الجمهوريـة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتوريحي فارس المدية

كلية الحقــوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة و مؤسسات

بعنوان :

الطبيعة القانونية لعقود ما قبل التشغيل

من إعداد الطلبة:

- إبراهيم بومهدي
- صيد عبد الرحيم

تحت إشراف الأستـــاذ :

الصادق معقافي

أعضاء اللجنة المناقشة :

اسم ولقب الأستاذ	الجامعة الأصلية	الصفة
هشام فخار	جامعة المدية	رئيسا
الصادق معقافي	جامعة المدية	مقررا
لزار سميرة	جامعة المدية	مناقشا

السنة الجامعية : 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

كلمـــة شكـــر

" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ " سورة النمل الآية 19

الحمد لله والشكر لله سبحانه وتعالى على نعمه ، التي لا تعد ولا تحصى، فلك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك العظيم وسلطانك، فلله الحمد من قبل ومن بعد على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف " الدكتور صادق معقافي " الذي أفادنا بالتوجيهات العلمية القيمة بخصوص خطوات البحث والنصائح الهادفة والخادمة في موضوع المذكرة .

كما نتقدم بالشكر لكل من علمنا حرفا ، فكرة أو مبدأ ، إلى كل الأساتذة الكرام في كلية الحقوق والعلوم السياسية .

وإلى كل من كانت له يد في إنجاز هذا العمل وإخراجه إلى النور سواء من قريب أو بعيد ، إلى هؤلاء جميعا ..

نتقدم إليهم بالشكر الجزيل وجميل العرفان ، والله المستعان.

إهداء

جميل أن يصل الإنسان إلى بر النجاح ولكن الأجمل أن يتذكر من كان سببا ودعما في ذلك .

بعد الله سبحانه وتعالى

أهدي ثمرة عملي المتواضع إلى الشموع المضيئة التي لطالما أشرقت لتنير دربي إلى من يجري دمه في عروقي وإلى من غمراني بعطائهما وسهرا للدعاء لي إليكما " أبي وأمي "

إلى عزتي وفخري وسندي " إخوتي " و " زوجتي " و " ابنتاي العزيزتان ريما ولينا "

وإلى كل من علمني حرفا أنتفع به ومدّ لي يد العون

إلى من ضاقت السطور عن ذكرهم فوسعهم قلبي أهدي هذا الجهد المتواضع إلى كل من حملته ذاكرتي ولم تحمله مذكرتي .

إبراهيم بومهدي

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله تتحقق الأمنيات ، يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات

إلى من أدى الأمانة وبلغ الرسالة ونصح الأمة إلى نبي العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من لولاهم لما تمكنت من الوصول إلى هذا اليوم

إلى أعظم رجل في الكون ، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى قدوتي في الحياة " أبي "

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وغمرتني بحنانها وعطفها إلى أعز ما أملك في الوجود

" أمي الجبيبة "

إلى جدتي الغالية " عائشة " أطال الله في عمرها

إلى من شاركوني حضن الأم والأب " إخوتي "

إلى جميع أهلي وأصدقائي

عبد الرحيم صيد

مقدمـــــــــة

مقدمـــــــة

الجزائر على غرار باقي دول العالم شهدت اختلالات في سوق العمل، وخاصة خلال العقد الأخير من القرن العشرون والذي تمثل في فجوة واسعة بين العرض والطلب على العمل، وهذا بسبب الأزمات الاقتصادية العنيفة التي عرفتها الجزائر بدءا من بانفجار أزمة الديون في مطلع الثمانينات، ثم بعدها الأزمة النفطية في منتصف الثمانينات وما تلى ذلك من دخول الجزائر في اتفاقيات مع المؤسسات المالية الدولية، وبذلك عرف سوق العمل في الجزائر تحولا كبيرا في أعقاب الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدتها الدولة وما أنجر عنها من تعديل هيكلي للاقتصاد وخوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومة، حيث كان لهذه الإصلاحات أثرا كبيرا على سوق العمل من حيث تسريح العمال، وإحالة البعض على التقاعد المسبق وتراجع فرص الشغل الدائمة.

في ظل هذه التحولات التي شهدها الاقتصاد الجزائري كان على الحكومة الجزائرية التدخل في هذا السوق من خلال رسم وتنفيذ سياسة عامة للتشغيل في إطار سياسة تنموية للاقتصاد، بهدف ترقية التشغيل والحد من البطالة، واتخذت العديد من التجارب قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي، حيث خضعت عملية التشغيل لعدة سياسات كان نتاجها الفشل، في ظل تزايد سكاني كبير وبطالة مرتفعة وتسريح للعمال، ما أدى إلى اختلال كبير في سوق العمل عجزت الدولة عن التحكم والسيطرة عليه، لذا أصبح التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة وعبء كذلك على الفرد الذي أنهكته البطالة والظروف المعيشية الصعبة، واقتصاد منهك لا يقدر على توفير الحاجات الأساسية للمواطن.

كما لا يخفى على أحد فإن كل الشرائح الاجتماعية عانت من ظاهرة البطالة ولا تزال تعاني منها، خاصة إذا علمنا أن فئة الشباب خريجي الجامعات والمعاهد أصبحت مهددة بانعدام مناصب الشغل ولو بصفة مؤقتة خاصة في السنوات الأخيرة أين أصبحت الجامعات والمعاهد تخرج الآلاف من حاملي الشهادات، وقليلا منهم من يسعفهم الحظ في الحصول على منصب عمل دائم، الأمر الذي جعلهم يلجؤون للعمل بعقود مؤقتة في إطار عقود ما قبل التشغيل.

حيث قامت الجزائر بتبني مجموعة من السياسات ، فأصبح القطاع العام مصدر مهم في خلق مواطن العمل والمحرك لعملية التشغيل ومن بين هذه السياسات نجد عقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج لعقود ما قبل التشغيل و منحة البطالة التي أعدتهم الدولة كإجراء للتخفيف من نسب البطالة المتزايدة في أوساط

الشباب عامة و لدى فئة خريجي الجامعات و معاهد التكوين خاصة ، إذ تساعد هذه البرامج على تقديم فرصة للشباب طالبي العمل لأول مرة دخول عالم ماقبل الشغل، كما أن هذه البرامج تهدف إلى التقليل من حجم بطالة حاملي الشهادات، ولتجسيد هذه البرامج خصص لها عدة أجهزة محلية ووطنية التي توضح الإطار التنظيمي من خلال تحديد حقوق و التزامات كافة الأطراف مع مراعاة مصلحة المستخدم، ومصلحة الجهة المستخدمة وتختلف صور التشغيل بحسب اختلاف العلاقة التي تربط المستخدم بالجهة المستخدمة و القوانين و التنظيمات التي تخضع لها هذه العلاقة ، ومن بين صيغ التشغيل نجد عقود ما قبل التشغيل و يعود الأساس القانوني لعقود ما قبل التشغيل إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني و المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات و المرسوم التنفيذي رقم 19-336 الذي يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات و المرسوم التنفيذي رقم 23-10 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذا التزامات المستفيدين منها.

أهداف الدراسة

لذلك تقتضي دراسة النظام القانوني لعقود ما قبل التشغيل بيان الخصائص التي تتميز بها هذه العقود، الصيغة والتحديات القانونية والمالية التي تواجهها، لأن النصوص القانونية التي تنظمها متغيرة، دائمة التعديل كما أنها تمس فئات عدة من الشباب وذلك سعيا من المشرع لتكييف النصوص القانونية وفقا لطبيعة هذه العقود و أهميتها بالنسبة للشباب و كذا للسياسة المتبعة في إطار القضاء على البطالة .

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في كونها تعالج قضية في غاية من الأهمية تتعلق بمشكلة البطالةالتي تمثل أحد الانشغالات الأساسية لدى معظم الدول على اختلاف مستويات تقدمها بما فيهاالجزائر، قصد التخفيف من حدتها وبالتالي الحد من آثارها الاقتصادية والاجتماعية على الفردوالمجتمع. إضافة إلى ذلك، فإن هذا البحث يكشف عن برنامج عقود ما قبل التشغيل وهوواحد من البرامج المخصصة لفئة الجامعيين والذي يهدف إلى مكافحة البطالة ومحاولة تقليص نسبها في أوساط هذه الفئة من المجتمع، كما أن هذا البرنامج يدخل ضمن البرامج المؤقتة والمنشأة في إطار سياسة التشغيل الوطنية الموجهة لخريجي الجامعة.

أسباب اختيار الموضوع

لقد اخترنا هذا الموضوع "الطبيعة القانونية لعقود ما قبل التشغيل" باعتباره موضوع يمس فئة حسّاسة في المجتمع و هي فئة الشباب حاملي الشهاداتوفي إطار إدماج وتحويل العقود في الوظائف العامة لفائدة الفئات المعنية والمؤهلة، أولت الدولة اهتماما خاصا يكتسي طابعا استعجاليا بهدف إتمام العملية، لامتصاص البطالة ، فتبنى المشرع سياسة تشغيل أكثر ديناميكية و تنوع، تقتضي مناصب شغل للشباب العاطل عن العمل في ظروف سجلت منها أعلى مستويات البطالة.

الإشكالية

لبيان أهمية و مفهوم و أنواع هذه العقود ، ذلك أن دراسة الطبيعة القانونية لعقود ما قبل التشغيل تقتضي تمييزها عن غيرها من العقود المشابهة لها، و كذا تقسيماتها في ظل البرامج المعدة لها و بيان الأليات القانونية و التنظيمية المستحدثة لها، من هذا المنطلق نطرح الإشكالية الآتية:

- ما مدى نجاعة اليات صيغة عقود ما قبل التشغيل في الحد من بطالة حاملي الشهادات ؟

تتفرع هذه الإشكالية إلى أسئلة فرعية:

- ما هي المحددات القانونية المنظمة لصيغة عقود ما قبل التشغيل ؟

- ماهي طبيعة البرامج البديلة لصيغة عقود ما قبل التشغيل؟

المنهج

و للإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي باعتبار طبيعة الموضوع تتطلب القيام بعرض قانوني للمواد والأحكام المتعلقة بموضوع الدراسة كونه المنهج المناسب في هذا النوع من الدراسة، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي كونه منهج مناسب يسمح لنا بتحليل موضوعنا وتجزئته والتعمق فيه .

تقسيم الدراسة

قمنا بتقسيم موضوع هذه الدراسة إلى فصلين، تطرقنا في الفصل الأول لماهية عقود ما قبل التشغيل و تضمن هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول مفهوم عقود ما قبل التشغيل أما المبحث الثاني فذكرنا تقسيمات عقود ما قبل التشغيل.

أما الفصل الثاني فخصصناه للأطر القانونية و التنظيمية المستحدثة لعقود ما قبل التشغيل و تضمن هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتضمن آليات تجسيد إدماج المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل أما المبحث الثاني استحداث منحة البطالة.

الفصل الأول

يخضع مجال العمل في إطار دولة القانون إلى مبدأ المساواة الذي أقرته المواثيق والإعلانات العالمية والإقليمية وهو ما جسده الدستور الجزائري من خلال المادة 51، والمادة 55 التي كفلت لكل الجزائريين الحق في العمل.

وبناء عليه تم تنظيم مجال العمل بموجب نصوص قانونية مختلفة، حيث نظم مجال العمل من خلال القانون 90/ 11 المتعلق بعلاقات العمل، في حين نظم مجال الوظيفة العامة من خلال الأمر06- 03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أن هذا لم يكن كافيا للتصدي لظاهرة البطالة فتم تبني سياسة تشغيل تقتضي توفير مناصب شغل للشباب حاملي الشهادات ،وتطبيقا لهذه السياسة تم إصدار عقود ما قبل التشغيل في شكل مراسيم تنفيذية، والتي تجد مصدرها في العديد من النصوص القانونية والتشريعية والتنظيمية كالتالي:

- قوانين المالية لسنتي 1988- 1990، لا سيما المادتين 195 و174 على التوالي.

- المرسوم التنفيذي رقم 89- 33، المحدد لكيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302- 49 صندوق المساعدة لتشغيل الشباب المعدل والمتمم.

- المرسوم التنفيذي رقم 90- 143 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب.

ليتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98- 402 إصدار أول مرسوم تنفيذي موجه لتشغيل الشباب، بهدف دمج هؤلاء الشباب لدى هيئات مستخدمة بموجب عقود تشغيل من خلال عدة برامج وأجهزة سيتم في إطارها تحديد ماهية هذه العقود من خلال مباحث ومطالب هذا الفصل.

المبحث الأول: مفهوم عقود ما قبل التشغيل

للبحث في مفهوم عقود التشغيل وجب التطرق إلى تحديد تعريفها ثم تمييزها عن غيرها من العقود المشابهة.

المطلب الأول: تعريف عقود ما قبل التشغيل

من خلال دراسة المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود ما قبل التشغيل، نجد أنها لا تتضمن تعريفا صريحا لهذه الأخيرة، وإنما يمكننا استنباط هذا التعريف من خلال المواد التي تضمنت أهداف عقد ما قبل التشغيل، وأطرافه ومدته في كل مرسوم.

الفرع الأول: تعريف عقود ما قبل التشغيل

- يمكن تعريف عقود ما قبل التشغيلمن خلال المرسوم التنفيذي 126/08 وكذلك المرسوم التنفيذي 127/08 الذي صدر مباشرة بعده ، عرف هذان المرسومان تعديلات حتى تكون مواكبة لمتطلبات وتغيرات سوق العمل.

أولا: تعريف عقود ما قبل التشغيل في إطار المرسوم التنفيذي 126/08 المعدل والمتمم.

من خلال المواد 03،04،06، فإن عقود ما قبل التشغيل في مفهوم هذا المرسوم هي:"عقود نموذجية، محددة المدة تبرم بين المصالح المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، وتوجه إلى ثلاث فئات من الشباب، بهدف تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي

العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط، والتدابير الأخرى الرامية لترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج : تكوين، تشغيل، توظيف" [1].

تضمن هذا التعريف مصطلحات قانونية وجب شرحها هي:

عقد نموذجي: أي عقد مكتوب يأخذ شكلية معينة ويتضمن بيانات محددة قانونا تشكل بنود هذاالعقد، وتحدد نماذجه من خلال التنظيم.

[1] -أنظر المواد: 03، 04، 06، من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.

المصالح المكلفة بالتشغيل:[1] تجمع مصالح التشغيل في الولاية ضمن مديرية للتشغيل تتشكل من مصالح مهيكلة في مكاتب.

الهيئة المكونة: ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، ومختلف قطاعات النشاط، وإما الحرفيين المعلمين، والتي ينصب لديها المستفيدون من عقود تكوين [2].

المستفيد: يقصد به الشاب المستفيدمن عقد ما قبل التشغيل.

برامج التكوين والتشغيل والتوظيف: هي برامج تبنتها الدولة الجزائرية في إطار سياستها المتبعة لمواجهة البطالة لإصلاح عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل.

برنامج تكوين: "البرنامج الذي يتم من خلاله اقتراح وتنفيذ السياسة الوطنية للتكوين المهني [3]، من خلال جميع الأعمال والعمليات التكوينية التي تنجزها مختلف هياكل التكوين المهني".

حيث يستهدف تكوين الإطارات والأعوان وذلك بتشجيع التكوين في الوسط المهني من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين لاسيما في التخصصات والمؤهلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

برنامج تشغيل: بالإطلاع على مواد المرسوم التنفيذي رقم 90- 143[4] المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب يمكن القول أن برنامج تشغيل هو البرنامج الذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل وتكوين وإعدادها وتنفيذها ومساعدة الهيئة المعنية بتشجيع تشغيل الشباب وتطويره عبر ترقية النشاطات.

---

(1) - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 02- 50، المؤرخ في 21 يناير 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية وعملها، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 23 يناير 2002.

(2) - أنظر المادة 05 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

(3) - عبدة عبد العزيز، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة الحصول على شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002، ص71.

(4) - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90- 143 المؤرخ في 22 مايو 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ، يحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 مايو1990.

ثانيا: تعريف عقد ما قبل التشغيل في إطار المرسوم التنفيذي رقم 08-127:

من خلال المواد 03، 05، 12، 14 يمكن تعريف عقود ما قبل التشغيل "هي عقود نموذجية محددة المدة تبرم بالنسبة للمترشحين المقبولين بين الشباب المستفيد والهيئة المستقبلة، ومدير النشاط الاجتماعي للولاية، وممثل وكالة التنمية الاجتماعية، وفق عقد نموذجي، حيث يتم إدماج المستفيدين من هذه العقود في نشاطات توافق شهاداتهم وتأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط، بهدف تحقيق:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية.
- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش" [1].

وأيضا هذا التعريف تضمن مصطلحات تحتاج إلى شرح وهي:

الهيئة المستقبلة: ويقصد بها الهيئة، التي تستقبل الشباب المستفيدين من هاته العقود وتنصبهم لديها.

مصالح النشاط الاجتماعي للولاية: نجد المرسوم التنفيذي رقم 96- 471 المنظم لهذه المصالح يمكن أن تعرف بأنها:"مصالح تجمع ضمن مديرية النشاط الاجتماعي وتضم مصالح مهيكلة في شكل مكاتب" [2].

وكالة التنمية الاجتماعية: وتعرف باسمها المختصر باللغة الفرنسية "ADS":

(Agence de développement social)

---

[1] -أنظر المواد 03، 05، 12، 14 من المرسوم التنفيذي رقم08- 127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر عدد 23، الصادرة بتاريخ 4 مايو2008، ص4

[2] - أنظر المواد 02، 03، 04 من المرسوم التنفيذي رقم96- 471 الصادر في 25 ديسمبر 1996 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية، ج ر عدد 83، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10- 128، المؤرخ في 28/ 04/ 2010.

وبالرجوع إلى مواد المرسوم التنفيذي رقم 96- 232 المتضمن إنشاء الوكالة والمحدد لقانونها الأساسي يمكننا القول أنها "هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تسمى الوكالة"[1].

