

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

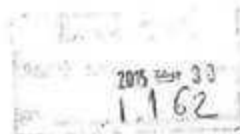
الوزير الأول

المرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الوزاري

29 جوان 2015

رقم: 1162 / 2015

السيدات والسادة أعضاء الحكومة



الموضوع: المنشور الوزاري المشترك الذي يحدد إجراءات تطبيق الاجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية.

يشرفني أن أوافيكم في طيه، بنسخة من المنشور الوزاري المشترك المشار إليه في الموضوع أعلاه.

أرجو منكم إهداء التعليمات اللازمة لمصالحكم المسيرة لضمان توزيع المنشور سالف الذكر على كافة المؤسسات والإدارات التابعة لقطاعكم الوزاري والسهر على الإسراع في تطبيقه.

تقبلوا، سيداتي، سادتي أعضاء الحكومة، فائق الاحترام والتقدير.

عن الوزير الأول
ويتفق عليه من
المرية العامة للتوظيف العمومية
والإصلاح الإداري



ب. بوشما

نسخة إلى السيد الوزير الأول، على سبيل محفوظ للحال.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المالية

الوزير الأول

(الدرية العامة للتوظيفة العمومية والمصالح الثرواري)

منشور وزارى مشترك مؤرخ في 19.08.2015
يحدد إجراءات تطبيق الأجر الوطنى
الأدنى المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية.

المرجع: - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسى العام للتوظيفة العمومية.

- المرسوم الرئاسى رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذى يحدد الشبكة الاستدلالية لرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، العدل والمشم.

- المرسوم الرئاسى رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذى يحدد كطبيقات توظيف الأعيان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبى المطبق عليهم.

- المرسوم الرئاسى رقم 407-11 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011، الذى يحدد الأجر الوطنى الأدنى المضمون.

- المرسوم التنفيذى رقم 59-15 المؤرخ في 8 فبراير 2015، الذى يحدد العناصر المكونة للأجر الوطنى الأدنى المضمون، المتشم.

يهدف هذا المنشور إلى تحديد إجراءات تطبيق الأجر الوطنى الأدنى المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية، كما هو محدد في المرسوم التنفيذى رقم 59-15 المؤرخ في 8 فبراير 2015، المنطوق في المرجع أعلاه.

بهذا الصدد، يجدر التنكير، أن المرسوم سائل التنكير، قد حدد عناصر الأجر الوطنى الأدنى المضمون، المتمثلة في الأجر القاعدى والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتى:

- تعويض تسديد المصاريف التى دفعها العامل،
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان التقاعدية،
- تنظيم العمل و التي تخص العمل التناوبى و الخدمة الدائمة و المساعدات الإضافية،
- الظروف الخاصة بالعزلة،
- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات المصالح الفردى أو الجماعى.

وبناء على هذا، فإن تحديد الراتب الخام الواجب مقارنته مع الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد بـ 18000 دج للشهر، طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011، المذكور في المرجع أعلاه، يجب أن يأخذ بعين الاعتبار مختلف عناصر الراتب باستثناء:

- تعويض الخبرة المهنية أو أي تعويض أو علاوة تدفع بعنوان الأقدمية.
- علاوة المردودية أو أي علاوة من نفس الطبيعة، كعلاوة تحسين الأداء الترويجي وعلاوة تحسين الأداء في التسير... الخ.

- العلاوات المرتبطة بالظروف الخاصة بالعزلة والتمثلة في العلاوات المرتبطة بممارسة المهام في بعض المناطق الجغرافية، كالتعويض النوصي عن المنصب المحدث بموجب المراسيم التنفيذية رقم 95-28 المؤرخ في 12 جانفي 1995، رقم 95-300 المؤرخ في 4 أكتوبر 1995 و رقم 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر 1995، المعدلة والمتعمة، وكذلك تعويض المنطقة وفقاً لأحكام المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكتيفيات حساب تعويض المنطقة... الخ.

