





جامعة تيسمسيلت

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية،
العلوم الإنسانية والاجتماعية

المجلد الرابع عشر العدد 01 جوان 2023

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة

الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الرابع عشر العدد 1 جوان 2023

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ.د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ.د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ.د. واضح أحمد الأمين، أ.د. علاق عبد القادر، أ.د. العيداني الياس، أ.د. عطار خالد، أ.د.

لكحل فيصل، أ.د. قاسم قادة د. دهقاني أيوب، د. بوسكرة عمر.

سكرتيرا المجلة:

عرجان نورة، سلطاني محمد رضا

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، د. عطار خالد، د. صالح ريوح، أ.د. مصايح محمد، د. بن رابح خير الدين، د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بشير دردار، أ.د. بن فريجة الجلاي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ريوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بركبة ختة، أ.د. طعام شاختة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسل مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يوسي محمد، د. فتوح محمود، د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، وسواس نجاة، أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرشاش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مخطار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسية بن بوعلي، شلف: أ. د حفصاوي بن يوسف، أ. د موسى فريد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. مسيكة محمد الصغير، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجلاي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين ، د. بوكريد عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فتاك علي، أ. د. بو سماعة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

يسر هيئة تحرير مجلة المعيار أن تقدم لكم المجلد الرابع عشر في عدده الأول من شهر جوان سنة 2023، آملة أن تكون قد وفرت هذا الفضاء العلمي المحكم لكل الباحثين. احتوى هذا العدد كالعادة على أبحاث متنوعة، حيث خصصت لكل ما يتعلق بالآداب والعلوم والإنسانية والاجتماعية، فتناول على سبيل المثال مواضيع في فلسفة التاريخ وفلسفة العلوم، أما في الأدب فقد تناول العدد أبحاثا في العديد من المواضيع الأدبية واللغوية، وفي علم الاجتماع تناول الباحثون، قضايا تحول القيم الاجتماعية وفكرة التواصل، ليختتم بأبحاث اجتماعية في النشاطات البدنية والرياضة. وأخرى ذات طابع اقتصادي وقانوني،

نأمل كهياة تحرير أن نكون قد وفرنا للباحثين الفرصة المناسبة لتسيير حياتهم المهنية والعلمية، خاصة وهم مقبلين على مواعيد هامة لأجل الترقية والتأهيل.

المدير المسؤول عن النشر
أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	– أشباه الصوائت في اللغة العربية، قضاياها ومشكلاتها من منظور علم الأصوات الحديث د. عبد الصمد لميش جامعة محمد بوضياف بالمسيلة –الجزائر–	15–1
02	– الأنساق الثقافية بين الثابت والمتحول في شعر علاء عبد الهادي(ديوان مهمل تستدلون عليه بظل أنموذجا) نايلي أسماء، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر–، قرين جميلة، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر–	24–16
03	– البناء والدلالة في سيميائيات السرد قراءة في كتاب "البناء والدلالة في الرواية" لعبد اللطيف محفوظ زروالة بلقاسم، جامعة تيسمسيلت-الجزائر–، د. بوركية بختة جامعة تيسمسيلت-الجزائر–	37–25
04	– التوجيه التحوي لقراءة أبي عمرو بن العلاء-دراسة آيات من القرآن الكريم- أ.د بلحسين محمد، جامعة ابن خلدون-تيارت-	55–38
05	الخرائط الذهنية ودورها في تعليمية النحو العربي - تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي أنموذجا. بوطيب سهيلة، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–، د. بلميهور هند، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	67–56
06	الرواية النسوية العربية بين التأسيس للمرجعية الذاتية ونقض المركزية أحمد التجاني سي كبير، جامعة، قاصدي مرياح، ورقلة –الجزائر–	83–68
07	المصطلح الإسلامي في معجم المصطلحات الأدبية لنواف نصار دراسة في الأصول والدلالات د. سبع فاطمة الزهراء جامعة الشلف –الجزائر–	97–84
08	التظيرة النقدية الما بعد الماركسية جنادي زولبخة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله – تيبازة- الجزائر –	113–98
09	الواقع اللغوي في المجتمع الجزائري وأثره في اللغة الأم(العربية) "الثنائية اللغوية أنموذجا" أحمد لهويجي، جامعة محمد بوضياف –المسيلة –الجزائر–	126–114
10	بنية الزمن في الخطاب الروائي المغاربي من منظور الدراسات النقدية قراءة في نماذج بن سميشة محمد، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–، عطار خالد، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	144–127
11	بنية الشخصية في الخطاب الروائي الجزائري ومبدأ التواصل من النظرية إلى التطبيق د. بن سعيد بشير، جامعة تيسمسيلت-الجزائر–	157–145
12	تجليات المنهج الاجتماعي في الكتابة النقدية عند مخلوف عامر رحماني سمية، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–، د.بوركية بختة، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	170–158
13	تحولات الرواية من السردى إلى الثقافي مقارنة لرواية "رماد الشرق" لواسيني الأعرج د. بن أحمد نعيم، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة –الجزائر–	186–171
14	ترجمة العنوان في أدب الطفل-عناوين القصص أنموذجا- قدوش زينب، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	199–187
15	تعليمية منهجية البحث اللغوي في الجامعة الجزائرية بين التنظير والتطبيق " السنة الثالثة لسانيات أنموذجا" كجعوط فاطمة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة –الجزائر–	213–200
16	توزيع الزمن في غزل جميل بن معمر بوهطال فاطمة، جامعة تيسمسيلت –الجزائر– د.يعقوبي قدوية، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	228–214
17	تيسير تعليم قواعد النحو العربي عند ابن معطي الجزائري - قراءة في المنهج والإجراء في الدرة الألفية أ.د رزايقية محمود، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	241–229

252-242	ثوابت النص الأدبي السردي الكراماتي: السند، شخصية الولي، الفعل الخارق د. بن قادة إخلف، جامعة تلمسان -الجزائر-	18
264-253	حركة الرحلة وبواعثها -البدايات الأولى للرحلة عند العرب- عيسى بخيتي، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت - الجزائر-	19
276-265	خطاب الذات في ديوان (وبقيت وحدك) لعيسى الحيلج ط د: بوطغان حيزية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر-، المشرف أد: مصطفى ولد يوسف جامعة أكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر-	20
293-277	شخصية المثقف في رواية "قنديل أم هاشم" قراءة نقدية من منظور عبد السلام الشاذلي د. صليحة لطرش، جامعة البويرة -الجزائر-	21
308-294	شعرية العنونة في شعر عمار بن زايد دراسة لنماذج شعرية مختارة بولفعة وافية، المركز الجامعي عبد الله مرسلتي تيارزة -الجزائر-	22
324-309	فيصل دراج ناقد ط. د/ عيد محمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، د/ بلخياطي حاج لونيس، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	23
336-325	معالم الحضارة في الفترة الأموية بالأندلس-العمارة أنموذجا- حفيظة صابر، جامعة تلمسان -الجزائر-، أ.د. محمد مرتاض، جامعة تلمسان -الجزائر-	24
347-337	مقومات الخطابة الأرسطية-رسائل الأمير عبد القادر أنموذجا. د. مصاييح حسين -الجزائر-	25
357-348	واقع الصحافة الأدبية في الجزائر-أشعة الشروق لمحمد الهادي الحسني نموذجاً- مختار شعلال، جامعة وهران 1-الجزائر-	26
371-358	L’empreinte identitaire culturelle algérienne à travers les motifs narratifs dans « Walou à l’horizon de Slim» BENHEDDI Samia, Université d’Oran 2 Mohamed Ben Ahmed – Algérie-, YAHIAOUI Kheira, École Normale Supérieure d’Oran Ammour Ahmed – Algérie-	27
388-372	Professional pressures and their relation with motivation for achievement, among a sample of professional guidance counselors KHELLOUF Hafida, Bouzarreah -Algier-	28
399-389	Reflecting Loss and Displacement through Fragmentation in the Collection of Short Stories ‘Aisha’ for Ahdaf Soueif Sarra Bougoufa, Sfax university –Tunisia-	29
415-400	التأصيل الإسلامي لفكرة حقوق الإنسان ومشكلة الطائفية مناد محمد جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة -الجزائر-	30
433-416	التباري الاستراتيجي كمقاربة للدبلوماسية الدفاعية أ.د/عامر مصباح، جامعة الجزائر 3-الجزائر-	31
446-434	التدخل الإنساني بين التطبيق والتضييق قيرع عامر، جامعة زيان عاشور الجلفة -الجزائر-	32
462-447	الدبلوماسية الدفاعية: قراءة في التقاطعات الحاصلة بين حقلي الاستراتيجية والدبلوماسية أ. د/فاروق العربي، جامعة الجزائر 3، د. الحواس كبوش جامعة الجزائر 3-الجزائر-	33
474-463	الصيرفة الإسلامية والغربية من منظور خطة شيكاغو أ.د. جيرالد ستيل، جامعة لانكستر، -المملكة المتحدة-، أ.د. عبد الرحمن السنوسي جامعة الجزائر 1، -الجزائر-	34