الإدماج: هو "توظيف بعض الأشخاص في أسلاك معينة دون اللجوء إلى أنماط التوظيف المعروفة، وهي آلية ينتهجها المشرع لحل بعض الوضعيات الخاصة للعاملين لا سيما العامل الذي يكون في وضعية التعاقد".

ورغم أن قوانين التوظيف منعت توظيف الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها قانونا وبإجراءات مخالفة لإجراءات التوظيف القانونية نجد أن هناك بعض الحالات الاستثنائية تمنح فيها، رخص لشغل مناصب شاغرة لأسباب مبررة وهذا ما تمثله عقود الإدماج.

المؤسسات والإدارات العمومية: والتي يختلف مفهومها من قانون إلى آخر حسب مجال التطبيق حيث نجد أن المادة 14 من القانون رقم 90- 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية عرفتها بأنها "المؤسسات والهيئات ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات"[2].

- في حين عرفتها المادة 02 من الأمر 06-03المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنها "المؤسسات العمومية والإدارات المركزية، في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لإحكام هذا القانون الأساسي"[3].

لكننا نشير إلى أن مفهوم المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المراسم التنفيذية المنضمة لعقود الإدماج، يتسع ليشمل بالإضافة إلى ما ورد في المادة الثانية من الأمر 06-03 السالف الذكر، المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

---

(1) - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 يونيو 1996، والمتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي المعدل والمتمم، ج ر عدد40، الصادرة بتاريخ 30 يونيو 1996.

(2) - المادة 14 من القانون رقم90- 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، المؤرخة في 09 الصادرة بتاريخ 07 فبراير1990. ص232.

(3) -انظر المادة 02 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2006.ص3.

من خلال ما ذكرنا يمكننا التوصل لتعريف لعقود ما قبل التشغيل، يجمع بين أهم العناصر المشتركة بين التعاريف السابقة ،فنعرفه من خلاله بأنه: عقود نموذجية محددة المدة تبرم بين الشاب المستفيد من العقد حسب مستواه التعليمي أو التكويني وبين الهيئة المستخدمة والمصالح المكلفة بتسيير وتنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد على مستوى الولاية، بهدف إدماج الشباب طالبي التشغيل في الحياة المهنية والاجتماعية.

الفرع الثاني: خصائص عقود ما قبل التشغيل:

تتميز بأربعة خصائص من حيث الشكل أي الكتابة، المدة والأطراف وذات طبيعة قانونية.

أولا : عقود ما قبل التشغيل من حيث الشكل:

تصاغ في شكل نموذجي محدد، يتضمن بيانات خاصة تحدد أطراف العقد، و التزاماتهم و حقوقهم والمعلومات الكاملة عن كل طرف، وتحدد هذه النماذج[1]بقرارات وزارية صادرة عن الوزارة المعنية بالجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.

وكون هذه العقود المكتوبة تبرم في شكل نموذج محدد، فإن أي عقد وإن كان مكتوب، لا يأخذ الشكل النموذجي المحدد في المراسيم المنظمة، فإنه يعد باطلا ولا يرتب آثاره كعقد إدماج، وبالضرورة فإن أي اتفاق بين الأطراف في شكل وعد بالعمل ،لا يحل محل العقد ولا يرتب آثاره في حالة تراجع أحد الأطراف عن هذا الوعد، إلى أن يترجم هذا الوعد ويصدر في شكل عقد إدماج كما تحدده المراسيم واللوائح المتعلقة بها.

ثانيا: عقود ما قبل التشغيل، عقود محددة المدة:

بالرجوع إلى نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 والتي حددت مدة عقد الإدماج، بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، و سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا المرسوم وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى حرفيين المعلمين[2].

وبالرجوع للمرسوم 11- 105 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08- 126 نجده قد عدل مدة عقد ما قبل التشغيل بقابلية التجديد كالتالي:

---

(1) -أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق. ص20.

(2) -أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126المعدل والمتمم ، مرجع سابق.ص21.

"تحدد مدة عقد ما قبل التشغيل بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص"[1]، أما المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 127 فقد حددت مدة عقد ما قبل التشغيل بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة [2].

والعقد محدد المدة يعرف بأنه: "العقد المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين بحيث يتفق منذ انعقاده على تحديد مدة انتهائه، فلا يتوقف انتهائه على إرادة أحد طرفيه وإنما ينتهي تلقائيا بحلول الأجل المتفق عليه" [3].

ثالثا: عقود ما قبل التشغيل متعددة الأطراف:

حيث يبرم هذا العقد على الأقل بين ثلاث أطراف حسب ما تضمنته المراسيم المنظمة لهذه العقود، فمن خلال المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم نجد أن أطراف العقد حسب المادة الرابعة، المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة، والمستفيد من عقد ما قبل التشغيل كطرف ثالث [4].

أما في إطار المرسوم التنفيذي رقم 08- 127 فقد حصرت المادة 12 أطراف العقد في مايلي:

الشاب المستفيد من عقد ما قبل التشغيل، والهيئة المستقبلة ومدير النشاط الاجتماعي للولاية،

وممثل وكالة التنمية الاجتماعية وهم أربع أطراف [5].

رابعا: عقود ما قبل التشغيل ذات طبيعة قانونية متميزة

بسبب تعدد أطراف عقد ما قبل التشغيل واختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل طرف تباين النظام القانوني الذي ينظمها من عقد لآخر، بين قواعد القانون الخاص إذا تعلق العقد بهيئة مستخدمة خاصة وبين قواعد القانون الإداري إذا تم التعاقد مع هيئة عمومية، هذا لأن المراسيم المنظمة لهذه العقود حين وضعت القواعد العامة لها من حيث أطراف العقد ومدته وآثاره قد أبقت على المرونة التي تقتضيها

(1) -أنظر المادة 06 معدلة بموجب المرسوم التنفيذي رقم11-105، مرجع سابق، ص25.

(2) -أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم08- 127، مرجع سابق، ص4.

(3) - همام محمد محمود زهران، **قانون العمل، عقد العمل الفردي**، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997، ص 779.

(4) -أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص20.

(5) - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 127، مرجع سابق، ص4.

الممارسة العملية عند إبرام العقد وتفعيل بنوده وهذا ما عبرت عنه هذه المراسيم باحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وما يشمل من قوانين ولوائح منظمة لهذه الهيئات المستخدمة [1].

ومن هنا اختلفت الطبيعة القانونية لهذه العقود باختلاف القانون الذي يحكم أطرافها، وهو ما نتج عنه تمايز عقود ما قبل التشغيل عن بعضها البعض فلا يمكن إطلاق حكم عام، نحدد فيه الطبيعة القانونية لها، فكل عقد منها هو عقد متميز عن غيره من حيث النظام القانوني الذي يخضع له والقضاء الذي ينظر في منازعاته، بل وقد يختلف النظام القضائي الذي يختص بالنظر في المنازعات المتعلقة بنفس العقد حسب أطراف المنازعة في كل مرة، وهذا عملا بالمعيار العضوي المتبنى من طرف المشرع الجزائري لتحديد نطاق الاختصاص بين جهات القضاء الإداري والقضاء العادي حسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري ، أما إذا حددنا السؤال بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة، فإن الطبيعة القانونية لهذا العقد والاختصاص القضائي للنظر في المنازعات المتعلقة به يتحددان كما يلي:

1- الطبيعة القانونية لعقود ما قبل التشغيل المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة:

تندرج عقود ما قبل التشغيل المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة ضمن عقود القانون العام[2]، التي تخضع في نظامها القانوني ومنازعاتها إلى القانون والقضاء الإداري كون أحد أطرافها هيئة ادارية، ولأنها تحديدا لا ترد ضمن الاستثناءات التي تخرج عن هذه القاعدة العامة لأنها لا تمتاز بالطابع الصناعي والتجاري، فتبقى خاضعة لأحكام القانون الإداري، وللتحديد أكثر فإن هذا العقد يصنف ضمن عقود التوظيف العام، وعقد التوظيف العام يعرف بأنه اتفاق بين الإدارة وأحد الأفراد يلتزم بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها القيام بأبعاد هذه الوظيفة ومقتضياتها ويتقاضى مرتب مقابل ذاك، فهذا العقد يتصف بالصفة الإدارية ما دامت الهيئة المستخدمة خاضعة لأحكام القانون الإداري.

تتمتع الإدارة بموجب هذا العقد بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص، تمكنها من الاضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة تحقيقا للصالح العام.

2- منازعات عقود ما قبل التشغيل المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة:

كما أشرنا سابقا فإن النظام القانوني والقضائي الذي يحكم عقود ما قبل التشغيل، يختلف باختلاف أطراف العقد، بل وقد يختلف الاختصاص القضائي للفصل في المنازعات المتعلقة بعقود الإدماج لنفس العقد، باختلاف أطراف المنازعة في كل مرة.

---

[1] - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص21.

[2]- سنة أحمد، **حقوق الموظف في التشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2005، ص 48.

وفي حالة العقود المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة فإنه لتحديد الجهة المختصة بالفصل في المنازعات المتعلقة بهذه العقود نميز بين الحالات التالية:

أ- في حال كان أطراف النزاع هم المستفيدون من العقد والإدارة العامة كهيئة مستخدمة:

يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء الإداري حسب المعيار العضوي المتبنى من قبل المشرع الجزائري، بموجب المادة 800 من القانون 08- 09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية[1].

ب- في حال كان أطراف النزاع هم المستفيدون ومصالح التشغيل الولائية:

يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء الإداري حسب المعيار العضوي المتبنى من قبل المشرع الجزائري كون مصالح التشغيل الولائية ، مصالح خارجية للوزارة على مستوى الولاية يعقد الاختصاص للفصل في منازعاتها حسب المادة800.

جـ في حال كان أطراف النزاع هم المستفيدون والوكالة المكلفة بتسيير الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد:

يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء العادي حسب المراسيم التنظيمية المنظمة لهذه الوكالات حيث:

تنص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 96- 232 المعدل والمتمم المنظم لوكالة التنمية الاجتماعية التي تتولى تسيير جهاز الإدماج الاجتماعي، بأن "تخضع الوكالة إلى قواعد القانون التجاري وتنص المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي السالف الذكر على"تزود الوكالة بمحافظ أو عدة محافظين يعينهم المجلس التوجيهي للوكالة" [2]، وهو نفس ما أشارت إليه المادتان 29، 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06- 77 المحدد للقانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل التي تتولى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وبالتالي تخضع هذه الأخيرة في منازعاتها إلى اختصاص القضاء العادي [3].

---

[1] - أنظر المادة 800 من القانون رقم 08-09،المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، مؤرخة في 21 أبريل 2008، ص92.

[2]- أنظر المادتين: 26، 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96- 232، مرجع سابق، ص22.

[3] - أنظر المادتين: 29، 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06- 77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 09، الصادرة بتاريخ 19 فبراير2006، ص26.

المطلب الثاني: تمييز عقود ما قبل التشغيل عن غيرها من العقود المشابهة:

عقود ما قبل التشغيل هي إحدى أنواع عقود العمل ، لأن نظام التعاقد في العمل يعتبر المبدأ العام للتوظيف في القطاع الخاص، ويمثل النظام الاستثنائي للتوظيف في الإدارات العمومية حسب قانون الوظيفة العمومية، لذلك نجد الكثير من العقود المشابهة لعقد الإدماج، والتي تربط الهيئة المستخدمة بعمالها وموظفيها، في وضعيات تبدو من الناحية العملية متماثلة، لكنها من الناحية من ناحية التنظيم القانوني لها تبدو جد مختلفة ومتمايزة، وهو ما سيتم بيانه.

الفرع الأول: تمييز عقد ما قبل التشغيل عن عقد العمل:

يتضح تمايز عقد ما قبل التشغيل عن عقد العمل من خلال العناصر التالية:

أولا: من حيث التعريف:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل[1]، وهو بذلك قد ساير المشرع الفرنسي وغالبية التشريعات الحديثة، حيث اكتفى فقط بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقة العمل وتاركا تعريفه للفقه، الذي اتفق أغلبه على أن عقد العمل هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا.

وهو تعريف يتفق مع التشريع الجزائري المنظم لعقد العمل، إذ أخذ بعين الاعتبار شرط الكتابة وقيامه على إحدى الحالات التي أوردتها المادة 12 من القانون 90- 11 المتضمن لعلاقات العمل [2].

ولعقد العمل عناصر تميزه عن غيره من العقود المشابهة، وبهذه العناصر يتميز أيضا عن عقد الإدماج وهي:

عنصر العمل، عنصر التبعية، عنصر الأجر.

وعنصر الأجر تحديدا ما يميز عقد الإدماج عن عقد العمل، كون أجر المستفيد من عقد الإدماج يتولى دفعه كاملا أو يساهم فيه جهة أخرى غير المستخدم، في حين يعتبر عنصر الأجر في عقد العمل التزاما عقديا يقع على عاتق المستخدم الذي يقدمه للعامل مقابل قيامه بالعمل المتفق عليه [1].

---

[1]- الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة تطبيقية ونظرية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، الجزائر، 2004، ص 09.

[2]- أنظر المادة 12 من القانون رقم 90- 11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990. ص4.

كما يختلف عقد العمل عن عقد ما قبل التشغيل من حيث الشكل، فالقاعدة العامة في عقد العمل هي عدم خضوعه لأي شروط شكلية، لذا قد يكون مكتوب أو غير ذلك، وهذا بالنسبة لعلاقة العمل غير المحددة[2]، وهو ما لا نراه في عقود ما قبل التشغيل كونها تأخذ شكل نموذجي، وهي دائما محددة المدة.

ثانيا من حيث نطاق التطبيق:

وهو ما حددته المادتين الأولى والثانية من القانون 90-11 حيث نصت على "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين" [3]، و تضمنت المادة الثانية الاستثناء الوارد على هذه المادة حيث نصت على أن"يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون لوزارة الدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة، والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة"[4]، هذا بالإضافة إلى الاستثناءات الواردة في المادة الرابعة والتي تخص بعض الوظائف والمهن والأسلاك [5].

وبالمقارنة نجد أن المراسيم المنظمة لعقود ما قبل التشغيل مجال تطبيقها أوسع من نطاق تطبيق عقد العمل، حيث يدمج المستفيدون من عقد ما قبل التشغيل حتى لدى بعض الهيئات المستخدمة، المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل 90- 11 حسب المادة، 05 من المرسوم التنفيذي 08- 126، والمادة 04 من المرسوم التنفيذي 08- 127، والمادة 03 من المرسوم التنفيذي 08- 305.

الفرع الثاني: تمييز عقد ما قبل التشغيل عن عقد التمهين:

ويمكن التمييز بينهما من خلال:

أولا: من حيث التعريف:

التمهين هو " طريقة للتكوين مهنيا، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات، ويتم

---

(3)- الحمزة جهاد، مرجع سابق، ص 07.

(1)- فريدة عبة، إسماعيل مناصرية، "طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، عدد 06، أبريل 2006، ص 315.

(3) أنظر المادة 01 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق، ص02.

(4) أنظر المادة 02 من القانون رقم90-11،مرجع سابق ، ص02.

(5)-أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادء قانون العمل)**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 80.

اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة، ومتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية" [1].

تم تنظيم عقد التمهين من خلال المواد من 4 إلى 9 من القانون 81- 07، المعدل والمتمم السالف الذكر، ويعرف عقد التمهين من خلال هذه المواد بأنه "العقد الذي تلتزم بموجبه الهيئة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام، لمتمهن يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى على ذلك أجرا مسبقا محدد سلفا" [2].

ويخضع عقد التمهين في تنظيمه إلى أحكام القانون والتنظيم المتعلقين بالتكوين المهني من جهة وإلى النظام الداخلي الذي يخضع له الممتهن في الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى الأحكام العامة من القوانين المطبقة على هذه الأخيرة.

ويتميز عقد التمهين مثله في ذلك مثل عقد ما قبل التشغيل، بأنه عقد مكتوب نموذجي [3].

ثانيا: من حيث الآثار:

بالنسبة للحقوق المالية للمتمهن، فإن الدولة تمنحه أجرا مسبقا لمدة تتراوح بين ستة أشهر ولاثني عشر شهرا، أو أجرا مسبقا متدرجا مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفعه المؤسسة المستخدمة إذا تجاوز المدة المذكورة سابقا، كما يستفيد المتمهن من الامتيازات والتخفيضات المعمول بها في النظام المدرسي حسب المادة 16من القانون رقم 81- 07 [4].

أما بالنسبة للواجبات، فتجب على المتمهن الالتزامات المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين محل العقد، ولا سيما طاعة المستخدم، احترام مواعيد العمل القانونية المحددة لفرع النشاط المعني، وله على المستخدم حق ضمان تمهين تدريجي يسمح له التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد حسب المادة 19 [5].

---

(1)- أنظر المادة 02 من القانون رقم 81- 07، المؤرخ في 27 جوان 1981، والمتعلق بالتمهين، المعدل و المتمم، ص881.

(2)- أنظر المواد: من 04 إلى09 من القانون 81- 07 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص 882.

(3)- أنظر المادة 05 من القانون رقم 81- 07 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص882.

(4)- أنظر المادة 16 من القانون رقم 81- 07 المعدلة بموجب المادة 04 من القانون 2000- 01، مرجع سابق. ص883.

(5) - أنظر المادة 19 من القانون رقم 81- 07 المعدلة بموجب المادة 05 من القانون 2000- 01، نفس المرجع، ص 883.

ويختتم التمهين في الأخير بشهادة تسلمها الإدارة المكلفة بالتكوين المهني، ضمن شروط ومقاييس تحدد عن طريق التنظيم حسب المادة 6 من القانون 81- 07 المعدل والمتمم السالف الذكر [1].

