

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية

شعبة: العلوم السياسية

تخصص: تنظيمي سياسي وإداري

إلغاء التقاعد النسبي وانعكاساته على الوظيفة العمومية
دراسة حالة قطاع التربية ورقلة

إشراف الأستاذ:

- بارة سمير

إعداد الطالبة:

- بوغرارة عريية

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د شليغم غنية
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ. د بارة سمير
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ. بوغافية محمد الصالح

نوقشت وأجيزت يوم: 2018/06/10

السنة الجامعية: 2017/ 2018

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية

شعبة: العلوم السياسية

تخصص: تنظيمي سياسي وإداري

إلغاء التقاعد النسبي وانعكاساته على الوظيفة العمومية
دراسة حالة قطاع التربية ورقلة

إشراف الأستاذ:

- بارة سمير

إعداد الطالبة:

- بوغرارة عريبة

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د شليغم غنية
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ. د بارة سمير
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ. بوغافية محمد الصالح

نوقشت وأجيزت يوم: 2018/06/10

السنة الجامعية: 2017/ 2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

صِدْقَ اللَّهِ الْعَظِيمِ

سورة التوبة الآية: 105

إهداء

* بذكرك ... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك
الله جل جلاله.

* إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور
العالمين ... سيدنا **محمد** صلى الله عليه وسلم.

* إلى من رضاها من رضا الله الوالدين الكريمين أطال الله في
عمريهما وشفاهما بشفائه... **أبي وأمي** حفظهما الله.

* إلى من صبروا معي وكانوا عوناً لي ودعموني طوال مشوار
الدراسة... **إخواتي وأخواتي** حفظهم الله وأنار طريقهم.

* إلى كل أساتذة قسم العلوم السياسية على مجهوداتهم المتواصلة زادهم
الله من علمه.

* إلى كل الزملاء والزميلات في الدراسة فتح الله لهم أبواب الرزق
والخيرات.

عربية

الشكر والعرفان

.....وصل القطار إلى آخر المحطة... في طريق قطعناه معاً بكل ما فيه..... حين ذكر الوداع ينقبض القلب فالكلمات تعجز بودائعكم..... نَعَم قارب الوقت نهايته إلا أن العطاء الإنساني والمحبة الصادقة والتعاون الفعال لا ينته والتطلع لكسب العلم والسمو للقيمة لا ينضب.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس" ومن هذا الحديث الشريف.

أتقدم بشكر والعرفان بالجميل والامتنان إلى الأستاذ المشرف الدكتور "بارة سمير" على ما قدمه لي من إرشاد ونصح في إعداد هذا العمل والذي لم يبخل عليّ في أي معلومة طلبتها منه، فقام بتوجيهي وإسداء كل المعلومات التي احتجتها في إعداد هذا العمل المتواضع.

الشكر الخالص لأساتذة وإداريين قسم العلوم السياسية على صبرهم وعطائهم لنا جزاهم الله كل خير.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من قدم لي المساعدة والعون للعمال والموظفين الإدارات التي قممت بزيارته لأخذ المعلومات بولاية ورقة

الشكر الموصول للجميع من قريب أو بعيد



ملخص الدراسة:

تمحورت هذه الدراسة حول موضوع التقاعد، الذي يعتبر من المواضيع البالغة الأهمية لمكانته، لأنه يضمن للعامل الحصول على منحة شهرية بعد قضائه لمدة زمنية من العمل وفق شروط المعمول بها في كل دولة، وفي الجزائر شهد نظام التقاعد تعديلات مختلفة وكانت أهمها سنة 1997، والتي جاءت بصيغتي التقاعد المسبق، التقاعد النسبي ودون شرط السن، إثر الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالبلاد في ذلك الوقت.

على الرغم من تحسن الأوضاع الاقتصادية للجزائر مع بداية سنة 2000، غير أن المشرع لو يُعدل في تلك الصيغ الاستثنائية، وتواصل العمل بها إلى غاية سنة 2016 بصدر القانون (15/16)، لتقهقر الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد، أين اضطرت الحكومة لإلغاء تلك الصيغ استناداً للأوضاع الاقتصادية غير المستقرة.

وعليه تعالج هذه المذكرة إشكالية الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على قطاع التربية بولاية ورقلة، حيث افترضنا أن مواصلة العمل بهذه الصيغ سيزيد في الأعباء المالية للصندوق الوطني للتقاعد. وخلصت الدراسة إلى أنه بإلغاء صيغ التقاعد النسبي ودون شرط السن ساهم في تقادي العجز المالي الذي يعانيه الصندوق الوطني للتقاعد، مواصلة العامل للعمل لما بعد 60 سنة يسمح بسد ذلك العجز المالي للمؤسسة الضامنة للتقاعد.

الكلمات المفتاحية: التقاعد، التقاعد النسبي، قطاع التربية.

Summary of the study:

This study focused on the topic of retirement, which is one of the most important topics of his place, because it guarantees the worker a monthly subsidy after a period of work in accordance with the conditions in force in each country, in Algeria, the pension system has undergone various changes, the most important being in 1997, who came in terms of early retirement, relative retirement and unconditional age, following the economic crisis that hit the country at that time.

Despite the improvement of the economic situation of Algeria at the beginning of the year 2000, However, the legislature did not amend those exceptional formulas, and continue working until 2016 with the promulgation of the law (16/15), because of the decline in the financial situation of the National Pension Fund, where did the government have to cancel these formulas to compensate for unstable economic conditions.

Consequently, this study addresses the problem of the effects of the cancellation of relative retirement on the education sector in the Wilaya of Ouargla, there we have supposed that additional work on these formulas would increase the Financial Expenses of the National Pension Fund.

The study concluded that the cancellation of the relative and unconditional pension formulas helped to avoid the financial deficit of the National Pension Fund, continuing to work for employees over the age of 60 will make it possible to make up for the financial deficit of the guaranteeing institution with a view to retirement.

Keywords: Retirement, Relative Retirement, Education Sector.

مقدمة

يعتبر موضوع التقاعد من المواضيع الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة ففي القرن التاسع عشر، ومع بداية الثورة الصناعية لم يكن العامل بإمكانه التوقف عند سنٍ محددٍ عن العمل، مع الاحتفاظ بتلك الأعمال التي كانت تقليدية وبسيطة، ومع بداية العصر الحديث أين ظهرت بعضاً من الشركات، والتي كان من نتائجها بداية تأسيس الشركات الإنتاجية وبداية الفكر الإداري الذي يهتم بالموارد البشري وبحقوقه.

لهذا نعتبر نظام التقاعد قديم، لارتباطه برغبة الإنسان في الحفاظ على معيشتته المستقبلية، وذلك من خلال تجميع الأموال والثروات للعيش بأمان والطمأنينة، وهو شكل من أشكال الرغبة المستقبلية، وذلك تحسباً للعجز أو الفقر، وهذا ما يضمن ويوفر له الحياة الكريمة.

يعد التقاعد من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعامل والتي تقوم صناديق الضمان الاجتماعي، بحمايتها وضمانها من خلال التأمين على التقاعد وهي تختلف من بلد إلى آخر، وفي الجزائر ازداد الارتباط بين التقاعد وصناديق الضمان الاجتماعي لضمان تلك الحقوق عبر المؤسسة الضامنة لذلك.

والجزائر التي عرفت تطبيق نظام التقاعد بشكله الفعلي مع سنة 1983، من خلال صدور قانون التقاعد رقم 12/83 الذي ينظم ويحدد صيغ التقاعد، والذي نص على ذلك في مواد بتحديد السن القانونية لتقاعد، والشروط الواجب توافرها للإحالة على التقاعد، تمخضت بعده عدة قوانين تتعلق بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي المرتبط بشكل كبير وعميق بموضوع التقاعد.

غير أنه ومع صدور القانون رقم 15/16، المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، والذي تضمن جملةً من التعديلات أهمها، إلغاء صيغة التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي، وهذا الأخير خلق ضجة كبيرة في العديد من المؤسسات، حيث سارعت فئة كبيرة من العمال والذين تتوفر فيهم شروط هذه الصيغة من التقاعد، لإيداع ملفاتهم قبل إلغاء العمل بها.

ودرستنا هذه التي تعالج موضوع إلغاء التقاعد النسبي وانعكاساته على الوظيفة العمومية دراسة حالة قطاع التربية بولاية ورقلة، والتي تعتبر من بين المؤسسات التي مسها هذا القانون.

2/ أهمية وأهداف الموضوع :

تبرز أهمية الموضوع من خلال العناصر التالية:

- أهمية نظام التقاعد لارتباطه بفئة هامة من المجتمع.
- حساسية قطاع التربية نظرا لأهمية مخرجاته وتأثره بإلغاء صيغة من صيغ التقاعد.
- التعرف على أهم صيغ التقاعد في الجزائر.

وترجع أهداف الموضوع إلى:

- تحديد دوافع إلغاء صيغة التقاعد النسبي ورفع سن التقاعد.
- تحديد الآثار الناجمة على إلغاء التقاعد النسبي في قطاع التربية بولاية ورقلة.

3/ مبررات اختيار الموضوع:

يمكننا حصر أسباب اختيارنا للموضوع في ذاتية وأخرى موضوعية الآتي:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع والغوص فيه لمعرفة انعكاساته.
- حداثة الموضوع وما يثيره من جدل في قضايا الوظيفة العمومية ولاسيما في قطاع التربية.
- الفهم العلني لموضوع التقاعد النسبي ودوافع إلغائه.
- التعرف على أهم النتائج المترتبة على إلغائه في قطاع التربية بولاية ورقلة.

4/ الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تمكننا من الإطلاع عليها في هذا الموضوع نذكر ما يلي:

- 1- دراسة مادني عبد الباقي والمعونة ب: نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية: دراسة إصلاحات 1983- إصلاحات ال90 - 2017. وهي مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة

الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
الجلفة، 2016-2017.⁽¹⁾

وعالجت الإشكالية التالية: كيف انعكست الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على
النظام الوطني للتقاعد من خلال منظومته القانونية وكيف تمت معالجة مختلف إختلالات
توازناته المالية؟

وأهم الفرضيات الدراسة الأولى:

- نظام التقاعد تأميني تساهمي موحد، يعمل بالتضامن بين الأجيال (العاملين
والمتقاعدين) ويقوم على مبدأ التوزيع.
- أن الدافع لإدخال الإصلاحات على نظام التقاعد في الجزائر هو معالجة المشاكل
المالية التي يعاني منها.
- أن من أهم الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد، إنشاء الصندوق الوطني
لاحتياطات التقاعد (FNRR) وإلغاء صيغ التقاعد المسبق بموجب القانون 15/16.

وأهم النتائج المتوصل إليها:

- أهمية توسيع التغطية الاجتماعية وقاعدة المشتركين أي في الوعاء الاشتراكات في
منظومة التقاعد.
- ينبغي إدخال إصلاحات شاملة على نظام التقاعد قانونيا وتنظيميا بما يتوافق مع
البيئة الاقتصادية والاجتماعية والأخذ بالتجارب الأوروبية والعربية وتكون شاملة
ومستمرة لا ظرفية.

2- دراسة محمد ريقط، والمعنونة ب: نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية.
وهي مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق، جامعة
بسكرة، 2014-2015.⁽²⁾

عالجت الإشكالية الآتية: ما هي أسباب التي تُقضي إلى إنهاء الحياة الوظيفية؟ وما
الآثار المترتبة عنها؟

(1) عبد الباقي مادني، نظام بين التقاعد في الجزائر ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية
والاقتصادية: إصلاحات 1983- إصلاحات الـ 90- 2017. (مذكرة شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية،
كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2016-2017).

(2) محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية. (مذكرة شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2014-2015).

وأهم ما توصل إليه الباحث في دراسته هي صعوبة الآثار المترتبة على قرار إنهاء العلاقة الوظيفية أوردت أحكام لتخفيف منها والتي تتعدى الحد المعقول في حماية كل من الموظف والمستخدم بصفة عامة.

3- دراسة انساعد إلياس ومحمودي فؤاد والمعنونة ب:النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة2016-2017.⁽¹⁾

عالجت الإشكالية الدراسة التالية: ما هي المستجدات التي جاء بها التعديل الأخير ضمن القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد ؟

وأهم نتائجها أن صندوق الوطني للتقاعد يعاني من عجز مالي كبير أدى لاستنزاف مالي للمؤسسة العمومية الضامنة للتقاعد ،إضافة للقرارات الدولية من طرف البنك العالمي صندوق النقد الدولي، وهيئة الأمم المتحدة التي أقرت بأن التطورات العلمية والتكنولوجية أثرت إيجابا على الصحة الجسدية والعقلية للعامل، مما يجعله قادراً على العطاء والعمل أكثر.

4- دراسة حسين جعيج، المعنونة ب: النظام القانوني للتقاعد في الجزائر. بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر2002-2003.⁽²⁾

وأهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

- نظام التقاعد مرتكز على التضامن المهني فقط.
- تم تأسيس التقاعد المسبق والتقاعد بدون شرط السن، بدون تحديد الكيفيات المناسبة لتمويل، ونجم عن ذلك تحمل الصندوق الوطني للتقاعد لأعباء هذين الإجراءين دون المساهمة المالية.
- عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن المحافظة على التوازن المالي ما بينته التحاليل والدراسات للوضع المالية.

⁽¹⁾ إلياس انساعد وفؤاد محمودي، النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد. (مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة2016-2017).

⁽²⁾ حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر. (بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية،كلية الحقوق، جامعة الجزائر2002-2003).

تتفق جزئياً هذه الدراسات مع دراستنا في معالجة موضوع نظام التقاعد، ولكن تختلف معها في:

- المعالجة الأكثر عمقا حول إلغاء صيغة التقاعد النسبي والآثار الناجمة عنه.
- دراسة حالة قطاع التربية بولاية ورقلة وما خلفه هذا الإلغاء عليه.

5/ إشكالية الموضوع:

على اعتبار أن موضوع التقاعد أحد فروع التأمينات الاجتماعية وعلى اختلاف أنواعه خاصة ما تعلق بصيغة التقاعد النسبي، والذي بإلغائه أثار العديد من التساؤلات وبالأخص في قطاع التربية، وعليه يمكننا طرح الإشكالية الآتية:

- فيما تتمثل الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على قطاع التربية بولاية ورقلة؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية وضعنا بعض التساؤلات الفرعية :

- 1- ماهية التقاعد والتقاعد النسبي؟
- 2- هل سيضمن إلغاء التقاعد النسبي التوازنات المالية لصندوق الوطني للتقاعد؟
- 3- ما هي أهم النتائج التربوية الناجمة عن إلغاء التقاعد النسبي؟

6/ فرضيات الموضوع:

بما أن موضوع إلغاء التقاعد النسبي وما سادته من أحاديث أدى بنا للبحث حول الغاية من وراء ذلك والبحث عن مخلفاته وجب علينا صياغة الفرضيات التالية:

- مواصلة العمل بصيغة التقاعد النسبي يزيد من الأعباء المالية لصندوق الوطني للتقاعد.
- الكوادر البشرية ذوي الخبرة المحدودة داخل المؤسسات التربوية، لم تعد باستطاعتها مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل، مما يستدعي أنفاساً جديدة قادرة على التأقلم مع ذلك.

7/ حدود الدراسة:

- لقد تمت دراستنا لموضوع إلغاء التقاعد النسبي وانعكاساته على الوظيفة العمومية دراسة حالة قطاع التربية بورقلة، بدايةً من القانون رقم 15/16 الصادر في

31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، للقانون 12/83، إلى غاية سنة 2019.

8/ المناهج والأدوات المستعملة للموضوع:

من خلال دراستنا بالبحث والتحليل لموضوع إلغاء التقاعد النسبي والانعكاسات الناجمة على قطاع التربية بولاية ورقلة، اتبعنا جملةً من المناهج والأدوات:

- المنهج الوصفي:

يمكننا تعريفه بأنه القيام بوصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج لتعميمها ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة وذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها.⁽¹⁾

وتم استخدامه من خلال وصف وتحليل المفاهيم المتعلقة بموضوع إلغاء التقاعد النسبي ومخلفاته على الوظيفة العمومية والأسباب التي دفعت السلطة لذلك في الفصلين الأول والثاني.

- منهج دراسة الحالة:

على اعتبار أنه تلك الطريقة المنهجية المركزة على حالة معينة، تستهدف جمع الحد الأعلى من المعلومات حولها بهدف الوصول إلى وصفها بدقة وتحديد خصائصها ومميزاتها والتمكين بعد ذلك من القيام بعملية التعميم على الحالات المتشابهة.⁽²⁾

وتم استخدامه من خلال دراسة حالة قطاع التربية بولاية ورقلة للتعرف عن أهم النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي.

- الاقتراب القانوني:

وذلك بتحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بموضوع التقاعد والنسبي بدايةً بالقانون رقم 12/83 الصادر في 02 يوليو 1983، والأمر رقم 13/97 الصادر في 31 ماي 1997، والقانون الأخير رقم 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016، واعتمدنا المسح التاريخي الذي من خلاله نقوم بمتابعة والتطور التاريخي للقوانين المتعلقة بالتقاعد.

⁽¹⁾مصباح عامر، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2008. ص 86.

⁽²⁾مصباح عامر، نفس المرجع، ص 115.

- التحليل الإحصائي:

إن أي دراسة تُدعم بالأرقام والإحصاءات، والتي تعتبر كأدلة صادقة لإثبات الحقيقة العلمية، لها وعليه تم الاستعانة بهذا المنهج في الفصل الثالث الميداني، من خلال جمع البيانات والأرقام وتبويبها في شكل جداول وشرحها من أجل الوصول إلى نتائج معينة ومتوقعة.

أما الأدوات المستعملة في هذه الدراسة فتم الاعتماد على المقابلة التي هي محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع آخر، أو مع مجموعة من الأشخاص بهدف الحصول على البيانات التي تعد مصدراً للحصول على المعلومات والتي تقيس فرضيات دراستنا.⁽¹⁾

والتي سيتم بواسطتها جمع البيانات والمعلومات، خاصةً في الفصل الثالث المتعلقة بدراسة حالة قطاع التربية بولاية ورقلة، واعتمدنا عليها في مديرية التربية بإضافة لصدوقي الضمان الاجتماعي والوكالة المحلية للتقاعد بولاية ورقلة والتي تعتبر الأداة الأنسب لذلك .

9 / هيكلية المتبعة للموضوع:

لقد تم تقسيم موضوع دراستنا إلى ثلاث فصول سنتناول في الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر، من خلال التحدث على التطور التاريخي للتقاعد في بعض الأنظمة المختلفة، والتطرق إلى تطور نظام التقاعد من خلال القوانين المتعلقة بذلك ومفهوم التقاعد وأنواعه ومفهوم التقاعد النسبي وشروطه في الجزائر.

والفصل الثاني تناولنا فيه قراءة نقدية مقارنة بين قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صدوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد، في مبحثين انعكاسات إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية في المبحث الأول، وعلى الصدوقي الضمان الاجتماعي والصدوق الوطني للتقاعد، والإجراءات التقاعد حسب قوانين التقاعد 12/83، 13/97 و 15/16.

وأما في الفصل الثالث الذي تطرقنا فيه للجانب التطبيقي لموضوع الدراسة التي اشتملت على قطاع التربية بولاية ورقلة كدراسة حالة، الذي يعتبر من بين القطاعات الهامة التي مسها الإلغاء، من خلال الكشف عن آثار إلغاء التقاعد النسبي على استقرار قطاع الهيكلية الإدارية، وعلى الأداء البيداغوجي بولاية ورقلة .

(1) عبد النور ناجي، منهجية البحث السياسي، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2011، ص74.

10/ صعوبات التي واجهتنا في الموضوع:

لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات، حيث تختلف حسب طبيعة الموضوع التي تدور حوله الدراسة، أما فيما يخص موضوعنا الذي يُعتبر في ظاهره متداول بصورة كبير ولكن عند البحث في خباياه نجد الصعوبة، ولكن بالرغم منها حاولنا بكل مجهودنا أن نضفي على الموضوع الطابع الذي يُحتم علينا كباحثين علميين:

1- بدايةً قلة المراجع المتخصصة والتي تدور حول موضوع "التقاعد في الجزائر".

2-حادثة موضوع " إلغاء التقاعد النسبي " ، بإضافة للغموض بعض المواد إن لم نقل جلها التي أقرها قانون التقاعد الأخير 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 الصادر في 2 يوليو 1983 مما أدى لصعوبات كبيرة وهذا لا يتأت إلا عبر تفسيرها وشرحها من خلال التنظيمات.

3-التكتم المهني الغالب على العمال والموظفين والشح الإداري في إعطاء المعلومات أثناء التقائنا ببعض منهم في إطار المقابلات الميدانية التي قمنا بها.