يجدر التوضيح، أن مبلغ الطارق في الدخل والمبلغ الذي يعادل الترقية في درجتين، والزيادة في تعويض الخبرة المهنية، وكذلك المنحة الجزافية التعويضية، تشكل أيضاً، عناصر يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون.

يجدر الإشارة من جهة أخرى، إلى أن هذه الأحكام تطبق على الموظفين وكذلك على الأعيان المتعاقدين الذين تم توظيفهم بعقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

توضيح كئيفيات تطبيق هذا المنشور بالأمانة الثانية:

1- مثال لعون متعاقد مؤتلف بصفة عامل مهني من المستوى الأول، بالتوقيت الكامل (الصفحة 1 النقطة الاستدلالية 200)، يحوز ثلاث (03) سنوات خبرة مهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ومتحصل على نقطة 20/20 في علاوة المردودية،

أ) يحسب الراتب الإجمالي الخام للعون كما يلي:	
الراتب الأساسي (200×45 دج)	9000,00 دج
تعويض الخبرة المهنية ($9000 \times 3 \times 1,40\%$)	378,00 دج
الراتب الرئيسي	9378,00 دج
التعويض الجزائي عن الخدمة ($9378 \times 25\%$)	2344,50 دج
تعويض دعم نشاطات الإدارة ($9378 \times 10\%$)	937,80 دج
علاوة المردودية ($9378 \times 30\%$)	2813,40 دج
المنحة الجزافية التعويضية	7700,00 دج
الراتب الإجمالي الخام	23173,70 دج

(ب) الراتب الخام الواجب مقارنته مع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب التعريف الجديد:

الراتب الإجمالي الخام	23173,7	دج
عناصر الراتب المستثناة:		
- تعويض الخبرة المهنية	378,00	دج
- علاوة المرودية	2813,40	دج
الراتب الخام الواجب مقارنته مع الأجر الوطني الأدنى المضمون	19982,30	دج

مما سبق، يظهر أن الراتب الخام المتحصل عليه (19982,30 دج)، يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون (18000,00 دج).

2- مثال لعون متعاقد موظف بصفة عامل مهني من المستوى الأول بالتوقيت الجزئي (الصفحة 1 النقطة الاستدلالية 200)، يحوز ثلاث (03) سنوات خبرة مهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ومتحصل على نقطة 20/20 في علاوة المرودية:

(أ) يحسب الراتب الماصي الإجمالي الخام للعون كما يلي:

الأجر الوطني الأدنى المضمون الماصي	18000	دج
	173,33	
الراتب الأساسي الماصي	9000	دج
	173,33	
تعويض الخبرة المهنية	$(51,92 \times 3 \times 14\%)$	دج
الراتب الرئيسي الماصي	54,10	دج
تعويض جزئي عن الخدمة	$(54,10 \times 25\%)$	دج
تعويض دعم نشاطات الإدارة	$(54,10 \times 10\%)$	دج
علاوة المرودية بالساعة	$(54,10 \times 30\%)$	دج
المنحة الجزافية التعويضية	7700	دج
	173,33	
الراتب الماصي الإجمالي الخام	133,68	دج

(ب) الراتب الماصي الخام الواجب مقارنته مع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب التعريف

الجديد:

الراتب الماصي الإجمالي الخام	133,68	دج
العناصر المستثناة:		
- تعويض الخبرة المهنية بالساعة	2,18	دج
- علاوة المرودية	16,23	دج
الراتب الماصي الخام الواجب مقارنته مع الأجر الوطني الأدنى المضمون بالساعة	115,27	دج

مما سبق، يظهر أن الراتب الماصي الخام المتحصل عليه (115,27 دج)، يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون بالساعة (103,84 دج).

