

المراجع : المنشور الوزاري رقم 6622 بتاريخ 1992/04/08

تسجل الوضعية الحالية في قطاع التربية سلبات عديدة في التسيير نتيجة سوء استعمال الموارد البشرية والإهدار المفرط في استغلالها وقد ساعدت عدة عوامل على خلق هذه الظاهرة وتمثل في الفتح العشوائي للمناصب في الخريطة التربوية والإدارية دون مراقبة وظيفتها ، وكذا حذف بعض المؤسسات التربوية ولا سيما المعاهد التكنولوجية للتربية ، والتي أدت إلى تضخم عدد الموظفين بالنسبة للإحتياج الحقيقي للقطاع ، وعلاوة على هذا فإن حذف بعض الإختصاصات نتيجة إعادة هيكلة التعليم (الثانوي مثلا) والتقليص في توقيت بعض المواد ، أدى كذلك إلى توسيع العدد المسجل في الفئات ، وقصد تحقيق الفعالية والنجاعة في تسيير القطاع والقضاء على السلبات المسجلة في هذا الشأن فإنه يتعين اتخاذ اجراءات صارمة تحث على الإستعمال العقلاني والتحكم أكثر في الموارد البشرية ومعالجة الوضع الحالي كما ينص عليه المنشور الوزاري رقم 92/ و ت / م د / بتاريخ 1996/01/22 المتعلقة بمقاييس وضع الخريطة التربوية والإدارية ، والذي يعتبر هدفا ينبغي الوصول إليه وتحقيقه ، قصد تنمية كل المؤسسات التربوية حسب احتياجاتها الحقيقية خلال السنوات الثلاث المقبلة والتي تعرف استقرار في منح المناصب المالية لقطاع التربية ، ولهذا الغرض فإن هذا المنشور يهدف إلى تشخيص الموظفين الذين يعتبرون فائضين نتيجة تطبيق هذا الترميم ، وكذا تجديد المفاهيم الحقيقية للمصطلحات المستعملة في قطاع التربية ولا سيما تلك المتعلقة بما يسمى : بالفائض ، العجز المنصب الشاغر ، قصد توحيدها وتحديد الإجراءات والسبل الكفيلة للتكفل بها .

1 - توحيد المفاهيم : إن ضرورة توحيد المفاهيم المستعملة بصفة دائمة في قطاع التربية أصبح أمرا حتميا ومستعجلا ومن هنا فإن المصطلحات التالية ينبغي أن تكون لها نفس المفاهيم .

- الفائض : هو ذلك العدد من الموظفين الذي يفوق عدد المناصب المفتوحة حسب الإحتياج الحقيقي كما تحدده المقاييس المنظمة لإحداث المناصب المالية .

- العجز أو المناصب الشاغرة : إن الغموض الملاحظ في هذين المفهومين ولا سيما بين المصالح المكلفة بتسيير الموظفين والمصالح المكلفة بالتنظيم التربوي وكذا المصالح المكلفة بأنجاز الميزانية ، يدفعنا إلى توضيح كلا المصطلحين واعطائهما مفاهيم دقيقة قصد تجنب كل إلتباس في استعمالها وبالتالي فإن :

- العجز : ويعني به كل المناصب المحدثة في الخريطة التربوية بناء على المقاييس المحددة لفتح هذه المناصب ، والتي لم تشغل من طرف مستخدم تتوفر فيه شروط التوظيف المحددة في القوانين الأساسية (مرسوم ، و متربص) وتحدد هذه المناصب في جدول الدراسة المقارنة للخريطة المقترح في خانة الموازنة بعلامة (-) .

- المناصب الشاغرة : ويعني بها كل المناصب المحدثة في الخريطة التربوية بناء على المقاييس المحددة لفتح هذه المناصب والتي تبقى شاغرة بصفة دائمة (أي لم تشغل من طرف موظفين متربصين أو مثبتين أو أعوان مؤقتين ، مستخلفين ومتعاقدين)