الفصل الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر

المبحث الأول: التطور التاريخي للتقاعد

المبحث الثاني: مفهوم التقاعد النسبي في الجزائر

إن موضوع التقاعد وما يحويه من أهمية كبيرة في حياة الفرد بصفة عامة والموظف العمومي بصفة خاصة، والذي يعتبر خروج الموظف من المرحلة المهنية التي دامت عدة سنوات إلى مرحلة لا مهنية، وعليه سيتم تناول تطور نظام التقاعد من خلال مبحثين يتناول المبحث الأول التطور التاريخي للتقاعد في الجزائر وأما المبحث الثاني نتناول فيه مفهوم التقاعد النسبي في الجزائر.

المبحث الأول: التطور التاريخي للتقاعد

حيث سنتعرض فيه لتطور نظام التقاعد في بعض الأنظمة المختلفة في العالم، ثم تطوره التاريخي في الجزائر، والذي مرّ بمراحل مهمة تخص نظام التقاعد وذلك من خلال أربع مطالب.

المطلب الأول: تطور التقاعد في بعض الأنظمة المختلفة

يعتبر نظام التقاعد قديم العهد تعود جذوره الأولى إلى عهد البابليين، الصينييناليونانيين والرومانيين في صورة التفويض المباشر وغير المباشر ذات الطابع الديني أي مساعدة الفقراء والمعوزين لتقريبهم من رضا الآلهة.⁽¹⁾ بمعنى أن تلك المساعدة التي تقدم بصورة مباشرة أو غير مباشرة القصد منها التقرب إلى الآلهة مقابل العمل الجاد منهم.

وفي العهد الإسلامي كان التقاعد من خلال جلسة صلح لأهل الحيرة قام بها خالد بن الوليد، وكان ذلك في عهد أبي بكر الصديق، وخلصت الجلسة في قوله: "وجعلت لهم أيما شيخ ضعيف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه طرحت جزيته وعيل من بيت مال المسلمين".⁽²⁾ وهنا نجد أن للتقاعد مفهوم بالمعنى الإسلامي مفاده أنه مبلغ يُقدم من بيت المال المسلمين.

⁽¹⁾ حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر. (بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2002-2003)، ص13.

⁽²⁾ سعيد بن أحمد شويل الغامدي، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض متغيرات. (بحث مقدم كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي. جامعة أم القرى، السعودية 2002-2003)، ص32.

الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر

لقد انتشر التقاعد كمؤسسة اجتماعية خلال القرنين 20 و 21 خاصةً في الدول الصناعية حيث يترك العمال العمل ما بين سن 55 و 65 سنة فمثلاً ما بين سنتي 1990 و 1995 كان متوسط العمر للتقاعد عند الرجال 60.4 في الولايات المتحدة الأمريكية، وبلغ متوسط العمر للنساء في نفس الفترة 59.1 في ألمانيا، 62.4 في السويد، 62.3 في اليابان.⁽¹⁾

والتقاعد يتطلب أن يكون لدى الفرد أصول متراكمة للحفاظ على استهلاكه الخاص، من خلال التأجيل في التقاعد، حيث يستطيع العمال التمتع بمستوى أعلى من الاستهلاك خاصةً بعد التقاعد.⁽²⁾

وأما في الأنظمة الغربية كانت ألمانيا السبّاقة في تبني نظام التقاعد، وذلك من خلال سنّها لقانون المعاش سنة 1889 الذي حدد سن التقاعد بـ 70 سنة ثم خفض إلى 65 سنة 1945 أي بعد الحرب العالمية الثانية.⁽³⁾

وعلى حسب السعودي سعيد بن أحمد شويل الغامدي أنه هنالك جملةً من العوامل مباشرة ترجع إليها نشوء نظام التقاعد في الأنظمة الغربية بهذه الصورة تتمثل في:⁽⁴⁾

- نتيجةً للتطور الذي حققه الغرب في مجال الاقتصادي والصحي انعكس ذلك على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن ما ألزم إلى التكفل بهذه الشريحة من السكان.
- لقد أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو الجماعي ما أدى إلى توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة المتقاعدين بعد انقطاعهم عن العمل.
- نشوء الاتحادات العمالية التي كرسّت جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها أن تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد تركه للخدمة.

(1) Charles F. Longino, JO, **Retirement**. Encyclopedia of the life course and human development, p.329-331.

(2) Dora I COSTR, **the Evolution of retirement**. University of Chicago Press American, 1998, p.14.

(3) حياة زرنوح، **عوامل التقاعد المسبق لدى معلمات: دراسة ميدانية بولاية بسكرة**. (مذكرة شهادة ماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013-2014) ص 16.

(4) سعيد بن أحمد شويل الغامدي، **المرجع السابق**، ص 37.

الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر

- قيام بعض الحكومات الغربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية وإقامة نظم لتحقيق هذا الهدف.

وفي مصر كان أول تشريع يعالج التقاعد ومعاشات الموظفين هو لائحة صدرت في 26 ديسمبر 1954، إلى غاية صدور القانون رقم 37 سنة 1992 الخاص بالمعاشات.

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية في 1959 الذي أقر نظام التقاعد لموظفي القطاع الخاص، وأقر قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة والذي صدر في 1961.⁽¹⁾

وأما في المغرب والذي كان سابقاً في تحديد سن التقاعد بـ60 سنة ماعدا القضاة وأساتذة التعليم العالي بـ65 سنة، مع تخفيض في معاشات المتقاعدين.⁽²⁾

وأما في فرنسا فالنظام التقاعد، قد تأثر بالنظام الألماني من ناحية تخصيص منح للتأمينات الاجتماعية والتقاعد عند الشيخوخة، وذلك من خلال تعميمه على كل المناطق الفرنسية لتحقيق الوحدة القومية، فأصدرت تشريعاً سنة 1928 و آخراً سنة 1930.⁽³⁾

وفي لبنان فإن نظام التقاعد اعتبر نهاية خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الأملاك مع تخصيص له معاش التقاعد، ويطبق على الموظفين الذين بلغوا سنّاً معينة وقضوا في العمل المدة القانونية وهي 64 سنة وفي السلك القضائي يجب بلوغ القضاة 68 سنة، ومدة عمل فعلية لا تقل عن 20 سنة وفقاً للمرسوم الاشتراعي المعدل بالقانون رقم 711 الصادر في 6 مارس 1977.⁽⁴⁾

وحسب القانون رقم 721 الصادر في 5 نوفمبر 1998 الذي أقر بوصول الموظف اللبناني إلى السن القانونية للتقاعد، وهي 64 سنة ولكن إذا استمر في العمل لا يترتب عليه أجراً أو تعويضاً أو أتعاباً عن الخدمات التي أداها ويمكن أن يتعرض للملاحقة الجزائية. وكحالة نادرة واستثنائية في نظام اللبناني المتعلق بالتقاعد أنه يمكن للموظف المحال على التقاعد العودة لعمله أو بالأحرى استئنافه من جديد في حدود 3 أشهر شريطة إعادته لتعويض التقاعد الذي تحصل عليه إلى الخزينة العمومية، إضافة إلى عدم ضمّ و احتساب

⁽¹⁾ سعيد بن أحمد شويل الغامدي، المرجع السابق. ص 39.

⁽²⁾ عثمان مودن، جامعة محمد الخامس. الرباط الموقع: <https://www.marocdroit.com> يوم الإطلاع على الرابط 19 مارس 2018.

⁽³⁾ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر. المرجع السابق. ص 14.

⁽⁴⁾ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2005. ص 455.

الفصل الأول - تطور نظام التقاعد في الجزائر

خدماته الجديدة للخدمات السابقة دون إعادة ذلك التعويض للخزينة، وتستنثى هنا الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية المحالة للتقاعد برتبة أستاذ جامعي فإنه يمكن للجامعة التعاقد معهم للإشراف على أطروحات الدكتوراه و لكن في حدود السن على الأكثر 70 سنة.⁽¹⁾ ونظام التقاعد في دولة الأردن فلقد أُقر في قانون الخدمة المدنية الأردني وتعديلاته في سنة 1988 وعرف حالات معينة نذكر أهمها:

- يجب بلوغ الموظف السن القانونية المقدرة بـ60 سنة أو إذا أكمل 40 سنة كخدمة فعلية مع جواز تمديد الموظف للعمل بعد 60 سنة في حدود 5 سنوات.⁽²⁾
- إذا طلب الموظف بنفسه الإحالة على التقاعد ومع قبول طلبه من الهيئة المختصة في تعيينه ولكن بشرط إتمامه لـ30 سنة كخدمة فعلية، مثلما يسمى في الجزائر بالتقاعد النسبي.
- حالة الموظفة العاملة فلها الحق في التقاعد إذا أتمت 15 سنة خدمة فعلية.

المطلب الثاني: نظام التقاعد في الجزائر بعد الاستقلال

حيث اتسمت هذه المرحلة بإنشاء هيئة لحماية عمال البحر سنة 1963 وتقع هذه الهيئة تحت وصاية وزارة الدولة المكلفة بنقل سلك البحارة الجزائريين، ومن ثمة أنشئ صندوقين متخصصين لمنح التقاعد في كل من قطاع الغاز والكهرباء، وقطاع النقل وسكك الحديدية.⁽³⁾

وعرفت هذه المرحلة أن كل قطاع له نظامه الخاص به سواء ما تعلق بالقطاع العام أو بالقطاع الخاص.

في هذه الفترة تمت فيها تعدد وتنوع الأنظمة بحسب كل قطاع مثل النظام العام، الموظفون، المناجم، الشيوخوخة ونظام الفلاحي، إلى غاية سنة 1983 حيث تم إصدار قانون المتعلق بالتقاعد.

⁽¹⁾ محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص.460.461.

⁽²⁾ نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص.223.

⁽³⁾ عبد الباقي مادني، نظام بين التقاعد في الجزائر ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية: إصلاحات 1983- إصلاحات الـ 90-2017. (مذكرة شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2016-2017) ص.5.

المطلب الثالث: نظام التقاعد في الجزائر في ظل قانون 1983

عرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الصادر في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد الموحدة لأنظمة جميعها تحت لواء نظام موحد يخص نظام التقاعد، ولقد تلتها عدة قوانين في نفس السنة، والهدف من هذا القانون هو توحيد كافة القطاعات سواء العام أو الخاص وجميع العمال والموظفين، المسنين، البطالين، المعوقين والعمال غير الأجراء وأصحاب المشاريع. (أنظر الملحق رقم 01)

تعتبر سنة 1983 محورية وحاسمة بالنسبة للجزائر، لأنها عرفت ميلاد العديد من القوانين التي تخص مسألة الحماية الاجتماعية للعامل والموظف على حد سواء وذلك بصور العديد من القوانين أبرزها:

- قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83.
- قانون التقاعد رقم 12/83.
- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83.
- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي رقم 14/83.
- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي رقم 15/83.

وهذه القوانين السالفة الذكر عرفت عدة تغيرات، نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي حصلت في البلاد خاصة الأزمة الاقتصادية سنة 1986، وعليه تم في فترة التسعينات إصدار عدة أوامر من أهمها الأمر رقم 10/94 الصادر في 26 مايو 1994 المحدث للتقاعد المسبق، وذلك لحماية العمال من التعسف المستخدم وخاصة في القطاع الاقتصادي ولتفادي تسريح العمال بالأعداد كبيرة، إلى أن أصدر الأمر رقم 13/97 الصادر في 31 مايو 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد والذي أقر ب⁽¹⁾:

- أنه يمكن للعامل التقاعد دون شرط السن مع 32 سنة خدمة مدفوعة الاشتراك.
- التقاعد المسبق والتقاعد النسبي بوصول الرجل إلى 50 سنة و 20 سنة خدمة فعلية على الأقل، ووصول المرأة 45 سنة وخدمة فعلية تساوي على الأقل 15 سنة ويكون بشرط إلزامي بطلب من المعني. (أنظر الملحق رقم 02)

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 13/97، المؤرخ 31 مايو 1983 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية. العدد 38، الصادر بتاريخ 31 مايو 1997. المادة السادسة. ص 3.

المطلب الرابع: نظام التقاعد في الجزائر في ظل قانون 2016

عرفت الجزائر في سنة 2016، منعرجاً آخر بخصوص نظام التقاعد والذي كان بصدر القانون رقم 15/16 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد الصادر في 31 ديسمبر 2016 والذي أقر بإلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن، والذي أحدث ضجة كبيرة في أوساط الكتلة العمالية. (أنظر الملحق رقم 03)

وأهم ما تضمنه هذا القانون ما يلي:

- المادة الثانية تعدل وتتم المادة السادسة من القانون 12/83: يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي.
- يمكن للعامل(ة) أن يختار إرادياً مواصلة نشاطه بعد سن 60 سنة، في حدود 5 سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.⁽¹⁾
- المادة الثالثة تعدل وتمم المادة السابعة من القانون 12/83: يمكن الاستفادة من معاش التقاعد قبل بلوغ سن المنصوص عليها للعامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة. تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، والفترة الدنيا الواجب قضاؤها.
- المادة الرابعة تعدل وتتمم المادة السابعة مكرر من القانون 12/83: يمكن تمديد سن التقاعد بطلب من المعني(ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر.⁽²⁾ إلى غاية كتابة هذه المذكرة لم يصدر أي تنظيم يشرح ويحدد هذه الوظائف.
- المادة السابعة تعدل و تتمم المادة الواحد والستون مكرر من القانون 12/83: فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري للعامل الأجير الذي أتم مدة عمل فعلي تعادل (32) سنة على الأقل مع دفع الاشتراكات كما هو مبين أدناه:

- (58) سنة في سنة 2017. - (59) سنة في سنة 2018.

سريان هذا القانون من أول يناير سنة 2017 .

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 15/16، المؤرخ 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016، ص.3.

⁽²⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 15/16، نفس المرجع، ص.4.

الفصل الأول _____ تطور نظام التقاعد في الجزائر

المبحث الثاني: مفهوم التقاعد النسبي في الجزائر

نتناول في هذا المبحث عدة تعاريف للتقاعد بعضها يحمل الجانب القانوني وبعضها الآخر، يحمل الجانب الاجتماعي ضمن المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نتطرق إلى أنواع التقاعد، وتعريف التقاعد النسبي ضمن المطلب الثالث، وفي المطلب الرابع نتطرق إلى شروطه.

المطلب الأول: تعريف التقاعد

يمكننا أن نعتبر التقاعد لغةً: من فعل **تَقَاعَدَ** من يتقاعد، **تَقَاعُدًا** والمفعول عنه **مُتَقَاعِدٌ** بمعنى **تَقَاعَدَ** عن الأمر أي لم يهتم به. وقول **تَقَاعَدَ الموظف** أي أُحيل على التقاعد، أي التوقف عن مزاولة العمل لبلوغ السن القانونية، ليتقاضى مبلغًا شهريًا لمعاشه.

السامع لكلمة التقاعد يتبادر إلى ذهنه، هو انتقال الشخص العامل من حياته العملية إلى حياة لا عملية ولكن تعددت التعريفات والهدف واحد، فمصطلح التقاعد مترجم من اللغة الإنجليزية (**retirement**) ظهر في القرن السابع عشر، وفعل التقاعد يعني الجلوس أو الامتناع، ما يقابله في اللغة الإنجليزية الفعل (**retire**) والقصد منه التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية.⁽¹⁾

والتقاعد هو: انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء.⁽²⁾

التقاعد هو: حق من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل وهو نتيجة طبيعية لبلوغ العامل سنًا معينة.

أما التقاعد من جانبه القانوني يعتبر: نهاية المدة القانونية للحياة العملية، وهو حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد من إحدى الضمانات الأساسية التي تعترف له القانون على حسب القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.⁽³⁾

⁽¹⁾ حياة زرنوح . المرجع السابق. ص 11.

⁽²⁾ نفس المرجع. ص 6.

⁽³⁾ رشيد حبانى، دليل الموظف و الوظيفة العمومية:دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح للكتاب، 2012. ص 80.

الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر

وفي قانون المعاشات العسكرية يعرف التقاعد على أنه: منحة مالية شخصية وعمرية تُعطى للعسكريين وأشباههم مكافأة عن الخدمات التي قاموا بها إلى حين توقفهم عن ممارسة وظائفهم بصفة نظامية.⁽¹⁾

يعرف التقاعد بأنه: حق مالي شخصي يستفيد منه العامل أو الموظف مدى الحياة ويحتوي معاش التقاعد معاشاً مباشراً يمنح له على أساس نشاط العامل ويضاف إليه زيادة الزوج المكفول.⁽²⁾

ويعرف التقاعد أيضاً بأنه: المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولته نشاطه المهني والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.⁽³⁾

ويعتبر التقاعد هو حالة إنهاء العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الحق في التقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية.⁽⁴⁾

كما يمكن تعريف التقاعد بأنه "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف إدارة بوصول سن معين مع استثناء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة، ابتداءً من تاريخ توقيعه لمحضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد".⁽⁵⁾

والتقاعد أيضاً هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون كما يقوم العامل بتقديم طلب الذهاب إلى التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي، وفق إجراءات وشكليات محددة.⁽⁶⁾

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 107/76، المتعلق بقانون المعاشات العسكرية. الصادر في 9 ديسمبر 1976. ص 2.

(2) بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010، ص 293.

(3) عبد الباقي مادني. المرجع السابق. ص 8.

(4) عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع. 2008. ص 33.

(5) إلياس انساعد وفؤاد محمودي، النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد. (مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامه خميس مليانة 2016-2017) ص 7.

(6) أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري. (مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2007-2008) ص 87.

الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر

ويعتبر التقاعد كذلك بأنه الحالة التي يكون الفرد فيها مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة.⁽¹⁾

على اعتبار أن الإنسان في حياته يمر بعدة مراحل، التي يكون لها الأثر النفسي عليه وأهمها مرحلة المراهقة ومرحلة ما بعد العمل وهي التقاعد، لما للعمل من الأهمية الكبير في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية.

مما سبق نستنتج بأن التقاعد هو آلية من خلالها يتمكن العامل الذي عمل مدته القانونية، من قطع علاقته المهنية، بحيث يحق له من التحصل على الراتب التقاعدي وفق نسب محددة لهذا الغرض، سواء كان الانفكاك من العمل بالاختيار أو الإيجار أو حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي.

المطلب الثاني: أنواع التقاعد في الجزائر

إن التقاعد كما تم التعرف عليه بأنه انتقال الفرد الذي كان في فترة عمل دائم ومستمر إلى فترة لا عمل، حيث يتقاضى من خلالها معاشاً بنسبة معينة مقابل سنوات أداها، فهو نتيجة طبيعة لبلوغ العامل لسنا معينة، هناك عدة صيغ للتقاعد بناء على القانون:

1- التقاعد العادي:

هي الصيغة الأولى من صيغ التقاعد، والتي نصت عليها المادة السادسة من القانون رقم 12/83: يجب على العامل لاستفادة من معاش التقاعد، بلوغ 60 سنة من العمل بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة.⁽²⁾

مع إمكانيتها تخفيض في عدد السنوات للعاملات اللاتي ربيّن ولدا واحد أو عدة أولاد طيلة 09 سنوات على الأقل، على أساس سنة واحد عن كل ولد في حدود 3 سنوات.⁽³⁾

2- **التقاعد المسبق:** لقد جاء به المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق، والذي فرضته حتمية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وتكون

⁽¹⁾ سعيد بن أحمد شويل الغامدي. المرجع السابق. ص 34.

⁽²⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 12/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية. الصادر في 2 يوليو 1983 المادة السادسة. ص 1803.

⁽³⁾ نفس المرجع، المادة الثامنة. ص 1804.

الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر

هذه الأخيرة إما ظرفية، وتكون خارجة عن إرادة صاحب العمل أو تكون إعادة تنظيم وهيكلية العمل في المؤسسة.⁽¹⁾

فالتقاعد المسبق: هو إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحددة قانوناً.⁽²⁾

وتعتبر صيغة التقاعد المسبق بأنها تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي لتدخل لصالح الأجير، والذي قارب السن القانونية للتقاعد، لمصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية لتتحمل الأعباء عنها.⁽³⁾

والغاية منه هو حماية العمال الأجراء الذين يفقدون في القطاع الاقتصادي، عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

3- التقاعد دون شرط السن:

مع تحديد المشرع الجزائري لسن التقاعد، إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك عمله عند بلوغه السن التقاعد.

لقد نص عليه صراحةً في الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 الصادر في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، في المادة الثانية منه على منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليه في المادة السادسة من القانون 12/83 في الحالة واحدة وهي:⁽⁴⁾

- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع الاشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل.