الفرع الثالث: تمييز عقد ما قبل التشغيل عن نظام التعاقد المنصوص عليه في الأمر 06- 03:

يعتبر نظام التعاقد في نطاق الوظيفة العمومية، بموجب الآمر 06-03 طريقة استثنائية للتوظيف[2] إلى جانب المبدأ العام وهو التعيين حيث تجمع هذه الطريقة في لتعيين بين الهيئة المستخدمة والعون المتعاقد عن طريق رابطة تعاقدية كما هو الحال في عقد ما قبل التشغيل، وهذا ما يدفعنا للبحث في تمييز كل منهما عن الأخر، من خلال ما يلي:

أولا: النظام القانوني ونطاق التطبيق:

صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-308[3] الخاص بالأعوان المتعاقدين والمتعلق بالأمر 06-03، من خلال المادة 24 والتي تنص على انه تحدد عن طريق التنظيم كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين المذكورين في المواد من 19 إلى 21 وحقوقهم، وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وحسب المادة 02 من الأمر 06-03 فإن للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 نفس مجال تطبيق الأمر 06-03 المتعلق به، والمحدد حسب المادة 02 كالتالي: يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة 03 والفقرة الأخيرة من المادة 02 من هذا الأمر.

و تم تنظيم الجانب الشكلي لعقود الأعوان المتعاقدين من خلال المواد 02،03، 04 من المرسوم الرئاسي 07-308 حيث:

حسب المادة 02 من المرسوم الرئاسي 07-308 فانه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية في إطار أحكام المواد 19،20،21 من الأمر 06-03 أن تقوم حسب الحالة وفق الحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا

(1) - أنظر المادة 06، نفس المرجع، ص883.

(2) - أنظر المواد : من 19 إلى 21 من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص5.

(3)- المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

المرسوم، ويوظف هؤلاء الأعوان حسب المادة 03 بعقد مكتوب تضمنت نفس المادة أهم بياناته، كما ألزمت هذه المادة أن يحدد العقد أهم الواجبات الخاصة، المرتبطة بمنصب الشغل [1].

ثانيا: شروط التأهيل:

بالمقارنة بين شروط التوظيف عن طريق نظام التعاقد حسب المرسوم الرئاسي 07-308، وشروط الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل حسب المراسيم التنفيذية المنظمة لها، نجد أن المرسوم الرئاسي توسع أكثر في شروط التوظيف مقارنة بالمراسيم المنظمة لعقود ما قبل التشغيل، ماعدا شرط السن حيث، حددت المراسيم المنظمة لعقود ما قبل التشغيل للاستفادة من هذه العقود سن أدني يقدر بـ 18 سنة كأصل عام، كما حددت الحد الأقصى لسن الاستفادة من هذه العقود بطريقة مختلفة من مرسوم لأخر، في حين نجد أن المرسوم الرئاسي السالف الذكر لم يحدد الحد الأقصى لسن التعاقد، مادام سن المترشح يسمح له بمزاولة العمل المنسوب إليه، ولا يحول دون قدرته البدنية المطلوبة لشغل المنصب [2].

ثالثا: من حيث آثار كل عقد:

تتلخص هذه الآثار في مجموع الحقوق والواجبات التي يتضمنها كل عقد كالتالي:

1- الحقوق:

والتي يمكن تقسيمها إلى حقوق مالية ويقصد بها الراتب تحديدا وحقوق غير مالية، تتلخص في باقي الحقوق الأخرى ذات الطابع الغير مالي.

أ- الحقوق المالية

في الحالتين يحق لكل من العون المتعاقد والمستفيد من عقد ما قبل التشغيل براتب، ولكن تختلف كيفية تقدير هذا الراتب، والجهة التي تلتزم بدفعه في كل عقد، حيث:

يصنف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم في إحدى الشبكتين:

إما الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308 عند التوظيف في إطار المادتين 19،20 من الأمر 06-03.

---

[1]- أنظر المواد: 02،03،04، من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق،ص18.

[2]- أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ،مرجع سابق، ص19.

وإما الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07-304، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار أحكام المادتين 20،21 من الأمر 06-03 [1].

في حين يتم تحديد أجور المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل إما باعتماد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين حسب المرسوم الرئاسي 07-304 السالف الذكر، حسب مستوى التأهيل الشاب المستفيد من عقد الإدماج للصنف والرقم الاستدلالي المحدد، وإما يقدر هذا الأجر عن طريق الجداول المحددة للمنح المنصوص عليها في بعض المراسيم المنظمة لهذه العقود.

ب- الحقوق غير المالية:

يمنح العون المتعاقد بموجب عقد التوظيف في إطار المرسوم الرئاسي 07-308 حقوق تكاد تكون تماثل ما يمنحه الأمر 06-03 من حقوق للموظف العمومي، حيث يثبت له الحق في التكوين والعطل وأيام الراحة، الحقوق السياسية (الحق النقابي، حق الإضراب)، الحق في الحماية الاجتماعية، الحماية من التهديد أو أي اعتداء مهما كانت طبيعته، كم تثبت له ضمانات التأديب، وأيضا يحق له العمل في ظروف عمل كفيلة بحفظ الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية له كعون عمومي متعاقد[2].

في حين لا يثبت للشاب المستفيد من عقد ما قبل التشغيل إلا الحد الأدنى من هذه الحقوق [3].

2- الواجبات:

تضمنت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308، واجبات العون المتعاقد والتي تتعلق خصوصا، بأداء العمل بتفاني وإخلاص، المحافظة على امن ونظافة وسرية الوثائق، ووسائل الإدارة، واحترام الهيئة السلمية والتحلي بالأخلاق والسلوك الحميد داخل وخارج أوقات العمل، في حين اكتفت المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود ما قبل التشغيل بالنص على واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، و إنهاء فترة الإدماج طبقا للعقد.

---

[1]- المرسوم الرئاسي رقم07-304 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم ، بالمرسوم رئاسي رقم 10-315 مؤرخ في 13 ديسمبر 2010، ج ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر2010.

[2]- أنظر المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مرجع سابق.

[3]- أنظر المرسوم الرئاسي رقم 08-126 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

المبحث الثاني : تقسيمات عقود ما قبل التشغيل

تتنوع عقود ما قبل التشغيل بالاعتماد على عدة أسس كأنواع الأجهزة والبرامج المنظمة لهذه العقود، والجزائر عرفت العديد من هذه الأجهزة في إطار التدابير المتخذة لتنفيذ سياستها في مواجهة مشكلة البطالة، ضمن أطر مؤسساتية تخضع لأحكام تشريعية، فعمدت إلى إنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج الخاصة بترقية التشغيل سواء تلك المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل، أو المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية، وكان أول هذه الأجهزة والبرامج هو:

- البرنامج الوطني لعقود التشغيل الأولية الملغى المنصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي 96-295،[1] والمنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98- 402[2] المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات، الذي صدر تنفيذا لمراسيم سبقته تمثل أساسا تشريعيا لهذه البرنامج هي المرسوم التنفيذي رقم 90- 143[3] المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب المعدل والمتمم، والمرسوم الرئاسي 96- 234[4] المتعلق بدعم تشغيل الشباب.

- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة، وهو جهاز بدأ تنفيذه عمليا منذ السداسي الثاني لسنة 1997 بموجب المادة 16 من الأمر 96- 14 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996[5].

- برنامج التعويض مقابل النشاطات ذات المنفعة العمومية: وهي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية، في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد، تكون الاستفادة منه بنسبة شخص واحد لكل عائلة دون أي شرط محدد عدا الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل والعاطلين، أما طريقة تشغيلهم فتتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي.

---

(1)- المرسوم التنفيذي رقم 96- 296، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويحدد قانونها الأساسي، ج ر عدد 52، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996.

(2) - مرسوم تنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر سنة 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين ، ج ر سنة 1998 عدد 91 الصادرة بتاريخ : 06 ديسمبر 1998 .

(3)- المرسوم التنفيذي رقم 90- 143 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

(4) - المرسوم التنفيذي رقم 96- 234، المؤرخ في 02 يوليو 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، ج ر عدد 41، الصادرة بتاريخ 03 يوليو 1996.

(5) - أنظر المادة 16 من الأمر رقم 96- 14، المؤرخ في 24 يونيو1996، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة، 1999 عدد 39 الصادرة بتاريخ 26/ يونيو1996، ص8.

– جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، حيث أنشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير[1].

– برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم.

– برنامج الإدماج الاجتماعي الذي يضم جهازين، جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08- 127، جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09- 305 المعدل والمتمم.

وسيتم التطرق لأنواع عقود الإدماج في إطار هذه الأجهزة و البرامج الموجهة لتشغيل الشباب، لا سيما الشباب حاملي الشهادات طالبي التشغيل للمرة الأولى.

المطلب الأول: عقود ما قبل التشغيل في ظل برنامج المساعدة على الإدماج المهني:

بتاريخ 27 جانفي 2008 صدر المرسوم الرئاسي رقم 08- 09 الذي أسند لوزير

التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية ثم صدر المرسوم الرئاسي رقم 08- 90 بتاريخ 09 مارس 2008 المتضمن إحداث بابين وتحويل اعتماد الميزانية تسيير وزارة التضامن الوطني فأصبحت بذلك وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مسؤولة عن:

- الوكالة الوطنية لدعم الشبابENSEJ[2].
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAS [3].
- الوكالة الوطنية للتشغيلANEM [4].

---

(1) -نفس المرجع، ص 282.

(2)- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 96- 296، مرجع سابق.

(3)–أنظرالمرسوم التنفيذي رقم 94-188، مؤرخ في06 يوليو1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة،ج ر عدد 44، الصادرة بتاريخ 07 يوليو1994.

(4) - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 06- 77 مؤرخ في 18 فبراير 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 09.

- مديريات التشغيل [1].

في حين وزارة التضامن الوطني والأسرة مسؤولة عن:

- مديريات النشاط الاجتماعي المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 471 المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي 10/ 128.

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرENJEM.

- وكالات التنمية الاجتماعية المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 232، المعدل.

وتماشيا مع التنظيمات الوزارية الجديدة تم لإصدار برنامج المساعدة على الإدماج المهني بناء على تقرير من وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم الذي ألغى أحكام المرسوم السابق رقم 98- 402، بموجب المادة 39 منه [2].

الفرع الأول: الشروط المؤهلة للاستفادة من برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين حسب المادة الثالثة منه وهم:

فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعو تربصا مهنيا.

وفئة الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

واشترط في فئات هؤلاء الشباب أن يستوفوا الشروط المنصوص عليها في المادة 13، للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل المنصوص عليها في إطار الجهاز وتتمثل في:

- ذوي جنسية جزائرية،
- بالغين من 18 إلى 35 سنة،
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية،

(1) -أنظر المرسوم الرئاسي 02- 50، مرجع سابق.

(2)- أنظر المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم08- 126، المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص23.

- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية،

- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

وحسب المادة 14 من هذا المرسوم يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين، شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل .

أما المادة 15 فتنص على أنه تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة .

الفرع الثاني: تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

حسب المادة 31 من المرسوم السالف الذكر تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية، ضمان تسيير الجهاز، وتحدد العلاقات بين الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية في إطار تنفيذ الجهاز بموجب منشور من الوزير المكلف بالتشغيل.

أولا: بطاقة تعريفية بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم06- 77 المنظم لها، تتمتع بالشخصية المعنوية[1] والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، يحدد مقرها في مدينة الجزائر العاصمة ويمكن نقله لأي مكان من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على قرار الوزير المكلف بالعمل.

حددت مهام الوكالة بموجب المادة الخامسة من المرسوم المنظم لها، والتي تشمل خمسة محاور هي[2]:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وضمان تطورها.

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما

ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات، والاتفاقيات الدولية في مجال التشريع فيما يخصها.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 06- 77، مرجع سابق.
[2]- أنظر المادة 05 ، نفس المرجع ، ص23.

- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04- 19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها[1].

أما عن التسيير، فالوكالة تسير بمجلس، ويديرها مدير عام، وتزود هذه الوكالة من أجل أداء مهامها بالهياكل التالية حسب المادة 26:

- مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي لعدة ولايات.
- وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.
- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.

وكما ذكرنا سابقا فإن الوكالة تتولى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني المسمى"DAIP" حسب المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المنظم للجهاز، لذلك عرفت العقود المبرمة في إطار هذا الجهاز بعقود "L'anem" استنادا للوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

ثانيا: بطاقة تعريفية بمديرية التشغيل للولاية:

تجمع مصالح التشغيل بالولاية ضمن مديرية للتشغيل تتشكل من مصالح مهيكلة في شكل مكاتب حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم02- 50 المنظم لها، تتمثل مهمتها الأساسية حسب المادة الثالثة من نفس المرسوم في العمل على تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته، وبعثه وتضعها حيز التنفيذ، وذلك في مجال:

- في مجال ترقية التشغيل.
- في مجال تنظيم التشغيل.
- في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.

وحسب المادة الخامسة 05، تضم مديرية التشغيل في الولاية من ثلاث إلى خمس مصالح وذلك حسب خصوصيات كل ولاية، وأهمية المهام المنوطة بها، وتتمثل هذه المصالح الخمس في:

[1]- القانون رقم 04- 19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

- مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني.
- مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل.
- مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.
- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العملة.
- مصلحة الإدارة العامة والميزانية[1].

الفرع الثالث: أنواع عقود ما قبل التشغيل حسب جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

ينصرف معنى" dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle DAIP " إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني وكثيرا ما يشار به إلى أنواع عقود هذا الجهاز، تمييزا لها عن الأجهزة المشابهة.

أما عن أنواع العقود التي تضمنها الجهاز فهي أربعة أنواع، الأنواع الثلاثة الأولى هي CID, CIP, CFI وتمثل حسب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي المنظم لها، العقود المبرمة لإدماج طالبي العمل حسب الفئات المحددة في المادة الثالثة من هذا المرسوم السالف الذكر.

أما العقد الرابع فهو عقد "CTA-" أو عقد العمل المدعم الذي أنشأ في إطار التدابير المحفزة على التوظيف حسب الفصل الخامس من نفس المرسوم المعدل والمتمم.

أولا: عقود إدماج حاملي الشهادات CID

حسب المادة الثالثة سالفة الذكر تخص عقود الـCID عقد إدماج حاملي الشهادات،" CID:contrat d'insertion des diplomes" الفئة الأولى من الشباب وهم حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وحسب المادة الرابعة يسمى العقد "بعقد إدماج حاملي الشهادات"[2].

[1]- أنظر المادتين: 02،05 من المرسوم التنفيذي رقم 02- 50، مرجع سابق، ص 05،06.
[1]-أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص20.

ثانيا: عقود الإدماج المهني:

وتخص عقود الإدماج المهني"CIP" (contrat d'insertion professionnelle) الفئة الثانية من الشباب وتضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

إذن هذه العقود وضعت للتكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية، هذه الشريحة التي تمثل 64% من مجموع العاطلين عن العمل، والتي كان يتم إدماجها قبل 2008 في إطار برنامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية منذ عام 1990[1].

ثالثا: عقود تكوين إدماج CFI:

– حيث تنص عقود الـCFI المتمثلة في عقود تكوين- إدماج، الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، والذين ينصبون حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126، قبل تعديل 2013 المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142، إما [2]:

- في الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها على الخصوص قطاعات البناء والأشغال العمومية، والري والفلاحة، والغابات والبيئة والسياحة والثقافة وكذا الجماعات المحلية.

- أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات منفعة عمومية خاصة تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية و لا سيما منها تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة.

– على مستوى مؤسسات الإنتاج.

– أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

– تتكفل القطاعات المعنية بالنفقات المرتبطة بالتجهيزات والمعدات والنفقات الأخرى المترتبة عن إنجاز الورشات أو عن تكوين المستفيدين المذكورين أعلاه.

---

[1]- عن موقع ويكيبيديا الموسوعة الحرة:.http://ar.wikipedia.org/wiki/

[2]- أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126، المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142، مرجع سابق، ص20.

– تحدد النشاطات ذات المنفعة العمومية التي تدخل في إطار تنفيذ عقود تكوين إدماج من طرف الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بالاتصال مع القطاعات المعنية [1].

وتجدر الإشارة بأن هذه الفئة تمثل 22% من مجموع العاطلين عن العمل [2].

"قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة لدى الحرفيين المعلمين" [3]، في حين

رابعا: عقود العمل المدعمة CTA:

حسب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 والمعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10- 277 فإن عقود العمل المدعمة "CTA" (contrat de travail aidé) أنشأت في إطار التدابير المحفزة عل التوظيف، إذ يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار هذه العقود (عقود الـ CTA)، ويمكن أن يكون الشباب طالبوا التشغيل المبتدئون، وبطلب من المستخدم موضوع تنصيب في عقد عمل مدعم دون تنصيبهم في عقد ما قبل التشغيل [4].

وعقد عمل الـ CTAمثله مثل أي عقد عمل يخضع فيه الطرفين (المستخدم والعامل) إلى قانون العمل 90- 11، إلا أن هذا العقد يختلف من ناحية التحفيزات والامتيازات التي تمنحها الدولة إلى المؤسسات وأصحاب المهن الحرة.

1-الشروط المؤهلة للاستفادة من عقود الـ CTA

يمكن توظيف في إطار عقود العمل المدعمة الشباب أو الأشخاص:

- الذين استفادوا من جهاز المساعدة على الإدماج بإحدى أنواع عقوده, CFI, CIP, CID.

- الذين لم يسبق لهم العمل (طالبي العمل المبتدئين).

---

(1)- أنظر المادة 05 من المرسوم رقم 08- 126 المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم رقم 10- 277، مرجع سابق، ص20.