488-475	العمق الجغرافي الاستراتيجي كمحدد للأمن القومي الجزائري طوبال عمر، جامعة سطيف 02 -الجزائر-	35
501-489	القضية الفلسطينية ضمن أجندة السياسة الخارجية الجزائرية من 1962 -2022 ديداوي محمد أمين، جامعة عباس لغرور خنشلة -الجزائر-، أ.د. هادية يحيياوي جامعة عباس لغرور خنشلة -الجزائر-	36
515-502	المأزق الأمني الليبي بين تعقيدات الداخلية وجهود التسوية ماموني فاطمة، جامعة تلمسان-الجزائر-، أبو رحمة موسى منير جامعة تلمسان-الجزائر-	37
532-516	المنهج السلمي الصيني من منظور الثقافة الاستراتيجية قروش محمد، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	38
544-533	تأثير المحدد الثقافي في السياسة الخارجية الفرنسية -التنوع الثقافي نموذجا- بوخرس محمد أمين جامعة المنار - تونس-	39
560-545	تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على المشاركة السياسية: دراسة حالة شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب د. صفراوي فاطمة، جامعة الشلف -الجزائر-، د. عبد الرازق وهبه سيد احمد محمد، جامعة جدة العالمية (السعودية)	40
576-561	تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر: دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجايات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة د. شاري محمد جامعة سعيدة د مولاي الطاهر -الجزائر-	41
592-577	حماية الخصوصية الإلكترونية للمستهلك في البيئة الافتراضية طالبة دكتوراه بشكورة أحلام، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 -الجزائر-، د. كلو هشام، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 -الجزائر-	42
608-593	دور التشريعات المؤطرة للنشاط المنجمي في الاستغلال الأمثل للثروة المنجمية في الجزائر عتو رشيد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	43
625-609	دور الدبلوماسية الدفاعية الجزائرية في تسوية الأزمة الليبية طالب حفيظة، جامعة بومرداس، -الجزائر-، أبو حنيفة الوليد، جامعة الجزائر 3، -الجزائر-	44
640-626	دور الدبلوماسية الدفاعية الجزائرية في حل مختلف النزاعات الإفريقية -نماذج مختارة باي سمير، جامعة الجزائر 3-الجزائر-، بركاني عزوز جامعة الجزائر 3-الجزائر-	45
656-641	السياسات التنموية في الجزائر ضرورة تفكيك التجارب وإعادة بناء التصور في ظل الحرب الروسية الأوكرانية الراهنة رحالي محمد، جامعة جيلالي لباس -الجزائر-	46
670-657	قانون الصفقات العمومية ودوره في تحديد أسس ومتغيرات التنمية المحلية د. حادي عثمان، د. مولاي طاهر جامعة سعيدة، -الجزائر-	47
686-671	قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 320/16 المتعلق بمنصب الأمين العام للبلدية باية عبد القادر، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-، روشو خالد جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	48
702-687	نحو منظور سياسي عربي جديد لظاهرة الفساد لمام محمد حليم، جامعة الجزائر 3، -الجزائر-	49
719-703	اسهامات الرياضة المدرسية في انتقاء التلاميذ الموهوبين وتوجيههم إلى النوادي الرياضية من وجهة نظر الأساتذة لفئة (12-15) سنة. بوسيف إسماعيل، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	50
735-720	المهارات القيادية الإدارية لدى المدربين ودورها في توجيه المهارات النفسية لدى ناشئي كرة القدم المنتمين لمدارس كرة القدم بن نعمة محمد، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-، بن رابع خير الدين، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-، خروبي محمد فيصل، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-	51
752-736	تأثير الألعاب المصغرة (5 ضد 5) بالطريقة المستمرة والطريقة الفترية في تحسين القدرة على تكرار الجري السريع "RSA" لدى لاعبي كرة القدم أقل من 17 سنة قنون أحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، سي العربي شارف، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	52

769-753	توصيف العلاقة بين المؤشر الأعلى لكتلة الجسم وبعض الأنماط المسيطرة على الجوع لدى الممارسين للتربية البدنية والرياضية 15-18 سنة أكرم غراب، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-، خليل مراد، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-	53
784-770	دراسة تحليلية لبعض اختبارات السرعة الهوائية القصوى الخاصة بالسباحة الحرة "اختبار Javoie1985، اختبار 200*5، اختبار 5 دقائق واختبار ال 400 م" حاج مكناش مرزاق، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، قرقور محمد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	54
797-785	علاقة قلق المنافسة بالمؤشر الذاتي (RPE) خلال مرحلة ما قبل المنافسة عند لاعبي كرة القدم اقل من 17 سنة ط.د. دينس محمد، جامعة البويرة(الجزائر)، د. حاج أحمد مراد، جامعة البويرة -الجزائر-	55
813-798	نظام التغذية عند رياضيي كمال الأجسام دراسة مسحية لقاءات التقوية العضلية بولاية الشلف وداك محمد، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر-، ربوح صالح، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، فراشة طيب، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر، طيبي طيب، جامعة أكلي محند اولحاج البويرة -الجزائر-	56
828-814	Obama's Strategy against ISIS in Iraq bahouli abir, Algeria University 03 -Algeria-	57
842-829	The Algerian Diplomatic Efforts in Containing the Arab-Israeli Normalization Deals Mohamed Amine Souyad, University of Algiers 3 -Algeria-	58
855-843	أهمية صيغ التمويل الإسلامية لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر علي سحوان، جامعة المنار - تونس-، عبد الغني محلق، جامعة المدية -الجزائر-، سريدي أحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	59
870-856	الجامعة المنتجة؛ توجه جديد للجامعة الجزائرية في ظل اقتصاد المعرفة كمال العقاب، جامعة التكوين المتواصل -الجزائر-	60
887-871	حوكمة الشركات كآلية للحد من الغش والتلاعب في التقارير المالية د. لعكاف عائشة، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، د. خريفي حسام، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	61
900-888	نظم المعلومات الإدارية كأداة مساعدة للرفع من جودة عملية صنع القرار-دراسة حالة جامعة الدكتور مولاي طاهر بسعيدة- سعيد وفاء، جامعة جيلالي لباس سيدي بلعباس-الجزائر-، صحراوي بن شيحة، جامعة جيلالي لباس سيدي بلعباس-الجزائر-	62
912-901	الدراسات البينية وإشكالية توظيف المنهج في العلوم الاجتماعية د. بن سليمان عمر، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	63
926-913	السياسة والأخلاق في منظور العقلنة العلمية الحديثة ماكس فيبر أنموذجا لكحل فيصل، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	64
942-927	الاتصال المسؤول آلية حديثة لتنمية الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا بن عمارة أحمد، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر-، مومن لامية، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر-	65
955-943	الاستثمار في الأجيال الناشئة لصناعة النخب في العالم العربي والإسلامي أ. فرج سعيد، جامعة يحيى فارس المدية-الجزائر-	66
969-956	الأطر المفاهيمية والنظرية لظاهرة البداوة بوطيبة عبد الغني، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	67
984-970	التماسك الاسري، مرتكزاته وتحدياته في المجتمع الجزائري مامش نجية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة-الجزائر-	68
1000-985	الحاجات الارشادية لأسر الاطفال ذوي اضطراب طيف التوحد دراسة ميدانية بالمركز البيداغوجي للإعاقة الذهنية بموزاية -البلدية- بوقطاف عقيلة، جامعة البلدية02 -الجزائر-، حفظ الله رفيقة جامعة البلدية02 -الجزائر-	69
1015-1001	الدراسات الثقافية ومحاولة فهم الفعل الاتصالي مقارنة Stuart hall نموذجاً لصلح عائشة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، -الجزائر-	70

1031-1016	الصهيونية المسيحية: علاقتها بالصهيونية اليهودية والموقف من الحوار مع الإسلام الجازي راشد المري، طالبة ماجستير في دراسة الأديان وحوار الحضارات، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، -دولة قطر-	71
1045-1032	العلاقة بين التداخلات العيادية للعجز الفونولوجي ودقة القراءة لدى عسيري القراءة هنا بزيح، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-الجزائر، زعزاعي خديجة انتصار باتنة 1-الجزائر-	72
1061-1046	الغنوسة والأمن النفسي شعشوع عبد القادر، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	73
1076-1062	المخططات المبكرة غير المتكيفة وعلاقتها بالفعالية الذاتية (دراسة ميدانية على الطلبة في جامعة ابن خلدون) زموري أسامه، جامعة لوئيسي علي البلدة 2-الجزائر، البازيدي فاطمة الزهراء، جامعة لوئيسي علي البلدة 2-الجزائر-	74
1090-1077	المرنيسي والكتابة النسوية، بحث في الدين والمرأة بلال فتيحة، جامعة وهران 02-الجزائر- عيساني امحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	75
1101-1091	المنهج الرياضي في فلسفة روني ديكرت ط.د. بورحلة نعيمة، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	76
1116-1102	تأثير العلاج السلوكي المعرفي على درجة الادمان على الانترنت لدى عينة من طلبة جامعة المسيلة خرخاش أسماء، جامعة المسيلة -الجزائر-	77
1131-1117	ترسيخ القيم الدينية في الوسط المدرسي قوق أبو بكر الصديق، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة-الجزائر، بايود صابرينة جامعة آكلي محند أولحاج البويرة-الجزائر-	78
1146-1132	تمثل مفهوم المواطنة لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط بالجزائر عروي مختار، جامعة الشهيد زيان عاشور بالجلفة-الجزائر-	79
1160-1147	توجهات الدافعية في التعلم الإلكتروني ربيعي محمد جامعة غليزان، -الجزائر-	80
1174-1161	جودة التكوين ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان- عميري رشيد، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر، ماريف منور، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	81
1184-1175	جودة الحياة لدى الممرضة الأرملة دراسة عيادية لحالة بمستشفى تيارت سعيد رشيد، جامعة ابن خلدون -تيارت الجزائر-، الماحي زوييدة، جامعة ابن خلدون، تيارت -الجزائر-	82
1198-1185	دور أرغوميا الخطأ في تحسين أداء العاملين رهواني بوزيان، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-، أ.د. بشلاغم يحي جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	83
1208-1199	سؤال العولمة بين الخطاب الفلسفي والتوظيف الأيديولوجي قراءة في بعض نماذج الفكر العربي والغربي المعاصر د. علة مختار، جامعة عاشور زيان الجلفة -الجزائر-	84
1224-1209	سوسيولوجيا الهجرة الجزائرية الى فرنسا-قراءة تحليلية بوزيرة سوسن، جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	85
1236-1225	الفلسفة العربية المعاصرة واقع وممارسات د. بن خيرة بوعلام، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة- الجزائر-، د. بكيري محمد أمين، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة- الجزائر-	86
1247-1237	شخصية الأمير عبد القادر الجزائري من خلال مؤلفات خصومه من الفرنسيين-كتابات برنو ايتيين وجان لويس أزان أنموذجا- طالبي علي، جامعة حسية بن بوعلي بالشلف-الجزائر، حريشة جمال، جامعة حسية بن بوعلي بالشلف، -الجزائر-	87
1259-1248	ضغوط العمل: المقاييس والاستراتيجيات د. مامن فيصل، جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر-، د.شوشان نصيرة، جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر-	88