2 - قواعد تشخيص الفائص : اعتبارا لمفهوم الفائص كما تم تحديده أعلاه ، وقصد إعطاء نفس الفرض للموظفين المعنيين بهذه الظاهرة فإنه يمكن تحديد الفائص سواء على مستوى مؤسسة واحدة أو على مستوى عدة مؤسسات تابعة إلى قطاع تربوي أو جغرافي موحد (مأمّن ، مقاطعة تربوية ، بلدية أو دائرة) وذلك بناء على خصوصيات الفائص (المواد أو الرتب أو الأصناف) كما يعتبر فائضا تلقائيا كل الأعوان الذين وظفوا في إطار التعاقد أو الإستخلاف وكذا الموظفون المعينون بصفة مؤقتة أو الذين عينوا خارج اختصاصهم ، إلا أنه اعتبارا لمبدأ صيانة حق المشاركة في الحركة التنقلية فإنه يحق لكل موظف التنافس على كل المناصب المحدثة في الخريطة التربوية وبعد الإنتهاء من هذه العملية وظهور نتائجها ، فإن المناصب الفائضة عن الإحتياج الحقيقي التي تبقى شاغرة تحذف ، ويعاد توزيع الموظفين الفائضين في المؤسسات المحدثة أو المناصب الشاغرة على أساس المقياس المحدد في هذا المنشور ، أما بالنسبة للموظفين الذين عينوا في السابق في غير مرحلة تدريسهم لضرورة المصلحة آنذاك فإنه يعاد تعيينهم في مرحلة تدريسهم الحقيقية كلما توفرت الشروط التالية : 1 - إمكانية تعويض هؤلاء الموظفين مستخدمين مؤهلين

2 - إذا لم تكن المؤسسة في حاجة ضرورية إلى مهامهم

3 - إذا توفرت مناصب شاغرة في مرحلة تدريسهم

3 - المقياس : في الصفحة الموالية

ملاحظات : عندما يتساوى موظفين (02) أو أكثر في المجموع العام ، تعطى الأسبقية لأكثرهم أقدمية في المؤسسة وفي حالة التساوي تعطى الأولوية للزوج الثنائي في القطاع .

لا يعتبر فائضا كل موظف تحصل على وسام الإستحقاق ، أو جائزة أحسن إنجاز ، أو بحث تربوي ، ويثبت في منصبه بصفة تلقائية

يعين الموظفون الذين ينقلون في إطار أحكام هذا المنشور بصفة نهائية لضرورة الخدمة ، ويحتفظون بحق المشاركة في الحركة التنقلية للسنة الموالية ، كما يحتفظون بنقطة المكوث في المنصب التي تجمع ما بين منصبه الأصلي والمنصب الذي نقل إليه في إطار أحكام هذا المنشور ، مع العلم أن هذا المنشور يلغي ويعوض الترتيبات المحددة في المنشور رقم 6622 بتاريخ

1992/04/08

وفي الأخير أؤكد على ضرورة تطبيق هذه الإجراءات بصفة صارمة وعادلة لتحقيق المساواة بين الموظفين .

الجزائر في 1996/05/22

مدير الديوان بوزارة التربية

عبد الكريم تبون

– المقياس الخاص بتشخيص الموظفين الفائزين

عناصر المقياس	النقطة	الملاحظات
1 – الأقدمية – الأقدمية العامة في الرتبة الحالية – الأقدمية في الرتب الأخرى	1 ن عن كل سنة $\frac{1}{2}$ ن عن كل سنة $\frac{1}{2}$ ن كعلاوة	فيما يخص الطور الأول والثاني من التعليم الأساسي فإنه تحسب 1 نقطة عن كل سنة بالنسبة للأقدمية العامة في التعليم دون التمييز بين الرتب . تمنح $\frac{1}{2}$ نقطة كعلاوة بالنسبة للمكوث في المؤسسة أو ...
2 – التنقيط – نقطة التفتيش الأخيرة + النقطة الإدارية	40 / 05 نقاط	في حالة عدم وجود إحدى النقطتين تمنح نقطة المتوسط المحددة في مقياس التنقيط حسب الدرجة المكتسبة وتضاف نقطة واحدة لكل فترة في السنوات ابتداء من تاريخ آخر تنقيط
3 – العلاوات عضوج ت و أو منظمة ج ت و أو أرملة شهيد أو ابن أو بنت شهيد	02 نقاط 01 نقطة 02 نقاط	
4 – الحالة العائلية – متزوج له أولاد – متزوج بدون أولاد – زوج في القطاع (ثنائي)	– 02 نقطتان – 04 نقاط – 06 نقاط	تخصم نقطتان أو أربع نقاط أو ستة نقاط من المجموع ما لم يتم إلغاء العقوبة .
5 – العقوبات – عقوبة من الدرجة 1 – عقوبة من الدرجة 2 – عقوبة من الدرجة 3		