ويُعد تحديد سن الإحالة على التقاعد من بين الضمانات الممنوحة للعامل.⁽⁵⁾ حيث يتم بقرار من العامل وموافقة الإدارة عليه كما تم ذكره، ويسقط عليه شرط السن إذا استوفى العامل 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

⁽¹⁾ بن صابر بن عزوز. المرجع السابق. ص 296.

⁽²⁾ نفس المرجع. ص 279.

⁽³⁾ انساعد إلياس وفؤاد محمودي، المرجع السابق ص 17.

⁽⁴⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 13/97، المرجع السابق، المادة الثانية. ص 3.

⁽⁵⁾ آمال بن رجال. المرجع السابق ص 88.

4- التقاعد النسبي:

يعتبر الحالة الثانية التي نص عليها الأمر رقم 13/97 في المادة الثانية، أنه ابتداءً من سنّ الخمسين (50) يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، ونقلص بخمس سنوات بالنسبة للنساء.⁽¹⁾ أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي. صدور القانون 15/16 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

إن التشابه بين هذه صيغ الأربع من صيغ التقاعد في الجزائر، وجاءت لظروف اقتصادية ومن أجل حماية العامل من التسريح، ويكمن الاختلاف بينها في طبيعة صدورها منها ما أُقرت بأمر رئاسي، وأخرى بمرسوم تشريعي، وأخرى بقانون.

المطلب الثالث: تعريف التقاعد النسبي

تم حصره على فئة معينة من العمال، وهي فئة الإطارات العليا للدولة، ويعتبر ذلك بمثابة امتياز لتلك الفئة.⁽²⁾

ويعتبر كحل لجأت إليه الدولة وذلك بإنشاء الصندوق الوطني لتأمين على البطالة سنة 1995، من أجل جمع شمل هؤلاء العمال الذين تم تسريحهم من عدة مؤسسات إثر حل هذه الأخيرة، وعليه وللمحافظة على أجورهم في حدود 3 سنوات والتي تدفع لهؤلاء العمال المُسرحين.

ثم توسع ليشمل عمال القطاع العام والقطاع الخاص بدايةً من يوليو 1997 بموجب الأمر 13/97 الموافق 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون 12/83 الموافق 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

يترتب عن التقاعد النسبي الاستفادة المتقاعد من معاشٍ يقل عن المعاش الأقصى ويكون حسب مدة العمل التي قضاها العامل الأجير، بشرط ألا يقل عن 20 سنة في عمله وطلب الإحالة على التقاعد النسبي من المعني وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.⁽³⁾ وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من الأمر رقم 13/97.

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 13/97، المرجع السابق، ص 4.

⁽²⁾ بن صابر بن عزوز. المرجع السابق ص 299.

⁽³⁾ رشيد حباني. المرجع السابق ص 80.

الفصل الأول تطور نظام التقاعد في الجزائر

وهو بمثابة امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و 20 سنة على الأقل كخدمة فعلية للرجل و 45 سنة وخدمة لا تقل على 15 سنة بالنسبة للمرأة.

جاءت تسمية التقاعد النسبي بهذه التسمية، لما يتناسب مع السنوات العمل الفعلية للعمال في حدود 20 سنة على الأقل، بإضافة لفئة الذين استوفوا 32 سنة عمل ما يطلق عليها دون شرط السن مع وجوب الوصول إلى 50 سنة في العمر فما فوق.⁽¹⁾

المطلب الرابع: شروط التقاعد النسبي

إن التقاعد النسبي لا يتم إلا بطلب من الشخص نفسه ولكن باستيفاء شروط قانونية المنصوص عليها في الأمر رقم 13/97 في المادة الثانية، الفقرة الثانية بما يلي:⁽²⁾

- 1- تتم الاستفادة من التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه.
- 2- يعدّ قرار الإحالة على التقاعد المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلاً وعديم الأثر.
- 3- استيفاء على الأقل 20 سنة من الخدمة الفعلية، ومن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وكمثال شخص بلغ سن 50 سنة ويستوفى 24 سنة من العمل، وعليه يمكنه الاستفادة من التقاعد النسبي يقدر بـ 60% عن طريق حساب عدد السنوات العمل ضرب نسبة الاعتماد (2.5)، نحصل على نسبة معينة التي من خلالها يتقاضى المتقاعد لمعاشه: $60\% = 24\% \times 2.5$.

ويستفيد أيضا من المعاشات التقاعد كل العمال وأصحاب المهن الحرة كالمحاميين التجار والأطباء، وكل المهن المماثلة لهم لأنهم يمارسون نشاطاً لحسابهم الخاص وغير مأجور، فالسن المخولة لهم للاستفادة من معاش التقاعد هو بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة.⁽³⁾

(1) مقابلة مع (عبد الوهاب جروني)، رئيس مصلحة المستخدمين، ظهور التقاعد النسبي، في الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، 28 مارس 2018، من الساعة 9:30 - 10:30.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 13/97، المرجع السابق، المادة الثانية. ص 4.

(3) باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. (مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2009-2010) ص 37.

خلاصة الفصل الأول:

بناء على ما سبق، فقد عالجتنا في هذا الفصل تطور نظام التقاعد في الجزائر تناولنا ذلك بسرد تطور نظام التقاعد في بعض أنظمة المختلفة، وفي الجزائر التي شهدت محطات تاريخية أبرزها، صدور القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الأمر رقم 13/97 والقانون رقم 15/16 وهذا الأخير الذي يُعدل ويُتم القانون رقم 12/83.

كما تطرقنا إلى تعريف التقاعد والصيغ المختلفة له، بإضافة إلى تعريف التقاعد النسبي وشروطه، حيث توصلنا إلى أن التقاعد هو الذي يعتبر مرحلة لا بد الوصول إليها من طرف الموظف في نهاية حياته المهنية، ويعتبر حق من حقوقه الأساسية.

على اختلاف صيغ التقاعد التي يتم إحالة العامل عليها، سواء فرضتها وضرورات حتمية وظروف اقتصادية كصيغة التقاعد المسبق، أو إذا وصل المعني للحد الأعلى من سنوات العمل المقدرة بـ32 سنة، ما تسمى بصيغة التقاعد بدون شرط السن مع إلزامية تكون بطلب منه دون سواء وموافقة الإدارة المعنية.

وصيغة التقاعد النسبي الذي لا يُحال صاحبه للتقاعد، إلا بطلب منه وبلوغه سن 50 سنة فما فوق وخدمة فعلية لا تقل على 20 سنة بالنسبة للرجل وخفض 5 سنوات بالنسبة للنساء.

ولكي يواكب نظام التقاعد في الجزائر التطورات الحاصلة من جوانبها الاقتصادية الاجتماعية وحتى التكنولوجية فإنه يجب إجراء عمليات إصلاح و تطوير بصورة مستمرة وآلية، وبحث دائم عن مصادر أخرى لتمويله كقطاع السياحة مثلا الذي يعتبر من القطاعات الهامة للجزائر لتغطية الأزمة الاقتصادية.

الفصل الثاني: قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

المبحث الأول: الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على
الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على
وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد

الفصل الثاني=====قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية، وعرض الإجراءات القانونية لتقاعد حسب قانوني 12/83 و 15/16 وذلك في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني سنتطرق إلى وأهم الانعكاسات المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الضمان الاجتماعي، وعلى الصندوق الوطني للتقاعد. ونعرض بعضاً من الأسباب التي دفعت السلطات الجزائرية لإلغاء التقاعد النسبي.

المبحث الأول:الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية

إن الحديث عن الانعكاسات التي خلفها إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية يُحتم علينا التفكير في المؤسسات العمومية بصفة خاصة وذلك من زاوية التسيير الإداري داخلها.

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية

على اعتبار أن الوظيفة العمومية بمثابة الخلية الأساسية والأولى داخل كل جهاز إداري وبتميز هذا الأخير بالطابع العمومي، سنسرد جملةً من التعريفات عن الوظيفة العمومية التي تنوعت في جوانبها من إدارية، قانونية واجتماعية:

فمن الجانب الإداري تعتبر الوظيفة العمومية هي مجموعة من المهام والاختصاصات يناط القيام بها لشخص معين إذا توفرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة. ⁽¹⁾

أما من الجانب القانوني تعرف بأنها مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي منذ دخوله للخدمة وحتى خروجه منها.

⁽¹⁾مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر. (مذكرة شهادة

الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012-2013)ص ص 3،2.

الفصل الثاني————— **قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة**
ويمكننا تعريف الوظيفة العمومية من جانب أنها قطاع من قطاعات الدولة، بأنها الأداة المفضلة لتحفيز وتنفيذ سياسات الدولة وأعمالها وتتصف بمواصفاتها وتعبر عن الأسس التي تقوم عليها وذلك من خلال تنظيم هيكلها وقواعد سيرها.⁽¹⁾

وحسب الأمر رقم 03/06 الموافق لـ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة كما هو منصوص عليه في مادته الأولى.⁽²⁾

بمعنى أن الموظفين هم الأساس في تأدية الخدمة العمومية داخل المؤسسات والإدارات العمومية، فالموظف العمومي هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري.⁽³⁾

وعليه يمكننا القول الموظف الذي يعمل تحت لواء الوظيفة العمومية في المدة القانونية المحددة للتقاعد مما ينجر عنها بعض المخلفات باختلاف صيغ التقاعد في الجزائر.

المطلب الثاني: آثار إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية

من المعلوم أن قرار الإحالة على التقاعد الذي تصدره سلطة التعيين المختصة يعني نهاية الحياة الوظيفية المتعلقة بالموظف أو العامل، حيث سيترك فراغاً داخل الإدارة والقصد هنا ذلك الفراغ الوظيفي،⁽⁴⁾ وهذا الإجراء من شأنه أن يؤثر على المؤسسة في مستويات عدة، خاصة ما تعلق بمنصب العامل، الثقافة الإدارية التي يتميز بها، الخبرة العالية التي من خلالها تمكنه من تدريب وتوجيه باقي الموظفين.

فالتقاعد النسبي الذي يكون بطلب من الموظف في حد ذاته، هنا تظهر حرية ورغبته الشخصية في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي الذي يقوم به داخل الإدارة العمومية، قبل وصوله لسن القانوني 60 سنة، ولكن مع إلغاء التقاعد النسبي الذي أثر على الموظف بصورة

⁽¹⁾مولاي لحسن بن فرحات، **المرجع السابق**، ص.4.

⁽²⁾الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، **الجريدة الرسمية**، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006. المادة الأولى. ص.3.

⁽³⁾**نفس المرجع**. المادة الرابعة. ص.4.

⁽⁴⁾محمد ريقط، **نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية**. (مذكرة شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2014-2015) ص.37.

الفصل الثاني-----قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما

على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة
كبيرة، ويمكن اعتبار أن الإحالات على التقاعد التي تكون مدرجة في مخططات الموارد البشرية السنوية، التي تكشف عن عدد العمال الذين هم بصدد الإحالة على التقاعد لتوافر فيهم الشروط، ولكن هذا الإلغاء سيجعل منهم يضيفون سنوات أخرى في عملهم، مما يؤدي هذا إلى نقص الكفاءة في العمل عن سابق عهده، مما سيؤثر عليه وعلى أدائه خاصة إذا كان العمل الذي يقوم به من الأعمال المهنية الشاقة التي تتطلب جهداً وقوة أكبر في الأداء. ومن جهة يصعب على المؤسسات استشرف عدد ونوع العاملين الراغبين في التوقف عن العمل.

من جهة أخرى إذا كانت الإدارة لم تدرج عدد المحالين على التقاعد في مخطتها السنوي للموارد البشرية، لأن قرار موظفيها جاء بصورة مفاجئة، نظرا لتضاربات التي سبقت صدور القانون رقم 15/16 الذي ألغى التقاعد النسبي، فهذا القرار أحدث فوضى داخل المؤسسات ويمكننا تقسيمها إلى مجموعتين:

- مجموعة تتوافر فيها شروط التقاعد النسبي وتعزم مواصلة العمل لمدة معينة من السنوات، ولكن هذا القرار دفعهم إلى مباشرة إيداع ملفاتهم للتقاعد وفق هذه الصيغة، وهو ما أحدث ضجة وخلل كبير في المؤسسات.
- مجموعة لا تتوافر فيها الشروط غير أنها تعزم التقدم بإيداع ملفاتهم متى توفرت فيها الشروط، وقرار الإلغاء طبعاً هنا شكل لها نكسة، وهذا سيخلف لديها تفهقر في المرودية والأداء.

وهنا يمكننا أن نلفت الانتباه إلى أن قرار إلغاء التقاعد النسبي يدخل ضمن ارتفاع مؤشر أمل الحياة في الجزائر، على اعتبار أن المدة المحتملة للحياة عند الولادة التي كانت 62.5 سنة في سنة 1983، وصلت إلى 70 سنة في سنة 2000، وشهدت ارتفاعاً وصل إلى 77 سنة في 2015،⁽¹⁾ بإضافة إلى ارتفاع عدد المتقاعدين، حيث في سنوات سابقة كانت معادلة عامل واحد (01) يعمل من أجل حوالي (10) متقاعدين، أما حالياً فعامل واحد يعمل من أجل (2.5) إلى (03) متقاعدين. يمكن أن نقول أن إلغاء التقاعد النسبي يكون راجع للعجز في صندوق الوطني للتقاعد، ولكن مادامت الاشتراكات تُدفع من طرف الموظفين والعمال لصناديق الضمان الاجتماعي أين يكمن هذا العجز؟ بمعنى آخر أن صندوق

(¹) مطوية التقاعد النسبي، تكتل النقابات المستقلة لمختلف القطاعات، يوم الاطلاع: 10 فيفري 2018

الفصل الثاني—————**قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة الوطني للتقاعد لا يصل إلى عجز مالي مادامت تلك الاشتراكات تُدفع للصندوق الضمان الاجتماعي.**

المطلب الثالث: الإجراءات الخاصة بالتقاعد حسب قانوني 12/83 و13/97

يعتبر القانون رقم 12/83 الصادر في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، من بين القوانين الجزائرية التي اقتصت في معالجة قضايا التقاعد، وتضمن على ذلك في بعض موادها:

فالمادة السادسة التي أقرت منح معاش التقاعد باستيفاء العامل لسن 60 سنة على الأقل للرجل و55 سنة للمرأة، وقضاء 15 سنة في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ليتسنى له الاستفادة من معاش التقاعد.⁽¹⁾

أما المادة الثامنة منه تقرر بإمكانية استفادة العاملات اللواتي لديهن ولداً أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحد لكل ولد في حدود ثلاث سنوات.⁽²⁾

فالمراة التي انقطعت عن العمل لتربية ولدين تستفيد من التقاعد ببلوغها 53 سنة من العمر بدلا من 55 سنة، فهنا استفادت من تخفيض قدره سنتين.

لا يحق لصاحب العمل إحالة العامل على التقاعد ما لم يصل لسن القانونية، مع احتساب كل فترات التعويضية، على المرض، الولادة، حوادث العمل وعلى أمراض المهنية وكل فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر، وكل شخص استفاد من معاش التقاعد المسبق وتعتبر سنوات عمل مماثلة.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ السنوي الصافي للمعاش نسبة 80% من الأجر حسب المادة 17 من القانون.

⁽¹⁾الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 12/83، المرجع السابق، ص1803

⁽²⁾ نفس المرجع، المادة الثامنة. ص1804.

الفصل الثاني-----قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما

على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

والمعاش المنقول يُستفاد منه كل ذوي الحقوق الذين أقرهم القانون 12/83 في المادة

منه 31 هم الزوج، الأولاد المكفولين والأصول المكفولين من تفرقة في النسبة للمعاش

المنقول حسب حالات معينة التي أقرتها المادة 34 من نفس القانون:⁽¹⁾

*في عدم وجود الأولاد والأصول إلا الزوج الباقي على قيد الحياة يحصل على نسبة 75%.

*في وجود الزوج وذو حق سواء ولداً أو أحد أصول تتحدد بـ50% للزوج وذو الحقوق

.30%.

*في وجود الزوج وذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل) تتحدد بـ50% للزوج و40% لذوي

الحقوق الآخرين.

*وفي غياب الزوج يتقاسم ذوي الحقوق معاشه بنسبة 90%.

ويُمنح للمعني منحة الشيخوخة الذي لم يستوف 15 سنة كخدمة فعلية، يعني ليس له

الحق في معاش التقاعد بل في منحة التقاعد أو تسمى منحة الشيخوخة بشرط أن يكون

عمل أكثر من 5 سنوات وأقل من 15 سنة تُمنح له على ذلك الأساس.

ويبقى قانون 12/83 كمرجعية قانونية لأنظمة التقاعد في الجزائر حيث وحد القواعد

المتعلقة بذلك سواء في قطاعات العمومية أو قطاعات الخاصة، وبين التمويل والتسيير

بإضافة لإقراره أنه بإمكان العامل الإحالة على التقاعد ببلوغ السن القانونية 60 سنة، وخدمة

فعلية على الأقل 20 سنة مع دفع الاشتراكات لضمان اجتماعي.

وحسب الأمر رقم 13/97 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في نص

المادة الثانية وفي فقرتها الأولى، على صيغة التقاعد بدون شرط السن مع إلزامية إتمام مدة

عمل لا تقل على 32 سنة خدمة فعلية، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

أما في فقرتها الثانية التي نصت على، بإمكان العامل الأجير الذي وصل إلى 50 سنة

مع تأدية عمل فعلي يعادل 20 سنة، ونتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، أن

يطلب الاستفادة من معاش التقاعد النسبي.

(1)- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 12/83، المرجع السابق، المادة الرابعة والثلاثون. ص 1806.

الفصل الثاني—————قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما

على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

وهذا يعني أنه لا يمكن أن يُحال المعني الطالب للتقاعد على التقاعد قبل إصدار بيان أو وثيقة صادرة من مصالح الصندوق الوطني للتقاعد مهما كانت المدة، سواء شهر أو قد تصل حتى لسنة في بعض الحالات، التي يجب فيها التحقق من البيانات وتصفياتها فهي الوثيقة التي تربط الصندوق الوطني للتقاعد بالمستخدم أو الإدارة المستخدمة وهذه الأخيرة من خلالها تصدر قرار الإحالة على التقاعد ودون نسيان تلك الشهور التي بقي واستمر فيها المعني بالعمل⁽¹⁾ في انتظار صدور الوثيقة إشعار مكافأة المعاش المباشر "FICHE DE .D'ATTRIBUTION D'UNE PENSION DIRECTE"NOTIFICATION

(أنظر ملحق رقم 03)

وتحتوي هذه الوثيقة على المعلومات الشخصية للمتقاعد والنسبة المئوية للمعاش الذي سيتقاضاه والاقتطاعات التي تخصه، بالإضافة إلى الرمز الذي يحدد نوع التقاعد الذي أُحيل من خلاله على التقاعد، حيث يُفرق بين الموظفين الدائمين بالرمز **F** وبين العمال المتقاعدين بالرمز **B** ، وأما نوع التقاعد فيُرمز، للتقاعد على أساس 32سنة بالرمز **Z** والتقاعد العاديبالرمز **I** والتقاعد النسبي **W** ويرمز لولاية ورقلة بالرمز **8**.⁽²⁾

وأما المادة السابعة من القانون رقم 15/16 المعدل والمتمم للمادة الواحد والستون مكرر من القانون 12/83،⁽³⁾ :

- أنه خلال الفترة الانتقالية مدتها سنتين 2يمكن من خلالها منح معاش التقاعد مع إتمام العامل مدة عمل فعلي تعادل 32 سنة على الأقل ودفع الاشتراكات وبلغ أو تجاوز:

- 58سنة في سنة 2017.

- 59 سنة في سنة 2018.

ويجب أن يكون بطلب من العامل دون سواه.

⁽¹⁾مقابلة مع (الطاهر طيباوي)، رئيس قسم التصفية، شرح المادة الخامسة من القانون 15/16-في الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بورقلة 2018/04/08 من الساعة 14:30-15:00.

⁽²⁾مقابلة مع (محدد بومنديل)، مكلف بمكتب التقاعد، شرح وثيقة إشعار مكافأة المعاش المباشر-في مديرية التربية بولاية ورقلة، 2018/03/13 من الساعة 9:00-10:30.

⁽³⁾الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 15/16، المرجع السابق.المادة السابعة. ص4.

الفصل الثاني—————قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد

إن الحديث على التقاعد النسبي يلزمنا التطرق إلى الضمان الاجتماعي بما أنه الحلقة الأساسية في الحماية الاجتماعية، خاصة إذا تعرض الشخص إلى عجز لم يعد باستطاعته مواصلة العمل، ما يجعله يطلب إحالته على التقاعد النسبي الذي يُحدد الصندوق الوطني للتقاعد نسبة المعاش الذي يتقاضاه على حسب عدد السنوات التي عملها، وعليه سنتناول تعريف الضمان الاجتماعي كمطلب أول، وفي المطلب الثاني سنحاول إبراز أهم الانعكاسات على الضمان الاجتماعي جراء قرار إلغاء التقاعد النسبي، لمحة عن الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة، وذلك في المطلب الثالث، وأما المطلب الرابع سيتضمن انعكاسات إلغاء التقاعد النسبي عليه.