1268-1260	طريقة التدريس ... بين الفلسفة التربوية التقليدية والحديثة حرير لزرقي جامعة احمد زبانه غليزان-الجزائر-	89
1283-1269	مارتن هيدغر ونقد مفهوم الحقيقة عند أرسطو ط. د. عايد نورية، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر- أ. د. لكحل فيصل، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	90
1299-1284	محورية مؤسسات التنشئة الاجتماعية في إعادة غرس قيم التعلم الاجتماعي د. مرابط أحلام، جامعة الجزائر 3 -الجزائر-، د. جراد عبد القادر، جامعة الجزائر 3 -الجزائر-	91
1311-1300	مسألة الحجاب واللباس الشرعي عند السلفية شطاح خيرة، جامعة وهران 2 -الجزائر-، أ. د عيساني امحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	92
1326-1312	مساهمة الإساءة الجسمية والنفسية في التنبؤ بالشعور بالخزي لدى التلاميذ عدة بن عتو، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف -الجزائر-، بلعربي عادل عبد الرحمن، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	93
1342-1327	مستوى التفاؤل لدى عينة من الشباب المتعلمين من المجتمع الجزائري في ضوء بعض المتغيرات د. رقية نبار، جامعة سعيدة. الدكتور مولاي الطاهر-الجزائر-	94
1356-1343	مقومات التعبئة والجهاد في غرب إفريقيا خلال القرن 19 م؛ جهاد الحاج عمر تل نموذجاً هقاري محمد، جامعة الحاج موسى أق أخموك تامنغست -الجزائر-	95
1370-1357	مهنة التلميذ بين التعليمات والممارسات-دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي- سارة بن حليلة، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله -الجزائر-، غنية ضيف، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله -الجزائر-	96
1386-1371	واقع اضطراب التوحد في المدارس الابتدائية: إشكالية الكشف والتكفل دراسة استكشافية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي سليمان فاطمة الزهراء، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر-الجزائر-	97
1401-1387	وجهات نظر انثروبولوجية حول اصول ومستقبل الحرب عبد الكريم فني، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-، اسماعيل زروقة، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-	98
1417-1402	Carte mentale et enseignement/apprentissage du FLE chez des collégiens sourds . Lot Hayette, Université Badji Mokhtar , Annaba -Algérie- ,Maarfia Nabila, Université Badji Mokhtar , Annaba - Algérie	99

تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر:

دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجيات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة

The composition of salaries and their ramifications within the high offices of the employee category in Algeria: A study in the theoretical, legal frameworks and methodologies of calculation in the light of the new amendment



د/شاربي محمد

جامعة سعيدة د مولاي الطاهر، الجزائر،

Charbi.mohamed@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2023/04/17 تاريخ القبول: 2023/05/19

ملخص:

يعتبر موضوع الرواتب من بين المواضيع ذات الأهمية القصوى في الوقت الحالي بالنسبة للموظفين بالدرجة الأولى، وبالنسبة للأكاديميين بالدرجة الثانية؛ حيث يعتبر المغزى الأولي والهدف المحوري من السعي نحو التوظيف، فالحديث عن الراتب يأخذنا نحو مسار جد مهم وذو أبعاد متداخلة كالبعد السوسيو-مهني والبعد الأكاديمي، فضلا عن ذلك فالساحة المهنية في الجزائر قد عرفت عدّة تحسينات وتعديلات في الآونة الأخيرة؛ يتمثل محورها في زيادة عدد النقاط الاستدلالية التي مفادها رفع قيمة الرواتب بالنسبة للموظفين، ونسعى في هاته الدراسة الوقوف على أهم المحطات والمقاربات التفكيكية التي تتعلق بالراتب، وكذا أشكالها وأنماطها ضمن المناصب العليا في الإدارات العمومية الجزائرية، وذلك من خلال الوقوف على الجوانب النظرية والقانونية المسطرة لهذا الجانب، إلى جانب بعض النماذج الممارساتية في هذا السياق؛ أي بصورة عامة نحاول معالجة موضوع رواتب الموظفين ورواتب أصحاب المناصب العليا بطريقة نظرية قانونية وحسابية.

أما عن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذا الدراسة فتتمثل في أن نظام الرواتب يعتبر قاسما مشتركا بين مقتضيات ومجالات الإدارات ذات الطابع الحكومي، كما أن الثقافة التنظيمية متباينة أحيانا ومتوakبة أحيانا أخرى بين الموظفين العموميين في الجزائر بخصوص الإحاطة بالعناصر التفكيكية والمسالك القانونية للراتب وتشعباته ضمن المناصب العليا. هذا فضلا على أن لتصنيف المؤسسات والهيئات العمومية تأثيرا كبيرا على رواتب المناصب العليا.

الكلمات المفتاحية: الراتب ؛ المنصب العالي؛ الموظف العام؛

Abstract:

This paper presents The issue of salaries that considered the initial singnificance the pivotal goal of the pursuit of employment. The purpose of this research is to offer an outline of theoretical framework for describing the socio-professional dimension and the academic dimension of salaries, to this end, we will seek to standing on the most important deconstructive approaches related to salary, as well as its forms and patterns within the high offices in Algerian public administrations, and shed light on the theoretical and legal aspect, and some practice models.

consequently the discussion was focused on the issue of employee salaries and salaries of the highest office holders in a theoretical, legal and arithmetical way.

Key words: Salary ; high office; Public employee;

مقدمة:

يعتبر موضوع الوظيفة العامة من بين المواضيع التي ارتقى صيتها في الوقت الحالي، ومن المسلّمات أن نظام الوظيفة العامة ليس وليد الحاضر؛ بل يضرب في عمق التاريخ، فهويتماشى وتطورّ الدول وتطورّ أنظمتها الإدارية، وكما هو معروف وكما تشير العديد من الأدبيات وكذا الممارسات في حقل تسيير الموارد البشرية على تواجد نظامين أساسيان للوظيفة العامة المتمثلان في النظام الأنجلوساكسوني والنظام الأوربي أوبالأحرى النظام المفتوح والنظام المغلق للوظيفة العامة، حيث يلاحظ أن هذا الأخير اعتمدته جلّ الدول. والجزائر كباقي هاته الدول تعتمد منذ الاستقلال إلى غاية اليوم على نظام الوظيفة العامة المغلق أو الأوربي. فضلا عن ذلك فالمسار المهني للموظف العام في الجزائر مليء بالتغيرات والمستجدّات التي تتماشى وببئته الخارجية وكذا بيئة الإدارة المُستخدمة حيث تفرض هاتين البيئتين مقتضياتهما على الموظف والإدارة العامة سواء كانت مركزية أو محلية على حدّ سواء، ولعلّ المسار المهني للموظف العام كما تشير إليه النصوص القانونية الناظمة محدودٌ ضمن مطّيتين اثنتين تتمثلان في التوظيف وانتهاء علاقة العمل من خلال عدة صور معروفة ويمثل التقاعد أكثرها، فيعتبر التوظيف هو الخطوة الأولى للولوج إلى مسار الوظيفة العامة، ويعتبر التقاعد أو الصور الأخرى لانتهاء العلاقة بمثابة الخطوة الأخيرة للخروج من هذا المسار المهني، وهنا يندرج سؤالاً لونيادربه لأي موظف أو أي مريض جديد أو أي راغب في العمل حول أهم القضايا التي تمثّل أهدافه أو مبرراته فستكون الإجابة واضحة وحتما تشمل مبرر تحقيق اكتفاء مالي ينجم عن التحصيل المالي المتمثّل في الراتب مقابل القيام بمهامه.

1- أهمية الموضوع وأهداف الدراسة:

يعتبر موضوع الراتب من بين المواضيع المحورية ذات الطابع العلمي والعملية، والتي تتأسّس عليها تبعات مالية كالترقية بأشكالها وأنماطها وكذا أنظمة التعويضات... إلخ، وتمثّل موضوعا محوريا لفئة الموظفين ككل، وكذا تمثل قاسما مشتركا بين أبعاد عدّة كالأبعاد العلمية والممارساتية، وكما أشرنا آنفا فهذا الموضوع المتمثّل في الرواتب يعتبر من بين المواضيع ذات الطابع النظري والعلمي والقانوني والإداري وحتى المحاسبي والإحصائي، لكن يشوبه بعض من الغموض؛ فنجد على سبيل المثال أن هناك فئة من الموظفين لا تعي طريقة احتساب الراتب وفئة أخرى غير مُلمّة بأهم التعويضات المخصّصة لصالحها، وما عليها أيضا من اقتطاعات، إلى جانب ذلك أن هناك من الموظفين ممّن لا يدرك حتى الأساليب القانونية والمسالك أو المراحل الخاصة بتقلد المناصب العليا. وفي هاته الدراسة نهدف إلى معالجة أهم القضايا الإدارية والمحدّدات النظرية والعملية التي تتعلق بالممارسة اليومية للموظف من خلال الراتب وتوضيح نمطية احتسابه، وكذا الضمانات والحقوق التي يمتاز بها صاحب المنصب العالي بخصوص الزيادة في راتبه. وبصورة أخرى يتمحور الهدف من الدراسة على الهدف ذو الطابع الإداري الذي يعالج موضوعا محدّدا من مواضيع الوظيفة العامة متمثلا أساسا - كما أشرنا سالفًا - في تركيبة الراتب وامتداداته ضمن المناصب العليا.

2- الإشكالية:

في ظل التعديلات الجديدة التي تشهدها الساحة المهنية أو الوظيفية للموظفين في الجزائر، سواء ما تعلّق منها بالزيادات المتوالية لعدد النقاط الاستدلالية، والتي تمثّل آخرها سنة 2023، وكذا تعديل نظام الضرائب على الدّخل، وفي ظل تعقّد هاته التركيبة الوظيفية المالية للراتب تقودنا الدراسة لطرح الإشكالية التالية:

- ما طبيعة التركيبة التي تحدّد راتب الموظف العام في الجزائر من جهة وراتب الموظف ذو المنصب العالي من جهة ثانية؟

انطلاقا من هاته الإشكالية التي أخذت منوالا مركبا بين متغيرات أساسية متمثلة في متغير الراتب بين الموظف العادي والموظف ذوالمنصب العالي، فهاته الإشكالية تفقدنا هي الأخرى إل طرح عدة تساؤلات فرعية، لتفكيك محتواها وتحدد لنا البنية المركبة للإشكالية السابقة من خلال التساؤلات الفرعية التالية :

1- من هو الموظف؟ وما المقصود بفئة الموظفين؟ وبماذا تختلف هاته الفئة عن الفئات الشيعيلة الأخرى ؟ وماذا يتقاضى؟

2- ما هي الأطر النظرية والضوابط القانونية لمفهوم للراتب ؟ وكيف هي منهجيته الحسابية ؟

3- ما هي الأسس المحددة للزيادة في راتب الموظف ذوالمنصب العالي .

3-حدود الدراسة :

نحاول من خلال هاته الدراسة التركيز ضمن حدود محورية للدراسة تتمثل أساسا في الحدود الزمنية والمكانية والتنظيمية والموضوعية؛ فتقتصر الحدود الزمنية على دراسة ومعاينة أهم التعديلات الجديدة التي شهدتها السنوات الأخيرة والتي تتعلق بموضوع الدراسة، وعلى سبيل المثال آخر تعديل المتمثل في المرسوم الرئاسي 54/23. أما الحدود المكانية المتمثلة في معاينة النظام المطبق في الجزائر الخاص بالرواتب، باعتبار البلد يمثل دراسة حالة، ويمكن أن تكون هاته الحالة قابلة للتعميم على النظم الإدارية التي تتماشى ونفس نظام الوظيفة العامة المعتمد في الجزائر، أما الحدود التنظيمية للدراسة فتتمثل هي الأخرى في فئة موظفي الإدارات العمومية ذات الطابع المركزي أو الطابع المحلي أو المرفقي، وبالنسبة للحدود الموضوعية للدراسة فتتمثل أساسا في فحص متغيرين أساسيين هما راتب الموظف العادي والموظف ذوالمنصب العالي، دون الولوج في القضايا أو الأطر الشبيهة كنظام الأجور مثلا؛ فهذين المتغيرين يشكلان حيزا كبيرا للدراسة وقاسما مشتركا بين علوم عدة، كعلم الإدارة وعلم القانون وعلم الاقتصاد، والمالية ...إلخ.