3- مثال لعمون متعاقد، موظف بصفة عامل مهني من المستوى الأول بالتوقيت الكامل (الصفحة 1 النقطة الاستدلالية 200)، يستفيد من تعويض المنطقة، يحوز سنتين (02) خبرة مهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ومتحصل على نقطة 20/20 في علاوة المرودية،

(بحسب الراتب الإجمالي الخام لعمون فكما يلي)

الراتب الأساسي (200×45 دج).....	9000,00 دج
تعويض الخبرة المهنية (2 × 9000 × 1,40%).....	252,00 دج
الراتب الرئيسي	9252,00 دج
التعويض الجزائي عن الخدمة (25% × 9252).....	2313,00 دج
تعويض دعم نشاطات الإدارة (10% × 9252).....	925,20 دج
علاوة المرودية (30% × 9252).....	2775,60 دج
تعويض المنطقة (35% × 1745).....	610,75 دج
المنحة الجزائية التعويضية	7700,00 دج
الراتب الإجمالي الخام.....	23576,55 دج

(ب) الراتب الخام الواجب مقارنته مع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب التعريف الجديد،

الراتب الإجمالي الخام	23576,55 دج
عناصر الراتب المستثناة - تعويض الخبرة المهنية.....	252,00 دج
- علاوة المرودية	2775,60 دج
- تعويض المنطقة	610,75 دج
الراتب الخام الواجب مقارنته مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.....	19938,20 دج

كما سبق، يظهر أن الراتب الخام المتحصل عليه (19938,20 دج)، يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون (18000,00 دج).

4- مثال لعون متعاقد، موظف بصفة عامل مهني من المستوى الأول بالتوقيت الجزئي (الصفحة 1 النقطة الاستدلالية 200)، يستفيد من تعويض المنطقة، يحوز سنتين (02) خبرة مهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ومتحصل على نقطة 20/20 في علاوة المردودية:

(أ) بحسب الراتب الساعي الإجمالي الخام لعون تكما يلي:

الأجر الوطني الأدنى المضمون بالساعة 18000	103,84 دج
173,33	
الراتب الأساسي الساعي 9000	51,92 دج
173,33	
تعويض الخبرة المهنية ($51,92 \times 2 \times 1,40\%$)	1,45 دج
الراتب الرئيسي الساعي	53,37 دج
تعويض جزئية عن الخدمة ($53,37 \times 25\%$)	13,34 دج
تعويض دعم لشاغل الإدارة ($53,37 \times 10\%$)	5,33 دج
علاوة المردودية بالساعة ($53,37 \times 30\%$)	16,01 دج
تعويض المنطقة ($1745 \times 35\%$)	3,52 دج
173,33	
المنحة الجزائية التعويضية 7700 دج	44,42 دج
173,33	
الراتب الساعي الإجمالي الخام	135,99 دج

(ب) الراتب الساعي الخام الواجب مقارنته مع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب التعريف

الجديد:

الراتب الساعي الإجمالي الخام	135,99 دج
عناصر الراتب المستثناة: - تعويض الخبرة المهنية بالساعة	1,45 دج
- علاوة المردودية	16,01 دج
- تعويض المنطقة	3,52 دج
الراتب الساعي الخام الواجب مقارنته مع الأجر الوطني الأدنى المضمون بالساعة	115,01 دج

مما سبق، يظهر أن الراتب الساعي الخام المتحصل عليه (115,01 دج)، يشوق الأجر الوطني الأدنى

المضمون بالساعة (103,84 دج).

ينبغي التوضيح في الأخير، أن تطبيق التعريف الجديد للأجر الوطني الأدنى المضمون يسري ابتداء
من 01 جانفي 2015.

للمى جميع الأحكام المخالفة لهذا المنشور.

لرجو منكم التفضل باتخاذ مفاظة الإجراءات اللازمة، لضمان التطبيق السليم لهذا المنشور
وإخطارنا بكل الصعوبات التي قد تعترضكم في هذا الشأن.

