.70 % عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60 % من الراتب الأساسي.
- وعند الاقتضاء كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم.

يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما من:

- تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة دراسة نشاطهم.
- المنح ذات الطابع العائلي .

يحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي، وإذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل.

شروط توظيف أعوان الخدمة:

- يوظف أعوان الخدمة من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.
- يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب..
- يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي أو شهادة الكفاءة

المهنية ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل في نفس التخصص.

شروط توظيف الوقاية والحراس:

- يُوظف في منصب شغل الحارس المرشحون الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب دراسته.
- يوظف أعوان الوقاية من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنة واحدة على الأقل في منصب شغل عون الوقاية .

يوظف أعوان الوقاية من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنتان (2) على الأقل في منصب شغل عون الوقاية.

خامسا: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين

- يشكل كل تخلّ عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية وكل مساس بالانضباط أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.
- تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يأتي:
 - الإنذار الكتابي.
 - التوبيخ.
 - التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.
 - فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.
- تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها .
- تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها أعلاه .
- ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر.

- يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري ..
- لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم إلا بعد مئول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء.
- لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي..
- كما يجوز له أن يستعمل مدافع يختاره بنفسه.
- تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- يوقف العون المتعاقد فوراً عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً. ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.
- إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر مقبول تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض بعد إعداره مرتين .