4-منهجية الدراسة:

اعتمدنا في هاته الدراسة على منهجية مركبة تتمثل أساسا في منهج محوري ومنهج أخرى ثانوية، ويتمثل المنهج المحوري في الدراسة من خلال منهج دراسة الحالة باعتبار موضوع الدراسة مطبق بصورة محورية على فئة الموظفين العموميين في الجزائر؛ أي من خلال دراسة حالة بحد ذاتها يمكن أن تكون نتائجها قابلة للتعميم، وتتمثل المناهج الثانوية في المنهج الوصفي الذي نعتمده في تحديد تركيبة المتغيرات أو التعريف بها. والمنهج الإحصائي حيث تمت الاستعانة به من خلال الطرائق الحسابية للرواتب وتركيباتها وكذا ألياتها ومنهجاياتها، والمنهج المقارن بصفة ثانوية من خلال الاستعانة به في المقارنة في بعض الحثيات النظرية أو العملية من هاته الدراسة. كما اعتمدنا ضمن هاته الدراسة على مداخل ومقتربات التي تمثل الإطار النظري للدراسة وتتمثل أساسا في المدخل الإيتيمولوجي والاستعانة به في الوقوف على بعض التعاريف والاصطلاحات المفاهيمية، وكذا المدخل القانوني حيث تم الاعتماد عليه من خلال معاينة أهم الأطر القانونية والتنظيمية المفسرة والمحددة لمتغيرات الدراسة، وكذا المدخل المؤسسي باعتبار موضوع الدراسة يمس الهيكل البشري للمؤسسات والإدارات العمومية، إلى جانب المقرب الوظيفي باعتبار موضوع الراتب يتعلق بالدرجة الأولى بالوظيفة المؤداة، ومدخل القادة حيث تم الاستعانة بهذا المدخل فيما يتعلق في تفسير القيادة الإدارية للمناصب العليا، أما عن أسلوب جمع المعلومات أوجع المادة العلمية فقد اعتمدنا على أسلوبين واضحين يتمثل الأسلوب الأول في أسلوب المسح المكتبي بالدرجة الأولى والأسلوب الثاني يتمثل في أسلوب المسح الإلكتروني من

خلال معاينة أهم وأدق الدراسات حول موضوع الرواتب والمسائل المتعلقة به، واعتمدنا على الإحصاء والمعاينة والقياس والاستنباط في تحليل هاته المعطيات باعتبارها أدوات للتحليل، ولمعالجة هاته الدراسة ارتأينا اعتماد الخطة التالية:

المبحث الأول: إطلالة قانونية حول الهيكلة البشرية: فئة الموظفين بماذا تختلف عن الفئات الشغيلة الأخرى ؟

- **المطلب الأول: من هو الموظف العام ؟**

- **المطلب الثاني: الاختلاف بين فئة الموظفين والفئات الشغيلة الأخرى.**

- **المطلب الثالث: ماذا يتقاضى الموظف ؟**

المبحث الثاني: تركيبة الراتب وامتداده ضمن المناصب العليا

- **مطلب الأول: التعريف بالراتب وموضعه بين نظرية الكفاف ونظرية العيش الكريم.**

- **مطلب الثاني: منهجية حسابه: الأطر القانونية ونماذج تطبيقية (الخطوات الستة الحسابية بناء على الأطر القانونية).**

- **المطلب الثالث: تشعبات الراتب ضمن المناصب العليا (معاينة التحصيل المالي الإضافي)**

- **الفرع الأول: التحصيل المالي الإضافي الناتج عن تولي المناصب العليا الوظيفية والهيكلية.**

- **الفرع الثاني: أثر تصنيف الإدارات العمومية على التحصيل المالي الإضافي الناتج عن تولي المناصب العليا:**

خاتمة.

-المبحث الأول: إطلالة قانونية حول الهيكلة البشرية: فئة الموظفين بماذا تختلف عن الفئات الشغيلة الأخرى ؟

نحاول من خلال هذا المبحث الوقوف على قضايا نظرية ومعرفية تتمثل أساسا في تحديد التركيبة البشرية التي تعتمد عليها الإدارات العمومية في الجزائر؛ وذلك من خلال التعريف بفئة الموظفين وبماذا تختلف عن الفئات الشغيلة الأخرى، فكثيرا ما نسمع مفهوم الموظف أو مفهوم العامل لكن وجب الوقوف على التفسير المعرفي والقانوني لمفهوم الموظف، وبماذا يختلف عن الفئات الأخرى.

-مطلب الأول: من هو الموظف العام ؟

هناك عدّة محدّدات توصيفية لصفة الموظف العام تتمثل أساسا في المسلك الدائم للعمل الذي يزاوله الفرد المرسم ضمن هيئات أو مرافق أو إدارات يشترط فيها الطابع العام (بوضياف، 2015، ص 22-24). كما تتقاسم جلّ نظم الوظيفة العامة في الدول العربية مفهوم الموظف في عناصر مشتركة أو بعض منها مشترك تتمثل أساسا في الفرد والهيئة ذات الطابع الحكومي والأنشطة والراتب، وذلك تبعا لما حدّده بعض المشرّعين في الدول العربية كالمملكة الأردنية والكويت والبحرين ومصر وتونس وبعض الدول الأوروبية كفرنسا (بوضياف، 2015، ص 10-18). وبالتركيز على المقاربة القانونية للمشرّع الجزائري لتعريفه لمفهوم الموظف العام فنجد أن المادة 04 من الأمر 03/06 حدّدت هذا المفهوم كما يلي : " يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ". (أمر 03/06، 2006، ص 04). ومن خلال هاته المادة يمكن لنا أن نقدّم قراءة أولية أو منظورا عاما لاكتساب صفة الموظف تتمثل أساسا في أن المشرّع الجزائري قد حصّر صفة الموظف في معايير وعمليات إدارية وجب على الفرد المعين أن يمرّ بها، تتمثل أساسا في عملية التنصيب أو ما يعرف بالتعيين أولا ضمن نظام الوظيفة العامة مع ضرورة إتمام هذا الأخير للفترة التجريبية؛ حيث أشار المشرع الجزائري لذلك من خلال فعل (رسم) ضمن سلم الرتب الإدارية . كما أن لهذا الموظف عدّة حقوق وعليه عدّة واجبات حدّدها القانون الأساسي للوظيفة العامة .

-مطلب الثاني: الاختلاف بين فئة الموظفين والفئات الشغيلة الأخرى.

كثيرة هي المفاهيم التي تتعلق بالتركيبة البشرية داخل الإدارات ذات الطابع العام، وكذا الطابع الخاص، وبالنسبة للاختلاف بين فئة الموظفين والفئات الشغيلة الأخرى، فنجد أن المشرع الجزائري قد حددها من خلال نص المادة 02 من الأمر 03/06 التي جاءت كالتالي: " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ... لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان " (أمر 03-06، 2006، ص03)، وبناء على نص هاته المادة يمكننا القول أن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر قد حصر صفة الموظفين على كل موظفي الإدارات العمومية ماعدا بعض المستخدمين الذين تخصصهم قطاعاتهم بنظم خاصة مثل القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

من جهة ثانية ربما يرجع المشرع الجزائري ذلك نظرا لحساسية هاته القطاعات، ومن جانب آخر فقد خصّ المشرع الجزائري تحت مظلة 03/06 بعض الخصوصيات الوظيفية أو المهنية، حيث أشار إلى ضرورة أن تقوم بعض القطاعات على قوانين خاصة نظرا إلى الأطر الوظيفية المختلفة بين هاته القطاعات، وذلك من خلال نص المادة 03 من القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر؛ حيث حددت كالتالي: "... غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصلين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية ... " (أمر 03-06، 2006، ص04).

فضلا عن ذلك فتختلف شريحة الموظّفين في أطرها القانونية عن الشرائح الأخرى الشغيلة ونخصّ بالذكر فئة العمال؛ فلقد نصّ المشرع الجزائري في المواد 03-02-01 من القانون 11/90 عن خصوصية فئة العمال؛ نظرا لأن القانون السابق يحدّد أنماط العلاقة سواء علاقة فرد أو فريق بالهيئة المستخدمة، وهاته الأخيرة يمكن أن تكون شخصا اعتباريا أو طبيعيا، ويكون العمل بمقابل مالي (قانون 11/90، 1990، ص562)، وهنا يمكن أن نستنتج نقطة المفارقة بين الموظفين المنضوين تحت طائلة الهيئات الحكومية ذات الطابع المركزي أو المحلي، والعمال الذين يمكن لهم الانضواء ضمن عقود العمل عند الخواص، كما أن القانون 11/90 قد حدّد في مضمون المادة 03 الاختلافات بين هاته الفئة وفئة الموظفين وبعض الفئات الأخرى فقد نصت على أن " يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة " (قانون 11/90، 1990، ص562)، إذن، فالقانون السابق قد فصل في خضم المادة الآنفة الذكر بين فئة الموظفين وباقي الفئات الأخرى.

على غرار ذلك ونظرا لبعض الظروف التي تُفرض على الإدارات العمومية في الكثير من البلدان تسعى الإدارات العمومية لتوظيف شريحة من العمال أوعدد من الموظفين يختلفون عن فئة الموظفون الدائمون -التي أشرنا إليها سابقا- من خلال معايير أساسية حتي يتمثل الأول في عدم الترسيم أوالتثبيت، والمعيار الثاني يتحدّد في عدم دوام هاته الفئة ضمن تلك الوظائف، والمعيار الثالث يتمثل أساسا في ظرفية الوظائف المعنية، يعني يتم إنشاؤها تبعا للظروف المحيطة التي تُفرض على الإدارات العمومية، وتشكّل هاته الشريحة من أطراف عديدة مثل المساعدون كما هو الحال بالنسبة لنظام الوظيفة العامة في فرنسا،

وأيضاً الموظفون المؤقتون كما هو الحال بالنسبة للبنان، والموظفون المتمرنون والذين يصطلح عليهم أنهم موظفون يتم تحضيرهم للمستقبل ليصبحوا دائمين، إلى جانب فئة المتعاقدين والتي يمكن الاعتماد عليهم بخصوص بعض الوظائف التي تتطلب قدرات وخبرات ومهارات خاصة مثل فئة المدرسين (سعيان، 2017، ص 100-125).