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي

إنّ كلمة الضمان (sécurité)، والتي توحي إلى معنى الحماية ضد المخاطر، ما تجعل تفكيرنا يدور حول هذه الحماية التي تأخذنا للمطالبة عن تعويض في حالة حدوث ما يُشكل ضرر سواء على شخص طبيعي أو شخص معنوي، أما كلمة اجتماعي (sociale) والتي تعبر عن مجموعة أو فرقة أو مجتمع ما يعني أن الضمان ليس مقتصر على فرد فقط، بل على مجموعة من الأفراد. وعليه يمكننا القول أن الضمان الاجتماعي هو التعهد بحماية المجتمع من المخاطر الهامة التي بإهمالها تؤدي لضعفه وحتى القضاء عليه.⁽¹⁾

ومن الناحية القانونية يُعرف الضمان الاجتماعي بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي من شأنها إذا ما حلت بهم، تمنعهم كلياً أو جزئياً من ممارسة نشاط مهني والحصول على مورد رزقهم على نحو يضمن لهؤلاء الأفراد الحد الأدنى من المعيشة اللائقة.⁽²⁾

(1) جهيدة العياطي وفريدة زغلو، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، (مذكرة شهادة الليسانس في العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2013-2014) ص3.

(2) نفس المرجع. ص4.

الفصل الثاني _____ قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما

على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة والحديث عن الضمان الاجتماعي في الجزائر والذي عرف تطوراً ومنحى آخر بعد الاستقلال وذلك ما أُقر في 14 نوفمبر 1963 بإنشاء جهاز الضمان الاجتماعي.⁽¹⁾ قد ارتبط الضمان الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بما يسمى التأمينات الاجتماعية، وهذه الأخيرة الناتجة عن المخاطر المهنية التي تؤمن على المريض، الوفاة، العجز والتأمين على التقاعد الذي يعتبر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها في مختلف النظم القانونية على اختلاف مذاهبها واتجاهاتها السياسية والاقتصادية.⁽²⁾

ومن الناحية الاجتماعية، يمثل الضمان الاجتماعي تلك الحماية التي يضمنها المجتمع لأفراده عن طريق مجموعة من التدابير لمجابهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي يحتمل أن يتعرض لها هؤلاء الأفراد لسبب معين كنقص ملموس في الدخل أو المرض.⁽³⁾

وبما تحمله التأمينات الاجتماعية من أهمية كبيرة، أدى بالسلطات الجزائرية بإصدار ما يُقر بذلك في القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي تميز بثلاث جوانب:⁽⁴⁾

- أولاً: من جانب المستفيدين من التأمين ويمس كافة العمال الأجراء وأشباه الأجراء والمجاهدين وذوي الحقوق والأشخاص المعاقين والذين لا يمارسون نشاط مهنيًا مثل طلبة الجامعات والمتريصون.

- ثانياً: من جانب الخاضعين للتأمينات وتمس كافة الهيئات الخاصة أو العامة الإنتاجية وغير الإنتاجية الفلاحين والحرفيين.

- ثالثاً: من جانب نوعية الخدمات وتكون نقدية وعينية ما أصبح يميز نظام التأمين في الجزائر بأنه نظام إجباري ونظام تساهمي.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ جهيدة العياطي وفريدة زعدلو، المرجع السابق، ص 10.

⁽²⁾ بن صابر بن عزوز. المرجع السابق، ص 292.

⁽³⁾ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل في علاقات العمل الفردية والجماعية. عمان: جسر للنشر والتوزيع، 2011. ص 148.

⁽⁴⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. الصادر في 24 رمضان 1403.

⁽⁵⁾ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 107.

الفصل الثاني————— **قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة**
يعد الاعتراف بالتأمين على التقاعد بأنه من الأصناف المهنية التي مهما اختلف نشاطهم، سواء كانوا عمال أجراء أو غير أجراء، ويشترط أن يمارسون نشاطهم بصورة قانونية ورسمية.⁽¹⁾ مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وهذا ما أكدته المادة 187 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والتي نصت على: يستفيد العامل من الحق من الضمان الاجتماعي⁽²⁾، وكان لصدور القوانين التنظيمية لسنة 1983 دور كبير في شرح ما جاء به القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد. فالضمان الاجتماعي إلزامي وجماعي لتحقيق الحماية الاجتماعية للعامل والموظف على حد سواء.

المطلب الثاني: آثار إلغاء التقاعد النسبي على صندوق الضمان الاجتماعي

يعتبر صندوق الضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية)، مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقا للمادة 49 من القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية ويتكون من 49 وكالة ولأية 2 منهم على مستوى الجزائر العاصمة ومن مهامه: ⁽³⁾

- تحصيل الاشتراكات وتسيير المنح العائلية.
- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المريض، الأمومة، العجز والوفاة).
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل.
- إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين وغيرها من المهام الأخرى.

وما يخص الانعكاسات التي لحقت بصندوق الضمان الاجتماعي، لقد يتأثر إيجابا من خلال إلغاء التقاعد النسبي، وذلك من خلال ما يضيفه العمال والموظفين الذين بصدد إكمالهم لمسارهم المهنية دون توقف إلى غاية الوصول للسن القانونية للتقاعد، أو تزيد عليها بإرادة المعني في حدود 5 سنوات، وما يسمح بالاستمرار في دفع الاشتراكات لمصالح

⁽¹⁾ عبد الرحمان خليف، المرجع السابق، ص 112.

⁽²⁾ بشير هدي، المرجع السابق، ص 156.

⁽³⁾ تاريخ الإطلاع على الرابط 16 أبريل 2018 WWW.CNAS.DZ/?q=ar/presentation-de-lacnas

الفصل الثاني————— **قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة**
الضمان الاجتماعي من قبلهم أي هؤلاء الموظفين والعمال وبالاقطاعات الشهرية من الراتب العامل، والتي بدورها تساهم تلك الاقطاعات من تسديد معاش المتقاعدين.

وأما هذه الاقطاعات التي تساهم في تمويل نفقات التقاعد والتي تحدد نسبتها مصالح صندوق الضمان الاجتماعي، ويتقاسمها العمال والهيئة المستخدمة فأما العمال بنسبة 9% التي تتوزع على النحو الآتي:

- تأمينات الاجتماعية بنسبة 2% .
- التقاعد بنسبة 5% . (صندوق التقاعد)
- ضمان البطالة بنسبة 1.5% . (دعم صندوق البطالة)
- تقاعد النسبي 0.5% .

وأما الهيئة المستخدمة (رب العمل) فيها تقدر بنسبة 25.5% الموزعة على النحو الآتي:

- تأمينات الاجتماعية بنسبة 12.5% .
- الأمراض المهنية بنسبة 1.25%
- التقاعد بنسبة 10% . (صندوق التقاعد)
- ضمان البطالة بنسبة 1% . (دعم صندوق البطالة)
- تقاعد النسبي 0.25%

بالإضافة للاقطاعات الأخرى التي تدعم صندوق الضمان الاجتماعي، للعمال غير الأجراء بنسبة 15% (7.5% للتأمينات الاجتماعية، 7.5% للتقاعد)، وأما بالنسبة لتجار بيع البضائع بنسبة 15%، وبالنسبة لشركات التي تقدم خدمات نسبتها في التأمين 30%.

وعليه فالاقطاعات التي يقوم بها صندوق الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال هي بناء على تصريح الهيئة المستخدمة له بعدد موظفيها، شهريا أو سنويا، ومن جهة أخرى النسب الخاصة بالتقاعد تصب لصندوق الوطني للتقاعد وهذا ما يضمن للعامل معاشا يستفيد منه عند وصوله للسن القانونية للتقاعد.

إن الأثر والانعكاس السلبي الملاحظ، أنه في السابق العامل الواحد يشتغل من أجل (6) إلى (10) متقاعدين، أما حاليا أصبح العامل الواحد يشتغل من أجل متقاعدين ونصف (2.5) أو ثلاث على الأكثر، هنا نلمس الوضعية التي آلت إليها صناديق الضمان

الفصل الثاني—قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما

على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

الاجتماعي في الجزائر، فمن خلال دفع الاشتراكات لها وهذا من طرف الموظفون في قطاع الوظيفة العمومية أو العمال في القطاع الاقتصادي، والتي تعتمد على اشتراكاتهم التي تقتطع من رواتبهم شهريا، وذلك لاستفادة من تأمينات اجتماعية عديدة وأهمها ما يضمن لهم معاش التقاعد حين الوصول للسِّن القانونية.

والزيادة في عدد المتقاعدين بصورة كبيرة، هو الآخر أثر على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي، من جهة أخرى نلاحظ تناقص في عدد المؤمنین الاجتماعيين في صندوق الضمان الاجتماعي، حيث عرفت الوكالة المحلية له في ولاية ورقلة والتي شهدت هي الأخرى ذلك التناقص من حوالي 7000 مؤمن إلى 4000 مؤمن،⁽¹⁾ وخاصةً مع تراجع نسبة عدد الموظفين والعمال الجدد الذين يغطون ذلك النقص، بإضافة للتهرب التأميني إن صح التعبير للمؤسسات التي تقدم خدمات ما أدى للانعكاس السلبي وتضرر الصناديق الضمان الاجتماعي.

فالكتلة العاملة كبيرة جداً ولكن لا تخلق ثروة، كما هو حال بعض قطاعات الوظيفة العمومية التي لا تشارك في الدعم الإنتاجي، فالموظف يقدم خدمات لصالح المرفق العمومي ولكن لا يساهم في ضخ المداخل للخزينة العمومية، كما هو حال مهنة التدريس.

ومن خلال مقابلة أجريت مع السيد جوادى عبد القادر الذي أقر بأن القرار المتخذ من طرف السلطات الجزائرية فيما يخص إلغاء التقاعد النسبي، فهو خطأ لزاماً على السلطات الجزائرية التراجع فيه بإقرار يتعلق في رفع من سنوات العمل من 32 سنة إلى 36 سنة على الأقل أو بإنقاص نسبة المعاش من 2.5% إلى 2% ما يسمح بتدراك الوضع والسير في خط متوازي ما بين صندوق الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد لأنهما يكملان بعضهما من ناحية المنتسبين والمتقاعدين، فنسبة الاشتراكات التي تقدمها مصالح الضمان الاجتماعي إلى الصندوق الوطني للتقاعد 15% سابقاً بالنسبة للأشخاص الذين يُحالون للتقاعد النسبي قد تراجعت إلى 1% ثم أُلغيت تماماً.⁽²⁾

⁽¹⁾مقابلة مع (عبد القادر جوادى)، مدير الإدارة العامة والوسائل—أثر إلغاء التقاعد النسبي على صندوق الضمان الاجتماعي، في صندوق الضمان الاجتماعي بورقلة ، 26 مارس 2018، 9:15-10:00 .

⁽²⁾مقابلة مع (عبد القادر جوادى)، نفس المقابلة.

الفصل الثاني————— قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما

على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الثنائية الخاصة بمجال الضمان الاجتماعي.

- القيام بأعمال ذات شكل صحي اجتماعي وفق المادة 92 من القانون 11/83.

- يتولى فيما يخصه، إعلام المستفيدين.

تنقل إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والصندوق الوطني للمعاشات، كل فيما يخصه بأداء الخدمات وكذلك المرتبطة بأداء المنح العائلية والتي تهّم الهيئات الآتية: (1)

- هيئات الضمان الاجتماعي.

- مؤسسة الحماية الاجتماعية لرجال البحر.

- صندوق العام للمعاشات.

- صندوق الاحتياط والتأمينات الاجتماعية الخاصة بمستخدمي الصناعات الكهربائية والغازية بالجزائر.

- صندوق الاحتياط التابع للسكك الحديدية الجزائرية.

- هيئات التعاقدية الفلاحة.

المطلب الرابع: انعكاسات إلغاء التقاعد النسبي على الصندوق الوطني للتقاعد

تعتبر الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة، من بين أهم الصناديق الضامنة لمعاش التقاعد فالحديث عن التقاعد العادي هو بلوغ المعني لسن القانونية 60 سنة للرجل و55 سنة للمرأة وذلك حسب ما جاء به القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، إضافةً للتقاعد المسبق الذي أقره القانون رقم 10/94، نتيجةً لظروف اقتصادية ولتفادي تسريح العمال فجاء مسبقاً لصالح الفئة العمالية في تلك الفترة، وأما التقاعد دون شرط السن الذي يحدد 32 سنة كخدمة فعلية والتقاعد النسبي الذي يكون بطلب من المعني ويجب أن يصل الرجل 50 سنة بالمقابل 20 سنة كخدمة فعلية وأما المرأة 45 سنة بالمقابل 15 سنة كخدمة فعلية وهذا ما أقر القانون رقم 13/97.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرجع السابق، المادة الثالثة والثلاثون. ص 1252.

الفصل الثاني—————**قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة**
ولكن القانون رقم 15/16 الذي صدر في 31 ديسمبر 2016 الذي جاء بقرار إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن.

وعليه فقرار إلغاء التقاعد النسبي بكل بساطة سيمدد عمل مجموعة من العاملين لمدة زمنية أطول في مناصب عملهم، الذي كان سيجعل من عدد البطالين يزداد، وبخروجهم على التقاعد المسبق، أو التقاعد النسبي ما يضيفي توظيف غيرهم وتقليص من نسبة البطالة الذي سيؤدي بسوء التسيير من طرف الأجهزة المختصة تكليف أعباء إضافية للخزينة الدولة.

فالانعكاس الذي يترتب على الصندوق الوطني للتقاعد جراء إلغاء التقاعد النسبي يجعله يساهم في التخفيف من العجز المالي الذي خلفه الأعداد الكبيرة للمتقاعدين، فالحديث على الوكالة المحلية لصندوق التقاعد لولاية ورقلة مثلاً، فإنها لم تشهد عجز مالي مقارنةً بولايات الوطن الأخرى التي عرفت عجز مالي كبير، على اعتبار هذه الولاية تعتبر منطقة صناعية وعسكرية ما غطى ذلك، وأصبحت تدعم باقي الولايات التي تعاني ذلك العجز عن طريق الصندوق العام للتقاعد الذي بدوره يصب الفائض لباقي الولايات الأكثر تضرراً وعجزاً.⁽¹⁾

من الأسباب التي المساهمة أيضاً، أنه سابقاً كان يسير الصندوق بمعادلة 10 متقاعدين، يعمل من أجلهم عامل واحد، وأما حالياً أصبح 3 متقاعدين على الأكثر يعمل من أجلهم عامل واحد، ما أدى لنسبة الاشتراكات التي يدفعها صندوق الضمان الاجتماعي لصالح الصندوق الوطني للتقاعد تتراجع في نسبتها إلى 17%.⁽²⁾

ومن جانب المؤسسات العمومية التي أصبحت تسجل كل سنة تسريبات لمواردها البشرية، لاسيما منها ذات التأهيل العالي وهي في عز العطاء وتقديم المزيد من الإضافات.

وأما من جانب عدد الملفات التي تخص المتقاعدين لسنتي 2016 و2017 وصلت إلى 12 ألف ملف منهم حوالي 800 ملف خاص بقطاع التربية، وهذا يتم بدراسة 300 ملف في الشهر وتتم بالصفية الأولية والمبدئية على 3 مراحل من طرف الأعوان الوكالة تكون بمراجعة أجور 5 سنوات الأخير وعدد السنوات الخدمة الفعلية.

⁽¹⁾مقابلة مع (رايح بن زينة)، مدير فرعي للمعاشات، العجز المالي لصندوق التقاعد، في الوكالة المحلية لصندوق التقاعد بورقلة، 14 مارس 2018 من الساعة 10:00-12:00.

⁽²⁾مقابلة مع (رايح بن زينة)، مدير فرعي للمعاشات، آثار إلغاء التقاعد النسبي على صندوق التقاعد في الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، 7 مارس 2018 من الساعة 10:30-11:30.

الفصل الثاني—————**قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة**
أما سنة 2018 التي عرفت تقليص في عدد الملفات الخاصة بقطاع التربية التي لم تتعد 30 ملف خاص بالتقاعد.

وتبقى نسبة 80% كحد أعلى لتقاضي معاش التقاعد، بمبلغ يصل كحد الأقصى إلى 180.000 دينار جزائري والحد الأدنى لمبلغ المعاش التقاعد هو 15.000 ألف دينار جزائري ومهما كانت عدد السنوات العمل حتى لو تعدت 32 سنة.⁽¹⁾

⁽¹⁾مقابلة مع (رايح بن زينة)، مدير فرعي للمعاشات، عدد ملفات المتقاعدين لقطاع التربية، في الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، 14 مارس 2018 من الساعة 10:30-12:00.

الفصل الثاني—————قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

خلاصة الفصل الثاني:

نخلص في الفصل الثاني إلى أن إلغاء التقاعد النسبي لقد كان له تأثير مباشراً أو غير مباشراً على عدة قطاعات، بالأخص على الوظيفة العمومية في المبحث الأول والذي تم فيه التوصل إلى أنها جهاز ذو طابع إداري عمومي، أما الانعكاسات المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية كانت بالفراغ الإداري جراء خروج العديد من الموظفين للتقاعد النسبي، خاصةً بعد ما سارع العديد منهم للتقاعد دفعةً واحدة، قبل صدور القانون 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016 الذي نظم ذلك الإلغاء، ما أحدث فراغ إداري كبير داخل المؤسسات العمومية خاصةً ما تعلق بقطاع التربية، الذي شهد إحالة على التقاعد بنسبة عالية جداً ما أدى بفقدان الكوادر البشرية المؤهلة والمكونة وذوي الخبرة التي من شأنها أن تُقدم للكوادر البشرية الجديدة تكويناً وتساعدهم في التحصيل، واكتساب الخبرات التي بإمكانها أن تساعد في مساهمهم المهني على اعتبار أن مهنة التدريس مهنة متعبة كثيراً.

ومن جهةٍ أخرى فإن إلغاء التقاعد النسبي على جانب الحماية الاجتماعية فيما يتعلق بصندوق الضمان الاجتماعي، الذي عرف هو الآخر نقلةً كبيرة في عدد المؤمنين الاجتماعيين الذين يساهمون في دعم هذا الصندوق من خلال الاقتطاعات الشهرية للعمال، ولكن بتراجع عدد المؤمنين من حوالي 7000 مؤمن إلى 4000 مؤمن، هنا نلمس ذلك الانعكاس وتأثير السلبى، بالمقابل أيضاً عدم وجود موظفين جدد يعوضون هؤلاء المتقاعدين.

الصندوق الوطني للتقاعد والذي عانى من جراء العدد الكبير للمتقاعدين الذي خلفه القانون 15/16 الذي ألغى التقاعد النسبي ودون شرط السن، حيث وصل عدد الملفات المتعلقة بالتقاعد حوالي 12000 ملف من بينها أكثر من 800 ملف خاص بقطاع التربية.

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى مقارنة بين عدد المستفيدين من التقاعد على حسب نوع المزاي بين سنتي 2016-2017 حيث لاحظنا أن عدد المستفيدين من التقاعد النسبي وبشرط السن، عرف زيادة كبيرة جداً في سنة 2017 على خلاف منه لسنة 2016.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد النسبي

على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

المبحث الأول: أثر إلغاء التقاعد النسبي على استقرار الهيكلية الإدارية

المبحث الثاني: أثر إلغاء التقاعد النسبي على الأداء البيداغوجي

بولاية ورقلة

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

تمهيد:

ينصب البحث في هذا الفصل على تفصي آثار إلغاء التقاعد النسبي على قطاع التربية، وذلك بالوقوف على أثره على استقرار الهيكلة الإدارية من خلال عدد المتقاعدين من إداريين، باختلاف بين فئتي الرجال والنساء، بإضافة لأثر إلغاء التقاعد النسبي على الأداء البيداغوجي من خلال معرفته جمع الإحصائيات والنتائج المترتبة على الأساندة في العملية البيداغوجية، ومن جانب التحصيل الدراسي للتلاميذ.

المبحث الأول: أثر إلغاء التقاعد النسبي على استقرار الهيكلة الإدارية

نتناول في هذا المبحث لمحة تاريخية حول مديرية التربية بولاية ورقلة، سيكون ذلك في المطلب الأول وسنعرض في المطلب الثاني عدد المتقاعدين من الإداريين التربويين لثلاث السنوات الأخيرة.

