

- وبمقتضى المرسوم رقم 66 - 145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 66 - 146 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، ومجموع النصوص التي عدلته وتممته،

- وبمقتضى المرسوم رقم 69 - 52 المؤرخ في 25 صفر عام 1389 الموافق 12 مايو سنة 1969 والمتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، لا سيما المادة 52 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 87 - 209 المؤرخ في 14 محرم عام 1408 الموافق 8 سبتمبر سنة 1987 والمتضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 95 - 450 المؤرخ في 9 شعبان عام 1416 الموافق 31 ديسمبر سنة 1995 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96 - 01 المؤرخ في 14 شعبان عام 1416 الموافق 5 يناير سنة 1996 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 170 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 الذي يحدد شروط تخصيص المنح الدراسية ومبالغها،

مرسوم تنفيذي رقم 96 - 92 مؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 81 - 4 و 116 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 71 - 78 المؤرخ في 15 شوال عام 1391 الموافق 3 ديسمبر سنة 1971 والمتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين، لا سيما الباب الثالث منه،

- وبمقتضى القانون رقم 91 - 05 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 16 يناير سنة 1991 والمتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، المعدل والمتمم،

## 3 - تجديد المعلومات :

- بالتكيف مع وظيفة جديدة نظرا إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها.

المادة 3 : يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

وفي هذا الإطار تقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تحضر للالتحاق بالوظائف العمومية أو للتكيف مع مناصب العمل وفق أهداف مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية واحتياجاتهم الأولوية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية المرصدة لهذا الغرض.

المادة 4 : يجب أن يندرج مخطط التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات المنصوص عليه في المادة 3 السابقة في إطار تسيير تقديري للموارد البشرية.

يحدد المخطط المذكور في الفقرة الأولى السابقة عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات في قطاع النشاط المعني خلال سنة أو عدة سنوات مالية ولاسيما العمليات المتعلقة بما يأتي :

- التكوين المتخصص،

- تحسين المستوى،

- تجديد المعلومات.

وينبغي أن يحدد بالإضافة إلى ذلك ما يأتي :

- عدد المناصب المطلوب شغلها،

- عدد الموظفين أو الأعران العموميين المعنيين،

- مناصب التأهيل المعنية،

- مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي يجب أن

تضمن الأعمال المذكورة أعلاه.

المادة 5 : تشترك المؤسسة أو الإدارة المعنية والسلطة المكلفة بالوظيف العمومي في المصادقة على المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92 - 09 المؤرخ في 16 رجب عام 1413 الموافق 9 يناير سنة 1992 والمتعلق بكيفيات تصديق أنماط التكوين وتقييم المكاسب المهنية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 61 المؤرخ في 25 شعبان عام 1414 الموافق 7 مارس سنة 1994 والمتضمن تطبيق المادة 36 من القانون رقم 91 - 16 المؤرخ في 14 سبتمبر سنة 1991 والمتعلق بالمجاهد والشهيد،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 28 المؤرخ في 10 شعبان عام 1415 الموافق 12 يناير سنة 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتندوف وإيليزي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 123 المؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1415 الموافق 29 أبريل سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية،

## يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يحدد هذا المرسوم الشروط المتعلقة بأعمال التكوين المتخصص التحضيرية للالتحاق بالوظائف العمومية وكذا تحسين مستوى الموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية وتجديد معلوماتهم كما يحدد قواعد وكيفيات ذلك.

المادة 2 : تسمح الأعمال المنصوص عليها في المادة الأولى السابقة فيما يخص العمليات الآتية :

## 1 - التكوين المتخصص :

- يشغل منصب عمومي للمرة الأولى،

- بالالتحاق بسلك عال أو برتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية خدمة،

- بالتحضير للمسابقات والامتحانات المهنية.

## 2 - تحسين المستوى :

- بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها،

- السلطة المكلفة بالوظائف العمومي، رئيسا،

- ممثل عن الإدارة المعنية، عضوا،

- ممثل منتخب من لجنة المستخدمين في السلك أو الرتبة المعنية، عضوا.

كما تدرس اللجنة كل طعن آخر يتصل بالتسجيل في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وتبت في مدى تأسيس الطعن المقدم وتتخذ الإجراءات اللازمة قبل تاريخ بداية الدورات.

**المادة 10 :** يحدد تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات للالتحاق بالوظائف العمومية في المؤسسات والإدارات العمومية بواسطة ما يأتي :

- قرار السلطة المكلفة بالوظائف العمومي فيما يخص الوظائف التابعة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،

- قرار وزاري مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الوظائف التابعة للأسلاك الخاصة في المؤسسات والإدارات العمومية المختلفة.