إلى جانب ذلك ففي الجزائر فقد تمّ تحديد فئة شغيلة أخرى إلى جانب الموظفون الدائمون تسمى بالأعوان المتعاقدون فقد نصّت المادة 02 من المرسوم 308/07 على : " يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ... أن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجات بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أوغير محددة بالتوقيت الكامل أوالتوقيت الجزئي طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم" (مرسوم 308/07، 2007، ص18)، إذن، فهاته الفئة تتشارك جنباً إلى جنب فئة الموظفين الدائمين ولكنها تضطلع ببعض المهام غير المهام المخولة للموظف الدائم.

-المطلب الثالث : ماذا يتقاضى الموظف ؟

ومن بين أهم حقوق هذا الموظف ما يتقاضاه من مقابل مالي؛ وذلك كما حدّته المادة 32 من الأمر 03/06 ونخص بالذكر هنا الراتب الذي يتقاضاه الموظف، وكذا المنح على اختلاف أشكالها مثل تلك التي تتعلق بالخدمات الاجتماعية وهذا ما أشارت إليه المادة 34 من الأمر 03/06، وأيضاً مقابل الساعات الإضافية في حدود 20 % من الكم الزمني للعمل وذلك في ظروف استثنائية كما أشارت إليها المادة 189، إلى جانب بعض المنح والتعويضات ونخص بالذكر منح تحسين الأداء أوالمردودية كما حددتها المواد 124، 125، 126. (أمر 03/06، 2006، ص، ص 6، 12، 17).

كما أن القوانين الأساسية للقطاعات تحدّد هاته المسائل الدقيقة، فنذكر على سبيل المثال لا الحصر القطاع الصحي فقد أشارت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 200/11 على تحديد نسبة المردودية لبعض الفئات ضمن المجال 0- 40 % من الراتب الرئيسي، على أن تدفع كل ثلاثة أشهر (مرسوم 200/11، 2011، ص 17). وصفوة القول أن ما سبق يعتبر أهم القيم المادية التي يمكن للموظف العام في الجزائر أن يتلقّى تحصيلها مالياً عليها في الظروف العادية.

-المبحث الثاني : تركيبة الراتب وامتداده ضمن المناصب العليا

فكما أشرنا سابقاً فموضوع الراتب يمثل محورا أساسيا من مواضيع الوظيفة العامة في الجزائر، خاصة وأن عدد من الموظفين ليس لديهم ميول لمعاينة الطرائق الحسابية الخاصة بالراتب، ونؤكد هنا أن ذلك يرجع لما يصطلح عليه بتباين الثقافات التنظيمية بين الموظفين، وفي هذا الصدد سنحاول الوقوف على ثلاثة محاور أساسية يمكن توضيحها من خلال:

-المطلب الأول : التعريف بالراتب وموضعه بين نظرية الكفاف ونظرية العيش الكريم:

قبل الولوج في ثنايا موضوع الراتب فتجدر الإشارة هنا إلى أصل كلمة الراتب من " رتب الشيء يرتبُ رُتُوباً، وترتَّب ثبت فلم يتحرَّك ... وعيشُ راتب: ثابت دائم. وأمر راتب أي دارُ ثابت " (ابن منظور، 1993، ص410)، أي يمكن القول لغويا من خلال ما سبق أن الراتب كل ما هو قار ودائم ومستمر، فضلا عن ذلك فلقد تعدّدت التعريفات بالنسبة لمفهوم الراتب الخاص بالموظف بين المنظورات العربية والغربية، حيث تنظر هاته الأخيرة لمُدلول أو مرادف مصطلح الأجر والمرتَّب من خلال: " مرتب، أجر SALARY ... أجر، راتب PAY ... تفاوت المرتبات Salary differential ... مراجعة المرتبات Salary review " (عاطف جابر، 2008، ص 473، 596، 597)، أي يمكن القول عموماً أن استعمال مفهوم الراتب يعتبر الأكثر توظيفا مقارنة بالأجر في اللغة الإنجليزية. وعلى غرار ذلك فهناك من ينظر إلى الراتب من خلال أن " راتب الموظف هوالمقابل المالي الذي يتقاضاه من الدولة كل شهر لقاء الأعمال التي يقوم بها." (بطارسة، 2017، ص175)، ومن هذا يمكننا أن نستشف محدّدات شرطية تخص الراتب تتعلق بالمدة الزمنية المتمثلة في شهرا واحدا إلى جانب القيام بأنشطة وأشغال خاصة نظير ذلك.

تركيبية الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر: دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجايات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة

أما عن نظرية الكفاف ونظرية العيش الكريم فتعتبران من بين المداخل العديدة المؤسسة للراتب؛ فتتمثل الأولى في منظور مختزل للراتب بداعي أن وصول الموظف إلى مستوى الغنى أو الرفاه الكبير سيؤثر على مردوديته وفاعليته في العمل، ومن هنا يعتبر الراتب فقط أداة لتغطية المقتضيات الأساسية لا غير، أما النظرية الثانية المتمثلة في نظرية العيش الكريم وهي مناهضة للنظرية الأولى وتعاين منظور الراتب من خلال أنه يمثل رهانا محوريا وأداة فعالة وأسلوبا لتمكين الموظف من العيش اللائق والكريم، ليس له فحسب بل يتعدى ذلك إلى أسرته. (بطارسة، 2017، ص 175-176)، ولنا أن نتساءل أي من النظريتين تعتبر الأمثل، فربما تجدر الإشارة هنا إلى محورية الجانب الوسيط بين نظرية الكفاف ونظرية العيش الكريم، كأن يكون راتب الموظف كفيل بالعيش الكريم له ولن يعولهم دون استعمال الوظيفة لبلوغ مقتضيات خاصة تؤثر على الرسالة النبيلة للموظف والمتمثلة في خدمة الصالح العام.

على غرار ما سبق، فهناك من يرى أن الراتب لديه خلفيتان تتمثل الأولى باعتبارها نظاما لحماية الموظف وتمكينه من متطلبات العيش المختلفة والخلفية الثانية تتمثل في إلزامية الإدارة بتفعيله، وهاته المقاربة تتأتى من خلال المقاربة الفرنسية للراتب (مالح، 2016، ص 49) إلى جانب المقاربة الاقتصادية للراتب فليدورها منظورا آخر تقنيا؛ يتمثل هذا المنظور في إجراءات مالية مدققة تشرف عليها وزارة المالية وهيئاتها المحلية المختلفة كالمراقب المالي من خلال اعتماد كتلة الرواتب الخاصة بالموظفين خلال كل سنة (فيساح، 2017، ص 76).

ومن بين التشريعات القانونية في هذا السياق فنخص بالذكر المشرع الجزائري حيث أشار إلى تعريف الراتب من خلال نص المادة 121 من الأمر 03/06 على أن: " ... يمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف " (أمر 03-06، 2006، ص 11). إلى جانب نص المادة 04 من المرسوم 304/07 حيث أقر المشرع الجزائري " للموظف، بعد أداء الخدمة، الحق في راتب ... " (مرسوم 304/07، 2007، ص 11). وهنا يمكننا القول أن المشرع الجزائري قد قرّن الحصول على الراتب من خلال التزامات محدّدة؛ فمن خلال نص المادة 121 السابقة فيتمثل الالتزام الأول بخصوص الحصول على الراتب نظير ما يقوم به الموظف من واجبات سواء الواجبات العامة المُدرّجة - كما هو معروف - ضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، أو الواجبات الخاصة كما تُنصّ عليها القوانين الأساسية لكل قطاع، وبالنسبة للمادة 04 الأنفة الذكر فيتمثل الالتزام الثاني في أن يتحصّل على الراتب بعد أداء الخدمة، لكن من جهة أخرى الملاحظ هنا وكما هو معروف أن جلّ الإدارات العمومية في الجزائر تقوم بدفع الرواتب بداية كل شهر، ويأتي الخصم من الراتب إن وُجدَ من خلال الخصم من الشهر المقبل وربما يرجع ذلك إلى ترتيبات مالية محدّدة.

- **المطلب الثاني: منهجية حسابه: الأطر القانونية ونماذج تطبيقية (الخطوات الستة الحسابية بناء على الأطر القانونية).**
وفي هذا الصدد هناك من الباحثين من يرى أن المرتب الصافي الذي يتقاضاه الموظف كل شهر يكون ناتجا تبعا لعملية حسابية يُجمع من خلالها الراتب الأساسي مع المنح والتعويضات المقدمة، ويؤخذ منه بعد ذلك الاقتطاعات المختلفة الخاصة بالموظف مثل حقوق المعاش والحماية الاجتماعية ... إلخ (بطارسة، 2017، ص 175)، فضلا عن ذلك فلربما للوهلة الأولى هنا يتبادر إلى أذهاننا إشكالية حساب الراتب التي تتمحور حول إمكانية وجود منهجية واضحة مطبقة في جلّ النظم الإدارية، وإمكانية أن لكل نظام إداري خصوصية حول هذا الشأن.

فيرى المشرع الجزائري من خلال المادة 04 من المرسوم 304/07 على أن: " للموظف، بعد أداء الخدمة، الحق في راتب يشتمل ما يأتي : الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات " (مرسوم 304-07، 2007، ص11)، وأشارت المادة 119 من الأمر 03/06 أيضا على غرار ما حُدد في المادة 04 الأنفة الذكر ما يسمى بالمنح العائلية التي تضاف ضمن الحساب (أمر 03/06، 2006، ص11).