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن مديرية التربية بولاية ورقلة

تعتبر مديرية التربية جهاز إداري التابع للوظيفة العمومية، أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 174/90 المؤرخ في 9 يونيو 1990 الذي يُحدد كليات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، حيث نصت المادة الأولى منه أن الهدف من هذا المرسوم تحديد كليات تنظيم مصالح التربية وعملها على مستوى الولاية.⁽¹⁾

تجمع مصالح التربية على مستوى كل ولاية في شكل مديرية التربية، وتتولى مديرية التربية الموضوعات تحت سلطة وزير التربية ما يلي: ⁽²⁾

- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والتكوين على مستوى قطاع التربية، وتنسيقها ومتابعتها.

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 174/90، المؤرخ في 9 يونيو 1990 المحدد لكليات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 24، الصادر في 9 يونيو 1990. ص 800.

⁽²⁾ نفس المرجع، المادتين الثانية والثالثة. ص 800.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

- السهر بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة، والسير الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع.

بإضافة إلى:

- إعداد الخريطة المدرسية لمختلف مراحل التعليم، جمع الإحصاءات المدرسية ومعالجتها وتحليله والقيام بكل عمليات السير والتحقيقات لتقدير احتياجات الولاية في ميدان التربية.

- السهر على تطبيق برامج التعليم واحترام التنظيم المدرسي.

- تنظيم الامتحانات والمسابقات التابعة للقطاع وتسليم الشهادات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات المذكورة.

- تنظيم عمليات التوجيه والتقييم المدرسي وتنفيذها.

- ترقية الأنشطة التربوية والثقافية والرياضية في المؤسسات المدرسية، بالاتصال مع قطاعات وأجهزة والجمعيات المعنية.

- السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة والأمن في المؤسسات التربوية والتكوين التابعة للقطاع.

وتخضع مديرية التربية لولاية ورقلة، لنظام داخلي يحدد العلاقات بين مختلف مصالحها، وتسعى لتطبيق والأداء للمناهج المسطرة من قبل الوزارة الوصية، وذلك بالعمل على توفير كل الشروط والإمكانيات لنجاح المهمة الرئيسية والمتمثلة أساسا في التربية والتكوين وكذلك تحديد الصلاحيات في إطار قانوني معمول به.⁽¹⁾

* / إجراءات التقاعد الخاصة بقطاع التربية:

1- من بين الإجراءات التي يختص بها قطاع التربية وذلك حسب المراسلة المؤرخة في 23 فيفري 2017 المتعلقة بطلب التقاعد قبل 65 سنة، وهي التي تم إرسالها من طرف الصندوق الوطني للتقاعد إلى مديرية التربية لولاية ورقلة بتاريخ 11 أبريل 2017، والتي تضمنت أنه على أساس قانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم

⁽¹⁾ مقابلة مع (مخلوفي زروال)، مكلف بالإحصاء في مكتب الإحصاء والخريطة المدرسية -لمحة تاريخية عن مديرية التربية لولاية ورقلة، في مديرية التربية بولاية ورقلة، 18/04/2018 من الساعة 09:00-10:45.

الفصل الثالث - آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، أنه يجب وضع طلب من طرف المعني الذي يريد الإحالة على التقاعد، وتوحيد الوثائق التي تشكل ملف المعاش يُطلب الآن في ملف المعاش تقديم طلب مكتوب بخط اليد من قبل المعني لأي تقاعد قبل سن 65 سنة.

كان الهدف من هذه المراسلة هو توحيد ملف طلب معاش التقاعد وعدم إحالة الموظف في إدارة قطاع التربية، سواء كان الإداري أو الأستاذ على التقاعد دون أن يطلب ذلك شخصياً بخط اليد، حتى لو تعدى السن القانونية 60 سنة في حدود 5 سنوات بعدها أي يصل كحد أقصى إلى 65 سنة. (أنظر الملحق رقم 05)

2- إجراء آخر بخصوص إحالة الموظفين على التقاعد التي جاءت من الوزارة الوصية لقطاع التربية لكل مديريات التربية عبر الوطن، وذلك لشرح بعض المواد من القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، لتفادي بعض الإختلالات التي من شأنها تمس بالسير الحسن ولضمان التمدد المستمر والمنتظم للتلاميذ طوال الموسم الدراسي.

هذه المراسلة تلقتها مديرية التربية لولاية ورقلة في 10 أكتوبر 2017 وما تضمنت مايلي:

1-2 بالنسبة للموظفين الذين يبلغون سن الستين (60) سنة:

من خلال المادة الثانية من القانون 15/16 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد وعليه يُمنع إحالة أي موظف يبلغ السن القانونية 60 سنة على التقاعد ما لم يقدم طلباً بذلك مع التقيد بالإجراءات التالية:

- تقديم الموظف المعني دون سواء لطلب الإحالة على التقاعد ويكون موقعاً من طرفه ومصادقاً عليه خلال فترة أقصاها 30 نوفمبر من كل سنة.
- يُودع الموظف المعني لطلب لدى مدير المؤسسة مكان العمل، الذي يقوم بدوره بتحويله إلى مديرية التربية لاتخاذ الإجراءات المعمول بها في هذا المجال.
- إعداد ملفات الإحالة على التقاعد، من طرف مصالح مديرية التربية وإيداعها لدى الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد.

1- بالنسبة للموظفين الذين يمكن منحهم معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

ما تعلق بما جاءت به المادة السابعة من القانون 15/16 على أنه يجب إتمام مدة عمل فعلي ومع دفع الاشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، أن يبلغ:

- 58 سنة في سنة 2017 .

- 59 سنة في سنة 2018 .

بهذا الصدد وتطبيق لنص المادة السابعة فإن استفادة الموظف من معاش التقاعد وفقا للحالات المنصوص عليها أعلاه، تكون بطلب منه دون سواء مع التقيد بالإجراءات التالية:

- تقديم الموظف المعني، دون سواء لطلب الإحالة على التقاعد على أن يكون موقعاً من طرفه ومصادقا عليه خلال فترة أقصاها:

- 30 نوفمبر 2017 بالنسبة للذين يبلغون سن (58) سنة في السنة الجارية.

- 30 نوفمبر 2018 بالنسبة للذين يبلغون سن (59) سنة في سنة 2018.

ويكون على الموظفين المنتمين إلى الرتب البيداغوجية ورتب إدارة المؤسسات التعليمية الذين أودعوا طلباتهم وفقا للأشكال المفصلة أعلاه بخصوص التقاعد، يكون عند نهاية السنة الدراسية. (أنظر الملحق رقم 06)

من خلال هذا فإن المكتب المكلف بالتقاعد على مستوى مديرية التربية بولاية ورقلة وحين يتلقى طلبات الخاصة بالإحالة على التقاعد، يُعد من جهته قائمة اسمية بذلك وإرسالها للوزارة الوصية على مستوى الجزائر العاصمة، وهي بدورها تُحصي عدد الموظفين من إداريين وأساتذة الذين سيُحالون على التقاعد من أجل تحديد عدد المناصب المالية التي من خلالها يتم فتح مسابقات التوظيف، خاصة ما تعلق بالأساتذة.

المطلب الثاني: أثر إلغاء التقاعد النسبي على الأداء البيداغوجي بولاية ورقلة

تعتبر مديرية التربية بولاية ورقلة والتي تحوي على طاقة بشرية كبيرة، سواء على مستوى المديرية أو الموزعة عبر المؤسسات التربوية التابعة لها، وذلك بتعداد 4005 موظف ما بين إداريين والعمال المهنيين، منهم 244 موظف على مستوى المديرية أما الباقي موزعة على 311 ابتدائية، 112 متوسطة و45 ثانوية.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

إنّ الإداريين الذين ينتمون لقطاع التربية والذين أُحيلوا على التقاعد لسنة 2015، كان عددهم 54 متقاعد، 19 متقاعد أُحيلوا على التقاعد العادي، في حين المُحالون على أساس التقاعد النسبي بلغ عددهم 35 متقاعد، وإجمالاً يعني أن التقاعد كان يسير بصفة عادية ومعقولة.

أما عدد الإداريين المتقاعدين وفق صيغة التقاعد العادي لسنة 2016 كان عددهم 9 متقاعدين، في حين المتقاعدون وفق صيغة التقاعد النسبي، وصل عددهم إلى 45 متقاعداً ليصبح العدد إجمالاً هو 54 متقاعد، فعدد المتقاعدين لسنتي 2015 و 2016 متساوية للإداريين المُلاحظ فقط في النوع التقاعد حيث عرفت صيغة التقاعد النسبي ارتفاعاً عن الصيغ الأخرى للتقاعد.⁽¹⁾

أما سنة 2017 والتي شهدت ارتفاع في عدد المتقاعدين من الإداريين كما هو موضح في:

الجدول رقم (01): عدد المتقاعدين من الإداريين التربويين لسنة 2017:

فئة الرجال	التكرار	نسبة %	فئة النساء	التكرار	نسبة %
التقاعد العادي	27	12	التقاعد العادي	06	11
شرط السن	207	88	شرط السن	49	89
المجموع	228	100	المجموع	55	100
المجموع الكلي	283				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على وثائق المؤسسة

المُلاحظ من الجدول رقم (01) الذي يوضح عدد المتقاعدين من الإداريين المُحالون على صيغة التقاعد العادي، والتي حصلت فيها فئة الرجال على نسبة 12%، في حين وصلت نسبة المُحالون على صيغة التقاعد بشرط السن من فئة الرجال على 88%، وأما فئة النساء فنسبتهم على صيغة التقاعد العادي بـ 11% وعلى صيغة التقاعد بشرط السن بنسبة 89%، فهي تقريباً متساوية مع فئة الرجال وكمجموع كلي لعدد الإداريين المتقاعدين المقدر بـ 283 متقاعداً، وهذا قبل صدور القانون رقم 15/16، الذي ألغى التقاعد النسبي ودون شرط السن

⁽¹⁾ (مقابلة مع (محمّد بومنديل)، مكلف بمكتب التقاعد-إحصائيات المتقاعدين من الإداريين، بمديرية التربية لولاية ورقلة 2018/03/14. من الساعة 15:15-16:00.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

لأن طلبات التقاعد يتم وضعها في نهاية السنة الدراسية من سنة 2016 إلى غاية شهر نوفمبر من نفس السنة، وتحتسب على أساس سنة 2017 وهذه حالة خاصة بقطاع التربية، وذلك لرفع عدد طلبات المتقاعدين للوزارة الوصية بغية منحها الفرصة في استدراك النقص الذي يُحدثه التقاعد النسبي من حيث عدد العمال.

وكما نص القانون رقم 15/16 في مادته السابعة المتعلقة بالفترة الانتقالية مدتها سنتين، بسن (59) سنة في سنة 2018 هذا ما أدى لتقليص وانخفاض عدد المتقاعدين مقارنةً بسنة 2017، حيث أن عدد الإداريين المتقاعدين من فئة النساء مُنعدمة تماماً، في حين عدد المتقاعدين من فئة الرجال بلغ عددهم 11 متقاعداً، من بينهم 6 متقاعدين بصيغة التقاعد العادي و5 بصيغة التقاعد بشرط السن، وهذا ما يعكس أن سنة 2018 لم تشهد ضغطاً كبيراً في حالات المتقاعدين عكس ما لاحظناه في السنة السابقة 2017.

فعدد المتقاعدين من الإداريين والتي قدرت بـ 348 متقاعد خلال السنوات الثلاث الأخيرة، بالمقارنة مع العدد الإجمالي للموظفين الشاغلين لمناصبهم نعتقد أنه سيؤثر على معدل دوران العمل داخل مديرية التربية وداخل المؤسسات التربوية.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

المبحث الثاني: أثر إلغاء التقاعد النسبي على الأداء البيداغوجي بولاية ورقلة

تعتبر العملية البيداغوجية أهم جانب في قطاع التربية، كونها تتعلق بالتلاميذ وتحصيلهم الدراسي وتتعلق بالأساتذة وبالبرامج التربوية، بالأخص أن قطاع التربية عرف خروج عدد هائلة من الأساتذة المُكونين على التقاعد، وعليه سنتناول في هذا المبحث ومن خلال مطلبين يتضمنان أهم النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الأساتذة وعلى التحصيل الدراسي للتلاميذ.

المطلب الأول: النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الأساتذة

إن الحديث عن إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن الذي أقره القانون 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016، يُلزمنا التحدث قبل هذه السنة وذلك بإعطاء بعض الإحصائيات المتعلقة بسنة 2015 والتي تم جمعها من مديرية التربية لولاية ورقلة أثناء مقابلاتنا،⁽¹⁾ لا لشيء إلا للمقارنة مع السنة التي تلت صدور القانون.

لقد كان عدد الأساتذة المتقاعدين لسنة 2015 حوالي 299 أستاذاً متقاعداً، منهم 16 أُحيلوا على التقاعد العادي و283 أُحيلوا على التقاعد النسبي، ومن هنا نلاحظ أن جُل الأساتذة المتقاعدين اختاروا التقاعد النسبي، ويرجع ذلك للأزمة المهنية والضغط المهنية التي يعانون منها بإضافة للاستعدادات التي كانت حول مشروع القانون المعروض على البرلمان حول إلغاء التقاعد النسبي من نفس السنة.

(1) مقابلة مع (محمّد بومنديل)، مكلف بمكتب التقاعد-إحصائيات المتقاعدين من الأساتذة، في مديرية التربية لولاية ورقلة. 2018/03/14. من الساعة 15:15-16:00.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة
جدول رقم (02) يوضح عدد المتقاعدين من الأساتذة لسنة 2016:

النسبة %	التقاعد النسبي	التقاعد العادي	
48	211	00	أساتذة الابتدائي
34	152	00	أساتذة المتوسط
18	78	00	أساتذة الثانوي
100	441	00	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على وثائق المؤسسة

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن عدد الأساتذة المتقاعدين وصل إلى 441 أساتذاً متقاعداً، وكانت النسبة الغالبة للأساتذة التعليم الابتدائي بنسبة 48%، في حين أساتذة التعليم المتوسط بنسبة 34%، وحصلت أساتذة التعليم الثانوي على النسبة الأقل بـ 18% مقارنةً بالأطوار الأخرى، وهي تُعد نسبة كبيرة لاختيارهم صيغة التقاعد النسبي خاصةً بعد الضجة التي سببها اجتماع الثلاثية في جوان 2016، هذا ما أدى بهم للتقاعد كحلٍ وحيدٍ والتخلي عن مهنة التدريس التي يعتبرونها من المهن المتعبة خاصةً ما تعلق بالتدريس في المرحلة الابتدائية.

ومن ناحيةٍ أخرى عرفت سنة 2017 ارتفاعاً كبيراً مقارنةً بسنتي 2015-2016 في عدد الأساتذة المُحالين على التقاعد وهذا ما توضح ذلك مجموعة الجداول الآتية:

جدول رقم (03): يوضح عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة الابتدائية لسنة 2017:

نسبة %	التكرار	فئة النساء	نسبة %	التكرار	فئة الرجال
15	20	التقاعد العادي	01	02	التقاعد العادي
85	116	شروط السن	99	159	شروط السن
100	136	المجموع	100	161	المجموع
297					المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة على وثائق المؤسسة

من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا أن نسبة 99% من عدد الأساتذة المتقاعدين في المرحلة الابتدائية، والتي حصلت عليها فئة الرجال بصيغة التقاعد بشروط السن بالمقابل نسبة 1% بصيغة التقاعد العادي، أما فئة النساء فُدرت النسبة بـ 85% بصيغة التقاعد بشروط

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

السن، وبصيغة التقاعد العادي فُقدت بنسبة 15%، والمعتقد كان أن فئة النساء من أستاذات التعليم الابتدائي هي التي ستستحوذ على النسبة الأكبر كونهن سيُسارعن لطلب التقاعد، ولكن الظاهر هو العكس، فالمجموع الكلي لعدد الأساتذة المرحلة الابتدائية وصل إلى 297 أستاذاً متقاعداً وهي المرحلة التي أخذت حصة الأسد مقارنةً بمرحلتي المتوسط والثانوي.

على اعتبار أنها مرحلة من بين أهم المراحل الدراسية لأن تعتبر هي القاعدة الأساسية لتنمية قدرات والتلقين للتلاميذ.

جدول رقم (04): يوضح عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة المتوسطة لسنة 2017:

فئة الرجال	التكرار	نسبة %	فئة النساء	التكرار	نسبة %
التقاعد العادي	00	00	التقاعد العادي	16	22
شروط السن	161	100	شروط السن	57	78
المجموع	161	100	المجموع	73	100
المجموع الكلي			234		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على وثائق المؤسسة

من خلال الجدول رقم (04) والذي يُبين عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة المتوسطة، حيث نلاحظ أن نسبة 100% من فئة الرجال أُحيلوا على تقاعد بشروط السن وقُدر عددهم بـ161 أستاذاً متقاعداً، في حين نسبة أستاذات المرحلة المتوسطة من المتقاعدات توزعت بين صيغة التقاعد العادي بنسبة 22% وصيغة التقاعد بشروط السن بنسبة 78% وبمجموع كلي لهنّ قُدر بـ73 أستاذة متقاعدة في التعليم المتوسط.

وصل عدد المتقاعدين في هذه المرحلة إلى 234 أستاذاً متقاعداً، كانت الأغلبية فيها من فئة الرجال، مع العلم أن العدد الإجمالي لأساتذة مرحلة المتوسطة إلى غاية 2017/12/31 بولاية ورقلة، والمقدر عددهم بحوالي 3238 أستاذاً والموزعين على 112 متوسطة.⁽¹⁾

(1) مقابلة مع عثمان (الشريف)، رئيس مكتب الإداريين، إحصائيات حول عدد الأساتذة والإداريين، في مصلحة المستخدمين بمديرية التربية بولاية ورقلة. 17 ماي 2018، من الساعة 10:00-11:20.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

جدول رقم (05) يوضح عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة الثانوية لسنة 2017:

نسبة %	التكرار	فئة النساء	نسبة %	التكرار	فئة الرجال
00	00	التقاعد العادي	00	00	التقاعد العادي
100	18	بشرط السن	100	52	بشرط السن
100	18	المجموع	100	52	المجموع
70					المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على وثائق المؤسسة

تعتبر المرحلة الثانوية هي الأخيرة في التعليم الأساسي، حيث عرفت فيها عدد المتقاعدين نسبة قليلة مقارنةً بالمرحلتين الابتدائي والمتوسط، كما هو موضح في الجدول رقم (05)، حيث أن أساتذة المرحلة الثانوية أحيوا للتقاعد بصيغة التقاعد بشرط السن، حيث كانت النسب بين فئتي الرجال والنساء 100%، حيث بلغ عدد المتقاعدين من فئة الرجال 52 أستاذاً متقاعداً من التعليم الثانوي وأما من فئة النساء لم تتجاوز 20 أستاذاً متقاعدة من التعليم الثانوي، وتم اختيار أساتذة الثانوي الإحالة على التقاعد بصيغة التقاعد بشرط السن لأنهم تتوفر فيهم شروط المادة السابعة من القانون رقم 15/16.

والعدد 70 أستاذاً متقاعد هو إجمالي المتقاعدين من أساتذة التعليم الثانوي، من العدد الأصلي للأساتذة المقدر بـ 1896 أستاذاً ثانوي، الذين يتوزعون على 45 ثانوية بولاية ورقلة.

جدول رقم (06): يوضح عدد المتقاعدين الكلي لسنة 2017

نسبة %	التكرار	
62	374	فئة الرجال
38	227	فئة النساء
100	601	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

وكحصيلة للمجموع الكلي في المراحل الثلاث ابتدائي، متوسط و ثانوي لسنة 2017 كما يوضحه الجدول رقم (06)، حيث يبين المجموع الكلي للأساتذة المقدر عددهم بـ 601 أستاذ متقاعد، كانت الأغلبية فيها لفئة الرجال بـ 374 بنسبة 62%، في حين من فئة النساء عددهن 227 بنسبة لم تتعد 38%، وهذا يدل على أن المتقاعدين من فئة الرجال فضلوا واختاروا التخلي عن مهنة التدريس، على اعتبار أنها من المهن المتعبة، وذلك لممارسة مهنة أخرى كتجارة أو ما شابه ذلك، إضافةً إلى أن متوسط العمر الذي لم يتجاوز 58 سنة، وكان بإمكانهم مواصلة التدريس إلى بعده، أما النساء ففضلنّ البقاء كون قدرتهنّ وعمرهنّ تسمح لهنّ بذلك، ولأن النساء يحبينّ هذه المهنة على باقي المهن لما لهنّ من القدرة على الانسجام والتأقلم أكثر من الرجال.

