واقع التدابير المقررة لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في ظل تفشي جائحة كورونا (كوفيد 19)

The reality of measures planned for employees of public institutions and departments In the light of the outbreak of the Corona pandemic (covid 19)

بوقرة أم الخير [1]، بودوح ماجدة شاهيناز [2]

[1]جامعة الجزائر 1، mlkhrbouguerra@gmail.com

[2]جامعة محمد خيضر بسكرة، m.boudouh@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2022/05/05 تاريخ القبول: 2022/06/12 تاريخ النشر: 2022/06/16

ملخص:

في سياق مجابهة فيروس كورونا المستجد المسبب لمرض (كوفيد 19)، اتجهت الدولة الجزائرية وعلى غرار دول العالم إلى اتخاذ ما يلزم من الإجراءات العاجلة لوقف انتشاره، نذكر منها بخاصة فرض الحجر المنزلي الذي استدعى اتخاذ تدابير متنوعة، منها ما تعلق بإحالة نسبة معتبرة من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية على االعطلة الإستثنائية المدفوعة الراتب، ومنها ما تعلق بإقرار بعض العلاوات والتعويضات وغيرها من التحفيزات المالية لنسبة أيضا معتبرة من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية على اعتبار تسخيرهم للمساهمة في التصدي لانتشار وباء فيروس (كوفيد 19)، وعليه جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على الإشكاليات الناجمة عن تطبيق التدابير المذكورة واقتراح الحلول المناسبة.

كلمات مفتاحية: فيروس كورونا، التدابير، العطلة الإستثنائية، الخدمة العمومية، العلاوة، التعويض.

. **Abstract:**

In the context of the response to the new corona virus, the Algerian State and the countries of the world have taken the necessary urgent measures to halt its spread. In particular, we recall the imposition of housewall, which necessitated various measures, including the referral of a significant proportion of employees
By referring a significant proportion of employees of public institutions and public administrations an exceptional paid holiday, including with regard to the approval of certain allowances, compensation and other financial incentives to a significant proportion of employees of public institutions and departments, considering their use to contribute to the response to the spread of the HIV

epidemic (CVIII). The study was therefore intended to highlight the problems arising from the application of.

Keywords: Corona Virus, Measures, The exceptional holiday, Public service, Allowance, Compensation.

المؤلف المرسل: أم الخير بوقرة **الإيميل:** mlkhrbouguerra@gmail.com

مقدمة

سعت الدولة الجزائرية جاهدة إلى اتخاذ ما يلزم من الإجراءات العاجلة لوقف انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، ففرضت لذلك الحجر المنزلي وما استتبعه من تدابير احترازية، تمثلت من جهة في إحالة نسبة معتبرة من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية إجباريا على العطلة الإستثنائية، وذلك بهدف منع الإحتكاك الجسدي في أماكن العمل، ومن جهة أخرى الإبقاء على العديد من المستخدمين لضمان أداء الخدمة العمومية، وهذا بالرغم من احتمال إصابتهم بالفيروس، ونخص بالذكر مستخدمي الصحة العمومية والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها، وذلك بالنظر لطبيعة المهام التي يمارسونها.

وسواء من باب العمل على منع الإحتكاك الجسدي في أماكن العمل أو حتى من باب الإشادة بالمجهودات الجبّارة المبذولة في إطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، فإن الدولة الجزائرية ضمنت للمحالين على العطلة الإستثنائية صرف رواتبهم بانتظام ومن دون المساس بها بأي وجه كان، وفضلا عن ذلك قررت منح مستخدمي الصحة العمومية والبعض من مستخدمي الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها حزمة من العلاوات والتعويضات، وغيرها من التحفيزات، سعيا منها لتحقيق الموازنة ما بين الفئات المذكورة، سواء من حيث ضمان أداء الخدمة العمومية أو من حيث تنوع التدابير المتخذة.

ومن هنا نثير الإشكالية حول واقع التدابير المقررة في ظل تفشي وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)؟ وهو ما يستدعي بالضرورة إثارة جملة من التساؤلات، نوردها لأهميتها:

- ما هي انعكاسات العطلة الإستثنائية على حقوق المستخدمين وعلى ضمان أداء الخدمة العمومية؟
- ما مدى كفاية التدابير المالية المقررة لمستخدمي الصحة العمومية والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وما تفرع عنها من تساؤلات، اعتمدنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، كما قسمنا هذه الدراسة إلى قسمين، بحيث خصصنا القسم الأول للنظر في تدبير العطلة الإستثنائية المدفوعة الراتب، بينما خصصنا القسم الثاني للنظر في التدابير المالية المقررة قانونا.