(2)- عابر صحر،" التشريع القانوني لسياسة التشغيل الشباب وإحصائياتها في السنوات الأخيرة"، منتدى الشغل، نقلا عن: وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني(DAIP)، التجمع الوطني لولايات الوسط، كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الخميس 10/07/ 2008، الموقع التالي: =http://webcache.googleusercontent.com/search?q

(3)- أنظر المادة 06 من المرسوم رقم08- 126 مرجع سابق، ص21.

(4)- أنظر المادة 26 من المرسوم رقم 08- 126، المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم رقم 10- 277، مرجع سابق، ص22.

- الذين يتراوح سنهم بين 18- 35 سنة ويستثنى من سن 35 سنة، الشباب الذين يعملون في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وعند انتهاء فترة إدماجهم تجاوزوا سن 35 سنة، أين يسمح لهم الاستفادة من عقد CTA بشرط عدم وجود فترة بين نهاية فترة الإدماج وبداية عقد CTA.

- أو خلال فترة الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني

3- كيفية تحديد أجرة المنصب المشغول وتسديدها:

تتحدد أجرة المنصب المشغول وكيفية تسديدها حسب نوع المستخدم أو المؤسسة كالتالي:

- بالنسبة للمؤسسات أو المستخدمين الخاضعين إلى شبكة أجور مطبقة بالمؤسسة فإن الأجر يتحدد، بأجر المنصب المشغول ويحتوي هذا الأجر على مساهمة الدولة، وهو ما تم النص عليه في المادة 07 من المرسوم التنفيذي 08 -126 المعدل والمتمم.

- بالنسبة للمؤسسات أو المستخدمين للمقاولين وغيرهم وأصحاب المهن الحرة، الذين ليست لديهم شبكة أجور، فإن الأجر يتحدد مقارنة بالأجر الأدنى المنصوص عليه قانونا، والمقدر بـ 18.000دج، والذي بدأ يسري مفعوله ابتداء من جانفي 2012، وأيضا قيمة هذا الأجر تحتوي على مساهمة الدولة[1].

أما عن كيفية التسديد، فيقوم المستخدم بدفع الأجرة الشهرية للعامل في حسابه البنكي أو البريدي مع تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي مع تحرير كشف الحضور الشهري للعامل، وبعد تسديد هذه المستحقات لمدة ثلاثة أشهر يودع المستخدم هذه الوثائق السالفة الذكر لدى مديرية التشغيل، والتي بدورها تقوم بدفع مساهمة الدولة في أجرة العامل لإلى الحساب البنكي أو البريدي للمستخدم وهكذا دواليك.

4- طرق وكيفيات إيداع العروض والملفات والاستفادة من التحفيزات:

يمكن لأي مستخدم شخصيا أو عن طريق ممثل عنه الاتصال بالوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليميا، لمعرفة كيفيات وطرق إيداع العروض والملفات والتي يمكنها مرافقة المستخدم إلى غاية تنصيب العامل، إذ يمكنها تلبية كل احتياجات المستخدم عن طريق أعوان وإطارات من هذه الوكالة في حالة أي صعوبات أو عراقيل تواجهه خلال تنصيب العمال على مستوى مؤسسته، طبقا للإجراءات والكيفيات التي

[1]- أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي 10- 277، مرجع سابق، ص22.

حددتها الدولة في أحكام القانون رقم 04- 19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الصادر في إطار عملية ترقية ومراقبة التشغيل [1].

حيث يلزم هذا القانون كل مستخدم يرغب في توظيف عامل أو إطار أو غيره، بإيداع عرض عمل حسب احتياجاته لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليميا، ويتم توجيه المترشحين حسب هذه الاحتياجات إلى هذا المستخدم وهو يقوم باختيار وانتقاء العامل الذي يرغب فيه بواسطة كشف حضور.

1- الملف المطلوب للاستفادة من عقد الـــ CTA:

يطلب للاستفادة من هذه العقود ملفا يتضمن وثائق محددة سواء بالنسبة للشاب المستفيد أو المستخدم كالتالي:

أ- الملف المطلوب من المستفيد:

شهادة ميلاد أصلية، وشهادة الحالة المدنية، صورتان شمسيتان، نسخة من الشهادة أو المؤهل العلمي أو التكويني أو المستوى الدراسي مصادق عليها، صك بريدي أو شيك بنكي مشطوب، طلب خطي موجه إلى مدير التشغيل، وثيقة إثبات الوضعية تجاه الخدمة.

ب- الملف المطلوب من المستخدم:

- بطاقة تقنية للمؤسسة (يسحب النموذج من الوكالة).
- نسختين من السجل التجاري أو وثيقة الاعتماد.
- نسخة من بطاقة التعريف الجبائي.
- كشف الراتب الشكلي.
- نسختين من شيك بنكي أو صك بريدي.
- نسخة(RIB) صك بنكي خاص بالمؤسسة.

ولا يتم التصريح بالمستفيدين لدى الضمان الاجتماعي إلا بعد توقيع مديرية التشغيل على الملف.

[1]- أنظر المواد: من 23 إلى 25 من القانون رقم 04- 19، مرجع سابق، ص10.

وبعد استلام عقد العمل الموقع من قبل مدير التشغيل والمستفيد والمستخدم يبرم المستخدم عقد عمل مدعم مع المستفيد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

المطلب الثاني: عقود ما قبل التشغيل في ظل برامج الإدماج الاجتماعي:

بعد تحويل الاعتماد إلى ميزانية تسيير وزارة التضامن الوطني، وصدور المرسوم التنفيذي 08- 126 المنظم للجهاز القائم تحت وصاية وزارة التشغيل، والمتمثل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني السالف الذكر، صدر على إثره مباشرة المرسوم التنفيذي رقم 08- 127 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ثم في سنة 2009 صدر المرسوم التنفيذي رقم 09- 305 المعدل والمتمم، والمتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي ويخص فئة الأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية، لا سيما الذين يتعرضون إلى تسربات مدرسية [1]، وهما جهازان (جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، وجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي) يقومان تحت سلطة وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

الفرع الأول: عقود الإدماج الاجتماعي في ظل جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات:

هذا الجهاز منظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08- 127 السالف الذكر، ويهدف إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات، و/ أو الحائزين على شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة أو المعتمدة، لا سيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات[2].

أولا: التسيير:

وهو ما تتولاه وكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، وتحدد العلاقات بين الجهتين بموجب اتفاقية.

وقد سبق التطرق إلى وكالة التنمية الاجتماعية المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي المعدل والمتمم رقم 96- 232[3]،في الفرع الثاني بعنوان: "تسيير جهاز الجهاز الإدماج المهني" من المطلب الأول عند تطرقنا إلى عقود الإدماج المهني الملغى.

---

(1)–أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص12.

(2)- أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 127، مرجع سابق، ص3.

(3)- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 96- 232 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

أما عن مديرية النشاط الاجتماعي فهي منظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 471، المحدد لقواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية المعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10- 128[1].

تعد مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن، مصلحة من المصالح الخارجية لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، يتمثل دورها في اتخاذ جميع التدابير التي من شأنها تأطير النشاطات المرتبطة بالعمل الاجتماعي للدولة وترقية حركة الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي.

ثانيا: شروط التأهيل للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل:

تنص المادة السابعة من (08- 127) على أنه "يؤهل للاستفادة من الجهاز الشباب الذين يستوفون الشروط الآتية:

- الجنسية الجزائرية، بدون دخل، إثبات وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية.
- البالغين ما بين 19 و35 سنة، تقديم الشهادات والإجازات المطلوبة".

وحسب المادة الثانية تخضع الاستفادة من الجهاز إلى شرط تسجيل الشاب لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على أساس إيداع ملف مقابل وصل استلام.

وتتأكد مديرية النشاط الاجتماعي من صحة الملف، وتعد قائمة المرشحين المسجلين التي تتضمن عناصر المعلومات الضرورية التي تخصهم، وترسلها إلى اللجنة الولائية للتأهيل تؤسس هذه اللجنة وتكلف بالدراسة والفصل في تأهيل المرشحين للجهاز.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لعقود ما قبل التشغيل في ظل جهاز الإدماج الاجتماعي:

يضم وينظم هذا الجهاز نوع واحد من العقود، كونه موجه لفئة واحدة من الشباب هم فئة حاملي الشهادات على عكس جهاز المساعدة على الإدماج المهني السالف الذكر الذي نظم الفئات التي يضمها بثلاث أنواع من العقود.

و يغطي جهاز الإدماج الاجتماعي من خلال هذا النوع من العقود التي يضمها، مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة والاجتماعية لا سيما حماية البيئة، والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي وغير المادي،

[1]- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 96- 471، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 10- 128، مرجع سابق.

والفلاحة، والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وكذا ترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية.

حيث يدمج المستفيدون من الجهاز في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط[1].

الفرع الثاني: عقود الإدماج الاجتماعي في ظل جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي:

الذي نظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09- 305 المتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12- 78، و يرمي هدا الجهاز إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الإدماج الاجتماعي للشباب بدون دخل وفي حالة هشاشة اجتماعية، لا سيما الذين يتعرضون للتسربات المدرسية.
- تثمين نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية لا سيما في البلديات والمجالات ذات التغطية غير الكافية أو المستغلة بصفة غير كافية.
- محاربة الفقر والتهميش.

الجهاز بالإضافة إلى المجالات المذكورة في المادة الرابعة من 08- 127 الخاص بالإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، يخص أيضا صيانة المؤسسات الاجتماعية والطبية الاجتماعية ومساعدة الأشخاص المسنين ومرافقتهم ومساعدة الأشخاص المعوقين في المنزل.

أما عن التسيير فهو كسابقه يسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي[2].

[1]- أنظر المادتين 04، 05 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 127، مرجع سابق، ص03،04.
[2]- أنظر المواد 02، 03، 17، من المرسوم التنفيذي رقم09- 305، المعدل والمتمم، مرجع سابق، ص12،13.

أولا: شروط التأهيل للاستفادة من عقود هذا البرنامج:

حسب المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 09- 305، المعدلة بموجب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم12- 78 فإنه، يؤهل للاستفادة من الجهاز الأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية، والذين يستوفون الشروط الآتية [1]:

– أن يكونوا جزائريي الجنسية، ويكونون في حالة عدم نشاط، وبدون دخل وبالغين من السن بين 18 وأقل من 60 سنة، أن يكونوا مسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.

ثانيا: مدة الإدماج والتعويض:

حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 09- 305 المعدلة والمتممة بالمادة 03 من المرسوم التنفيذي 12- 78 فإن مدة الإدماج تحدد بسنتين قابلة للتجديد مرتين مع مراعاة أحكام المادة 05 المتضمنة شروط التأهيل للاستفادة من هذا الجهاز.

أما عن التعويض فيتقاضى المستفيدين المدمجين في الجهاز، تعويضا شهريا يقدر بـ 6000 دج.

و يعتبر جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي للمرسوم التنفيذي 09- 305 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 12- 78 هو آخر ما صدر عن المشرع الجزائري (عن السلطة التنفيذية في إطار سلطتها الاستثنائية للتشريع بمراسيم) في مجال عقود الإدماج.

[1]- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 09- 305، المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم12- 78، مرجع سابق، ص 12.

الفصل الثاني

تسعى الجزائر مثل باقي دول العالم التحكم في حجم البطالة ووضعت من أجل ذلك جملة من البرامج و الإجراءات التي تهدف إلى تسهيل عملية الدمج المهني في سوق العمل و امتصاص البطالة من أجل التخفيف من الإقصاء الاجتماعي و تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية داخل المجتمع الذي يؤدي إلى تحقيق الاستقرار السياسي و الاجتماعي، ومن بين الإجراءات المتخذة الاهتمام بتوظيف المستفيدين من أجهزة المساعدة للإدماج المهني و الاجتماعي تتويجا لسياسة التشغيل المعتمدة في مختلف أبعادها الاقتصادية و الاجتماعية و الكفيل بتوفير الرأس المال البشري الذي يعتبر عنصرا أساسيا في سير المرافق العامة ينبغي من خلاله تحقيق أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة المتمثلة في المساواة و الجدارة، كذلك من بين الإجراءات التي تبنتها الدولة الجزائرية سياسة منحة البطالة بهدف الحد من مشكلة الفقر و الحرمان و التهميش الناتج عن البطالة غير متحكم فيها.

المبحث الأول : النظام القانوني لإدماج عقود ما قبل التشغيل في الوظيفة العامة

جاء كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 /12 /2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، و المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 02/27 /2022 المحدد لشروط و كيفيات تحويل عقود جهاز النشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي كتتويج لسياسات سابقة للتشغيل المتضمنة برامج المساعدة على الإدماج المهني و الاجتماعي، و لوضع إطار قانوني يكتسي طابعا استثنائيا و خاصا، من خلاله يتم إدماج و تحويل عقود المستفيدين من برامج الإدماج المهني و الاجتماعي في رتب و مناصب دائمة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، حيث أكد فيصل بن طالب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إن السياسة الوطنية للتشغيل تشكل أحد أولويات برنامج عمل الحكومة الرامي لتجسيد قرارات أعلن عنها رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون ، و تم ترسيم 325.074 مستفيد من جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP) وتحويل عقود جهاز نشاطات الادماج الاجتماعي (DAIS) إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي لفائدة 175.737 مستفيد وإدماج 62.000 أستاذ متعاقد وأزيد من 8.000 من حاملي الدكتوراه والماجيستر[1]، منذ 2019 إلى غاية 30 أفريل 2024 .

حيث تقوم الوظيفة العامة على مجموعة من المبادئ العامة يمكن إيجازها في مبدأ المساواة بين المترشحين للوظيفة ومبدأ الجدارة و الكفاءة للالتحاق بالوظيفة.

المطلب الأول : شروط الإدماج و مدى تجسيد مبدأ المساواة

التطرق إلى مدى إعمال مبدأ المساواة في ظل عملية الإدماج، يقتضي تناول الشروط العامة و الخاصة في ظل المرسوم التنفيذي رقم 19-336 و المرسوم التنفيذي رقم 22-85

الفرع الأول: شروط الإدماج في ظل المرسوم التنفيذي رقم 19-336:

من الشروط العامة التي ينبغي توفرها في أي مترشح للوظيفة العامة، وفقا لأحكام المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2]،و المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بتحديد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين[3] ،هو:

---

[1] - تاريخ النشر 06 ماي 2024 ،تم الاطلاع عليه في 15 ماي 2024 ،https://www.elkhabar.com/press/article/243423/

[2] -انظر المادة 75 من الأمر رقم 06-03 ،مرجع سابق، ص8.

[3]- انظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ، مرجع سابق، ص19.

- ضرورة التمتع بالجنسية الجزائرية و الحقوق المدنية،

-التمتع بالقدرة البدنية و الذهنية و إثبات المؤهلات المطلوبة لشغل الرتبة أو المنصب المعني.
بالإضافة إلى الشروط الخاصة التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 السابق الذكر، حيث حدد الأعوان المعنيين بتدابير هذا الإدماج، فحسب المادة01 و02 [1]منه، هم الأعوان الذين يزاولون نشاطهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات و المتواجدون في وضعية الخدمة في المؤسسات و الإدارات العمومية بتاريخ 31 أكتوبر 2019 و كذلك حيازة المستفيد من عقد الإدماج في إطار جهاز المساعدة.

الفرع الثاني: شروط تحويل العقود في ظل المرسوم التنفيذي رقم 22-85:

على خلاف العملية الأولى فإن المستفيدين من عملية تحويل عقود التوظيف في ظل هذا المرسوم يتم من خلال تحويل عقودهم الأصلية في إطار جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي، لأن الأعوان المعنيين هنا هم الذين كانت لديهم عقود (DAIS) جهاز نشطات الإدماج الاجتماعي و الذين لم يستفيدوا من عملية الإدماج التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 19-336 السابق الذكر.

من الشروط الخاصة التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 22-85 السابق الذكر، هو تحديد الأعوان المعنيين بتدابير تحويل العقود، المتواجدين في وضعية نشاط إلى غاية 31ديسمبر 2021 و المتحصلين على عقود جهاز نشطات الإدماج الاجتماعي، وهو ما نصت عليه المادة 02 [2] من ذات المرسوم.

بالنسبة للشروط العامة، فقد وضحت التعليمة الوزارية المشتركة رقم001 المؤرخة في 10-03-2022 جملة من الشروط لا سيما المذكورة في المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين ، وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المتعلق بالعمل الجزئي ، يمكن تلخيص جملة هذه الشروط في:

[1] - انظر المادة 01 و 02 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08-ديسمبر-2019 المتضمن إدماج المستفيدين من المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ص23.

[2] - انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 27/فيفري/2022 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، ص14.

- ضرورة التمتع بالجنسية الجزائرية و الحقوق المدنية.

- إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، و التمتع بالياقة البدنية و الذهنية و إثبات المؤهلات المطلوبة لشغل المنصب المطلوب.

- خلو صحيفة سوابقه العدلية من ملاحظات تتنافى و ممارسة الشغل المطلوب.

وذكرت التعليمة السابقة أيضا بعض الشروط الخاصة للتحويل و التي يؤهل للاستفادة من عملية تحويل عقود المسجلين في جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي الذين تم فسخ عقودهم بسبب الاستفادة من معاش التقاعد المنقول الذي يقل مبلغه عن 75% من الأجر المرجعي، شريطة تقديم وثيقة تثبت تخليهم عن هذا المعاش المنقول لمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن في الولاية، وكذلك الذين تم توقيف عقودهم بسبب الوفاء بالتزامات الخدمة الوطنية أو المعاد استدعاؤهم في إطار الاحتياط، أو بسبب ممارسة عهدة انتخابية.

الفرع الثالث: مدى تجسيد مبدأ المساواة

يأخذ مبدأ المساواة شرعيته من تعديل دستور 2020 الجزائري في مادته 68 مبدأ التناصف بين الرجل و المرأة في سوق التشغيل، بما لا يقطع شكا لتبني مبدأ المساواة بقوة وتأكيد هذا المبدأ الذي تم النص عليه في المادة 67 من الدستور نفسه على أنه:" يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة..."[1].