وزير المالية

محمد الروحمان بن خليفة



عن الوزير الأول وبتفويض منه

المدير العام للتوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

ب. ب. بوحمسال

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Premier Ministre
Direction Générale de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative

Ministère des Finances

23 mai 2015
N° 001

Circulaire interministérielle du.....fixant les modalités de mise en œuvre du salaire national minimum garanti (SNMG) dans les institutions et administrations Publiques.

Référence : - Ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, portant statut général de la fonction publique.

- Décret présidentiel n° 07-304 du 29 septembre 2007, modifié et complété, fixant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires.

- Décret présidentiel n° 07-308 du 29 septembre 2007, fixant les modalités de recrutement des agents contractuels, leurs droits et obligations, les éléments constitutifs de leur rémunération, les règles relatives à leur gestion ainsi que le régime disciplinaire qui leur est applicable.

- Décret présidentiel n°11-407 du 29 novembre 2011, fixant le salaire national minimum garanti.

- Décret exécutif n°15-59 du 8 février 2015, complété, fixant les éléments constitutifs du salaire national minimum garanti.

La présente circulaire a pour objet, de définir les modalités de mise en œuvre dans les institutions et administrations publiques, du salaire national minimum garanti (SNMG), tel que défini par le décret exécutif n°15-59 du 8 février 2015 sus référencé.

A cet égard, il convient de rappeler que le décret sus mentionné a fixé les éléments du salaire national minimum garanti (SNMG) qui sont, en l'occurrence, le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature à l'exclusion de celles se rapportant :

b) La rémunération horaire brute découlant de la nouvelle définition, à comparer avec le montant du SNMG horaire:

Rémunération horaire globale brute :.....	133,68DA
Éléments à déduire : - IEP horaire.....	2,18DA
- Prime de rendement.....	16,23DA
La rémunération horaire brute comparable au SNMG.....	115,27DA

Il ressort que la rémunération horaire brute (115,27DA) est supérieure au SNMG horaire (103,84DA).

3/ Exemple d'un agent contractuel, recruté ouvrier professionnel de niveau I (Catégorie I indice 200) pour exercer à temps plein, bénéficiant de l'indemnité de zone, ayant deux 2 ans d'expérience professionnelle dans les institutions et les administrations publiques, et ayant obtenu une note de 20/20 à la prime de rendement.

a) La rémunération globale brute de cet agent se décline comme suit :

Traitement de base (200 x 45 DA).....	9000,00DA
Indemnité d'expérience professionnelle : (9000 x 2 x 1,40 %).....	252,00 DA
Traitement.....	9252,00DA
Indemnité forfaitaire de service (9252x25%).....	2313,00DA
Indemnité de soutien aux activités de l'administration (9252x10%).....	925,20DA
Prime de rendement (9252x30 %).....	2775,60DA
Indemnité de zone (1745x35%).....	610,75DA
Indemnité forfaitaire compensatrice (IFC).....	7700,00DA
Rémunération globale brute.....	23576,55DA

b) La rémunération brute découlant de la nouvelle définition, à comparer avec le montant du SNMG:

Rémunération globale brute.....	23576,55 DA
Éléments à déduire : - L'IEP.....	252,00 DA
- La prime de rendement.....	2775,60 DA
- Indemnité de zone.....	610,75DA
La rémunération brute comparable au SNMG.....	19938,20 DA.

Il ressort que la rémunération brute (19938,20DA) est supérieure au SNMG (18000,00 DA).

1/ Exemple d'un agent contractuel, recruté ouvrier professionnel de niveau 1 (Catégorie 1 indice 200) pour exercer à temps plein, ayant trois 3 ans d'expérience professionnelle dans les institutions et les administrations publiques, et ayant obtenu une note de 20/20 à la prime de rendement.

a) La rémunération globale brute de cet agent se décline comme suit :