يمكننا القول – بناء على ما سبق - أن المشرع الجزائري قد ركّز على تعريف الراتب من خلال تركيبته أي الراتب الرئيسي والعلاوات، وهذا ما يقودنا إلى الغوص في آليات حساب الراتب، فلقد حدّد المشرع الجزائري الطرائق التي يمكن من خلالها حساب الراتب حيث يتأتّى ذلك من خلال مراحل متوالية تقتضي عمليات حسابية كما سنوضح لاحقا، لكن هاته المهمة وكما هو معروف فقد أوكلت لصالح البرمجيات الحاسوبية على مستوى الإدارات العمومية في الجزائر، ولا يمكن للمحاسب أو المعون الإداري المكلف القيام بها يدويا، فهذا لا يمنع أن نركّز على تفكيك منهجية وأساليب حساب الراتب، وهذا ما حدّده أمر 03-06 وكذا مرسوم 304-07 كما سنلاحظ في الخطوات التالية:

-الخطوة الأولى: حساب الراتب الأساسي:

حيث يمثل الراتب الأساسي أو بالأحرى الراتب القاعدي كما يسميه البعض (salaire de base) راتبا أوليا، ولكن – كما هو شائع - نتائجه عميقة في الحسابات اللاحقة، وينتج الراتب الأساسي كما حُدد في المادتين 05 و08 من المرسوم 304/07 من ضرب العدد الأدنى للنقاط الاستدلالية للصنف المعني في قيمة النقطة الاستدلالية المتمثلة في 45 دج (مرسوم 304/07، 2007، ص11). وكمثال على ذلك نفترض أن هناك موظفا مصنفا في الصنف 16 الدرجة 10، الرقم الإستدلالي الأدنى للصنف = 838 نقطة استدلالية إلى جانب الرقم الإستدلالي للدرجة 10 للصنف 16 = 419 نقطة استدلالية (مرسوم 54/23، 2023، ص05). وعليه يمكن حساب الراتب بناء على العملية الحسابية الموضحة أعلاه من خلال :

$$\text{الراتب الأساسي} = \text{الرقم الإستدلالي الأدنى للصنف } 16 \times 45 \text{ دج (قيمة النقطة الاستدلالية)} = 838 \times 45 \text{ دج} = 37710 \text{ دج ، أي} \\ \text{الراتب الأساسي للموظف السابق} = 37710 \text{ دج}$$

-الخطوة الثانية: حساب الراتب الرئيسي:

يعتبر الراتب الرئيسي قيمة مالية إضافية تنتج من خلال قيمة الرقم الإستدلالي للدرجة المعنية التي تحصّل عليها الموظف مضافة إلى الراتب الأساسي، أو بطريقة ثانية كما حدّدته المادة 05 من المرسوم الرئاسي 304/07 الراتب الرئيسي = (الرقم الإستدلالي للصنف + الرقم الإستدلالي للدرجة المعنية) $\times 45$ دج . (مرسوم 304/07، 2007، ص11). وكمثال عن ذلك - الوارد أعلاه - للموظف المصنف في الصنف السادس عشر 16 الدرجة العاشرة 10، حيث يصبح الراتب الرئيسي :

$$\text{الراتب الرئيسي} = 37710 \text{ دج} + (419 \times 45 \text{ دج}) = 56565 \text{ دج . أو } (838 + 419) \times 45 \text{ دج} = 56565 \text{ دج.}$$

-الخطوة الثالثة: حساب الراتب الخام :

لقد أشار المشرع الجزائري فقط ضمينا لما يسمّى بالراتب الخام حيث اكتفى بتسميته الراتب دون الراتب الخام، والذي نجده في الكثير من كشوف الرواتب التي تقدّم للموظفين؛ فلقد نصّت المادة 119 من الأمر 03/06 على أن " يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات " (أمر 03/06، 2006، ص11)، كما أن التعويضات التي تضاف إلى الراتب الرئيسي تختلف من قطاع لآخر، ونذكر على سبيل المثال لا الحصر التعويض التكميلي أو الإضافي، تعويض الخدمة العمومية ذات الطابع المحلي أو المحلية، أو التعويض الخاص الإجمالي، إلى جانب تعويضات التبعة الخاصة (تعليمية 07، 2007، ص22)، وهنا يمكن أن نستشف – ممّا سبق - أن مفهوم الراتب الخام هو راتبا أوليا مؤهلا للاقتطاعات اللاحقة، والراتب

تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر:
دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجايات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة

الخام يمثل مجموع المنح والعلاوات والتعويضات التي تضاف إلى الراتب الرئيسي، وللعلم وكما هو معروف أن هاته العلاوات والمنح تختلف من قطاع لآخر ومن شخص لآخر حسب الطبيعة الاجتماعية، ويختلف بعضها منها من منطقة لأخرى نسبيا، وتحسب في الكثير منها أي المنح، وكما معروف من كواشف المرتبات الخاصة بالموظفين العموميين، من خلال قيم نسبية من الراتب الرئيسي. إذن نخلص إلى القول -مما سبق- وبناء على نصوص المواد السابقة أن:

الراتب الأولي أو الخام = الراتب الرئيسي + (المنح ، علاوات، تعويضات) ، وكمثال عن ذلك نرجع إلى المثال السابق فيصبح لدينا:

الراتب الأولي أو الخام = الراتب الرئيسي (56565 دج) + (المنح ، علاوات، تعويضات) نفترض أنها 30000 دج = 86565 دج

-الخطوة الرابعة : حساب الراتب الأول : القيام بالاقتطاع الأول الخاص بالحماية الإجتماعية.

بعد الوصول إلى هاته الخطوة فقد حدّد المشرع الجزائري منهاجا واضحا قصد تأمين الموظف اجتماعيا؛ ويتوزّع هذا التأمين كما حدّدته المادة 02 من المرسوم التنفيذي 339/06 على مجموعة من الاقتطاعات موزّعة على مجالات محدّدة؛ فيتمثل الاقتطاع الأول في التأمين الاجتماعي بنسبة 1.5% إلى جانب التأمين على التقاعد بنسبة 6.75% على غرار تأميننا آخر يتعلق بالبطالة بنسبة 0.50% ، وأيضا اقتطاع خاص بالتقاعد المسبق يبلغ 0.25% ، وبصورة أخرى يبلغ إجمالي الاقتطاع الخاص بالحماية الاجتماعية للموظف نسبة 9% من الراتب الخام (مرسوم 339/06، 2006، ص19)؛ وكمثال توضيحي لما سبق ولنفترض الموظف المشار إليه أعلاه حيث يبلغ راتبه الأساسي = 56565 دج، ولنفترض أن مجموع علاواته 30000 دج، كما أشرنا سابقا، حيث يصبح الراتب الخام = الراتب الأساسي + مجموع العلاوات والمنح، أي الراتب الخام = 56565 دج + 30000 دج = 86565 دج ، وبناء على ما سبق فالأقتطاع الأول = الراتب الخام - 9% من الراتب الخام. فالنتيجة تحدّد في التالي:

الراتب بعد الاقتطاع الأول = الراتب الخام (86565 دج) - 9% (7790,85 دج) من الراتب الخام = 78774,15 دج

-الخطوة الخامسة : حساب الراتب الثاني: القيام بالاقتطاع الثاني الخاص بالضريبة على الدخل الإجمالي .

في إطار المعاملات المالية الخاصة بمداويل الموظفين فتخضع كلّ المداويل إلى ضريبة الدخل الإجمالي بما فيها المرتبات والأجور - ماعدا المرتبات المنخفضة- وكذا العلاوات والمنح كالمردودية وحتى بعض مداويل بعض الفئات الأخرى من غير الموظفين الدائمين كالمؤقتين بل وحتى الموظفين الأجانب العاملين في هيئات أجنبية على التراب الجزائري (بن ساحة، بن الأخضر، 2020، ص 15-16)، فلقد خصّ التعديل الأخير لقانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة المرتبات التي تقل عن 30000 دج بعدم خضوعها للضريبة على الدخل الإجمالي، على غرار إجراء تخفيض إضافي على المرتبات التي تكون بين 30000 دج و 35000 دج، كم منح المشرع الجزائري لبعض الفئات من الموظفين كذوي الاحتياجات الخاصة وأيضا المتقاعدون تخفيضا آخر يخص المرتبات التي تتراوح بين 30000 دج و 40000 دج (قانون 07/20، 2020، ص 05)، وعلى غرار هذا هناك جدول نسبي يحدّد نسبة الضريبة على الدخل بدءا من المرتب الذي يفوق 30000 دج (المديرية العامة للضرائب، 2022)، كما تجدر الإشارة إلى أن المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة قد حدّدت مجموعة من المنح والتعويضات التي لا تخضع للضريبة ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر منحة الأجر الوحيد والمنح ذات الصيغة العائلية (المديرية العامة للضرائب، 2021، ص 16)، إذن، بعد الوصول إلى هاته الخطوة فيمكن أن نخلص إلى القول -مما سبق- أن الراتب بعد الاقتطاع الثاني (الضريبة على الدخل الإجمالي) = الراتب بعد الاقتطاع الأول (

اقتطاع الحماية الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي)- الضريبة على الدخل الإجمالي من خلال الرجوع إلى الجدول المشار إليه أعلاه الخاص بالضريبة على الدخل الإجمالي. وبالرجوع إلى المثال المقدم سلفا يمكن توضيح ذلك في ما يلي :

الراتب بعد اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = 78774,15 دج - 13567.90 (الضريبة على الدخل الإجمالي) = 65206.25 دج
-الخطوة السادسة : حساب الراتب الصافي

وكما أشرنا سابقا فلق حدّد المشرع الجزائري ضمن نص المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2021. بعض من المنح التي لا تطبق عليها الضريبة مثل منحة الأجر الوحيد وبعض المنح العائلية والاجتماعية (المديرية العامة للضرائب، 2021، ص16)، إذن، فبعد الوصول إلى الخطوة الخامسة المتمثلة في احتساب الراتب بعد اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي نأتي إلى المرحلة الأخيرة المتمثلة في الراتب الصافي؛ فتبعا للكشوف المقدمة إلى الكثير من الموظفين، التي توضّحها بعض المواقع الإلكترونية؛ فنأخذ موظفي التربية على سبيل المثال لا الحصر، حيث نجد أن الراتب الصافي ما هو إلا الراتب بعد اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي مضاف إليه بعض المنح المعفية من الضرائب الأنفة الذكر؛ كمنحة الأجر الوحيد والمنح العائلية، وفي بعض الأحيان فقط إذا كان الموظف مشترك في التعاضدية يخصم من المبلغ السابق اشتراك التعاضدية (<http://manebir.c1.biz>). وبالرجوع إلى المثال المقدم سابقا يصبح لدينا على سبيل المثال: الراتب الصافي = الراتب بعد اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي + المنح الخارجة عن نطاق الضريبة على الدخل.

الراتب الصافي = الراتب بعد اقتطاع الضريبة على الدخل (65206.25 دج) + المنح الخارجة عن نطاق الضريبة على الدخل كمثال (2000 دج) = 67206.25 دج.

وباختصار فلقد تطرقنا فيما سبق إلى مفهوم الراتب من خلال أهم النظريات والمقاربات التي تؤسّس لهذا المفهوم، وسعينا منا لتوضيح أهم المراحل التفكيكية لحساب الراتب قُمنّا في المطلب الثاني بتحديد أهم الأطر القانونية المحددة لهذا الموضوع، مع التركيز على النصوص الجديدة، وتحديد أهم المنهاجيات الحسابية لهذا الموضوع، وإدراج أمثلة توضيحية تفسّر ذلك، وصفوة القول هنا أن موضوع الراتب يمثّل مركزا مسافات متناسبة بين علوم عدّة كعلم القانون وعلم الإدارة وعلم الاقتصاد وعلم المالية والإحصاء... إلخ.