يقصد بمفهوم المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة عدم التمييز بين المترشحين الذين هم في نفس المراكز القانونية، لا على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الانتماء الأيديولوجي أو السياسي.

لكن هذا المفهوم لا يؤخذ على إطلاقه، فالمساواة تكون نسبية اعتبارا لاستثناءات قد تتعلق بوضعيات تجعل المترشحين غير معنيين بالتوظيف أو تجعلهم في وضعيات امتياز؛ كالذين كان لهم موقف سلبي أو معادي للثورة، أو امتياز يتعلق بقدماء المجاهدين، مع مراعاة الشروط المتعلقة بالاستعداد البدني والواجبات المفروضة في بعض الوظائف، ومثال ذلك إلزامية الخدمة الوطنية للرجل دون المرأة وتكريسا لهذا المبدأ الدستوري، جاء الأمر رقم 06-03 المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته

[1] - انظر المادة 67 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى الموافق 30 ديسمبر سنة2020 ،يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء المصادق أول نوفمبر سنة 2020 ،في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

27[1] ليؤكد أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية.

وكرست المادة 74 من القانون نفسه هذا المبدأ في الالتحاق بالوظيفة العامة.

لقد جاءت عملية إدماج المستفيدين من جهازي مساعدة الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات تتويجا لسياسات سابقة لطي ملف الإدماج المهني.

المطلب الثاني: كيفية الإدماج ومدى تجسيد مبدأ الجدارة

تطرقت نصوص وأحكام كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 والتعليمة الوزارية المشتركة رقم 25[2] إلى كيفيات الإدماج في رتب ومناصب وفقا لمستوى التأهيل وتجسيدا لهذه العملية وفقا لقرارات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 20 نوفمبر 2019تتم عملية الإدماج على مراحل حسب الأقدمية المكتسبة في أجهزة الإدماج المهني أو الاجتماعي، على أن تمتد على مدار ثالث سنوات، حددتها التعليمة الوزارية المشتركة، كما تم تمديد عملية الإدماج إلى غاية سنة 2023:

- بعنوان السنة المالية 2019 يدمج الأعوان المستفيدون إلى غاية 31 أكتوبر 2019 أقدمية تفوق أكثر من ثماني سنوات؛

- بعنوان السنة المالية 2020 يدمج الأعوان المستفيدون إلى غاية 31أكتوبر 2019 أقدمية فعلية تتراوح من ثلاث إلى ثماني سنوات؛

- بعنوان السنة المالية 2021 يدمج الأعوان المستفيدون إلى غاية 31أكتوبر 2019 أقدمية أقل من ثالث سنوات.

---

[1] - انظر المادة 27 من الأمر 06-03 ،مرجع سابق، ص5.

[2] - التعليمة الوزارية رقم 25 المؤرخة في 16 أكتوبر 2019المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

كما تطرقت نصوص وأحكام كل من المرسوم التنفيذي رقم 22-85 والتعليمة الوزارية المشتركة رقم 01[1] إلى كيفيات تحويل عقود جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي، وتتم عملية تحويل العقود على مراحل، حسب الأقدمية في جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي.

الفرع الأول: كيفية الإدماج وكيفية تحويل العقود:

أولا- كيفية الإدماج:

بالنسبة لعملية الإدماج الخاصة بأعوان جهازي المساعدة على الإدماج المهني وحاملي الشهادات، فإنه يتم تعيينهم بالدرجة الأولى في المؤسسة أو الإدارة الأصلية التي تم تنصيبهم الأولي فيها، أو عند الاقتضاء في مؤسسة أو إدارة تابعة لنفس القطاع أو لقطاع أخر، بناء على قرار اللجنة المركزية أو الولائية التي يتم إنشاؤها لهذا الغرض لمتابعة تنفيذ عملية الإدماج ودراسة الطعون المحتملة للمستفيدين المعنيين والبت في كل المسائل ذات الصلة.

ويتم تنصيبهم بصفة متربص أو متعاقد لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل في المناصب التي توافق مؤهلاتهم، في رتبة أو منصب يوافق الشهادة أو التأهيل عن تنصيبهم، ويخضع الأعوان لفترة التربص أو الفترة التجريبية حسب القوانين الأساسية التي تسير الرتبة أو منصب الإدماج، على أن يتم ترسيمهم أو تثبيتهم حسب الحالة وفقا للشروط وحسب الكيفيات المنصوص عليها أيضا في القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم كل قطاع إداري.

ولرفع بعض الغموض، لاسيما حول معنى التنصيب هنا، فتوضح التعليمة رقم25 السابقة الذكر أن التنصيب في الرتبة أو المنصب الموافق لمستوى التأهيل يتم على أساس التنصيب والتعيين الأولي، في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وبالتالي فإنه لا يعتد بالشهادة أو المؤهل التي تحصل عليه الأعوان المعنيون بعد تنصيبهم الأولي.

كما يحدث في بعض الحالات التي يوجد فيها الأعوان المستفيدون من عقد الإدماج المهني أو الاجتماعي لا تتوفر على رتب أو مناصب توافق تخصص المعني، فيدخل هنا دور اللجنة المركزية أو الولائية في هذه الحالة في إطار مواءمة أو معادلة أو تقريب المنصب المشغول، ومثال ذلك: العون الذي استفاد من عقد الإدماج المهني أو الاجتماعي لدى مؤسسة عمومية للصحة، متحصل على شهادة تقني سامي

(1) - التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 مؤرخة في 2022/03/10 تحدد كيفيات تطبيق أحكام مرسوم تنفيذي رقم 22-85 مؤرخ في 2022/02/27 يحدد شروط و كيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

في الفلاحة، فإنه يدمج في إحدى رتب الموظفين المعادلة أو المتقاربة للمنصب المشغول، بالدرجة الأولى لدى إدارة تنصيبه أو تعيينه الأولي أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لوزارة الصحة، أو لدى وزارة أخرى تتوفر على رتب أو مناصب يكون تخصص المعني مطلوبا لالتحاق بها، وذلك بقرار من اللجنة[1].

ثانيا- كيفيات تحويل العقود:

بالنسبة للمستفيدين من جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي، فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 22-85المؤرخ في 2022/02/27 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، وجاءت التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 لتحدد كيفية تحويل هذه العقود إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

فيما يخص الأعوان ضمن هذا الجهاز، يتم تحويل عقودهم على أساس ملف إداري، يكلف مدراء النشاط الاجتماعي والتضامن في الولاية بتقديمه وإرساله إلى المؤسسات وللإدارات العمومية المعنية، ويتم تحويل هذه العقود من باب أولى على مستوى الإدارة المستخدمة، وبصفة استثنائية على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، أو لدى القطاع الاقتصادي الذي يعبر عن احتياجاته، ويكون ذلك بموجب اللجنة الولائية المذكورة سابقا[2]، ويخضع الأعوان المستفيدون من تحويل العقد إلى فترة تجريبية، ويثبت إذا كانت الفترة التجريبية مجدية وذلك وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 07-308.

الفرع الثاني : مدى تجسيد مبدأ الجدارة

يأخذ مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة مفهوما واسعا،ولم يعرفه المشرع الجزائري في مختلف القوانين والتشريعات الوطنية الخاصة بالوظيفة العمومية، لكن ما يأخذ من مفهوم هذا المعيار هو تضمنه على عناصر الجدارة الأخلاقية، الصحية، والمهنية، التي تعتمد عليها القوانين كعناصر أساسية لتولي الوظائف العمومية، فقد نصت المادة 80 من الأمر06-03 المذكور سابقا أن الالتحاق بالوظيفة العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبار أو الشهادات أو الفحص المهني.

(1) - أنظر التعليمة الوزارية المشتركة رقم 25 ،مرجع سابق.

(2) - انظر التعليمة الوزارية المشتركة رقم01، مرجع سابق.

يوجد عدة تعريفات فقهية لهذا المبدأ، حيث يعرفه البعض على أنه" ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة"[1] وهو بذلك اختيار أفضل المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة على أساس الكفاءة والمقدرة، من خلال التزام الإدارة بالضوابط الإجرائية التي تقرها القوانين والتنظيمات في عملية التوظيف، لضمان مبدأ آخر وهو تكافؤ الفرص والتنافس لتولي الوظائف العامة والترقيات، وجعل التعيين يتم على أساس اختيار أصحاب القدرة والكفاءة[2].

وفقا للشروط والكيفيات السابقة إجراء عملية الإدماج؛ فإن هذه العملية أخذت طابعا استثنائيا خاصا، وبالتالي فهي لم تراع إلى حد ما جانب الجدارة بالمعنى الفني، لانتقاء أحسن المترشحين، لكنها أخذت بجانب من مظاهر هذا المبدأ، والمتمثل في اعتماد اللجان المركزية أو الولائية التي تنشأ لدى الإدارات المعنية بالإدماج، في انتقاء المستفيدين على أساس دراسة الملف الإداري لجميع الأعوان المستفيدين من أجهزة الإدماج المهني والاجتماعي، على مراحل لتحديد القائمة النهائية للمترشحين المقبولين، على أنه في حالة وجوب الفصل بين المترشحين في الإدماج، يتم اللجوء إلى اعتماد معايير الانتقاء المنصوص عليها بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة، لاسيما تطبيق أحكام المنشور رقم 07المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية[3].

غير أنه وبالنظر لطبيعة عملية الإدماج فإن المترشحين للإدماج لا يخضعون إلى إجراء مقابلة مع لجنة الانتقاء المعمول بها في المسابقة على أساس الشهادة، حيث يتم في ظل غياب مقرر فتح المسابقة ترتيب المترشحين للإدماج حسب درجة الاستحقاق الأولوية والأفضلية اعتماد معيار تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة، بمعنى أن إدماج الأعوان في أسالك ورتب الوظيفة العمومية يقتضي أن يتم بصفة مباشرة في حالة تساوي عدد الأعوان مع عدد المناصب المالية المخصصة للإدماج، أما في حالة ما إذا كان عدد المناصب المالية أقل من عدد المستفيدين فإنه يلزم الفصل بين الأعوان المترشحين باتخاذ معايير الانتقاء المتعارف عليها في مجال التوظيف، والتي تشمل أساسا: تطابق الشهادة، الخبرة المهنية، أقدمية الشهادة، معدل المسار المهني...إلخ.

(1) - محمد يوسف المعداوي، **دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984،ص7.

(2) - غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، العدد02، سبتمبر 2019، ص13 و ما بعدها.

(3) - المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أن الإدماج في هذه الحالة يتم بعد ترتيب المعنيين وبناء على مجموع النقاط المحصل عليها حسب درجة الاستحقاق، وهذا الترتيب لا نراه يمثل تكريسا لمبدأ الجدارة ما دام أنه تم على أساس معايير عادية ودون إجراء مسابقة أو اختبار.

كما أنه في بعض الحالات لعملية الإدماج كما أشرنا سابقا، وكذلك في حالة بعض الرتب الآيلة للزوال، وفي إطار إضفاء المرونة اللازمة على عملية الإدماج، خولت التعليمة الوزارية رقم 25 في فصلها الثالث، للجنة الولائية صلاحية إقرار إدماج العون في رتبة متقاربة مع المنصب الذي كان يستغله سابقا، ومثال ذلك كالترخيص لحامل شهادة مهندس دولة في العلوم الزراعية فرع تكنولوجيا التغذية الزراعية لاعتبارات تقارب التخصص مع المهام المنوط للمعني بسلك مفتش رئيسي في النظافة والنقاوة العمومية والبيئة إدماجه في الرتبة.

حالات أخرى تثير مبدأ الجدارة، وهي التوظيف في المناصب والرتب الأقل من الشهادة المتحصل عليها من طرف المترشح للإدماج، لاسيما الإجراء الذي بادرت به وزارة التربية والتعليم من خلال استحداث منصب "مشرف تربية" بالتعليم الابتدائي إلى طالبي الإدماج المنتسبين إلى قطاع التربية والراغبين في الالتحاق بمناصب أقل رتبة من مستويات تأهيلهم وفقا للتعليمة رقم 9904 الصادرة بتاريخ 2020/10/27 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري[1]، والذي من خلاله تم الترخيص للمستفيدين حملة شهادات الليسانس، مهندس دولة، والماستر، من التنازل عن طريق تقديم تعهد كتابي يتضمن قبول الإدماج في رتبة مشرف تربية الأقل تصنيف من مؤهلاتهم العلمية.

أما بخصوص تحويل عقود الأعوان وفقا للشروط والكيفيات السابقة لإجراء عملية تحويل العقود، فإنه يتم الاعتماد في العملية حسب الأقدمية في جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، هذا الجهاز الذي كان موجها للفئة بدون تأهيل بصفة عامة، إلا أنه لمعالجة بعض الحالات لأعوان المستفيدين والذين أثبتوا مستوى علمي أو تأهيل، وإعمالا لمبدأ الجدارة والكفاءة فإنه تم اعتماد تحويل عقود المستفيدون إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي في منصب الشغل وفقا للمستوى أو التأهيل المطلوب وفقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308[2] المذكور سابقا.

(1) - المراسلة رقم 9904 الصادرة بتاريخ 2020/10/27، حول عملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و اقتراح الإدماج في رتبة أدنى.

(2) - المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ،مرجع سابق.

المبحث الثاني: منحة البطالة

من أهم الإجراءات التي تبنتها الدولة الجزائرية بهدف الحد من مشكلة الفقر والحرمان والتهميش الناتج عن البطالة توجب على الدولة وضع سياسات مبنية بإحكام حتى تتمكن من خلق التوازن الاقتصادي والاجتماعي والحد الأدنى من الحياة الكريمة لأغلب المواطنين خاصة الطبقة الوسطى التي تعد صمام الأمان للسلم الاجتماعي، وفي هذا السياق تبنت الجزائر سياسة منحة البطالة كآلية في غاية الاهية لتحقيق التكافل الاجتماعي و العدالة الاجتماعية والتوزيع الرشيد لثروة والحد من المسافات الاجتماعية والاستبعاد الاجتماعي.

المطلب الأول: مفهوم منحة البطالة

تم استحداث منحة البطالة في الجزائر بموجب المادة 190 من القانون 16/21 المؤرخ في 30ديسمبر 2021 ويتضمن قانون المالية 2022 و التي بموجبها تم تأسيس منحة البطالة لفائدة البطالين، طالبي الشغل لأول مرة [1]،ومنحة البطالة هي مبلغ مالي يقدر بخمسة عشرة ألف دينار جزائري يمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة والمسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل حيث أكد فيصل بن طالب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن جهاز البطالة حقق منذ إطلاقه في مارس 2022 إلى غاية 30 أفريل 2024، 2.008.354 مستفيد من منحة البطالة خلال الشهر المنصرم مضيفا أن 435.475 مستفيد موجه نحو عروض عمل، 368.322 مستفيد موجه للتكوين من أكتوبر 2022 إلى غاية فيفري 2024، و163.083 أنهوا فترة التكوين قصير المدى وتحصلوا على شهادات تسمح بتحسين حظوظهم للظفر بمنصب عمل [2] .

الفرع الأول: تعريف منحة البطالة والجهة المكلفة بمنحها

أولا: تعريف منحة البطالة

نصت المادة 190 من قانون المالية لسنة 2022، على أنه: "تؤسس منحة للبطالة تمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة المسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل..."[3]، يفهم من المادة أن المنحة

---

[1] - المرسوم الرئاسي رقم 16/21المؤرخ في30 ديسمبر 2021 ،المتضمن قانون المالية لسنة2022.

[2] – تاريخ النشر 06 ماي 2024 ، تم الاطلاع عليه في 15 ماي 2024،مرجع سابق.

[3] - قانون رقم 21-16،مؤرخ في 30 ديسمبر 2021، يتضمن قانون المالية لسنة 2022، جريدة الرسمية العدد100، لسنة 2020.

تخص البطالين الجدد و المسجلين كطالبي عمل لدى وكالة التشغيل، وهي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة و تحفيزهم و التكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل.

ومن بين أنواع منح البطالة نجد المنح التالية :

-**منحة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:** وهي مخصصة للأجراء مسرحين محالين على البطالة نتيجة الظروف الاقتصادية وتلغى المنحة فور عودة البطال للعمل أو انتهاء عقد العمل محدد المدة.

-**منحة عقود ما قبل التشغيل في الجزائر**: وتشبه منحة البطالة من حيث المبدأ أو تمنح لطالبي العمل المبتدأين الغير حاصلين على عقود رسمية في القطاع العام أو القطاع الخاص.

-**منحة البطالة:** وهي مخصصة لفائدة البطالين طالبي العمل المبتدئين غير الحاصلين على عقد عمل.

هذه الأنواع من المنح كل واحدة منها تتعلق بطبيعة البطال فمنحة الصندوق الوطني للتامين على البطالة هي خاصة بالعمال الأجراء المسرحين من العمل لأسباب لا إرادية، والثانية متعلقة بأصحاب عقود ما قبل التشغيل غير المدمجين أما منحة البطالة فمخصصة لطالبي العمل المبتدئين.

ثانيا:إسناد تسيير منحة البطالة للوكالة الوطنية للتشغيل و تكفل الدولة بتمويلها

نصت المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المحدد لشروط و كيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذلك التزامات المستفيدين منها على أن ً تضمن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل متابعة تنفيذ الجهاز و مراقبته بالاتصال مع المصالح غير الممركزة للوزارة المكلّفة بالتشغيل[1].

كما تم اعتماد تمويل منحة البطالة من طرف الخزينة العمومية من الاعتمادات المالية الخاصة بتسيير الوزارة المكلفة بالتشغيل، و يمول تسيير الجهاز المكلف بالمنحة بحصة تقدر ب: 1،5% من النفقات المخصصة بعنوان منحة البطالة، لتغطية تكاليف التسيير التي تتحملها الوكالة الوطنية للتشغيل[2].