Traitement de base (200 x 45 DA).....	9000,00DA
Indemnité d'expérience professionnelle (9000 x 3 x 1,40 %).....	378,00 DA
Traitement	9378,00DA
Indemnité forfaitaire de service (9378x25%).....	2344,50DA
Indemnité de soutien aux activités de l'administration (9378x10%).....	937,80DA
Prime de rendement (9378x30 %).....	2813,40DA
Indemnité forfaitaire compensatrice (IFC).....	7700,00DA
Rémunération globale brute	23173,70DA

b) La rémunération brute découlant de la nouvelle définition, à comparer avec le montant du SNMG :

Rémunération globale brute.....	23 173,70 DA
Éléments à déduire : - L'IEP.....	378,00 DA
- La prime de rendement.....	2813,40 DA
La rémunération brute comparable au SNMG	19 982,30 DA

Il ressort que la rémunération brute (19 982,30DA), est supérieure au SNMG (18000 DA).

2/ Exemple d'un agent contractuel, recruté ouvrier professionnel de niveau 1 (Catégorie 1 indice 200) pour exercer à temps partiel, ayant trois 3 ans d'expérience professionnelle dans les institutions et les administrations publiques, et ayant obtenu une note de 20/20 à la prime de rendement.

a) La rémunération globale brute de cet agent se décline comme suit :

SNMG horaire <u>18000</u>	103,84DA
173,33	
Traitement de base horaire <u>9000</u>	51,92 DA
173,33	
L'indemnité d'expérience professionnelle (51,92x3x1,40%).....	2,18DA
Traitement horaire	54,10DA
Indemnité forfaitaire de service (54,10x25%).....	13,52DA
Indemnité de soutien aux activités de l'administration (54,10 x 10%).....	5,41 DA
Prime de rendement horaire (54,10x30%).....	16,23DA
Indemnité forfaitaire compensatrice(IFC) <u>7700</u>	44,42 DA
173,33	
Rémunération horaire globale brute	133,68DA

4/Exemple d'un agent contractuel recruté ouvrier professionnel de niveau 1 (Catégorie 1 indice 200) pour exercer à temps partiel, bénéficiant de l'indemnité de zone, ayant deux 2 ans d'expérience professionnelle dans les institutions et les administrations publiques, et ayant obtenu une note de 20/20 à la prime de rendement.

a) La rémunération globale brute de cet agent se décline comme suit :

SNMG horaire <u>18000</u>	103,84DA
173,33	
Traitement de base horaire <u>9000</u>	51,92 DA
173,33	
L'indemnité d'expérience professionnelle ($51,92 \times 2 \times 1,40\%$).....	<u>1,45DA</u>
Traitement horaire	<u>53,37DA</u>
Indemnité forfaitaire de service ($53,37 \times 25\%$).....	13,34DA
Indemnité de soutien aux activités de l'administration ($53,37 \times 10\%$)... ..	5,33 DA
Prime de rendement horaire ($53,37 \times 30\%$).....	16,01DA
Indemnité de zone ($1745 \times 35\%$).....	3,52DA
173,33	
Indemnité forfaitaire compensatrice (IFC) <u>7700</u>	<u>44,42 DA</u>
173,33	
Rémunération horaire globale brute.....	135,99DA

b) La rémunération horaire brute découlant de la nouvelle définition, à comparer avec le montant du SNMG horaire :

Rémunération horaire globale brute :	135,99DA
Éléments à déduire :- IEP horaire.....	1,45DA
- Prime de rendement.....	16,01DA
- Indemnité de zone	<u>3,52DA</u>
La rémunération horaire brute comparable au SNMG.....	115,01 DA

Il ressort que la rémunération horaire brute (115,01DA), est supérieure au SNMG horaire (103,84DA).

Il convient de préciser enfin, que la mise en œuvre de cette nouvelle définition, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Toutes dispositions contraires à la présente circulaire sont abrogées.

Vous voudrez bien prendre toutes les dispositions, en vue d'assurer, une bonne application de la présente circulaire, et nous faire part de toute difficulté rencontrée lors de sa mise en œuvre.

P/ Le Premier Ministre et par délégation

Le directeur Général de la Fonction Publique
et la Réforme Administrative

Le Ministre des Finances