ويعتبر خروج العديد من العمال على التقاعد، ما أدى بفراغ المؤسسات التربوية وفقدان الكوادر البشرية من الإداريين وبالأخص الأساتذة ذوي الخبرة المهنية الطويلة منهم من لا يستطيع الاندماج مع البرامج التربوية الجديدة، وإلغاء التقاعد النسبي يُعد ضرورة حتمية في ظل القدرة العمال والموظفين على الاستمرار في العمل والمزيد من العطاء.

من خلال المعطيات المقدمة، لسنوات الثلاث، (2016 - 2017 - 2018) والتي وصل فيها عدد المتقاعدين من الأساتذة في المراحل الثلاث، ابتدائي، متوسط و ثانوي إلى 1068 أستاذاً متقاعداً وهو عدد كبير جداً، ومن جهة أخرى أن العدد الإجمالي للأساتذة الشاغلين لمناصبهم والمقدر عددهم بـ 8793 أستاذ والموزعين على 311 ابتدائية و 112 متوسطة و 45 ثانوية، أي بنسبة حوالي 12%، ما يؤدي بضرورة الحتمية لتأثير على العملية البيداغوجية وعلى معدل دوران العمل وعلى المنظومة التربوية التي أساسها التلاميذ. أما سنة 2018 والتي تعتبر سنة مفصلية لطلبات التقاعد بالنسبة لقطاع التربية حسب ما جاء في المادة السابعة من القانون رقم 15/16 والجدول الآتي يوضح ذلك:

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

جدول رقم (07): يوضح عدد المتقاعدين من أساتذة في المراحل الثلاث لسنة 2018:

	فئة النساء		نسبة %	فئة الرجال		نوع التقاعد
	بشروط السن	التقاعد العادي		بشروط السن	التقاعد العادي	
نسبة %	00	12	نسبة %	03	00	أساتذة الابتدائي
	00	06		00	02	أساتذة المتوسط
	00	03		02	01	أساتذة الثانوي
69	18		31	08		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على وثائق المؤسسة

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن سنة 2018 عرفت تراجعاً وانخفاضاً كبيراً جداً في عدد المتقاعدين من الأساتذة والتي عرفت استقرار كبير، عكس ما لاحظناه في السنتين السابقتين 2016-2017، وهذا ما يعكس تجسيد صدور القانون 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016 حول إلغاء التقاعد النسبي، حيث أن عدد المحالين على التقاعد 8 متقاعدين، 3 متقاعدين من أساتذة التعليم الابتدائي من فئة الرجال، 2 متقاعدين من أساتذة التعليم المتوسط ومتقاعدين اثنين من أساتذة التعليم الثانوي أي إجمالاً بنسبة تقدر بـ 31%.

أما من فئة النساء فكان عددهن الإجمالي 18 أستاذة متقاعدة اخترن الإحالة على صيغة التقاعد العادي على مستوى كل الأطوار، ابتدائي بـ 12 أستاذة متقاعدة المتوسط بـ 6 أستاذات متقاعدات، وفي الثانوي 3 أستاذات متقاعدات، أي بنسبة 69%.

أي الحصيلة الإجمالية لعدد المتقاعدين لسنة 2018 في المراحل الثلاث ابتدائي متوسط وثانوي هو 26 أستاذ أحيوا على التقاعد.

نلاحظ من هنا أن فقدان الكوادر البشرية المؤهلة على مستوى قطاع التربية بصفة خاصة، التي عرفت عدداً كبيراً من المتقاعدين خلال سنتي 2016-2017، ولكن سنة 2018 التي كان عدد المتقاعدين فيها بصفة عادية، وهذا يؤدي لعودة الحال إلى وضعه الطبيعي، نتيجة لما نصت عليه المادة السابعة من القانون رقم 15/16، حيث تعتبر سنة

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

2018 هي السنة الأخيرة التي بإمكان أي عامل أن يطلب التقاعد بصيغة التقاعد بشرط السن.

المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على التحصيل الدراسي للتلاميذ

يعتبر التلاميذ محور العملية البيداغوجية التي نُعول عليهم في المستقبل ولكن حين توفر لهم كافة الإمكانيات التي تخص دراستهم، خاصةً في المرحلة الأساسية الابتدائية إضافةً إلى توفير أساتذة أكفاء ومُكونين للقيام بهذه المهمة، وهي مهنة التدريس ولكن مع السياسة التي انتهجتها السلطات الجزائرية في تقييمها لسياستها العامة خاصةً ما تعلق بالسياسة الاجتماعية المتمثلة في قانون التقاعد، الذي خلف الكثير، وأثر بالأخص على قطاع التربية والمنظومة التربوية، ونعتقد على النتائج الدراسية للتلاميذ، من خلال ما انعكس بفقدان العديد من الأساتذة ذوي الخبرة والتأهيل الجيد، جراء سياسة التقاعد التي أحدثت ضجة اجتماعية على المستوى الوطني عامةً وعلى مستوى ولاية ورقلة تحديداً.

ومن هذا المنطلق لنتائج التلاميذ وتحصيلهم الدراسي للسنوات الثلاث الأخيرة فإنه شهدت سنة 2016، نتائج للمراحل النهائية مايلي:

- عدد التلاميذ التعليم الابتدائي الناجحون حوالي، 8253 بنسبة 57%.
- عدد التلاميذ التعليم المتوسط الناجحون حوالي، 5343 بنسبة 44%.
- وأما عدد التلاميذ التعليم الثانوي الناجحون حوالي، 5222 بنسبة 42%⁽¹⁾.

وأما نتائج التلاميذ للمراحل النهائية لسنة 2017، فقد كانت على النحو التالي:

- عدد التلاميذ التعليم الابتدائي الناجحون حوالي، 9734 بنسبة 63.84%.
- عدد التلاميذ التعليم الابتدائي الناجحون حوالي، 5775 بنسبة 46.84%.
- عدد التلاميذ التعليم الابتدائي الناجحون حوالي، 5636 بنسبة 50.53%.

⁽¹⁾مقابلة مع (صالح مزر)، رئيس مصلحة التعليم الابتدائي، إحصائيات نتائج التلاميذ، في مصلحة المسابقات والامتحانات بمديرية التربية بولاية ورقلة. يومي 16-17 أبريل 2018، من الساعة، 14:30-15:15.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

من الملاحظ من نتائج المحصل عليها أن نتائج المحصلة عليها خلال سنة 2016 بالنسبة للتلاميذ كانت متوسطة، في حين كانت نتائج 2017 تحسنت إلى ما فوق المتوسط هذا من جهة النتائج الرسمية. حيث شهد قطاع التربية من خلال نسبة النتائج المحصل عليها التي تضاعفت في سنة 2017 عن السنة 2016.

ومن جهة أخرى وبصفة تحليلية أكثر وإذا تحدثنا عن النتائج الفصلية لسنتين الدراسيتين 2017-2016 / 2018-2017 فقط من أجل التعرف على انعكاس إلغاء صيغة التقاعد النسبي على التحصيل الدراسي للتلاميذ كما يلي:

جدول رقم(08): يوضح النتائج الفصلية لسنتين الدراسيتين(2016-2017) و(2017-2018):

نتائج الفصل الثاني			نتائج الفصل الأول			
الفارق	2018-2017	2017-2016	الفارق	2018-2017	2017-2016	السنة الدراسية
زيادة %1.25	%94	%92.75	زيادة %23.11	%88.93	%65.82	المستوى الابتدائي
بنقصان %0.99	%69.41	%70.08	بنقصان %0.68	%59.38	%60.06	المستوى المتوسطة
بنقصان %2.48	%42.22	%44.70	بنقصان %1.18	%43.59	%44.77	المستوى الثانوي

المصدر من إعداد الباحثة اعتمادا على وثائق المؤسسة

من خلال الجدول رقم (08) يتضح لنا أن المستوى الذي عرف زيادة في نتائجه الفصلية بصفة إيجابية في المستوى الابتدائي حيث بفارق قدر بـ 23.11% في الفصل الأول ما بين السنتين الدراسيتين 2017-2016 و 2018-2017 أما الفصل الثاني بقي الفارق بصورة إيجابية مع انخفاض قدر بـ 1.25%، وهذه النتائج جاءت عكس ما كان متوقع من خلال عدد المتقاعدين التي شهدتها هذه المرحلة.

أما المستويين المتوسط والثانوي من حيث التحصيل الدراسي، شهد الفارق بصورة سلبية خلال الفصلين الأول والثاني خلال السنة الدراسية 2017-2016 قدرت بارتفاع من 0.68% في الفصل الأول إلى 0.99% في الفصل الثاني، أما السنة الدراسية 2018-2017

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

شهدت ارتفاعا سلبيا أكبر في الفارق قدر في الفصل الأول بـ1.18% أما الفصل الثاني ارتفع أكثر حيث وصل إلى 2.48%. هذا لا يعني أن الأساتذة الجدد ذوي كفاءة عن الأساتذة المتقاعدين، بل من جانب التأقلم مع البرامج الجديدة للجيل الأول والثاني. ولكن يرجع أيضاً إلى إضرابات الأساتذة التي تسببت في تراجع نتائج التلاميذ الفصلية.

من خلال كل ما سبق يمكننا الاعتقاد بأن سنة 2018 بالنسبة لنتائجها الرسمية للمرحلتين المتوسط والثانوي ستشهد في نسبتها انخفاضا مقارنةً بسنتين السابقتين 2016 و2017.

الفصل الثالث: آثار إلغاء التقاعد

النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة

خلاصة الفصل الثالث:

نخلص في هذا الفصل والذي تناولنا فيه أثر إلغاء التقاعد النسبي على استقرار العملية الإدارية، من خلال عرضه في المبحث الأول بتطرق إلى نشأة مديرية التربية بولاية ورقلة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 174/90، ولأهم المهام الموكلة لها، من نشاطات تربوية في مجال التعليم الأساسي والثانوي، السهر على تطبيق برامج التعليم واحترام التنظيم المدرسي، وتنظيم الامتحانات والمسابقات التي تخص القطاع، إضافةً للإجراءات المتعلقة بالتقاعد الخاصة بقطاع التربية، من خلال وضع طلبات التقاعد على مستوى المؤسسات التربوية في نهاية السنة الدراسية على أن تحتسب في السنة المقبلة، مع إرسال قائمة اسمية للوزارة الوصية من أجل إحصائهم، والذي على أساسه يتم فتح مسابقات التوظيف للإداريين والأساتذة.

وتطرقنا أيضاً إلى النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الإداريين الذي وصل عدد المتقاعدين منهم إلى حوالي 348 متقاعد خلال الثلاث السنوات الأخيرة 2016، 2017 و2018.

وتم تناول وضعية العملية البيداغوجية لقطاع التربية بولاية ورقلة جراء إلغاء التقاعد النسبي، وذلك بعرض عدد المتقاعدين من الأساتذة للمراحل الثلاث ابتدائي، متوسط وثانوي حيث قدر عددهم بأكثر من 900 متقاعد كانت لمرحلة التعليم الابتدائي النصيب الأكبر.

وعلى اعتبار أن العملية البيداغوجية محوراً أساسياً هم التلاميذ وذلك من خلال نتائجهم المتحصل عليها، حيث عرفت تحسناً كبيراً ما بين 2016 و2017 وذلك من خلال نتائج الامتحانات الرسمية.

وعلى غرار النتائج الفصلية التي شهدت تحسناً في المستوى الابتدائي، وانخفاضاً في المستويين المتوسط والثانوي خلال السنتين الدراسيتين (2016-2017) و(2017-2018).

وتبقى نتائج الامتحانات الرسمية لسنة 2018 مبهمة إلى حينها، حيث نعتقد أنها ستعرف ارتفاعاً أكبر في نسبتها، مقارنةً بالسنتين السابقتين.

الخاتمة

يعود نشأة نظام التقاعد في الجزائر إلى ما قبل الاستقلال (1962)، وحيث كانت تطبيقاته متميزة بالجزئية، ولكن شهد تطوراً ملحوظاً بعد ذلك وبضبط في سنة 1983 حيث عرف توحيد لأنظمة التقاعد في الجزائر في التمويل والتسيير، وما بين العام والخاص بعد ما كان لكل قطاع نظام خاص به.

ولهذا تعتبر سنة 1983 سنة محورية وهامة في إدراج نظام التقاعد، وللحماية الاجتماعية للعامل خاصة ما تعلق بصدور العديد من القوانين التي تمخضت فيما بعد، من بينها التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية والضمان الاجتماعي، كما حدد السن القانونية للتقاعد بـ 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة، هذا ما يعرف بالتقاعد العادي.

عرف نظام التقاعد في الجزائر العديد من الصيغ، منها ما فرضته الظروف الاقتصادية وما كان سيؤدي لتسريح العديد من العمال، ولكن لتفادي ذلك تم تبني صيغة التقاعد المسبق ليحتفظ العامل ببعض حقوقه، من جهة أخرى تقاعد بدون شرط السن مع إلزامية خدمة فعلية المقدرة بـ 32 سنة، وتقاعد آخر هو صيغة التقاعد النسبي، الذي أقره الأمر 13/97 وشرطه الأساسي أن يكون بطلب من المعني في حد ذاته، مع استيفاء على الأقل 20 سنة خدمة فعلية بالنسبة للرجل 50 سنة في العمر، و 15 سنة خدمة فعلية بالنسبة للمرأة 45 سنة في العمر.

ولكن القانون رقم 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016 الذي ألغى صيغتي التقاعد النسبي ودون شرط السن، وأقر بإمكانية العامل مواصلة العمل بعد السن القانونية وبإرادته وذلك في حدود 5 سنوات، ولا يمكن خلالها للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد مهما كانت الظروف.

كما أقر كذلك بإمكانية العامل الاستفادة من معاش تقاعد قبل السن القانوني، إذا كان منصب العمل يتميز بظروف جد شاقة، ولكن هذا لا يتأت إلا في ظل صدور تنظيمات تشرح ذلك، عبر قوائم بالأعمال الشاقة والأعمال ذات التأهيل العالي.

لقد كان لإلغاء التقاعد النسبي الأثر الكبير على الوضعية المتعلقة بصندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد، وذلك من خلال الزيادة الكبيرة في عدد المتقاعدين من جهة، وتراجع

الختام

في عدد المؤمنين الاجتماعيين جهة أخرى، ومن جهة ثالثة تقليص في عدد المناصب الجديدة، التي كانت ستزيد من عدد المؤمنين الاجتماعيين وذلك جراء إلغاء التقاعد النسبي، الذي يؤدي هذا الأخير بالبقاء العديد من العمال في أماكن عملهم، ما أدى بزيادة في عدد البطالين.

ودراستنا التي أخذت في جانبها الميداني قطاع التربية بولاية ورقلة، كدراسة حالة والذي يعتبر من بين أكبر القطاعات التي شهدت الأثر الملموس جراء إلغاء التقاعد النسبي، وذلك من خلال نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها:

- خروج العديد من الكوادر البشرية خاصةً من جانب الأساتذة، التي كان بإمكانها مواصلة العمل على أكثر تحديد لمدة سنتين إلى 3 سنوات.
- وصول عدد الأساتذة المتقاعدين خلال الثلاث السنوات الأخيرة (2016-2017-2018)، إلى حوالي 1068 أستاذ متقاعد أي بنسبة 12%، من المجموع الكلي إلى غاية 31 ديسمبر 2017 بـ 8793 أستاذ، والتي تعتبر نسبة كبيرة جداً والتي لها تأثير على الأداء البيداغوجي وتحصيل الدراسي للتلاميذ.
- تراجع مردودية ونتائج التلاميذ الفصلية خاصةً في المرحلتين المتوسط والثانوي خلال السنتين الدراسيتين (2016/2017) و(2017/2018) بفارق سلبي قدر بـ 2%، نعتقد أنها ستؤثر على نتائج الامتحانات الرسمية لسنة 2018.
- الفراغ الكبير في بعض المؤسسات التربوية من الأساتذة خاصةً منهم المتخصصين في المواد الأجنبية، المواد العلمية وهذا لأكثر دليل على أثر إلغاء التقاعد النسبي على المنظومة التربوية.
- إلغاء التقاعد النسبي الذي أقره القانون رقم 15/16، ساهم في تفادي العجز المالي الكبير الذي كان سيقع فيه الصندوق الوطني للتقاعد وذلك من خلال تراجع عدد طالبي التقاعد.
- إمكانية العامل مواصلة العمل بإرادته لما بعد السن القانوني 60 سنة، وذلك لإمكانياته الجسدية والصحية في المزيد من العطاء، وما يسمح أيضاً بسد العجز المالي للمؤسسة الضامنة للتقاعد.

ولقد توصلنا في بحثنا هذا لجملةٍ من التوصيات جاءت على النحو الآتي:

- 1- يجب على السلطات مراعاة الجانب الأهم، خاصةً ما تعلق بتقليصها في حظوظ خريجي الجامعات والمعاهد، بالاستفادة من مناصب عمل بسبب الأزمة الاقتصادية أولاً، وجراء إلغاء التقاعد النسبي ثانياً الذي كان سيغطي نسبياً معدل البطالة المقنعة (الإدماج المهني والاستخلاف).
- 2- يجب إصدار تنظيمات لتوضيح الغموض السائد على المادتين الثالثة والرابعة من القانون 15/16، وذلك لإزالة اللبس والغموض حول المناصب الشاقة وعن الأعمال ذات التأهيل العالي، والتي لم تر النور إلى غاية يومنا هذا.
- 3- كان بإمكان السلطة الجزائرية من رفع في عدد سنوات العمل، إلى 35 أو 36 سنة كما هو معمول به في معظم الدول الأجنبية عامةً، والدول العربية المجاورة بصفة خاصة.
- 4- مع إمكانية التخفيض في نسبة الاعتماد لسنوات العمل من 2.5% إلى 2% لخلق التوازن فيما بين العمال والمتقاعدين، ومحاولة القضاء على المعادلة (عامل واحد مقابل ثلاث متقاعدين) والتي أدت لزيادة المتقاعدين، وتناقص في عدد المؤمنين الاجتماعيين.

الملاحق

الثلاثاء 24 رمضان عام 1403 هـ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 1803

قانون رقم 83 - 12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الميثاق الوطني ولاسيما البساط
السادس - فحاصا، 7 منه،

- وبناء على الدستور، لاسيما المواد 151
و 154 و 155 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في
أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978
والمتمتع القانون الاساسى العام للعامل ولا سيما
المواد 1 و 9 و 18 و 126 و 129 و 146 و 152 و 187 ومع
199 الى 199 ومع 212 الى 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في
21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983
والمتمتع بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى الامر رقم 74 - 8 المؤرخ في 6
محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتمتع
بوصاية هيئات الضمان الاجتماعى،
- وبناء على ما اقره المجلس الشعبى الوطنى،
يصدر القانون التالى نصه :

احكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تأسيس
نظام وحيد للتقاعد.

المادة 2 : يقوم النظام الوحيد للتقاعد على
المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير
الامتيازات،
- توحيد التمويل.

المادة 3 : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع
مالى وشخصى يستفاد منه مدى الحياة.

الباب الاول

مجال التطبيق

المادة 4 : يؤول الحق فى الاستفادة مع هذا
القانون للأشخاص المشار اليهم فى المادتين 3 و 4

المادة 5 : تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد
فيما يلى :

1 - معاش مباشر يمنح على اساس نشاط
العامل بالذات ويضاف اليه زيادة مع الزوج
المكفول.

2 - معاش منقول يتضمنه :

أ - معاشا الى الزوج الباقى على قيد الحياة،
ب - معاشا لليتامى،
ج - معاشات للأصول.

الباب الثانى

معاشات التقاعد

الفصل الاول

المعاش المباشر

القسم الاول

شروط الحق فى المعاش

المادة 6 : تتوقف وجوبا استفادة العامل مع
معاش التقاعد على استيفاء الشرطية التالىبه :

- بلوغ ستيع سنة مع العمل على الاقل بالنسبة
للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمسة عشر سنة فى العمل على الاقل.

ينبنى أن تكون المدة البدنية، المنصوص
عليها فى المادة 59 مع هذا القانون خلال فترة
تساوى على الاقل نصف تلك المدة قد استوجبت
القيام بعمل فعلى ودفح اشتراكات الضمان
الاجتماعى مع طرف العامل، حتى يتسنى له
الاستفادة مع معاش التقاعد.

تحدد كينيات تطبيق هذه المادة بموجب
رسوم.

المادة 7 : يستفيد العمال الديق يملكون فى
مناصب تتميز بظروف على قدر خاص مع الضرر

المادة XI : تكون في حكم فترات عمل :

(1) كل فترة تقاضى خلالها المؤمق له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

(2) كل فترة انقطاع عم العمل يسبب مرض عندما يكون المؤمق له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تتمتع هيئة الضمان الاجتماعي بالمعجز البدني عم مواصلة العمل أو استئنافه.

(3) كل فترة استفاد خلالها المؤمق له مع معاش المعجز أو ريع عم حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50 ٪ على الأقل.

(4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.