ولأجل تفعيل الجهاز و عصرنته، تم تزويده بالنظام الرقمي، كإنشاء منصة رقمية لتسجيل طلبات الشغل الخاصة بالمبتدئين لأول مرة، بالتنسيق مع المديرية المكلفة بعصرنة إدارة العمل و التشغيل و مضمومة الضمان الاجتماعي، كما تقوم بمعالجة التسجيلات و انتقاء المستفيدين عن طريق مقاربة قواعد

(1) - المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ،يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذا التزامات المستفيدين منها.

(2) - انظر المادة 06 من المرجع نفسه، ص12.

بيانات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و التأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء و الصندوق الوطني للتقاعد[1].

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من منحة البطالة و التزامات المستفيد منها

أولا: : شروط الاستفادة من منحة البطالة

حددت الحكومة من خلال المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 23-10 المؤرخ في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023، يعدّل المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ،يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذا التزامات المستفيدين منها[2]، بعضها مرتبط بالحالة المدنية والبعض الأخر متعلق بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية، و هي فئة طالبي الشغل لأول مرة الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- أن يكون من جنسية جزائرية.

- أن يكون مقيما بالجزائر.

- أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.

- أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

- أن يكون مسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

- ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي او التكوين المهني.

- ألا يتوفر على دخل مهما كانت طبيعته.

- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث و توسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.

---

(1) - انظر المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في20 رجب عام 1443 الموافق 21 فيفري سنة 2022، يحدد كيفيات دفع منحة البطالة ،ص24.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 23-10 المؤرخ في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023، يعدّل المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ،يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذا التزامات المستفيدين منها.

- ألا يتوفر على دخل مهما كانت طبيعته، باستثناء المداخيل التي لا تتجاوز مبلغها 13.000 دج الناتجة عن معاشات أو ريوع أو منح التقاعد المنقولة.

كما يستفيد من هذه المنحة كذلك، حسب المادة الثالثة [1]من المرسوم التنفيذي السابق ، المحبوسون الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل، ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.

فالبطال المستفيد من منحة البطالة بموجب هذا المرسوم التنفيذي السالف الذكر هو كل شاب جزائري الجنسية المقيم على التراب الوطني البالغ سنه من 19 إلى 40 سنة، و مسجل كطالب عمل لأول مرة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، و ألا يتوفر على اي دخل مهما كانت طبيعته، وأن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

ويظهر كذلك أن المرسوم قد استثنى عدة فئات وهي:

- الأجانب و البطالين الوطنيين الغير مقيمين على التراب الوطني،
- الشباب الذين لم يبلغوا 19 سنة وكل من تجاوز 40 سنة،
- كل من سبق و اشتغل ولو في إطار عقود ما قبل التشغيل أو استفاد من الآليات الأخرى لاستحداث مناصب العمل من طرف الدولة
- كل المستفيدين من المنح الاجتماعية كالمعوقين و معاشات التقاعد المحولة للأرامل و ذوي الحقوق الشباب و المطلقات.
- الطلبة المسجلين في معاهد التكوين أو مواصلة الدراسة في الجامعة بالنسبة للطلبة الجامعيين.

ثانيا: الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة

إذا كان الشخص تتوفر فيه شروط الاستفادة من منحة البطالة، فإن العملية تمر بالمراحل التالية:

المرحلة1: التسجيل في الوكالة و تفعيل طلب العمل،

المرحلة 2:التسجيل في المنصة "منحة"،

المرحلة 3:مراقبة الأهلية للاستفادة من المنحة،

المرحلة 4: نتيجة المراقبة،

المرحلة 5: طبع وثائق الاستفادة من المنحة،

[1]() - انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-10،مرجع سابق، ص2.

المرحلة 6: إيداع ملف المنحة على مستوى الوكالة.

ثالثا: التزامات المستفيد من منحة البطالة

إلى جانب الشروط المتعلقة بالبطال المستفيد من منحة البطالة، أضاف المرسوم التنفيذي السالف الذكر، التزامات في شكل شروط إجرائية تقع على عاتق المستفيد من المنح، وهي:

- التقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان إقامته لتجديد تسجيله،

- الاستجابة إلى استدعاء مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل،

- عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته.

- عدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابليته التشغيل.

كما يلتزم المستفيد من المنحة تلبية دعوة مشاركة في تكوين الذي تقترحه الوكالة الوطنية للتشغيل لما تقترحه عليه، خاصة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل، بهدف تحسين قابليته للتشغيل وتسهيل إدماجه المهني[1]، ويستمر المستفيد الموجه نحو التكوين في تقاضي منحة البطالة خلال فترة التكوين.

يفهم من هذه الشروط أن البطال المستفيد من المنحة وجب أن يكون في البحث عن العمل بصفة مستمرة، و يظهر ذلك من خلال تجديده المستمر لتسجيله أمام وكالة التشغيل كإجراء إداري، في حين أن البحث عن العمل الحقيقي يظهر من خلال طلبات العمل و الترشحات التي يودعها طالب العمل لدى المستخدمين العارضين للعمل و عدد المقابلات التي شارك فيها و هو ما يسمى بالفعل الايجابي.

و الالتزام الثاني يكمن في عدم رفض الطالبين للعمل، أي قبول عرض العمل المطابق لمؤهلاته.

و أشارت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-10 السالف الذكر على إلغاء منحة البطالة في حالة رفض المستفيد عن تكوين تم اقتراحه من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل.

[1] - انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-10، مرجع سابق، ص2.

الفرع الثالث: الحقوق المترتبة عن الاستفادة عن منحة البطالة و جزاء الإخلال بأحكام الاستفادة منها

أولا: الحقوق المترتبة عن الاستفادة من منحة البطالة :

نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 23-10 السالف الذكر على أن المستفيد من منحة البطالة تقدر قيمتها ب 15.000 دج، تدفع له شهريا، وفقا للكيفيات المحددة بموجب القرار الوزاري المشترك بين الوزير المكلف بالعمل و التشغيل، و الوزير المكلف بالداخلية، و وزير المالية و الوزير المكلف بالتكوين المهني و التعليم المهنيين، الصادر في 21 فيفري 2022، و يتم صبها عبر مصالح بريد الجزائر بهدف تسهيل دفع المنحة بعد اتفاقية بين الوكالة الوطنية للتشغيل و بريد الجزائر[1].

ثانيا: جزاء الإخلال بأحكام الاستفادة من منحة البطالة:

إن مسألة فحص ملفات طالبي الاستفادة من منحة البطالة مهمة يمكن التحكم فيها بسبب عصرنة نظام التسجيل و ربطه ببيانات صناديق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و غير الأجراء و صندوق التقاعد، و رقمنة نظام الحالة المدنية و السوابق العدلية و الجنسية، ووجود جهاز قائم بذاته له الخبرة و التجربة في مجال التشغيل.

إلا أن متابعة وضعيات المستفيدين بعد تلقي المنح، من المهام الصعبة، لذلك حدد المرسوم بدقة حالات سقوط الحق في الاستفادة ، وتبني عقوبات إدارية ضد كل من يقدم تصريحات كاذبة أو بيانات مزورة، إلى جانب الجزاءات المقررة في قانون العقوبات.

1-حالات سقوط الحق في الاستفادة من منحة البطالة :

يسقط الحق في منحة البطالة و يتوقف دفعها في الحالات التالية المذكورة في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-10[2]:

-تنصيب المستفيد أو زوجه في منصب شغل أو في إطار الأجهزة العمومية لدعم إحداث و توسيع النشاطات،

-بطلب من المستفيد،

- رفض المستفيد عرضي (02) عمل مطابقين لمؤهلاته،

- رفض المستفيد تكوينا يرمي على تحسين قابلية تشغيله،

(1) - انظر المادة 4 مطة 8 من القرار الوزاري المؤرخ في 21 فيفري 2022، مرجع سابق، ص25.
(2) - انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-10، مرجع سابق، ص3.

- استفادة المعني أو زوجه من دخل مهما تكن طبيعته،

-وفاة المستفيد.

لكن مسألة انعدام أو وجود الدخل يصعب على الوكالة التحقق من صحته، بسبب ضعف النظام المعلوماتي الوطني، فالمرسوم اعتمد على مقاربة قانونية، لكون الكثير من البطالين يشتغلون في السوق الموازية في التجارة و النشاطات الحرة الغير مصرح بها، أو يدرون مداخيل من خلال تأجير عقارات من سكنات و محلات دون سندات، و كذلك بالنسبة لأزواجهم، مما يمس بمصداقية هذه الشروط، و يؤدي إلى استفادة أشخاص غير مستحقين للمنحة.

2- الحالات الأخرى لوقف و استرداد منحة البطالة

من ضمن الحالات التي تتوقف عليها منح منحة البطالة ضرورة اتصاف المستفيد بالنزاهة،حيث نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-10[1] ، السالف الذكر على حالات أخرى لسقوط الحق في الحصول على منحة البطالة و توقف صرفها، و هي حالات تقديم تصريحات كاذبة أو التزوير في الوثائق لأجل الاستفادة من المنحة.

و يترتب على حالات التزوير أو التصريحات الكاذبة وقف دفع المنحة و استرداد المبالغ التي سبق صرفها له دون وجه حق، وزيادة على ذلك يتم التبليغ عنه للنيابة العامة و تطبق في حالة إدانة المعني العقوبات المقررة في القانون.

المطلب الثاني: الأسباب المباشرة لإقرار منحة و علاقتها بالاستقرار السياسي و الاجتماعي

الفرع الأول: أسباب إقرار منحة البطالة

أولا: ارتفاع نسبة البطالة

توجد العديد من الأسباب التي ساعدت على ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر و ذلك بسبب الثغرات الموجودة في الآليات المعتمدة في سياسات التشغيل و تنظيم سوق العمل، و تشير الإحصائيات الأخيرة إلى أن نسبة البطالة في الجزائر بلغت 13،4% و ذلك حسب بيانات صندوق النقد الدولي و ترتفع هذه النسب في أواسط الشباب إلى 20% سنة 2021، و يعود هذا الارتفاع إلى أسباب موضوعية من بينها انخفاض مستويات الإنفاق العام، و انسحاب الدولة من الاستثمارات الأساسية و غياب طبقة رأس مالية قادرة على

(1) – انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-10 ، مرجع سابق، ص3.

تغطية هذا الانسحاب و هشاشة البنية الصناعية، إضافة إلى رفع القيود الجمركية و حرية التجارة في إطار الاتفاق مع الاتحاد الأوروبي أدى إلى قتل المبادرات المحلية التي وجدت نفسها في منافسة غير عادلة مع مؤسسات عملاقة عابرة للقارات في شكل إمبراطوريات عريقة، و كما أن الاستعدادات المتطلبة للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية ساهم هو الأخر في خلق جو من الضغط على الاقتصاديات المحلية الناشئة[1]، كل هذا أثر بشكل رئيسي على معدلات البطالة في سوق العمل الجزائري .

ثانيا: فشل سياسات التشغيل

لم تحقق هذه السياسات الأهداف المتوقعة و تحولت من الهيئات مكلفة بالتشغيل إلى مجرد هياكل بيروقراطية تعني بتقديم أرقام وإحصائيات دورية مجردة و صماء و غير دقيقة و بطريقة استعراضية [2]، و من بين العوامل التي أدت إلى فشل سياسة التشغيل:

-العامل الاقتصادي: تدهور الأوضاع الاقتصادية للدولة مما نتج عنه انخفاض في معدل النمو الاقتصادي، انخفاض الاستثمارات مما نتج عنه تدني مردودية المؤسسات.

-العامل الديموغرافي: ابتداء من التسعينيات أصبحت الدولة الجزائرية تعيش أزمة شغل و أزمة النمو الديموغرافي على حد سواء، فهناك اختلال بين النمو الديموغرافي و النمو الاقتصادي، فانفجار النمو السكاني الذي شهدته الجزائر لم تتحكم فيه الدولة ولم تفكر حتى في نتائجه إلا في مرحلة متأخرة تميزت بفارق كبير فالنمو الديموغرافي والنمو الاقتصادي ضمن النتائج المترتبة عن هذه الأخيرة هي أزمة الشغل حيث أصبح الطلب أكثر من العرض[3].

ثالثا: دعم الاستقرار الاجتماعي و السياسي

لا يمكننا الحديث عن الاستقرار العام ما لم يكنه هذا الاستقرار شامل لكافة نواحي الحياة الاجتماعية والسياسية.

-الاستقرار الاجتماعي: يعرف الاستقرار الاجتماعي بأنه حالة استعداد عقلي ونفسي وعصبي تنتظم خلالها معارف الفرد بحيث تهيئه من خلال شحنة من الانفعال والعاطفة للاستجابة، أو هو مجموعة المعارف التي حصل عليها الفرد من البيئة الجديدة بكل مشتملاتها من أرض ومزروعات وطرق وري والأفراد والتنظيمات القائمة وتعمل هذه المعارف من خلال شحنة من الانفعال تظهر في مدى الموائمة مع

(1) - ناجي بن حسين و أخرون، البطالة في الجزائر:-دراسة تحليلية- مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد الأول، ص 119.

(2) - قريمس مسعود، سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر -رؤية نقدية من خلال المعطيات الواقعية، مجلة دراسات في عمم اجتماع المنظمات، المجلد 1 ،العدد 9 ،2021 ،ص22.

(3) - بلعجال فوزية، العوامل الديمو اقتصادية المؤثرة في سوق العمل الجزائرية، اطروحة دكتوراه في الديموغرافيا، جامعة وهران، 2013.

البيئة وهنا يرجع الباحث الاستقرار إلى حالة الفرد النفسية ومعارفه عن المنظمة التي سيعيش فيها ومدى انفعاله وانعطافه تجاهها[1].

-الاستقرار السياسي: يعتبر الاستقرار السياسي جزء من الاستقرار الاجتماعي العام فهو جزء لا يتجزأ منه وتوجد العديد من التعاريف للاستقرار السياسي وعرفه هيروتز ليون بغياب العنف، واستمرار وثبات الحكومات، و اكتساب شرعية النظام السياسي وغياب التغير الهيكلي، عدم اللجوء للقوة والإكراه ويتعمق كذلك بقدرة النظام على إدارة الصراعات والأزمات الداخلية وتوجيه الأزمات الخارجية وتلبية المطالب وهو ما يعكس كفاءته[2].

الفرع الثاني:العلاقة بين سياسة منحة البطالة والاستقرار السياسي و الاجتماعي

من خلال التطرق إلى المفهومين والوقوف على أسباب العمل بسياسة منحة البطالة ومحددات الاستقرار الاجتماعي والسياسي، جاء الحديث عن العلاقة بينهما:

إن سياسات تهميش الدولة لمجتمع يخلق فجوة حرمان لاسيما أوساط الشباب، تترافق مع مظاهر القهر والتصلب والاحتقان مما يؤدي إلى تشكيل الميول والقابلية للثورة والانتفاضة والاحتجاجات وهذا شبيه بما حدث في الجزائر لكن بطريقة سلمية، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية من أجل بعث الاقتصاد الوطني وتوزيع برامج وآليات التشغيل لمكافحة البطالة وتوفير العمل اللائق وذلك من خلال أجهزة عديدة كصندوق التأمين على البطالة إلى جانب عقود التشغيل المتعددة الصور، غير أنها وإن سجلت انخفاضا في معدل البطالة في الجزائر إلا أنها ما تزال تعاني منها لاعتبارات عديدة منها التزايد الكبير للمقبلين على العمل لأول مرة وارتفاع النمو السكاني، واعتماد الحلول المؤقتة، وعدم التوافق بين مخرجات التعميم ومتطلبات سوق العمل.

ومما سبق يتضح لنا بأن سياسة التشغيل في الجزائر كانت بعيدة عن مقتضيات العمل اللائق رغم المساعي لتحقيقها مما نتج عنه فجوة الحرمان لاسيما في أوساط الشباب الذي تتوافق معه مظاهر القهر والتصلب وهذا ما تفسره نظرية الحرمان النسبي والتي يشير إليها تيدجير على أنها الحالة التي يحرم فيها شخص أو جماعة من أمور يعتقدون بها في حين أن شخص أخر أو مجموعة أخرى تمتلك هذه الأمور[3].

وسنحاول حصر مصادر الحرمان النسبي لدى الشباب الجزائري في ما يلي:

---

(1) - رفعت محمد سلطان، دراسة لبعض الجوانب الاجتماعية لمشروع توطين، رسالة ماجستير، جامعة عين الشمس، 1989، ص78.

(2) - الرشواني منار محمد، **سياسات التكيف الهيكلي والاستقرار السياسي في الأردن**، مركز الإمارات لدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2013، ،ص 180.

(3) - داسي سفيان، العدالة الاجتماعية والاستقرار السياسي في البلدان العربية، مجلة الحوار المتوسطي، المجلد 10 ، العدد:02 ، 2019 ص 189.

-الحرمان الاقتصادي: انجر عن السياسات الاقتصادية المطبقة في الجزائر تردي الأوضاع الحياتية للمجتمع في مختلف المجالات وارتفاع معدلات البطالة وتدني المستوى المعيشي نتيجة النسب المرتفعة للتضخم والتي بلغت في أكتوبر 2021 بـــ 2،9% وفق لإحصائيات الرسمية المقدمة من طرف بنك الجزائر وقد تكون الأرقام أكبر من ذلك في الواقع خاصة عند مقارنة البيانات الرسمية بالإحصائيات والبيانات المقدمة من هيئات أخرى محلية ودولية.

-الحرمان الاجتماعي والسياسي: إن عدم وجود سياسات اجتماعية ناجحة تعمل على تحقيق المكانة الاجتماعية للشباب وتحقيق الذات بتوفير مختلف الفرص وغياب حراك اجتماعي حقيقي مبني على قواعد وآليات اجتماعية محددة ومتفق عليها سلفا وتحظى بالشرعية والاحترام من الأغلبية، خاصة في ظل وضع يمكن تفسيره بنظرية إعادة إنتاج الطبقات المسيطرة عند بيير بورديو مما يعرّض البناء الاجتماعي إلى التوتر والتفكك.