**المادة 11 :** يجب أن يحدد القراران المذكوران في المادة 10 السابقة على الخصوص ما يأتي :

- الرتبة أو الرتب التي فتحت بشأنها دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات،

- عدد المناصب المتوفرة طبقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه بعنوان السنة المالية المعنية،

- الشروط القانونية الأساسية للقبول في مختلف الدورات،

- طبيعة الزيادات التي يمكن أن يستفيد منها المرشحون بمقتضى التشريع والتنظيم المعمول بهما،

- تاريخ فتح التسجيلات وختمها،

- مدة الدورات ومكان إجرائها وتاريخها وكذا شكل الدورة التناوبي أو المتواصل.

- يتم أو يعدل المخطط السنوي أو المتعدد السنوات حسب نفس الأشكال والإجراءات.

**المادة 6 :** تقوم المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظائف العمومي بعقب كل سنة مالية، بإجراء تقويم دقيق عن مدى تنفيذ المخطط السنوي أو المتعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

**المادة 7 :** تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية لجنة مكلفة بانتقاء الموظفين المدعويين لتابعة دورة تكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

وفي هذا الإطار، تعد اللجنة قائمة تأهيل تطابق الشروط التنظيمية والقانونية الأساسية وتحدد مقاييس انتقاء ذات صلة بالمؤهلات المهنية وبالتقويم المهني للموظفين المعنيين.

وتتكون هذه اللجنة من :

- السلطة المخولة صلاحية التعيين، رئيسا،

- عضو منتخب من لجنة المستخدمين المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية بالتكوين، عضوا،

- مسؤول تسيير المستخدمين والمسؤول المكلف بالتكوين، عند الاقتضاء، عضوا.

ويمكن اللجنة أن تستعين بأي شخص مؤهل ترى فائدة في استشارته.

**المادة 8 :** يجب أن تكون قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات موضوع إشهار عن طريق الإلصاق في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية في أجل لا يقل عن شهر واحد (1) قبل تاريخ بداية دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

**المادة 9 :** تعلم الإدارة المعنية المترشحين غير المقبولين للمشاركة في دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات عن أسباب رفض ترشيحهم ويمكنهم، عند الاقتضاء، تقديم طعن في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام قبل التاريخ المقرر لبداية الدورات، لدى لجنة خاصة تتكون من :

**المادة 17 :** يتقاضى الموظفون المقبولون للمشاركة في دورة تكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في مؤسساتهم الأصلية ما يأتي :

- المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية والتعويضات المرتبطة برتبتهم الأصلية في حدود سنتين، باستثناء العلاوات المتغيرة المتصلة بالمردودية والنتائج.

- المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية المرتبطين برتبتهم الأصلية خلال السنة الثالثة.

**المادة 18 :** تقوم بعمليات التكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات :

- المؤسسات العمومية للتكوين العالي بالنسبة للرتب المعادلة لرتبة متصرف على الأقل،

- المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو المهني أو أي مؤسسة أخرى تتكفل بتكوين معتمد طبقا للتنظيم المعمول به بالنسبة للأسلاك أو الرتب الأخرى.

**المادة 19 :** يخضع المترشحون المقبولون للمشاركة في دورات التكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات للنظام الداخلي في مؤسسة التكوين.

**المادة 20 :** تسلم المؤسسة التي تكفلت بدورة التكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات :

- شهادة تكوين للمترشحين الذين تابعوا هذه الدورة،

- شهادة التمرين للمترشحين الذين تابعوا دورة تحسين المستوى أو تجديد المعلومات.

**المادة 21 :** يعين الموظفون الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص تحضر للالتحاق بوظيفة عمومية كمتمرنين في هذا السلك أو هذه الرتبة.

يدمج المعنيون في حالة رسوبهم من جديد في سلكهم أو رتبتهم الأصليين.

**المادة 22 :** يعين المترشحون الخارجيون الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص كمتمرنين ويوجهون حسب حاجات المصلحة ووفق درجة الاستحقاق.

- طبيعة الاختبارات المقررة في برامج الدورات وعددها ومدتها ومعاملها والنقط الإقصائية فيها،  
- حجم المواقيت ( الإجمالي أو حسب كل مادة مدرّسة )،

- كفاءات مراقبة إجراء الدورات المذكورة سابقا ومتابعتها.

**المادة 12 :** ينشر القرار المنصوص عليه في المادة 11 السابقة قبل ثلاثة ( 3 ) أشهر على الأقل من تاريخ بدء دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات بكل وسيلة ملائمة لصالح المترشحين.