(5) كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.

(6) كل فترة أدت خلالها التهيئة العامة.

القسم الثاني

مبلغ المعاش

المادة 12 : يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة ممتدة، بنسبة 2,5 ٪ من الاجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة 195 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي للعام للعامل والمحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها في المادة 13 أدناه.

المادة 13 : يساوي الاجر المعتمد أساسا لحساب المعاش :

- أما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الاخيرة السابقة للحالة على التقاعد.

- وأما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (3) حيث يبلغ أجر المعنى بالامر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الاجر أحسن نفعا له.

مع المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه.

وتحدد قائمة المناصب المشار اليها أعلاه، وكذا الاعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، بموجب مرسوم.

المادة 8 : تستفيد العاملات اللاتي ربيح ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عم كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

والمقصود بالأولاد المشار اليهم في الفقرة أعلاه، الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 9 : لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه، مع العامل المصاب بالمعجز التام والنهائي عم العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة مع معاش المعجز مع باب التأمينات الاجتماعية.

وفي هذه الحالة، لا يجوز أن يقل عدد الحقب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20).

المادة 10 : للعامل الذي يستوفي الشروط المشار اليها في المواد 6 و 7 و 8 أعلاه، الحق في الاحالة على التقاعد.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده احالة عامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمسين سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة سنة (15).

وفي جميع الاحوال، لا يجوز الاقرار بالاحالة على التقاعد مالم يتم منح الحصص الاولى من المعاش.

<p>بالامر مع التقاعد وذلك عند استيفاء الشروط المتشنة للعقود.</p>	<p>المادة 14 : مع مراعاة أحكام المادتين 11 و 20 من هذا القانون، لا يجوز اعتماد سوى السنوات أو الثلاثيات، التي قضى منها على الأقل 180 أو 45 يوما مع العمل حسب مقتضى الحال.</p>
<p>الفصل الثاني أحكام خاصة بالمجاهدين</p>	<p>غير أنه يجوز اجراء مقاصصة يبيع مجموع السنوات أو الثلاثيات المقضية في العمل.</p>
<p>المادة 20 : طبقا لاحكام المادة 198 من القانون الاساسي العام للعامل، يستفيد المجاهدون كما جاء تعريفهم في التشريع، مع أحكام خاصة.</p>	<p>المادة 15 : للمتقاعد الذي يكفل زوجا أو أكثر الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه يحدد مبلغها المستوى بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.</p>
<p>المادة 21 : تخفض السع المطلوبة للاستفادة مع الحق في معاش التقاعد بخمس (5) سنوات.</p>	<p>لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من شهادة واحدة عن الزوج المكفول.</p>
<p>وتخفيض السع ومدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للمعجزة مع جراء حرب التحرير الوطني، بسنة عن كل قسط، نسبة 10 ٪ مع المعجز، وكل قسط نسبة 5 ٪ مع المعجز بحسب بمثابة ستة أشهر.</p>	<p>المادة 16 : لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي للمعاش مع قدر أدنى قيمته 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.</p>
<p>وتحسب التخفيضات مع المعجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصنيفته على حد سواء.</p>	<p>المادة 17 : لا يجوز أن يتعدى المبلغ السنوي الصافي للمعاش، المزيد بملاوة عن الزوج المكفول، نسبة 80 ٪ مع أجر المنصب السنوي الاجمالي الذي يقتطع منه مسبقا قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة كما هو محدد في المادة 195 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل.</p>
<p>المادة 22 : تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، بضعف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصنيفته على حد سواء.</p>	<p>غير أنه يجوز اضافة 2 ٪ عن كل سنة الى النسبة المشار اليها في الفقرة الاولى أعلاه، وذلك بعد تجاوز العمر الذي ينشئ الحق في معاش التقاعد وفي حدود خمس (5) سنوات لصالح العامل الذي يبقى في منصب عمله.</p>
<p>وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الاحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تمتسده في اطوار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاهفة.</p>	<p>المادة 18 : يمكن للمتقاعدين بمقتضى المادة 9 أهلاه، الاستفادة، عند الاقتضاء، من الزيادة على الغير، المدفوعة للمعجزة بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.</p>
<p>المادة 23 : تقدر التخفيضات عن المعجز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 21 أعلاه، وكذا فترة المشاركة في حروب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها كما نص عليها في الفقرة الاولى من المادة 22 أعلاه، بنسبة 3,5 ٪ مع كل استحقاق سنوي قابل للتصنيف.</p>	<p>المادة 19 : يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش في اليوم الاول من الشهر الذي يبلغ فيه المعنى</p>
<p>تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على أساس نسبة 2,5 ٪ عن كل استحقاق سنوي قابل للتصنيف.</p>	

الفصل الثالث

معاشات ذوى الحقوق

المادة 30 : اثر وفاة صاحب المعاش أو المائل يستفيد كل مع ذوى حقوقه مع معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 31 : يعتبر ذوى حقوق كل مع :
- الزوج،

- الاولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 83 - II المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- الاصول المكفولون.

المادة 32 : تتوقف وجوبا استفادة الزوج مع معاش منقول على زواجه الشرعى مع الهالك.

المادة 33 : لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للاولاد الذريه ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الاكثر.

المادة 34 : يحدد مبلغ كل معاش مع معاشات ذوى الحقوق على النحو التالي :

- عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد مع الاصول، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذى بقى على قيد الحياة بنسبة 75 ٪ مع مبلغ معاش الهالك.

- عندما يوجد الى جانب الزوج، ذو حق (ولد أو أحد الاصول) يحدده مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 ٪ مع المعاش المباشر، والمعاش المنقول لذوى الحق الآخر بنسبة 30 ٪،

- وعندما يوجد الى جانب الزوج إثنان أو أكثر مع ذوى الحقوق (اولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 ٪ مع مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوى ذوى الحقوق الآخرون 40 ٪ الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر.

- وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوى الحقوق الآخرون معاشا يساوى 90 ٪ مع مبلغ معاش الهالك

المادة 24 : تحول النسبة القصوى المنصوص عليها في الفقرة الاولى مع المادة 27 مع هذا القانون الى 100 ٪ لقائمة المجاهدين.

ويجوز للمجاهدين الذريه حصولوا على عدد مع الاقساط السنوية التى تحول لهم الحق في الاستفادة مع معاش التقاعد يساوى نسبة 100 ٪ مع أجر المنصب الشهري وبناء على طلب منهم أن يعالسا على التقاعد مع الصمت الفورى، وذلك بغض النظر مع شروط السن.

المادة 25 : لا يمكن أن يتسلسل المبلغ السنوى لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين بمقتضى هذه الاحكام مع مرة ونصف مع مبلغ الاجر الوطنى الاذنى للضمون.

المادة 26 : تراجع المعاشات التى تمت تصنيفها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق وفقا لاحكام هذا الفصل.

المادة 27 : يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد والمعاشات المدفوعة بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين.

المادة 28 : تتوقف الاستفادة مع احكام هذا الفصل على قضاء فترة مع العمل الفعلى تساوى نصف الفترة المطلوبة في المادتين 6 و 59 مع هذا القانون، ما عدا اذا حصلت الوفاة قبل استيفاء هذا الشرط.

المادة 29 : تكون الاشتراكات المستحقة على اسماء الممل والاجور مع باب التخفيضات مع السنين وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطنى المحسوبة، بضمفها على نفقة الدولة والمجموعات الحطية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة.

تحدد مجانا التخفيضات والفترات التى لا يمكن احتكفل بها طبقا لاحكام الفقرة اعلاه.

لا يكون منح معاش التقاعد مرهونا بالدفع الهيرى والسبق، لا قساط الاشتراك المنصوص عليها في هذه المادة.

قـدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق وتاريخ أول مستحق مع الامتيازات المنقولة.

الفصل الرابع أحكام مشتركة

المادة 43 : تراجع الاجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتهما حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الاجر الاساسي للعمال.

المادة 44 : يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي.

المادة 45 : لا يجوز منح معاش الاصول الا في حالة ما اذا كانت الموارد السنوية للمعنى بالامر، بما فيها المعاش لا تتجاوز مبلغ الحد الادنى المشار اليه في المادة 16 أعلاه.

المادة 46 : تدفع المعاشات المجزأة في اطار هذا الباب شهريا وعند حلول أجل الاستحقاق.

المادة 47 : تؤسس منحة تقاعد لصالح العمال البالغين مع العمر 65 سنة على الاقل والذين لا يستوفون في هذه السنو شرط مدة العمل وبإمكانهم اثبات خمس سنوات على الاقل أو عشرين ثلاثيا.

يجوز لذوي حقوق صاحب منحة تقاعد متوفى المطالبة بمنحة تقاعد منقولة وفقا للشروط المنصوص عليها في الفصل الثالث مع هذا الباب.

تطبق على هذه المادة أحكام المواد I2 و I3 و I4 و I5 و I9 و 43 و 44 و 45 و 46 و 51 مع هذا القانون.

المادة 48 : يتم تمويل نفقات التقاعد اعتمادا على قسط اشتراك اجباري محدد بموجب مرسوم على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار اليهم في المادة 4 مع هذا القانون.

يخضع التمويل المشار اليه أعلاه الى أحكام المادتين 75 - 76 مع القانون رقم 83 - II المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وهذا ضمع حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذى حق ما يلي :

- 45 % مع المعاش اذا كان ذو الحق مع أبنائه،

- 30 % مع المعاش اذا كان ذو الحق مع أصوله.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوى الحقوق 90 % مع مبلغ معاش الهالك، واذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات.

المادة 35 : تراجع النسب الواردة في المادة السابقة كلما تغير عدد ذوى الحقوق.

المادة 36 : لا تخضع الاستفادة مع المعاش المنقول لزوج الهالك أو لاحد الاصول لشرط السن.

المادة 37 : يجوز كذلك لاولاد الهالك مع زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.

المادة 38 : في حالة تعدد الارامل، يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوى.

المادة 39 : اذا ما توفى الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوى.

المادة 40 : في حالة تزوج الارملة مع جديد يلقى المعاش المدفوع لها وينقل مبلغ هذا المعاش الى الاولاد الذين عهدت حضانتهم الى أشخاص آخرين.

المادة 41 : اذا كان الهالك غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوى الحقوق على اساس المعاش الذى كان مع المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان بذلك التاريخ يستوفى شرطى للعمر ومدة العمل، وذلك دون أن يقلل عدد السنين المعتمدة في حساب المعاش عن العشرين.

المادة 42 : يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوى الحقوق فى اليوم الاول مع الشهر الذى يلي تاريخ الوفاة.

غير أنه يتم دفع المستحق مع معاش الهالك الذى حل أجله بمد تاريخ الوفاة الى ذوى الحقوق على

الباب الرابع التسيير

المادة 49 : تسيير الاداءات المنصوص عليها في هذا القانون مع طرف هيئات الضمان الاجتماعى المنصوص عليها في المادة 80 مع القانون رقم 83 - 21 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 50 : تحدد صلاحيات الهيئات المشار اليها في المادة السابقة وتنظيمها الادارى والمالى وكذا سيرها بموجب مرسوم.

الباب الخامس احكام مختلفة

المادة 51 : تعد معاشات ومنح التقاعد قابلة للتنازل عنها وللحجز في نفس الشروط المحددة للاجور.

المادة 52 : تطبق على هذا القانون احكام المواد 82 و 85 و 87 و 90 و 92 مع القانون رقم 83 - 21 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 53 : لا يجوز دفع المعاشات والمنح المنصوص عليها في هذا القانون خارج التراب الوطنى الا اذا قضت بذلك احكام وردت في اتفاق التعامل بالمثل ابرم مع الجزائر وفي معاهدات دولية صادقت عليها الجزائر.

المادة 54 : ينتهى العمل بأنظمة التقاعد المعمول بها اعتبارا من تاريخ دخول احكام هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 55 : يمنع انشاء صناديق للتقاعد التكميلى مهما كانت طبيعتها.

الباب السادس احكام انتقالية

المادة 56 : تعتمد فترات العمل او ما في حكمها، المؤداة في اطار نظام او عدة أنظمة للتقاعد بطل العمل بها، من طرف الهيئات المشار اليها في المادة 49 اعلاه، وفقا لاحكام هذا القانون

بالنسبة للمعاشات التى لم تتم تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 57 : تسرى احكام المادتين 16 و 43 اعلاه، على المعاشات التى تمت تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 58 : تبقى منحة العمال الاجراء المسنيق وكذا الاسعاف العمري المجريان عند دخول هذا القانون حيز التطبيق جاريبق على نفقة الهيئات المنصوص عليها في المادة 49 اعلاه، وفقا لنفس الشروط ومع مراعاة احكام هذه المادة.

يحدد مبلغ منحة العمال الاجراء المسنيق بقيمة المبلغ الادنى المشار اليه في المادة 16 اعلاه. ويحدد مبلغ الاسعاف العمري، بنسبة 75 ٪ مع مبلغ منحة العمال الاجراء المسنيق.

المادة 59 : تخفض مدة الخمس عشرة سنة المشار اليها في المادة 6 اعلاه، الى عشر سنوات لمسالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام او للنظام الضلاحي، وذلك على وجه انتقالي ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

وتطبق احكام هذه المادة ايضا على العمال الذين كان في امكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن 15 سنة وذلك بحكم انتمائهم الى نظامهم التقاعدى الخاص.

المادة 60 : تعتمد مجانا فترات العمل المؤدى قبل دخول الانظمة السابقة للتأمين على الشيوخة او التقاعد حيز التطبيق.

لا يمكن في اى حال من الاحوال أن يرفع اعتماد الفترات المشار اليها في الفقرة اعلاه، عدد السنوات المعتيرة لانشاء الحق وحساب المعاش الى أكثر من خمس عشرة سنة أو عشر سنوات أثناء الفترة الانتقالية المشار اليها في المادة السابقة.

المادة 61 : دون الاخلال بأحكام المادة السابقة، يمكن لمستنيدى الثورة الزراعية أن يستفيدوا

المادة 68 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من أول يناير سنة 1984.

المادة 69 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جرر بالجزائر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 - 13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بجوالات العمل والامراض المهنية.

ان رئيس الجمهورية ،

- بناء على الميثاق الوطني، ولا سيما الباب السادس، خامسا، 7 منه،

- وبناء على الدستور ولا سيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- وبناء على القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 129 و 141 الى 144 و 146 و 157 التي 192 و 196 و 212 و 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد،

- وبمقتضى الامر رقم 78 - 8 المؤرخ في 6 بيجرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتبياعي،

يب وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

مجانا من اعتماد بعض فترات العمل وفقا للشروط التالية :

- تعد بمثابة خصم سنوات مع العمل الستاتن الاوليان مع الانضمام الى التعاونية الانتاجية.

- وتؤخذ في الحسبان كذلك كيل سنوات العمل في القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتمادها مع باب التقاعد والمؤداة قبل تاريخ الانضمام الى التعاونية.

المادة 62 : يحدد الوعاء الذي يؤسس عليه حساب الاشتراكات والمعاشات ونسب اعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم، وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المشار اليه اعلاه، والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد أجر المنصب.

الباب السابع

أحكام نهائية

المادة 63 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 64 : تحدد الشروط الخاصة لتطبيق هذا القانون على الاشخاص المشار اليهم في المادة 4 مع القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية بموجب مرسوم.

المادة 65 : في اطار المادة 126 مع القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل تحدد الشروط والكيفيات الخاصة بمنح معاشات التقاعد للاطارات السامية للامة، بموجب مرسوم.

المادة 66 : تستمد الاحكام المتعلقة بالمسكربين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد مع هذا القانون.

المادة 67 : تلتفي كل الاحكام المخالفة لهذا القانون.

أوامر

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدث التقاعد المسبق،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي،

- وبعد مصادقة المجلس الوطني الانتقالي،

يصدر الأمر الآتي نصّه :

المادة الأولى : يعدل هذا الأمر ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

المادة 2 : يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بالمادة 6 مكرّر، التي تحرر كالآتي :

المادة 6 مكرّر : يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات ووفق الكيفيات الآتية :

1- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل.

أمر رقم 97-13 مؤرخ في 24 محرم عام 1418 الموافق 31 مايو سنة 1997، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 55 و121 و122 و126 و179 منه؛

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1413 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 83-15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمّم،

المادة 3 : تعدل وتتمم المادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوسنة 1983 وتحرر كالاتي :

المادة 10 : للعامل الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و6 مكرر و7 و8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منع المعاش.

غير أن العامل الذي بلغ سن التقاعد القانونية كما هي محددة في المادة 6 أعلاه ولا يستوفي شروط العمل والاشتراكات المطلوبة بمقتضى المادة 6، يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (5) سنوات وحسب الكيفيات الآتية :

- خمس (5) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة،

- أربع (4) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى وستين (61) سنة،

- ثلاث (3) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ اثنتين وستين (62) سنة،

- سنتان (2) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاث وستين (63) سنة،

- سنة واحدة (1) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربع وستين (64) سنة.

يترتب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بهما المستخدم.

تعادل نسبة الاشتراك التعويضي مبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد والمقاة على عاتق العامل والمستخدم.

يتشكل الوعاء المعتمد كأساس لحساب الاشتراك من الأجر الخاضع للاشتراك الذي تقاضاه العامل أثناء الشهر الأخير من العمل.

يقدر الاشتراك التعويضي باثني عشر (12) اشتراكا شهريا عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي.

تعتمد ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 14 من هذا القانون وتدخل في حساب مدة اثنتين وثلاثين (32) سنة :

- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة،

- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر،

- فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق،

- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليها بموجب أحكام المادة 22 من هذا القانون.

2 - ابتداء من سن الخمسين (50)، يمكن العامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي.

تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات.

تطبق شروط الاعتماد المنصوص عليها في المقطع الأول من هذه المادة على هذه الأحكام.

3 - تصفى نهائيا المعاشات الممنوحة بموجب هذه المادة ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل إلى ممارسة نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد.

4 - تتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول والثاني أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه.

يعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر.

5 - لا تطبق أحكام المادة 16 على المعاشات المصفاة في إطار هذه المادة.