فضلا عن ذلك، ومن خلال إشرافنا على تدريس مقياس الوظيفة العامة لسنوات عديدة ضمن النظامين (الكلاسيكي ونظام أ.م.د) فتجدر الإشارة هنا إلى أن بعض مواضيع الوظيفة العامة كانت في البداية تتّسم بالتعقيد خاصة مع صدور حزمة التعديلات القانونية بعد صدور الأمر 03/06، ونخصّ بالذكر منها موضوع الراتب؛ الذي يُعتبر محورا أساسيا ضمن الدروس، لكن الملاحظ في الفترة الأخيرة أن موضوع الرواتب وآليات حسابها قد ذاع صيتها كثيرا خاصة في الثلاث سنوات الأخيرة، فقد ظهرت العديد من التطبيقات الحسابية والدورات التدريبية التي تقوم أساسا على نماذج حسابية على شبكة الانترنت، يمكن القول أنها بسّطت نوعا ما من الصعوبات الإدراكية الحسابية لهذا الموضوع (<https://bit.ly/3UbYuLL>)

-المطلب الثالث: تشعّبات الراتب ضمن المناصب العليا (معاينة التحصيل المالي الإضافي)

لقد تطرقنا فيما سبق لكلّ ما يتعلق بالموظف وفئة الموظفين، وأحطنا أيضا بكلّ ما يتعلق بحسابات الراتب، فهاته العملية يمكن القول عنها أنها معقّدة تُستهلّ بالراتب الأساسي لتصل في الأخير للراتب الصافي، وتجدر الإشارة هنا إلى مسألة مهمّة مفادها

تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر:
دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجايات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة

أنه ليس بالضرورة أن كلّ الموظفين من نفس الصنف ونفس الدرجة داخل الهيئات العمومية يتقاضون راتبا متساويا، بل أحيانا يستحقّ بعض الموظفين تحصيلات مالية إضافية وهؤلاء الموظفين هم ممّن يشغلون المناصب العليا .

-الفرع الأول:التحصيل المالي الإضافي الناتج عن تولي المناصب العليا الوظيفية والهيكلية:

لعلّ المشرع الجزائري قد خصّ بعض من الموظفين من ذوي المناصب العليا بقواعد خاصة فلقد حدّد المشرع الجزائري في نص المادة 10 من الأمر 03/06 على أن المناصب العليا: " المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفّل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية " (أمر 03/06، 2006، ص04)، كما تجدر الإشارة هنا إلى أن هاته المناصب العليا تنضوي تحت طابعا سَلَميا، وهو الآخر ينبني تبعا لمعايير مثل المستوى الأكاديمي السلطات والصلاحيات الممنوحة والالتزامات المفروضة (مرسوم 307/07، 2007، ص16)، ومن خلال ما سبق نخلّص إلى القول أن الكثير من الوظائف والهيكل الإدارية تستدعي إدراج مناصب نوعية بغية استكمال وتدعيم المسارات الوظيفية للإدارات العمومية في الجزائر، وتأخذ هاته المناصب-كما أشرنا آنفا - طابعا هيكليا تدرجيا سَلَميا في الإدارات والمرافق العمومية، أوطابعا وظيفيا تقتضيه الضرورة المصلحية وفي التالي جدولا يوضح بعض نماذج المناصب العليا سواء الهيكلية أو الوظيفية في بعض الإدارات والمرافق العمومية الجزائرية.

جدول رقم (01): يوضح الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا الوظيفية والهيكلية ضمن بعض الإدارات والمرافق العمومية

ونماذج عنها

المستويات	الرقم أو الزيادة الاستدلالية (2007)	الرقم أو الزيادة الاستدلالية (2023)	الرقم أو الزيادة الاستدلالية (2024)	أمثلة ونماذج	طبيعة المنصب وظيفي / هيكلي
01	25	80	115	مساعد مدير المدرسة الابتدائية	- منصب هيكلي
02	35	90	125	أستاذ منسق للتعليم الثانوي	- منصب وظيفي
03	45	100	135	رئيس فرقة النظافة والنقاوة العمومية	- منصب وظيفي
04	55	110	145	مكلف بالاستقبال والتوجيه في الإدارة الإقليمية	منصب وظيفي
05	75	130	165	مدير مدرسة ابتدائية	- منصب هيكلي
06	105	160	195	- مدير متوسطة- -مسؤول رقمنة الحالة المدنية - مساعد المندوب البلدي	- منصب هيكلي - منصب وظيفي - منصب وظيفي
07	145	200	235	مفتش التعليم المتوسط	منصب وظيفي
08	195	250	285	- مدير ثانوية مكلف بالدراسات في الإدارة الإقليمية	منصب هيكلي منصب وظيفي
09	255	310	345	مفتش التربية الوطنية	منصب وظيفي
10	325	380	415	مسؤول فريق الاختصاص	- منصب وظيفي (بيداغوجي)
11	405	460	495	مسؤول فريق شعبة التكوين	منصب

وظيفي (بيداغوجي)					
منصب وظيفي (بيداغوجي)	مسؤول فريق ميدان التكوين	585	550	495	12
منصب هيكل	رئيس مصلحة (سلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية)	685	650	595	13
		795	760	705	14

المصدر: من إعداد الباحث بناء على ما ورد في (مرسوم 304-07، 2007، ص 16) - (مرسوم 334-11، 2011، ص 54-55) - (مرسوم 09-

394، 2009، ص 21) - (مرسوم 315-08، 2008، ص 28) - (مرسوم 130-08، 2008، ص 29)

ومن خلال الجدول السابق الذي قدمناه بناء على استنباط واستقراء العديد من النصوص الواردة أعلاه، فتجدر الإشارة هنا وبعد المعاينة إلى أن المشرع الجزائري قد نصّ على أشكال بعض المناصب العليا سواء كانت وظيفية أو هيكلية في بعض القوانين الأساسية، في حين لم ينصّ في الكثير منها على طبيعتها واكتفى فقط بالمناصب العليا، وفي الجدول السابق حاولنا استنتاج ذلك، كما أن هاته المناصب سواء الوظيفية أو الهيكلية الموزعة تدريجيا حسب المستوى والصلاحيات وكذا عدد النقاط الاستدلالية تؤثر على التحصيل المالي لراتب الموظف.

أما عن منهجية حساب الراتب بعد تقلّد المنصب العالي فقد نصت المادة 02 من المرسوم الرئاسي 307/07 على " يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته " (مرسوم 307/07، 2007، ص 15). والمتخصّص لمضمون هاته المادة يستشف أن مقابل الزيادة الاستدلالية سيكون ضمن الراتب الخام الخاضع لضريبي الحماية الاجتماعية والضريبة على الدخل الإجمالي؛ باعتبار أن النقاط الاستدلالية الخاصة بالمنصب العالي وجب أن تخضع للضريبة عملا بنص المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة والمحدّدة في الخطوة الخامسة من احتساب الراتب المشار إليها أعلاه. إذن، وكمثال تطبيقي فنفترض أن الموظف السابق الذي قدمناه كنموذج فيما سبق (موظف مصنفا في الصنف 16 الدرجة 10)؛ ولنفترض أيضا أنه تم تعيينه كمدير ثانوية وبالرجوع إلى الجدول السابق فالرقم الاستدلالي للقسم المخصّص لمدير الثانوية يقدر بـ 250 نقطة استدلالية بخصوص سنة 2023، وبالرجوع إلى المراحل الستة الآتية الذكر فيصبح:

الراتب الخام = الراتب الأساسي + مجموع المنح والتعويضات + عدد النقاط الاستدلالية للمنصب العالي 45x دج = 56565 دج + 30000 دج + (45x250 دج) = 97815 دج

ثم نمر إلى حساب الراتب الأول بعد الاقتطاع الأول (الضمان الاجتماعي) = الراتب الخام - 9% من الراتب الخام = 97815 دج -

8803.35 دج = 89011.65 دج

ثم نمر إلى حساب الراتب الثاني بعد الاقتطاع الثاني (الضريبة على الدخل الإجمالي) = الراتب الأول - الضريبة على الدخل

الإجمالي = 89011.65 دج - 16603.00 دج = 72408.65 دج

ثم نمر إلى حساب الراتب الصافي للمنصب العالي = الراتب الثاني (بعد اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي) + المنح الخارجة

عن نطاق الضريبة على الدخل كمثال (2000 دج) = 72408.65 دج + 2000 دج = 74408.65 دج

وهذا المثال مقدّم على سبيل المثال لا الحصر لتوضيح المنهجية الأساسية لحساب الراتب لموظف يشغل منصب عالي متمثّل في مدير ثانوية، حيث أن المنصب العالي الخاص به مرتّب في القسم 08.

تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر:
دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومتطلبات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة

-الفرع الثاني : أثر تصنيف الإدارات العمومية على التحصيل المالي الإضافي الناتج عن تولي المناصب العليا:

لقد قدّم المشرع الجزائري تصنيفا دقيقا للمؤسسات العمومية والإدارات العمومية في نص المادة 08 والمادة 12 من المرسوم الرئاسي 307/07، من خلال أشكال محدّدة تتمثل في مؤسسات صنف (أ)- صنف (ب)- صنف (ج)، حيث يرجع هذا التصنيف إلى مقاييس أنشطة ومهام المرفق أو الإدارة أو المؤسسة إلى جانب الاختصاص الجغرافي أو الإقليمي الخاص بها ، كما يحتوي كل صنف على مستويات هيراركية، وكل مستوى يوزّع إلى أقسام تبعا لطبيعة المنصب العالي (مرسوم 307/07، 2007، ص ص 16-17)، كما سنوضحه في الجدول التالي :

جدول رقم 02: بوضّح أمثلة عن الرقم الاستدلالي للمناصب العليا ضمن بعض الإدارات والمؤسسات العمومية