إن جائحة كورونا وتداعياتها قد عقدت من تنفيذ سياسة التشغيل بسبب الركود الاقتصادي فانعكس ذلك على الاستقرار الاجتماعي والسياسي للدولة، مما دفع بالدولة إلى اتخاذ إجراءات متمثلة في آلية منحة البطالة[1]، وعلى هذا الأساس جاء قرار منحة البطالة الذي يجسد مطلب التمكين من الإدماج الاجتماعي وإقرار العدالة الاجتماعية وتلبية مختلف الاحتياجات للفئات الضعيفة والمحرومة، ومن خلالها سوف يتم التحكم في الاستبعاد الاجتماعي. وحسب تصريح لوزير العمل والتشغيل يوسف شرفة، أمام أعضاء المجلس الشعبي الوطني يوم 27 أفريل 2022 فقد تم صرف منحة البطالة لشهر أفريل 2022 ،للمرة الثانية منذ إقرارها لمليون وتسعة وثلاثين ألف مستفيد من بين 5.1 مليون طلب استفادة، هذا الرقم يمكنه أن يبيّن لنا حجم البطالة في الجزائر ونسبتها في الفئات الاجتماعية المختلفة.

[1] - داسي سفيان، المرجع نفسه ، ص 176 .

الخاتمـــــــة

عقود ما قبل التشغيل استحدثت في إطار سياسة الدولة لمواجهة مشكلة البطالة، كوسيلة قانونية يتم من خلالها دمج الشباب طالبي التشغيل لدى المستخدم العمومي والخاص.

حيث تم تنظيم هذه العقود بموجب مراسيم تنفيذية، كتشريع فرعي صادر عن السلطة التنفيذية في حدود سلطتها التنظيمية للتشريع بمراسيم، وقد اعتمدت هذه المراسيم التنفيذية، باعتبارها آلية قانونية تمتاز بالمرونة و اليسر، يسهل من خلالها التدخل لتحيين هذه العقود بما يتناسب و مستجدات الأوضاع السياسية، والاقتصادية، و الاجتماعية في كل مرة.

و يمكن تحديد أهم ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج في العناصر التالية:

- بيّنت هذه الدراسة أن النظام القانوني لعقود ما قبل التشغيل لا يقوم بمعزل عن التشريعات الأخرى المنظمة لمجال العمل والتوظيف بل يكملها، إذ يشكل مع هذه التشريعات منظومة قانونية متكاملة تحكم وتنظم علاقة العمل مهما كان نطاق ومجال تطبيقها، سواء كان القطاع العام أو الخاص.

- عقود ما قبل التشغيل لا تؤسس لنظام توظيف جديد ، كما لا تندرج أيضا ضمن أنماط التوظيف المعمول بها، ممثلة في نمط التعيين والتعاقد، بل هي آلية مستحدثة تضع المستفيد من عقد ما قبل التشغيل ، خلال مدة العقد في منصب عمل مؤقت ليتسنى له كسب خبرة مهنية تؤهله، لشغل منصب عمل ثابت لاحقا.

- لا يحوز المستفيد من عقد الإدماج صفة الموظف العمومي، كما لا يندرج أيضا ضمن فئة الأعوان المتعاقدين، بل يحوز صفة أخرى هي صفة "العون العمومي" وهي صفة تميز موظفي الإدارة العامة الغير خاضعين لأحكام قانون الوظيفة العمومية.

- يكيّف عقد ما قبل التشغيل بأنه "عقد توظيف عام"، إذا كان أحد أطرافه هيئة عمومية خاضعة لأحكام القانون العام (القانون الإداري) وليست ذات طابع صناعي وتجاري، وهو ما يعقد الاختصاص لهيئات القضاء الإداري للنظر في منازعات هذا العقد، التي تثور بين الشاب المستفيد والهيئة المستخدمة في هذه الحالة، أما إذا ثار النزاع بين الشاب المستفيد وإحدى الهيئات المكلفة بتسيير الجهاز فإنه دائما يعقد الاختصاص لجهات القضاء العادي إذا تعلق النزاع بالوكالة المسيرة للجهاز، ويعقد الاختصاص لجهات القضاء الإداري إذا تعلق النزاع بالمديرية المسيرة للجهاز.

- يحوز المستفيد من عقد ما قبل التشغيل مركزا قانونيا شخصيا، ينظمه العقد في إطار أحكام النظام القانوني الذي يحكم الهيئة المستخدمة، فيختلف بذلك عن مركز الموظف العمومي الذي يحتل مركزا قانونيا عاما ينظمه قانون الوظيفة العمومية، وهذا ما يرتب سمو المركز القانوني للموظف العمومي، فيتميز عن

المستفيد من عقد الإدماج بمجموعة من الحقوق والضمانات القانونية أثناء التأديب وأثناء ممارسة الخدمة، أين قد يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية، كالاستيداع، الانتداب، أو خارج الإطار، وهي وضعيات لا يستفيد منها أصحاب عقود ما قبل التشغيل بسبب مركزهم القانوني كمتعاقدين، بالإضافة إلى بعض الحقوق التي لا يستفيد منها إلا الموظف المرسم الذي يشغل منصبا ثابتا و دائما.

- نظم مجال العمل والتوظيف بموجب قوانين، وأوامر ومراسيم رئاسية، تحوز قوة إلزامية لا تحوزها المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج، و هو ما جعل، الهيئات المستخدمة لا تلتزم إلا ببعض ما ورد في هذه المراسيم، وكثيرا ما تتغاضى عن الأحكام المقررة لصالح الشاب المدمج لديها، فمثلا مسألة التكوين، أو مسألة التوظيف بعد الإدماج التي لا تلتزم بها الهيئات المستخدمة، في حين كان سيختلف الأمر لو أن قانون الوظيفة العامة قد نص على ذلك صراحة في تنظيمه للتوظيف وأعطى الأولوية في التوظيف لأصحاب عقود الإدماج واعتبر فعلا مدة الإدماج كفترة تربص تنتهي بتوظيف الشاب المستفيد من العقد إذا كانت فترة إدماجه مجدية، و إلا فما الجدوى من هذا التعاقد إذا كان ينتهي بدل التوظيف بالبطالة مجددا.

وكل هذا أدى إلى استحداث آليات جديدة لوضع حلول لعقود ما قبل التشغيل في صيغة المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في08 /2019/12المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، و المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 2022/02/27 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، كتتويج لسياسات سابقة للتشغيل المتضمنة برامج المساعدة على الإدماج المنهي والاجتماعي، و لوضع إطار قانوني يكتسي طابعا استثنائيا وخاصا، من خلاله يتم إدماج وتحويل عقود المستفيدين من برامج الإدماج المنهي والاجتماعي في رتب ومناصب قارة في المؤسسات والإدارات العمومية.

هذا الإجراء يهدف لمحاولة القضاء على ظاهرة البطالة التي طالت الشباب حاملي الشهادات، و من أجل استثمارهم كرأسمال بشري، لا سيما الذين اكتسبوا الخبرة المهنية والكفاءة في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، وإدماجهم في الوظيفة العامة، كإجراء لا يدخل ضمن أنماط التوظيف العادية، لكنه يحقق في طياته إلى حد ما المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة و المتمثلة في المساواة والجدارة ، وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- عملية الإدماج وتحويل العقود تستهدف الأعوان المستفيدين من برامج المساعدة على الإدماج المنهي والاجتماعي فقط ، والذين هم في وضعية الخدمة.

- عملية الإدماج وتحويل العقود هي عملية استثنائية وخاصة ولا تعتبر نمط من أنماط التوظيف المعمول بها في الوظيفة العامة، وإن كانت تستعمل بعض الوسائل والآليات نفسها المعمول بها في التوظيف.

- عملية الإدماج وتحويل العقود هي عملية ظرفية ومحددة بتاريخ مسبق.

- عملية الإدماج وتحويل العقود تجسد نوعا من المساواة بين الفئات المستفيدة من برامج المساعدة على الإدماج المنهي والاجتماعي، لكن تبقى مجحفة في حق الفئات الأخرى التي لم تستفد ولم تتح لها الفرصة في المشاركة في أنماط التوظيف التي جمدت بسبب إتمام عملية الإدماج.

- عملية الإدماج وتحويل العقود لا تحقق مبدأ الجدارة بالمعنى الفني الدقيق، طالما أن انتقاء المترشحين لا يتم عن طريق المسابقة، وإن كان في طياته موجه للأعوان الذين استفادوا من خبرات مهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ما يؤهلهم للوظيفة العامة.

ومن الاقتراحات التي يمكن أن نراها في هذه العملية :

- ضرورة تثمين الطاقات البشرية، من خلال توفير المناصب المالية التي تتوافق مع رتب ومناصب المستفيدين لإتمام العملية في الوقت المحدد.

- إتاحة الفرصة للخريجين الذين لم يستفيدوا من برامج المساعدة على الإدماج بالمشاركة بنسب مئوية في أنماط التوظيف من المناصب المالية المفتوحة.

- توفير الإطار القانوني لإدماج الأعوان المستفيدين من عقود الإدماج المهني في القطاع الاقتصادي، على غرار المستفيدين لدى الإدارات العمومية.

وتكملة لهذه السياسة استحدث المشرع الجزائري منحة البطالة التي تعد بمثابة قرار سياسي تم وضعه للتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية كانتشار الفقر والهجرة غير الشرعية والجريمة المترتبة عن البطالة المرتفعة خاصة لدى فئات الشباب خريجي الجامعات والمعاهد نتيجة فشل سياسات التشغيل التي لم تحقق الهدف المرجو فظلت معدلات البطالة مرتفعة أمام الطلب المتزايد على الشغل، كما أنها محاولة لضمان السلم الاجتماعي، إلا أن منحة البطالة تم اعتمادها بصفة متسارعة ولم تكن مبنية على دراسات اقتصادية واجتماعية كما أنها لم تستفد من التجارب السابقة المشابهة المحلية والعالمية، ويلاحظ أن الآثار المترتبة عنها قد تكون عكسية حيث تؤثر على قطاعات ونشاطات أخرى مرتبطة بسوق العمل والشغل،

ورغم أن الإجراءات التي تم اعتمادها في إقرار الحق في المنحة مرتبط بمجموعة من الشروط إلا أن ذلك ليس كافيا لإعطائها الفعالية اللازمة، ويظهر كذلك أن المرسوم قد استثنى عدة فئات وهي:

- البطالين الوطنيين الغير مقيمين على التراب الوطني،

- الشباب الذين لم يبلغوا 19 سنة وكل من تجاوز 40 سنة،

- كل من سبق و اشتغل ولو في إطار عقود ما قبل التشغيل أو استفاد من الآليات الأخرى لاستحداث مناصب العمل من طرف الدولة

- كل المستفيدين من المنح الاجتماعية كالمعوقين و معاشات التقاعد المحولة للأرامل و ذوي الحقوق الشباب و المطلقات.

- الطلبة المسجلين في معاهد التكوين أو مواصلة الدراسة في الجامعة بالنسبة للطلبة الجامعيين.

ومن المؤشرات التي تظهر عدم فعالية هده الآلية عدد الملفات التي تم إيداعها لدى المصالح المعنية والتي بلغت 5.1 مليون طلب استفادة، تم قبول 3.91 مليون ملف، ليتم إقصاء ما يقارب مليوني ملف ليصبح عدد المستفيدين من منحة البطالة حسب تصريح فيصل بن طالب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن جهاز البطالة حقق منذ إطلاقه في مارس 2022 إلى غاية 30 أفريل 2024، 2.008.354 مستفيد من منحة البطالة.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

شهـــادة تسجيـــل طالب العمل
Attestation d'Inscription
DEMANDEUR D'EMPLOI

N°Demandeur :		رقم التسجيل :
Date Inscription :	02/06/2024	تاريخ التسجيل:
Agence d'affectation :	Alem BERROUAGHIA	وكالة الإنتساب:

Nom :	GASMI	اللقب:
Prénom :	SAMIA	الاسم:
Date de Naissance :		تاريخ الميلاد:
Lieu de Naissance :	EL OMARIA / MEDEA	مكان الميلاد:

Profil

Métier Principal :	/	المهنة المطلوبة:
Métier Alternatif :	/	المهنة البديلة :
Diplômes et Spécialités :	/	شهادات التخصص:

Informations

Date de la dernière Revalidation :	/	تاريخ آخر تجديد:
Date d'annulation Demande :	/	تاريخ الإلغاء:

Imprimé le: 02/06/2024

Délivré par: WilayaEnligne (https://wilayaenligne.agem.dz)

المديرية الولائية للتشغيل بالمدية ANEM

حي عين الكبير البيرة
الهاتف 025.58.37.37
الفاكس 025.58.37.55
الرقم .....

المدية في .....

وثيقة طلب مستخدمين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

Fiche de besoin en personnel dans le cadre du Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (D.A.I.P)

معلومات حول المؤسسة :

Dénomination : ..... التسمية

Statut juridique : ..... القطاع القانوني

Adresse : ..... العنوان بدقة

N° téléphone : ..... الهاتف

Activité principale : ..... النشاط الاساسي

Activité secondaire : ..... النشاط الثانوي

Effectif en place ..... dont ..... femmes ..... âgés de ..... ans ..... عدد العمال

Responsable du recrutement : ..... المسؤول عن التوظيف

N° téléphone ..... رقم الهاتف

(joindre copie de la carte fiscale + la carte d'identité professionnelle + la carte d'identité nationale du responsable du recrutement + la carte d'identité nationale du gérant + l'extrait de rôle + la carte d'immatriculation de la société + l'attestation d'affiliation à la CNAS + l'attestation de non redevance délivrée par l'ANEM + le registre de commerce)

المناصب المطلوبة

1- في إطار عقد الإدماج حاملي الشهادات (CID) : Dispositif d'insertion des diplômés (C.I.D)

عدد المناصب : Nombre de candidats

الشهادة : Diplôme

شهادات أخرى : Autre exigence

مكان الإدماج : Lieu d'insertion

شروط أخرى : Autre

2- في إطار عقد الإدماج المهني (CIP) : Contrat d'insertion professionnelle (C.I.P)

عدد المناصب : Nombre de candidats

الشهادة : Diplôme requis

شهادات أخرى : Autre exigence

مكان الإدماج : Lieu d'insertion

شروط أخرى : Autre

3- في إطار عقد الحوافز - إدماج (CIA) : Contrat d'insertion incitatif (C.I.A)

عدد المناصب : Nombre de candidats

شهادات أخرى : Autre exigence

مكان الإدماج : Lieu d'insertion

شروط أخرى : Autre

الطابع الممضاء Signature et cachet

الاسم الذي أطلقه عليه .....

لماذا طرح .....

طرح بديل الاوزون .....

الدولار .....

الاسم العلمي .....

رح الـ الدولار CCl3F .....

ل الـ الدولار في الجو الـ ... (CCl3F) ... (CCl2F2)

العنوان في: .....

السيد: .....

ممثل مؤسسة: .....

.....

إلى السيد : رئيس الوكالة الولائية للتشغيل بالعنوان

رسالـــــــــــة تعـــــــــــديد

في إطار تطبيق الأحكام الجديدة لمجلس الوزراء المنعقد بتاريخ : 2014/02/22

والرامية إلى ترقية ودعم التشغيل وتطهير قطاعات الجديدة المنتجة والمعدلة للمرسوم التنفيذي

08/126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

نطلب من سيادتكم تجديد عقد السيد (ة): .....

المولود بتاريخ: .....

المكلف بـ: .....

المنصب بتاريخ: .....

المؤهل للشهادة: .....

رقم الحساب الجاري CCP: .....

لمدة ثلاث سنوات كاملة وذلك بموافقتنا

إمضاء الهيئة المستخدمة وتاريخ الإمضاء

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

تعهد وإلتـــــزام

أنا الموقع أدناه السيد (ة) :
تاريخ الميلاد : ب : EL OMARIA
رقم بطاقة التعريف أو التعريف الوطني : 0005 1 الصادرة بتاريخ : 2022 / 10 / 24
بلدية الإقامة : EL OMARIA / ولاية الإقامة : المدية
الهاتف : 2 رقم الحساب البريدي الجاري :
رقم التسجيل بطاقة طالب العمل :
الفرع الولائي للتشغيل : الوكالة الولائية المدية
الملحقة المحلية للتشغيل : الوكالة المحلية لبرواقية

أصرح بشرفي أنه أثناء تقدمي للوكالة الوطنية للتشغيل للاستفادة من منحة البطالة أنني :

- أقر بتوفري على شروط الأهلية للإستفادة من المنحة .
- أتعهد بالإلتزام بجميع شروط الاستفادة من المنحة .
- لم أمارس أي نشاط مأجور .
- لا أمتلك أي مداخيل يتجاوز مبلغها 13000 دج ناتجة عن معاشات او ريوع أو منح التقاعد المتقولة .
- لم استفد من الأجهزة العمومية .
- لست تلميذا على مستوى مؤسسات التربية الوطنية .
- لست متربصا و لا أتابع تكوينا على مستوى مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين .
- لست طالبا على مستوى مؤسسات التعليم العالي .
- لست منتسبا الى أي من الغرف الوطنية أو المحلية (الصيد البحري ، الفلاحة، الصناعة التقليدية، المهن...) في اطار ممارسة نشاط
- لست مستفيدا من محل ذي طابع تجاري .
- لا أمتلك أي مركبة من الصنف 0 الى غاية صنف 8.
- الزوج /ة غير منتسب/ة إلى إحدى الأسلاك النظامية .
- أعلنت علما أن رفضي لتوجيهين (2) في عروض العمل المقترحة من طرف الملحقة المحلية للتشغيل يقصيني من المنحة .
- أتعهد بالتزامي بكل النشاطات المرافقة التي تقرها الوكالة والمتزامنة مع منحة البطالة (المشاركة في ورشات تقنيات البحث عن عمل TRE، المشاركة في دورة تكوينية لنادي البحث عن عمل CRE، التوجيه إلى تكوينات تكميلية، التوجيه إلى التكوين المكثف)
- لا أمتلك أي وسيلة نقل دخلا .
- أتعهد بتبليغ الملحقة بأي تغيير في وضعيتي أثناء الإستفادة من المنحة .
- أصادق على صحة المعلومات و الوثائق المرفقة .