5	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 38	28 محرم عام 1418 هـ
12	- وبمقتضى القانون رقم 90-08 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالبلدية،	تعادل المساهمة الجزافية ثلاث (3) مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي.
12	- وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،	وللاستفادة من هذه الأحكام، يجب أن يكون العامل منتظما إلى قائمة العمال منذ سنتين (2) على الأقل.
14	- وبمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية،	غير أنه، ولفترة انتقالية تنتهي في أجل لا يتعدى ستة (6) أشهر، اعتبارا من تاريخ صدور هذا الأمر، لا تخضع الاستفادة من هذه الأحكام لشرط الأقدمية داخل المؤسسة.
	- وبعد مصادقة المجلس الوطني الانتقالي، يصدر الأمر الآتي نصه :	لا يمكن أن يقرر المستخدم إحالة العامل المعني بهذه الأحكام على التقاعد إلا إذا التزم بدفع الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد.
	المادة الأولى : يحدد هذا الأمر الإطار الإقليمي الجديد لولايات الجزائر وبومرداس وتيبازة والبلدية.	المادة 4 : يسري مفعول هذا الأمر ابتداء من أول يوليو سنة 1997.
	المادة 2 : تفصل بلديات عين طاية وبرج البحري والمرسى وهاوارة والرؤيبة والرغاية عن ولاية بومرداس.	المادة 5 : ينشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
	المادة 3 : تفصل بلديات عين البنيان وسطوالي وزرالدة ومعالة والرعمانية والسويدانية والشراقة وأولاد فايت والعاشور والدرارية والدويرة وبابا حسن وخرايسية والسحولة عن ولاية تيبازة.	حرر بالجزائر في 24 محرم عام 1418 الموافق 31 مايو سنة 1997.
	المادة 4 : تفصل بلديات بشر توتة وتسالة المرجة وأولاد شبل وسيدي موسى عن ولاية البلدية.	اليمين زروال
	المادة 5 : تلحق بولاية الجزائر، ابتداء من تاريخ 31 يوليو سنة 1997، البلديات المذكورة في المواد 2 و3 و4 من هذا الأمر.	★
	المادة 6 : تحول الصلاحيات التي كانت تمارسها في السابق، ولايات بومرداس وتيبازة والبلدية، على البلديات المذكورة، إلى هيئتي المداولة والتنفيذ لولاية الجزائر.	أمر رقم 97-14 مؤرخ في 24 محرم عام 1418 الموافق 31 مايو سنة 1997، يتعلق بالتنظيم الإقليمي لولاية الجزائر.
	المادة 7 : تمنح ولاية الجزائر لغاية 31 ديسمبر سنة 1997، إعمانات مالية لولايات البلدية وبومرداس وتيبازة في شكل شرائح، بمجرد صدور هذا الأمر، في انتظار وضع الترتيب التشريعي للتعويض المالي ما بين الجماعات المعنية.	إن رئيس الجمهورية، - بناء على الدستور، لا سيما المواد 15 و16 و10 و12 و179 منه، - وبمقتضى القانون رقم 84-09 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1404 الموافق 4 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد،

3	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 78	أول ديبوع الثاني عام 1438 هـ 31 ديسمبر سنة 2016 م
<h2>قوانين</h2>		
<p>- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،</p> <p>- وبعد رأي مجلس الدولة،</p> <p>- وبعد مصادقة البرلمان،</p>	<p>قانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ديبوع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يمدد ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.</p>	
يصدر القانون الآتي نصه :	إن رئيس الجمهورية،	
<p>المادة الأولى : يعدل هذا القانون ويتمم بعض أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.</p>	<p>- بناء على الدستور، لا سيما المواد 136 و140 و143 (الفقرة 2) و144 منه،</p>	
<p>المادة 2 : تعدل وتتمم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :</p>	<p>- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،</p>	
<p>المادة 6 : تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :</p>	<p>- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،</p>	
<p>- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة،</p>	<p>- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،</p>	
<p>- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.</p>	<p>- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،</p>	
<p>يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،</p>	
<p>مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن العامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئمة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.</p> <p>تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن طريق التنظيم.</p>	<p>- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي،</p>	

أول ربيع الثاني عام 1438 هـ 31 ديسمبر سنة 2016 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 78	4
<p>المادة 48 مكرر : يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه، بمصادر إضافية طبقاً للتشريع المعمول به.</p>	<p>المادة 3 : تعدل وتتمم أحكام المادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :</p>	
<p>المادة 7 : تتمم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 61 مكرر تحرر كما يأتي :</p>	<p>المادة 7 : يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.</p>	
<p>المادة 61 مكرر : دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه :</p>	<p>تحدد قائمة مناصب العمل والأعمال المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم.</p>	
<p>- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017، - تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.</p>	<p>المادة 4 : تتمم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي :</p>	
<p>تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه.</p>	<p>المادة 7 مكرر : يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.</p>	
<p>تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أول يناير سنة 2019.</p>	<p>تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصنيف المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم.</p>	
<p>المادة 8 : تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.</p>	<p>المادة 5 : تعدل وتتمم أحكام المادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :</p>	
<p>المادة 9 : يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أول يناير سنة 2017.</p>	<p>المادة 10 : للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.</p>	
<p>المادة 10 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p>	<p>..... (الباقى بدون تغيير)</p>	
<p>حرر بالجزائر في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.</p>	<p>المادة 6 : تتمم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 48 مكرر تحرر كما يأتي :</p>	
<p>عبد العزيز بوتفليقة</p>		

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES
Agence locale d'OUARGLA



FICHE DE NOTIFICATION D'ATTRIBUTION
D'UNE PENSION DIRECTE

Mr
Né le : 24-11-1960
Fils de :
SIT.FAM. : MARIE
N° C.C.P. : Clé :

N° DE PENSION
F8Z864338
A rappeler dans chaque correspondance

Date de dépôt : 27-12-2016
Date de jouissance : 01-08-2017

Mr

Situation N° : 01
REGIME : 1
Date de révision : 14-09-2017
Date d'effet de la révision : 01-08-2017

TRIMESTRES VALIDES	TAUX (%)	MTS ANNUELS	SALAIRE MOYEN	99 784.60
COTISES	136	85.00	1 017 802.92	
GRATUITS	0	0.00	0.00	
MOUDJAHID	0	0.00	0.00	
E.T.R.A.N.G.E.R. (pour info.)	(0)			
TOTAL	136	85.00	1 017 802.92	
TAUX MAX.		80.00	957 932.16	
			Autres ressources (dern.)	0.00

Rubriques	Positions	01-08-2017
AVANTAGE PRINCIPAL		957 932.16
BONIFICATION ENFANT		
RETENUE SECURITE SOCIALE		19 158.60
RETENUE I.R.G.		203 628.00
RESSOURCES SEC.SOCIALE		
Sous Total I		735 145.56
ABAITEMENT		
MAJORATION CONJOINT		30 000.00
AUTRES RESSOURCES		
COMPLEMENT DIFFERENTIEL		
MONTANT REVALORISATION		
TIERCE PERSONNE		
TOTAL Annuel (sans indemnités)		765 145.56
TOTAL Mensuel (sans indemnités)		63 762.13
I.C.P.R.I./I.C.A.R. mensuelle		
MAJORATION 5% mensuelle		
Différentiel I.C.A.R. mensuel		
Maj. 01 2012 mensuelle		
I.C.P.R. mensuelle		
NET MENSUEL		63 762.13

FAIT A OUARGLA LE : 14/09/2017

LE RESPONSABLE DES PENSIONS



LE DIRECTEUR

Nota: Si vous contestez la décision de la caisse vous devez saisir conformément à l'article 8 de la loi n° 08-08 du 23 Février 2008 le président de la commission locale de recours préalable qualifiée, sous peine d'irrecevabilité, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par requête déposée au secrétariat de ladite commission contre un récépissé de dépôt dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réception de la notification de la décision contestée (le cachet de la poste faisant foi). Le recours doit être formulé par écrit et indiquer les griefs à l'encontre de la décision contestée.

الملحق رقم 05

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE FAX NO. :

01 Jan 2005 04:21 P1

FROM : SG MEN

FAX NO. : 021693572

15 Mar. 2017 9:36 P4

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي



Titulaire

CNA/DC/4.1/ /2017

adresse :

المديرية العامة

23 FEB. 2017

الجزائري

Note N°02/17

Mesdames et Messieurs les Directeurs
Des Agences Locales de Wilayas

Objet : A/S des demandes de retraite avant l'âge de 65 ans

En application des dispositions de la loi-16-15 du 31 Décembre 2016, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi N°83-12 du 02 Juillet 1983, relative à la retraite, et l'Instruction N°02/2016 du 02 Mai 2016, portant sur l'uniformisation des pièces constituant le dossier de retraite, il vous est demandé dorénavant d'exiger de fournir dans le dossier de retraite une demande manuscrite et légalisée par l'intéressé, pour tout départ à la retraite avant l'âge de 65 ans.

Veuillez, agréer, Mesdames et Messieurs les Directeurs, l'assurance de ma parfaite considération

100 Hassan ben Hachem, BP Mourad Ra'is - Alger.
19 Bld. Badami - Alger
(021) 44 60 23 / 44 60 43 / 44 60 56 / Fax : (021) 44 66 78
Site : www.cns.dz

34 شارع سيدي بن سليمان - البليدة - الجزائر
ب.ط. مراد رايس الكباري صندوق بريد رقم 647 ب.ت.ج.م. الجزائر
الهاتف : (021) 44 60 23 / 44 60 43 / 44 60 56
الفاكس : (021) 44 66 78
الموقع الإلكتروني : www.cns-dz.com

الملحق رقم 06

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية تسيير الموارد البشرية

المديرية الفرعية لتنظيم تسيير المسارات المهنية

الجزائر في 08 أكتوبر 2017

الرقم: 129-3-9-2017
 مديرية التربية لولاية ورقلة
 * الأمانى الخاصة *
 تفتت رقم: 2017
 بتاريخ: 08 أكتوبر 2017

السيدات والسادة مديرو التربية

الموضوع: ف/ي إحالة الموظفين على التقاعد.

المرجع: القانون رقم 16- 15 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83- 12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

في إطار تجسيد الأحكام المتضمنة في القانون رقم 16- 15 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، المذكور في المرجع أعلاه، وتناديا لكل الإختلالات التي قد تمس السير الحسن لدراسة وتصنيف ملفات الموظفين الراغبين في الإحالة على التقاعد. من جهة، ويتوفر التأطير البيداغوجي والإداري الكاف واللازم لضمان التمدرس المستمر والمنظم للتلاميذ طوال الموسم الدراسي. من جهة أخرى، يشرفني ان اطلب منكم التقيد بتطبيق الإجراءات ذات الصلة وفقا للقطاعات التالية:

01- بالنسبة للموظفين الذين يبلغون سن الستين (60) سنة:

تتوقف استفادة الموظف من معاش التقاعد. وفقا لنص المادة 2 من القانون رقم 16- 15. سالف الذكر. على استيفاء شرطي:

- ❖ بلوغ سن الستين (60) سنة على الأقل. مع إمكانية إحالة المرأة العاملة على التقاعد. بطلب منها. ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) كاملة.
- ❖ قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

كما يمكن. وفقا لنفس المادة. للموظف ان يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد. في حدود خمسة (5) سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

بهذا الصدد، وتطبيقا لنص المادة 2، سألفة الذكر، يمنع إحالة أي موظف، يبلغ السن القانونية (60 سنة) على التقاعد، ما لم يقدم طلبا بذلك، مع التقيد في هذا الشأن بالإجراءات التالية:

- تقديم الموظف المعني. دون سواه. لطلب الإحالة على التقاعد. على أن يكون موقعا من طرفه ومصادقا عليه خلال فترة اقصاها 30 نوفمبر من كل سنة.
- إيداع الموظف المعني الطلب لدى مدير المؤسسة مكان العمل، الذي يقوم بتحويله إلى مديرية التربية لإتخاذ الإجراءات المعمول بها في هذا المجال.
- إعداد ملفات الإحالة على التقاعد. من طرف مصالح مديرية التربية. وإيداعها لدى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد.

02- بالنسبة للموظفين الذين يمكن منحهم معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري:

تتوقف استفادة الموظف من معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري، وفقا لنص المادة 7 من القانون رقم 16- 15 سالف الذكر، على استيفاء شرطي:

❖ إتمام مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل.

❖ أن يبلغ أو يتجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه:

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.

- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

بهذا الصدد، وتطبيقا لنص المادة 7، سائفة الذكر، فإن استفادة الموظف من معاش التقاعد وفقا للحالات المنصوص عليها أعلاه، تكون بطلب منه دون سواه، مع التقيد في هذا الشأن بالإجراءات التالية:

- تقديم الموظف المعني، دون سواه، لطلب الإحالة على التقاعد، على أن يكون موقعا من طرفه ومصادقا عليه خلال فترة أقصاها :

❖ 30 نوفمبر 2017 بالنسبة للذين يبلغون سن الثمانية والخمسين (58) سنة في السنة الجارية.

❖ 30 نوفمبر 2018 بالنسبة للذين يبلغون سن التاسعة والخمسين (59) سنة في سنة 2018.

- إيداع الموظف المعني الطلب لدى مدير المؤسسة مكان العمل، الذي يقوم بتحويله إلى مديرية التربية لاتخاذ الإجراءات المعمول بها في هذا المجال،

- إعداد ملفات الإحالة على التقاعد، من طرف مصالح مديرية التربية، وإيداعها لدى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد.

للإشارة، فإن إحالة الموظفين المنتمين إلى الرتب البيداغوجية ورتب إدارة المؤسسات التعليمية، الذين أودعوا طلباتهم وفقا للأشكال المفصلة أعلاه، على التقاعد، يكون عند نهاية السنة الدراسية.

لما سبق، أؤكد على ضمان التبليغ الواسع لمضمون هذه المراسلة، والسهرة على تطبيق ما ورد فيها من إجراءات بكل دقة ومسؤولية، مع موافاتي بكل الصعوبات التي تعترضكم في هذا الشأن.

سما


❖ نسخة إلى:

- السيدة وزيرة التربية الوطنية (على سبيل عرض حال)،

- السيد الأمين العام (للإعلام)،

- السيد رئيس الديوان (للإعلام)،

- السيد المفتش العام للتبدياغوجيا (للإعلام)،

- السيد المفتش العام (للإعلام).

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

*/ الكتب

- 1- بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010.
- 2- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل في علاقات العمل الفردية والجماعية. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2006.
- 3- حباني رشيد ، دليل الموظف والوظيفة العمومية: دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح للكتاب، 2012.
- 4- كنعان نواف ، القانون الإداري. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009.
- 5- محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2005.
- 6- ناجي عبد النور، منهجية البحث السياسي. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2011.
- 7- عامر مصباح ، منهجية البحث في العلوم السياسية و الإعلام. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2008.
- 8- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.

*/ المذكرات الجامعية:

- 1- انساعدياس و محمودي فؤاد ، النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، 2016-2017.

قائمة المراجع

2- بن الرجال آمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري.مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير في الحقوق،كلية الحقوق ،جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر،2007-2008.

3- كشيدة باديس ، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2009-2010.

4- العياطي جهيدة وزغدلو فريدة ، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر.تقرير بحث لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،2013-2014.

5- زرنوح حياة ، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات:دراسة ميدانية بولاية بسكرة.مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.

6- الغامدي سعيد بن أحمد شويل، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات.بحث مقدم كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي، جامعة أم القرى السعودية، 2002-2003.

7- جعيج حسين ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر. مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002-2003.

8- ريقط محمد ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة ،2014-2015 .

9- بن فرحات مولاي لحسن ، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر.مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير في العلوم القانونية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر باتنة ،2011-2012.

10- مادني عبد الباقي ، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية: دراسة إصلاحات 1983- إصلاحات الـ90 - 2017.مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الجلفة ،2016-2017.

*/ المصادر القانونية:

- 1- الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 106/76، المتعلق بقانون المعاشات العسكرية، الصادر في 9 ديسمبر 1976 .
- 2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 13/97 الموافق لـ 31 مايو 1997 يُعدل ويتمم القانون 12/83 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد،الجريدة الرسمية.العدد 38 الصادر في 4 يوليو 1997.
- 3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 16 جويلية 2006.
- 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/83 الموافق لـ 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية.الصادر في 2 يوليو سنة 1983.
- 5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 12/83 الموافق لـ 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد،الجريدة الرسمية.الصادر في 2 يوليو سنة 1983
- 6-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية.العدد 38 الصادر في 20 أوت 1985.
- 7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 174/90 المؤرخ في 9 يونيو 1990 المحدد لكيفيات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية.العدد 24 الصادر في 20 أوت 1990.
- 8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 15/16 الموافق لـ 31 ديسمبر 2016 يُعدل ويتمم القانون 12/83 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد،الجريدة الرسمية.العدد 78 الصادر في 31 ديسمبر 2016.

*/ المقابلات:

- 1- مقابلة مع الطاهر (طيباوي)، رئيس قسم التصفية، في الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة. بتاريخ 2018/04/08

قائمة المراجع

- 2- مقابلة مع زروال (مخلوفي)، مكلف بالإحصاء في مصلحة الإحصاء والخريطة المدرسية، في مديرية التربية بولاية ورقلة. بتاريخ 2018/04/18
- 3- مقابلة مع محند (بومنديل)، مكلف بالتقاعد في مصلحة التقاعد والمنازعات، في مديرية التربية بولاية ورقلة. بتاريخ 13 و 2018/03/14.
- 4- مقابلة مع عثمان (الشريف)، رئيس مكتب الإداريين بمصلحة المستخدمين، في مديرية التربية بولاية ورقلة. بتاريخ 2018/05/17
- 5- مقابلة مع عبد الوهاب (جروني)، رئيس مصلحة المستخدمين، في الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة. بتاريخ 2018/03/28 - 2018/04/22
- 6- مقابلة مع عبد القادر (جوادي)، مدير الإدارة العامة والوسائل، في صندوق الضمان الاجتماعي بولاية ورقلة. بتاريخ 2018/03/26.
- 7- مقابلة مع رابح (بن زينة)، مدير فرعي للمعاشات، في الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة. بتاريخ 2018/03/07 - 2018/03/17
- 8- مقابلة مع صالح (مزر)، رئيس مصلحة التعليم الابتدائي، بمصلحة الامتحانات والمسابقات في مديرية التربية بولاية ورقلة. بتاريخ 16 و 2018/04/17

*/: المواقع الإلكترونية:

- 1- مطوية التقاعد النسبي، تكتل النقابات المستقلة لمختلف القاطعات، يوم الاطلاع 10 فيفري 2018

<https://news.unpef.dz.medies.2017/11>

- 2- تاريخ الإطلاع على الرابط: 8 مارس 2018

www.cnr.dz/ar/chiffres-caracteristiques

- 3- عثمان مودن، جامعة محمد الخامس الرباط.

تاريخ الإطلاع على الرابط: 19 مارس 2018 <http://www.marocadroit.com>

- 4- تاريخ الإطلاع على الرابط: 16 أبريل 2018

www.cnar.dz/?q=ar/presentation-de-lacnar

- 1- Charles F .Longino, JO, **Retirement**. Encyclopedia of the life courseand human development.
- 2-Dora I COSTR, **the Evolution of retirement**.University of Chicago Press American, 1998.

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
51	عدد المتقاعدين من الإداريين التربويين لسنة 2016	1
54	عدد المتقاعدين من الأساتذة لسنة 2016	2
54	عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة الابتدائية لسنة 2017	3
55	عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة المتوسطة لسنة 2017	4
56	عدد المتقاعدين من أساتذة المرحلة الثانوية لسنة 2017	5
56	عدد المتقاعدين الكلي لسنة 2017	6
57	عدد المتقاعدين من الأساتذة في المراحل الثلاث لسنة 2018	7
60	النتائج الفصلية لسنتين الدراسيتين (2017/2016) و(2018/2017)	8

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
74	القانون رقم 12/83 الصادر في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد	1
81	القانون رقم 13/97 الصادر في 31 مايو 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد	2
84	القانون رقم 15/16 الصادر في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد	3
86	وثيقة إشعار بمكافأة المعاش المباشر	4
87	مراسلة من صندوق الوطني للتقاعد إلى مديرية التربية	5
88	مراسلة من وزارة التربية لمديري التربية عبر الوطن	6

الفهرس العام

الفهرس العام

الآية

الشكر والعرفان

الإهداء

ملخص الدراسة

مقدمة..... 2 - 9

الفصل الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر

الصفحة

11	تمهيد.....
11	المبحث الأول: التطور التاريخي للتقاعد
11	المطلب الأول: تطور التقاعد في بعض الأنظمة المختلفة.....
14	المطلب الثاني: نظام التقاعد في الجزائر بعد الاستقلال.....
15	المطلب الثالث: نظام التقاعد في الجزائر في ظل قانون 1983.....
16	المطلب الرابع: نظام التقاعد في الجزائر في ظل قانون 2016.....
17	المبحث الثاني: مفهوم التقاعد النسبي في الجزائر.....
17	المطلب الأول: تعريف التقاعد.....
19	المطلب الثاني: أنواع التقاعد في الجزائر.....
21	المطلب الثالث: تعريف التقاعد النسبي.....
22	المطلب الرابع: شروط التقاعد النسبي.....
23	خلاصة الفصل الأول.....

الفصل الثاني : قراءة نقدية مقارنة من قانوني التقاعد وآثارهما على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد في ولاية ورقلة

25	تمهيد.....
25	المبحث الأول: الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية.....
25	المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية.....
26	المطلب الثاني: آثار إلغاء التقاعد النسبي على الوظيفة العمومية
28	المطلب الثالث: الإجراءات الخاصة بالتقاعد حسب قانوني 12/83 و 13/97.....
30	المطلب الرابع: الإجراءات الخاصة بالتقاعد حسب قانون 15/16.....
32	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على وضعية صندوقي الضمان الاجتماعي والتقاعد.....
32	المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي.....

34	المطلب الثاني: آثار إلغاء التقاعد النسبي على صندوق الضمان الاجتماعي.....
37	المطلب الثالث: لمحة عن الوكالة المحلية لصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة
38	المطلب الرابع: انعكاسات إلغاء التقاعد النسبي على الصندوق الوطني للتقاعد.....
41	خلاصة الفصل الثاني.....
الفصل الثالث : آثار إلغاء التقاعد النسبي على استقرار قطاع التربية بولاية ورقلة	
43	تمهيد.....
43	المبحث الأول: أثر إلغاء التقاعد النسبي على استقرار الهيكلية الإدارية.....
43	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن مديرية التربية بولاية ورقلة.....
46	المطلب الثاني: أثر إلغاء التقاعد النسبي على الأداء البيداغوجي بولاية ورقلة.....
49	المبحث الثاني: أثر إلغاء التقاعد النسبي على العملية الإدارية بولاية ورقلة.....
49	المطلب الأول: النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على الأساتذة.....
55	المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن إلغاء التقاعد النسبي على التحصيل الدراسي للتلاميذ.....
58	خلاصة الفصل الثالث.....
60	الخاتمة.....
62	توصيات البحث.....
64	الملاحق.....
81	قائمة المصادر المراجع.....
87	فهرس الجداول.....
88	فهرس الملاحق.....
90	الفهرس العام.....