التدرج الهربركي (السّلمّي)	القسم/ عدد الزيادة الاستدلالية سنة 2024	مؤسسات صنف أ	القسم/ عدد الزيادة الاستدلالية سنة 2024	مؤسسات صنف ب	القسم/ عدد الزيادة الاستدلالية سنة 2024	مؤسسات صنف ج
م (المسؤول الأول في المؤسسة)	(1290)-1		(687)-1	مدير معهد	(444)-1	
	(1098)-2	عميد كلية	(592)-2	مدير مؤسسة عمومية استشفائية صنف ب	(387)-2	
	(937)-3		(512)-3	مدير مركز التكوين المهني	(340)-3	
	(801)-4					
م (مساعد المسؤول الأول - أمين عام ...)	(810)-1	نائب مدير جامعة	(448)-1	مدير مساعد (معهد)	(302)-1	
	(695)-2	نائب عميد كلية - رئيس قسم- أمين عام كلية	(391)-2		(268)-2	
	(598)-3		(343)-3		(240)-3	
	(517)-4					
م-1 (مناصب عليا أقل من م)	(522)-1	مدير المكتبة المركزية	(305)-1	مدير فرعي لمصالح الصحة مؤسسة استشفائية صنف أ	(217)-1	
	(453)-2	نائب رئيس قسم مسؤول المكتبة	(271)-2	مدير فرعي لمصالح الصحة مؤسسة استشفائية صنف ب	(197)-2	
	(395)-3		(242)-3	رئيس مصلحة التمهين	(180)-3	
	(346)-4					
م-2 (مناصب عليا أقل من م-1)	(349)-1	رئيس مصلحة بمديرية الجامعة	(219)-1	رئيس مكتب مؤسسة استشفائية صنف أ	(166)-1	
	(308)-2	رئيس مخبر	(198)-2		(154)-2	
	(273)-3		(181)-3	رئيس مكتب مؤسسة استشفائية صنف ج	(144)-3	
	(244)-4					
م-3 (مناصب عليا أقل من م-2)	(246)-1		x	x	x	x
	(221)-2	رئيس مصلحة بالقسم	x	x	x	x
	(200)-3		x	x	x	x
	(182)-4		x	x	x	x

المصدر : من إعداد الباحث بناء على استنباط واستقراء (مرسوم 54-23، 2023 ص 08) (قرار وزاري، 2012، ص ص 34-36)، (قرار وزاري، 2004، ص ص 27-32)، (قرار وزاري، 2016، ص ص 21-23)،

من خلال هذا الجدول المقدم بناء على استنباط واستقراء ودمج عدة أمثلة مستصاغة من النصوص المشار إليها أعلاه، حاولنا توضيح عنصر آخر من هاته الدراسة يتمثل في الزيادات في الرقم الاستدلالي لبعض المناصب العليا الخاصة ببعض المؤسسات والمرافق العمومية؛ حيث تم إدراج بعض الأمثلة في الجدول السابق (مدير معهد، مدير مساعد، نائب مدير... إلخ)، وتوضيح عدد النقاط الاستدلالية الخاصة بذلك المنصب العالي، فبعض المناصب العليا وإن تشابهت فهي تختلف من إدارة إلى أخرى من ناحية عدد النقاط الاستدلالية ومن هيئة إلى أخرى كما هو موضح في الجدول السابق، وهذا الاختلاف ناتج عن تصنيف المؤسسة (أ-ب-ج) كما أشرنا آنفا، إذن فصفاة القول أن تصنيف المؤسسة تبعا للمعايير المشار إليها أعلاه يؤثر على الرقم الاستدلالي للمنصب العالي، ويؤثر هو الآخر بالضرورة على راتب الموظف بصفة تصاعدية وبصفة تنازلية ضمن منصبه العالي، وكما وضّحنا في الأمثلة السابقة، يحتسب الراتب الصافي لصاحب المنصب العالي ضمن تصنيفات المؤسسات العمومية المعنية وفقا للنصوص القانونية المدرجة سابقا ضمن الخطوات الستة لحساب الراتب بنفس الطريقة المقدمة سابقا أي تحتسب النقاط الاستدلالية للمنصب وتضاف إلى الراتب الخام ثم تُخصم منها الاقتطاعات وتضاف إليها المنح غير الخاضعة للضريبة لنتحصّل في الأخير على الراتب الصافي.

- خاتمة :

لقد تطرّقنا في خضم هاته الدراسة لموضوع على غاية من الأهمية يتمثل أساسا في تركيبة الراتب، ومناهجيات حسابه عند الموظف العام العادي، وكذا الموظف ذو المنصب العالي، حيث عرّجنا في البداية على التعريف بالموظف وبفئة الموظفين، وقمنا بتحديد مفارقات هاته الأخيرة على الفئات الشغيلة الأخرى، ثم حاولنا تحديد بعض المقاربات الخاصة بمفهوم الراتب سواء في الجانب النظري أو التدقيق القانوني، إلى جانب الوقوف على طرائق ومنهجيّات حساب الراتب، وكذا الآليات المعتمدة في ذلك، على غرار ذلك قمنا بمعاينته ضمن المناصب العليا في الإدارات العمومية الجزائرية، وما يمكن استنتاجه ما يلي :

- يعتبر موضوع حساب الرواتب من بين المواضيع ذات الأهمية القصوى لارتباطها بالجانب السوسيوومني للموظف، كما تختلف التشريعات بين البلدان في هذا السياق ولكل نظام وظيفة عامة خصوصية محدّدة.
- لاحظنا ندرة المادة العلمية المتخصّصة في هذا الجانب خاصة منها الجانب الحسابي أو بالأحرى عزوف الكثير من الباحثين للغوص في غمار مثل هاته البحوث العلمية.
- فئة الموظفين تعتبر الشريحة الأكبر في الجزائر، حيث أنها تنضوي تحت طائلة أمر 03/06، مع اختلافها فقط في القوانين الأساسية لكل قطاع.
- يتقاضى الموظف زيادة عن الراتب مجموع من المداخل كالمردودية وتعويض ساعات العمل وبعض التحصيلات المالية الأخرى كالخدمات الإجتماعية... إلخ. كما أن البعض إن لم نقل عددا لا بأس به من الموظفين لا يُلمّون من طريقة احتساب الراتب سوى قيمة الراتب الصافي، وهذا ينعكس سلبا على الثقافة التنظيمية للموظف .
- عملا بالثقافة التنظيمية للموظف فعلى الموظف أن يعي ويستوعب جيّدا كل ما يتعلق بمراحل حساب الراتب، وهي مراحل نوعا ما معقّدة وتقتضي توفّر خلفية قانونية من الموظف.
- المناصب العليا بنوعها الهيكلية والوظيفية تزيد بالدرجة الأولى من التحصيل المالي، كما أنها تختلف من ناحية السلطات والمسؤوليات .

تركيبه الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر: دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجايات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة

- ترتيب المؤسسات أو الإدارة العمومية هو الآخر يؤثر إيجابا وسلبا على راتب الموظف، وهذا يؤدي بنا إلى طرح آفاقا جديدة لهاته الدراسة تتمحور حول وضعية الموظف الكفو في المؤسسة الأقل ترتيبا مقارنة بالموظف الأقل كفاءة في المؤسسة الأعلى ترتيبا.

-قائمة المراجع :

-أولا : الكتب:

- بطارسة، سليمان سليم، (2017)، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة ، ط01، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- بوضياف ، عمار، (2015)، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط01، الجزائر: جسر للنشر والتوزيع.
- جمال الدين ابن منظور الأنصاري، (1993)، لسان العرب، بيروت: دار صادر ، متوفر على الرابط : https://ia600209.us.archive.org/28/items/waq10576/01_10576.pdf
- سعيفان، أحمد سليم، (2017)، قانون الوظيفة العامة – دراسة مقارنة- ط01، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- عاطف جابر، طه عبد الرحيم، (2009)، قاموس طه العصري في العلوم الإدارية والمالية والإقتصادية، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- ثانيا : النصوص القانونية والتنظيمية:
- أمر 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليوسنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو2006.
- قانون 11/90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد17 الموافق ل25 أبريل 1990.
- قانون 07/20 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 الموافق ل04 يونيو سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، الجريدة الرسمية، العدد 33، بتاريخ 04 يونيو2020.
- مرسوم رئاسي 304/07 مؤرخ في 17 رمضان عام1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- مرسوم رئاسي 307/07 مؤرخ في 17 رمضان عام1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات منح الزيادات الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد61 بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- مرسوم رئاسي 308/07 مؤرخ في 17 رمضان عام1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد61 بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- مرسوم رئاسي رقم54/23 مؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق ل16 جانفي سنة 2023، يعدل المرسوم الرئاسي 304/07 مؤرخ في 17 رمضان عام1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد03 بتاريخ 17 جانفي 2023.
- مرسوم تنفيذي رقم339/06، المؤرخ في 02 رمضان عام 1427 الموافق 25 سبتمبر سنة 2006 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 06 يوليوسنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية، العدد60، بتاريخ 27 سبتمبر 2006.
- مرسوم تنفيذي 130-08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل03 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالاستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، العدد23، بتاريخ 04 مايوسنة 2008.
- مرسوم تنفيذي 315-08 مؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق ل11 أكتوبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ، الجريدة الرسمية، العدد59، بتاريخ 12 أكتوبر 2008.
- مرسوم تنفيذي 394-09 مؤرخ في 07 ذي الحجة 1430 الموافق ل 24 نوفمبر 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلوك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد70، بتاريخ 29 نوفمبر 2009.
- مرسوم تنفيذي رقم200/11، المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1432 الموافق 24 مايوسنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد30، بتاريخ 01 يونيو2011.
- مرسوم تنفيذي 334-11 مؤرخ في 22 شوال عام 1432 الموافق ل 20 سبتمبر 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية، العدد53، بتاريخ 28 سبتمبر 2011.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 شوال عام 1425 الموافق 11 ديسمبر سنة 2004، يتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية العدد 23 بتاريخ 30 مارس سنة 2005.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 صفر عام 1433 الموافق 15 يناير سنة 2012، يتضمن تصنيف المؤسسات العمومية الاستشفائية وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 20، بتاريخ 04 أبريل سنة 2012.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 09 محرم عام 1438 الموافق 11 أكتوبر 2016، يحدد تصنيف مركز التكوين المهني والتمهين وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له، الجريدة الرسمية العدد 75 بتاريخ 21 ديسمبر 2016.
- رئيس الحكومة، تعليمة رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.
- ثالثا : المقالات العلمية:
 - فيساح، جلول، "حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى"، مجلة آفاق للعلوم، العدد 09 سبتمبر 2017.
 - مالح، صورية، "حق العون العمومي في الراتب وظروف عمل مناسبة"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 03، 2016.
 - يعقوب، بن ساحة، بن الأخضر، محمد، "قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 15، ديسمبر 2020.
- رابعا : الويبليوغرافيا :
 - موقع المديرية العامة للضرائب، قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2021، متوفر على الرابط:
https://www.mfdgi.gov.dz/images/pdf/codes_fiscaux_arabe/CIDTA_LF_2021_ar.pdf
 - موقع لكشف الراتب لموظفي التربية الوطنية، متوفر على الرابط:
<http://manebir.c1.biz>
 - موقع المديرية العامة للضرائب، جدول خاص بالضريبة على الدخل الإجمالي، 2022، متوفر على الرابط:
https://www.mfdgi.gov.dz/images/bareme_irg/TABLE_IRG_2022.pdf
- <https://bit.ly/3UbYuLL>