و إثباتا على ذلك أوقع على التعهد و الإلتزام .

وقعت في تاريخ : التوقيع

ملاحظة هامة: تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 22-70 مؤرخ في 10 فبراير 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة وتجديدها ولغا التزامات المستفيدين منها للعمل والنشر بالمرسوم التنفيذي رقم 22-254 الصادر في 2 جويلية 2022 لاسيما:

المادة 10: يتعين الإدلاء بالمعلومات المتضمنة عليها في أحكام قانون العقوبات، يترتب على كل تصريح كاذب أو تزوير في الوثائق من أجل الاستفادة من منحة البطالة وفقد دفع المنحة والشروط السابق المتحصلة دون وجه حق، علما للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وصل موعد مقابلة للإستفادة من المنحة بالملحقة المحلية للتشغيل

السيد (ة) : بو[redacted]
تاريخ الميلاد : 8[redacted] في : EL OMARIA
رقم بطاقة التعريف : 0005[redacted] 1
رقم التسجيل بطاقة طالب العمل : [redacted]

تاريخ المقابلة : 24 / 07 / 2024

مكان المقابلة : ب الوكالة المحلية لمروانة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربيـــة الوطنـــية

مديرية التربيـة لولاية المدية
مصلـحـــة المستخـدميـــن

المدية في :2021/10/21

إعـــــــــلان

تنهي مديريـــة التربية لولاية المدية ، إلى علم طالبي الإدماج المنتسبين إلى قطاع التربية والراغبين في الإلتحاق بمناصب أقـل رتبـــة من مستـويات تأهيلهم وفقا للتعليمة رقم **9904** الصادرة بتاريخ **2020/10/27** عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

أنه بإمكانهم تقديم طلب مصادق على إمضائه ، ويلتزم من خلاله بالموافقة الصريحة على اختيار رتبة واحدة ضمن المناصب الشاغرة المتوفرة .

- تستقبل الطلبات على مستوى مديرية التربية – مصلحة المستخدمين – إبتداء من تاريخ نشر هذا الإعلان ، وذلك في أجل أقصاه **10** أيـــام (أي بتاريخ **2021/10/31**)

مـــديـــر التربيـــة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية المدية

مصلحة المستخدمين

طلب الإدماج في رتبة أدنى

أنا الممضي أسفله السيد (ة): ..... دفعة الإدماج: .....

تاريخ ومكان الميلاد: .....

العنوان الشخصي: .....

الحامل لبطاقة التعريف أو رخصة السياقة رقم: .....

الصادرة بتاريخ: ..... عن دائرة: .....

رقم الهاتف: .....

أطلب إدماجي في رتبة: .....

وأتعهد بأن لا أطالب بمراجعة وضعيتي الإدارية إلا عن طريق المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية, أو الامتحانات المهنية حين استفاء الشروط القانونية.

إمضاء المعني مصادقة مديرية التربية

الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية
.....

محضر إجتماع اللجنـة الخاصة بإنتقاء المترشحين للإدماج بعنوان السنة المالية 2019

بتاريخ :.....، و بمقر .....، إجتمعت اللجنة الخاصة بإنتقاء المترشحين للإدماج في رتب الموظفين، وذلك بحضور كل من :

- السيد/ ..... مدير .....رئيساً
- السيد/ ..... ممثل منتخب عن اللجنة المتساوية الأعضاء.....عضوا

- جدول الأعمال:

- دراسة ملفات المترشحين للإدماج بعنوان السنة المالية 2019 فئة الأعوان الذين يستوفون إلى غاية 31 أكتوبر 2019 اقدمية فعلية تفوق أكثر من ثماني 08 سنوات.

إفتتحت الجلسة من طرف السيد/ رئيس اللجنة وبعد الترحيب بالحاضرين، تطرق مباشرة إلى النقطة المدرجة في جدول الأعمال و المتمثلة في مايلي :

- دراسة ملفات المستفدين من عقود في إطار وجهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الخاضعين لأحكام المرسومين التنفيذيين رقمي 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 و المرسوم التنفيذي 127-08 المؤرخ في 30 أفريل 2008 و الذين لهم أكثر من 08 سنوات عمل فعلي، طبقا للتعليمة الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفية تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019.

إن اللجنة :

- وبعد الإطلاع على ملفات المعنيين بعملية الإدماج، بعنوان سنة 2019، والمذكورة أسماؤهم في **القائمة المرفقة** مع أصل هذا المحضر .
- وبعد تثبيت عدد المناصب المالية الشاغرة و المحررة بصفة نهائية في رتب الموظفين والأعوان المتعاقدين والبالغ عددها(...) منصب مالي، بعنوان **السنة المالية 2019**، والمبين تفصيلها في **الجدول المرفق**.
- وبعد تثبيت عدد المناصب المالية الشاغرة و المحررة بصفة نهائية في رتب الموظفين والبالغ عددها(.....) منصب مالي، بعنوان **السنة المالية 2019**، والمبين تفصيلها في **الجدول المرفق**.
- وبعد تطبيق معايير الإنتقاء حسب المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية والمبين تفصيلها في **جدول المعايير المرفق**. (يطبق فقط على : الأسلاك المشتركة + القطاعات التي لم تصدر قرارات إطارها المتعلقة بكيفية تنظيم المسابقات)

ـ وبعد تطبيق معايير الإنتقاء حسب القرار المؤرخ في ..... المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات المهنية للإلتحاق بالرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة ..... والمبين تفصيلها في **جدول المعايير المرفق**.

ـ وبعد التأكد من جميع الشروط القانونية الأساسية الواجب توفرها في المستفدين للإلتحاق بالوظائف العمومية.

تصادق اللجنة بإجماع أعضائها على قبول قائمة إدماج الناجحين نهائياً حسب درجة الإستحقاق والترتيب:

قائمة الناجحين نهائياً حسب درجة الإستحقاق :

الرقم	اللقب و الإسم	رتبة الإدماج	تاريخ سريان الإدماج	الملاحظة
01	.....	.....	**01 نوفمبر 2019**	
02	.....	.....	**01 نوفمبر 2019**	
03	.....	.....	**01 نوفمبر 2019**	

قائمة الناجحين الإحتياطيين حسب درجة الإستحقاق :

الرقم	اللقب و الإسم	رتبة الإدماج	الملاحظة
01	.....	.....	
02	.....	.....	
03	.....	.....	

وبعد إستنفاذ جدول الأعمال رفعت الجلسة في نفس اليوم والشهر و السنة المذكورين أعلاه

حـــــرر هذا المحضر لإثبات ما ذكر أعـــلاه

إمضـــاء أعـضاء اللجنـــة **رئيـــس اللجنـــة**

المرفقة رقم 01

الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية
.....

قائمة إسمية خاصة بالأعوان العاملين في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات، في حالة نشاط ، والذين يستوفون إلى غاية 31 أكتوبر 2019 اقدمية فعلية تفوق أكثر من ثماني 08 سنوات.

الرقم	الإسم واللقب	تاريخ الإزدياد	تسمية الشهادة المدونة في عقد الإدماج	تاريخ التنصيب	أقدمية عند 2019-10-31
01					
03					
04					
05					
06					

حرر في : .....

المرفقة رقم 02

الجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطيـة الشعبيـة

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية
.....

جدول أحصائي للمناصب المالية
الشاغرة بصفة نهائية مهما كان سبب شغورها
بعنوان السنة المالية 2019
(رتب موظفين + مناصب شغل الأعوان المتعاقدين)

الرقم	تسمية المنصب	طبيعة المنصب		عدد المناصب المالية الشاغرة والمحررة خلال سنة 2019	الملاحظة
		شاغر في ميزانية 2019	محرر خلال سنة 2019		

حرر في : .....

المرفقة رقم 03+ 04 حسب الحالة

الجمـــــهورية الجـــــزائرية الديـــــمقراطية الشـــعبيـــة

وزارة .....
مديرية .....

عـــــدد المسجـــون	
عـــــدد الحاضرون	
عـــــدد الغائبون	
عدد المناصب المفتوحة	

جدول يتضمن معايير الإنتقاء في مسابقة على أساس الشهادات في إطار تجسيد عملية الإدماج بعنوان سنة 2019

مسابقة على أساس الشهادة للإلتحاق برتبة : .....

- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، المؤرخ في 25 أفريل2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها
- أذكر قرار الإطار .....(إن وجد)، .....، أو المنشور رقم 07

رقم التسلسل	إسم و لقب المترشح	ملائمة شعبة إختصاص تكوين المترشح		التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص	الأشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس التخصص	الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح على /08 نقط	تاريخ الحصول على الشهادة	نتيجة الحقيبة مع لجنة الإنتقاء	مجموع النقاط	الترتيب	قرار اللجنة
		تطابق تخصص الشهادة	مسار الدراسة أو التكوين								
1								/			
2								/			
3								/			
4								/			
5								/			

ممثل منتخب عن اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء إزاء السلك أو الرتبة المعنية

رئيـــس اللجنـــــة

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- **قائمة المراجع باللغة العربية:**

الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادء قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

- الرشواني منار محمد، سياسات التكيف الهيكلي والاستقرار السياسي في الأردن، مركز الإمارات لدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2013.

- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.

- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997.

الأطروحات والمذكرات:

- الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة تطبيقية ونظرية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، الجزائر، 2004.

- بلعجال فوزية، العوامل الديمواقتصادية المؤثرة في سوق العمل الجزائرية، أطروحة دكتوراه في الديموغرافيا، جامعة وهران، 2013.

- رفعت محمد سلطان، دراسة لبعض الجوانب الاجتماعية لمشروع توطين، رسالة ماجستير، جامعة عين الشمس، 1989.

– سنة أحمد، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، بحث للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2005.

– عبدة عبد العزيز، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002.

المقالات:

– داسي سفيان، العدالة الاجتماعية والاستقرار السياسي في البلدان العربية، مجلة الحوار المتوسطي، المجلد 10 ، العدد:02 ، 2019.

– غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، العدد02، سبتمبر 2019.

– فريدة عبة، إسماعيل مناصرية، "طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، عدد 06، أبريل 2006.

– قريمس مسعود، سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر -رؤية نقدية من خلال المعطيات الواقعية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 1 ،العدد 9 ،2021.

– ناجي بن حسين و أخرون، البطالة في الجزائر:-دراسة تحليلية- مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد الأول.

– عابر صحر، التشريع القانوني لسياسة التشغيل الشباب وإحصائياتها في السنوات الأخيرة، منتدى الشغل ،الخميس 10/07/ 2008 .

النصوص القانونية:

1-الدساتير:

– التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون 16-01المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري الصادر في الجريدة الرسمية العدد 14 ، الصادر بتاريخ 27 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 7مارس 2016.

– التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30ديسمبر2020، المصادق عليه في استفاء2020/11/01، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 82 لسنة 2020.

2- القوانين والأوامر:

– القانون رقم 81- 07، المؤرخ في 27 جوان 1981، والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم بـ/ القانون رقم 90- 34، المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، المتعلق بالتمهين ،والقانون رقم 2000- 01، المؤرخ في 18 يناير 2000، المتعلق بالتمهين.

– القانون رقم90- 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 06، المؤرخة في 09 الصادرة بتاريخ 07 فبراير1990.

– القانون رقم 90- 11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

– القانون رقم 04- 19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية عدد 83 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

– القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21، مؤرخة في 21 أبريل 2008.

– الأمر رقم 96- 14، المؤرخ في 24 يونيو1996، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة، 1999 عدد 39 الصادرة بتاريخ 26/ يونيو1996.

– الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2006.

3-المراسيم:

– المرسوم الرئاسي رقم07-304،المؤرخ في29سبتمبر2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد61،الصادرة بتاريخ30سبتمبر2007،المعدل والمتمم

/مرسوم رئاسي رقم10-315مؤرخ في13ديسمبر2010الجريدة الرسمية عدد76،الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر2010.

– المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29-09-2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ،الجريدة الرسمية عدد61،الصادر بتاريخ30سبتمبر2007

– المرسوم الرئاسي رقم 16/21المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 ،المتضمن قانون المالية لسنة 2022 ، الجريدة الرسمية عدد 100,الصادرة بتاريخ 30ديسمبر 2021

– المرسوم التنفيذي رقم 90- 143 المؤرخ في 22 مايو 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ويحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ : 23مايو 1990.

– المرسوم التنفيذي رقم 94-188، مؤرخ في06 يوليو1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة بتاريخ 07 يوليو1994.

– المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 يونيو 1996، والمتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد40، الصادرة بتاريخ 30 يونيو 1996.

– المرسوم التنفيذي رقم 96- 234، المؤرخ في 02 يوليو 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية عدد 41، الصادرة بتاريخ 03 يوليو 1996.

– المرسوم التنفيذي رقم 96- 471 الصادر في 25 ديسمبر 1996 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية، الجريدة الرسمية عدد 83، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10- 128،المؤرخ في 28/ 04/ 2010،الجريدة الرسمية عدد29،الصادرة بتاريخ 2مايو2010.

– المرسوم التنفيذي رقم 96- 296، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويحدد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية عدد 52، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996.

– المرسوم التنفيذي رقم 02- 50، المؤرخ في 21 يناير 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية وعملها، الجريدة الرسمية عدد 06، الصادرة بتاريخ 23 يناير 2002.

– المرسوم التنفيذي رقم 06- 77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 09، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 2006.3.

– المرسوم التنفيذي رقم08- 127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة بتاريخ 4 مايو2008.

– المرسوم التنفيذي رقم 08- 126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، المعدل والمتمم بـ/المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر2010 ،الجريدة الرسمية عدد 68 ، الصادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2010.

– المرسوم التنفيذي رقم 09-305، المؤرخ في 10 سبتمبر2009، يتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 12، الصادرة بتاريخ 16 سبتمبر 2009، المعدل والمتمم، بـالمرسوم التنفيذي رقم 12- 78، المؤرخ في 12 فبراير 2012، الجريدة الرسمية عدد:9 الصادرة بتاريخ 19 فبراير2012.

– المرسوم التنفيذي رقم 11-105، المؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل ويتمم مرسوم تنفيذي رقم08-126،مؤرخ في 14-04-2008،يتعلق بجهاز المساعدة في الإدماج المهني .

– المرسوم التنفيذي رقم 13-142، المؤرخ في 19 أبريل 2013، الجريدة الرسمية عدد 16، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2013.

– المرسوم التنفيذي رقم 19_336 المؤرخ في 08-ديسمبر-2019 المتضمن إدماج المستفيدين من المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر2019

– المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ،يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذا التزامات المستفيدين منها،الجريدة الرسمية عدد11،الصادرة بتاريخ 27 فيفري2022 .

– المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 27 فيفري 2022 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية عدد11 ، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2022.

– المرسوم التنفيذي رقم 23-10 المؤرخ في 4 رجب عام 1444 الموافق 26 جانفي سنة 2023، يعدّل المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 ،يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها و كذا التزامات المستفيدين منها.

القرارات:

– القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فيفري 2022، يحدد كيفيات دفع منحة البطالة،الجريدة الرسمية عدد11،الصادرة بتاريخ 26 جانفي 2023

المناشير:

– المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية،

التعليمات:

– التعليمة الوزارية رقم 25 المؤرخة في 16 أكتوبر 2019المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

– التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 مؤرخة في 2022/03/10 تحدد كيفيات تطبيق أحكام مرسوم تنفيذي رقم 22-85 مؤرخ في 2022/02/27 يحدد شروط و كيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

المراسلات:

– المراسلة رقم 04/99 الصادرة بتاريخ 2020/10/27، حول عملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني و اقتراح الإدماج في رتبة أدنى.

مواقع الانترنت:

- الموقع الرسمي لولاية قسنطينة، خدمات التشغيل.

?[illegible]

.[illegible]

– عن موقع ويكيبيديا الموسوعة الحرة:

.[illegible]

– خنوش فطيمة، "الوظيفة العامة"، منتدى جزائرنا لكل الجزائريين والعرب،

.[illegible]

– RAMZI-B، "آليات وبرامج التشغيل في تونس"، منتديات جوهرة سوفت-http://www.jawhara
soft.com/vb/showthread.php?t=71080 top

فهرس المحتويات

الفـــــــهرس :

مقدمة 6
الفصل الأول : ماهية عقود ما قبل التشغيل 11
المبحث الأول : مفهوم عقود ما قبل التشغيل 12
المطلب الأول : تعريف عقود ما قبل التشغيل 12
المطلب الثاني : تمييز عقود ما قبل التشغيل عن غيرها من العقود المشابهة 20
المبحث الثاني : تقسيمات عقود ما قبل التشغيل 26
المطلب الأول: عقود ما قبل التشغيل في ظل برنامج المساعدة على الإدماج المهني 27
المطلب الثاني: عقود ما قبل التشغيل في ظل برامج الإدماج الاجتماعي 36
الفصل الثاني : الأطر القانونية والتنظيمية المستحدثة لعقود ما قبل التشغيل 41
المبحث الأول : النظام القانوني لإدماج عقود ما قبل التشغيل في الوظيفة العامة 42
المطلب الأول : شروط الإدماج و مدى تجسيد مبدأ المساواة 42
المطلب الثاني: كيفية الإدماج ومدى تجسيد مبدأ الجدارة 45
المبحث الثاني: منحة البطالة 50
المطلب الأول: مفهوم منحة البطالة 50
المطلب الثاني: الأسباب المباشرة لإقرار منحة و علاقتها بالاستقرار السياسي و الاجتماعي 56
خاتمة 61
الملاحق 66
قائمة المراجع 80