**المادة 13 :** تقرر برامج دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات كما يأتي :

- من قبل السلطة المكلفة بالوظيف العمومي للالتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،

- بالاشتراك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيف العمومي للالتحاق بالأسلاك والرتب الخاصة في القطاع المعني.

**المادة 14 :** يمكن القيام بأعمال تكوين الموظفين أو تحسين مستواهم أو تجديد معلوماتهم حسب الأسلاك والرتب في شكل متناوب أو متواصل وفق الدورات الآتية :

- دورات قصيرة المدى إذا كانت المدة تقل عن ستة ( 6 ) أشهر أو تساويها،

- دورات متوسطة المدى إذا كانت المدة تفوق ستة ( 6 ) أشهر وتساوي سنة واحدة أو تقل عنها،

- دورات طويلة المدى إذا كانت المدة تفوق سنة واحدة ( 1 ) وتساوي ثلاث ( 3 ) سنوات أو تقل عنها.

**المادة 15 :** يتقاضى المترشحون الخارجيون المقبولون في دورة تكوين متخصص منحة دراسية وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

**المادة 16 :** لا يجوز أن يفوق الحد الأقصى للموظفين المقبولين في دورة تكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات نسبة 15 ٪ من العدد الحقيقي للسلك أو الرتبة المعنيين.

2 - في دورات تحسين المستوى وتجديد المعلومات :

\* فيما يخص الدورات القصيرة المدى :

- التسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الاختيار،

- تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الاختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر (1).

- اقتراح للترقية عن طريق التأهيل المهني.

\* فيما يخص الدورات المتوسطة المدى :

- منح درجة إضافية،

- التسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الاختيار،

- اقتراح للترقية عن طريق التأهيل المهني،

- تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الاختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر (1).

المادة 28 : تتكفل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بمصاريف دورة تكوين الموظفين أو تحسين مستواهم أو تجديد معلوماتهم إذا لم يكن يندرج ذلك ضمن الصلاحيات الرئيسية للمؤسسة العمومية المستقبلية.

المادة 29 : يبين، عند الحاجة، الوزير المكلف بالميزانية والسلطة المكلفة بالوظيف العمومي بتعليمات مشتركة كيفيات تطبيق هذا المرسوم.

المادة 30 : تلغى أحكام الباب الثالث من الأمر رقم 71 - 78 المؤرخ في 3 ديسمبر سنة 1971 وأحكام المرسوم رقم 69 - 52 المؤرخ في 12 مايو سنة 1969 والمذكورين أعلاه.

المادة 31 : يبقى التكوين وتحسين المستوى في الخارج خاضعين لأحكام المرسوم رقم 87 - 209 المؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1987 والمذكور أعلاه.

المادة 23 : يجب أن يسدّد جميع مصاريف التكوين كلّ من استفاد تكوينًا متخصصًا وانقطع عن دورة تكوينه، أو كان موضوع إجراء طرد أو لم يلتحق بمنصب تعيينه بعد نهاية التكوين في أجل شهر (1) ابتداء من تاريخ تبليغه مقرّر التعيين، أو ترك الإدارة قبل نهاية المدة المحددة في المادة 26 المذكورة أدناه.

المادة 24 : لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية إلا دورة واحدة (1) في التكوين المتخصص.

كما لا يمكنه أن يستفيد أكثر من دورة واحدة في تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما.

المادة 25 : لا يمكن الموظفين الراسبين في الامتحان النهائي في دورة تكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات، أن يشاركوا في دورة جديدة إلا بعد سنتين.

غير أنه، يمكن السلطة المخولة صلاحية التعيين، بناء على اقتراح لجنة الامتحان النهائي، أن تمنح ترخيصًا استثنائيًا بخصوص هذا الشرط، للموظف المعني، نظرا لتقييمه البيداغوجي أثناء سير دورة التكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات.

المادة 26 : يلتزم كلّ مترشح تابع دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، بخدمة الإدارة مدة :

- سنتين (2) على الأقل إذا كانت مدة التكوين أقل من سنة واحدة،

- ثلاث (3) سنوات عن كلّ سنة تكوين دون أن تفوق المدة المعنية سبع (7) سنوات.

المادة 27 : يستفيد الموظفون الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات، أحد الامتيازات الآتية :

1 - في دورات التكوين المتخصص :

- ترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك أو هذه الرتبة.

المادة 32 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة  
الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.  
حرر بالجزائر في 14 شوال عام 1416 الموافق 3  
مارس سنة 1996.

أحمد أويحيى