2. تدبير العطلة الإستثنائية المدفوعة الراتب

فضلا عن التدابير المالية المقررة لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، والتي سيأتي التفصيل فيها في المبحث الثاني من هذه الدراسة، جاء إقرار الإحالة الإجبارية على العطلة الإستثنائية المدفوعة الراتب، لكن كتدبير وقائي يستهدف منع الإحتكاك الجسدي بين الموظفين في أماكن العمل، ونظرا لخصوصية هذه العطلة وما شكلته من إضافة لقائمة العطل العادية المقررة بالأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006)، ارتأينا أن نسلط الضوء على مفهومها، وعلى ما أثارته من إشكاليات قانونية.

1.2. مفهوم العطلة الإستثنائية

نصت المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، على أنه: "**يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، خلال المدة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، 50 % على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة أو إدارة عمومية**" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، المؤرخة في 21 مارس 2020).

فالعطلة الإستثنائية تدبير احترازي استثنائي (بن شوري، كلاش، 2020، ص14)، جاء إقراره في إطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، وذلك للحّد، كما تقدم معنا، من الإحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية وبخاصة في أماكن العمل، كما أنه يشكل امتدادا لما اتخذته الدولة من تدابير تتعلق خاصة بفرض الحجر المنزلي، وهي إنما تتسم بجملة من الخصائص، كما أنه وتفاديا لأن تؤثر هذه العطلة بالسلب على سير مختلف المؤسسات والإدارات العمومية من جهة، وعلى أداء الخدمة العمومية من جهة أخرى، تم إقرار جملة من الضمانات القانونية.

1.1.2. خصائص العطلة الإستثنائية

تتميز العطلة الإستثنائية بجملة من الخصائص، نوردها لأهميتها:

1.1.1.2. أنها تكتسي طابعا استثنائيا، ذلك لأن إقرارها ارتبط بانتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) كوباء مستجد، وهو ما يشكل إضافة لقائمة العطل المقررة بالأمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن يتم النص عليها صراحة في إطار تفشي الأوبئة ذات الخصوصية التي انطوي عليها هذا الوباء المستجد.

2.1.1.2. أنها تكتسي طابعا إجباريا، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تكون قد أحالت مستخدميها إجباريا على العطلة الإستثنائية، وذلك بموجب نص تنظيمي إلزامي، مما يعكس انعدام إرادة المستخدمين في الإستفادة منها،

وتبرير ذلك سعي الدولة الجزائرية جاهدة للحد من الإحتكاك الجسدي بين المستخدمين في أماكن العمل، مما يحول دون انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19).

3.1.1.2. أنها تكتسي طابعا مؤقتا، فقد تقررت الإستفادة منها بداية لمدة أربعة عشر (14) يوما على كامل التراب الوطني كما حددتها المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، ونظرا لاعتبار **معيار الإقتضاء** المنصوص عليه في هذه المادة، تقرر تمديد الحجر الجزئي لمدة عشرة أيام (10) أخرى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 72/20، المؤرخ في 24 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي إلى بعض الولايات (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، المؤرخة في 24 مارس 2020)، مما ترتب عنه تمديد العطلة الإستثنائية بشكل ضمني.

وعلى ذلك بقيت العطلة الإستثنائية نافذة إلى أن تقرر إنهاءها من خلال رفع إجراء وضع 50 % على الأقل من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الراتب، وذلك عملا بالمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 159/20، المؤرخ في 13 يونيو 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35، المؤرخة في 14 يونيو 2020)، على أنه استثني من ذلك فئة النساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن 14 سنة، وهذه الفئة تكون قد حظيت أيضا، ومن باب الإستثناء، بالأولوية في الإستفادة من العطلة الإستثنائية، فلم يشملها إجراء رفع هذه العطلة بصريح المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 159/20، غير أنه تقرر رفعها لاحقا بموجب المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 238/20، المؤرخ في 31 غشت 2020، يتضمن تعزيز تدابير تخفيف نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، المؤرخة في 2 سبتمبر 2020).

4.1.1.2. أن نطاقها كان محدودا، ذلك لأنه لم يشمل كل مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، بل شمل النسبة المقدرة بـ 50 % على الأقل من المستخدمين، في حين استثني منها صراحة مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للحماية المدنية، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للجمارك، لمستخدمون التابعون للمديرية العامة لإدارة السجون، لمستخدمون التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، مستخدمو مراقبة الجودة وقمع الغش، المستخدمون التابعون للسلطة البيطرية، المستخدمون التابعون لسلطة الصحة النباتية، المستخدمون المكلفون بمهام النظافة والتطهير، المستخدمون المكلفون بمهام المراقبة والحراسة.

والملاحظ أن استثناء المستخدمون المذكورون لم يكن بصفة مطلقة، فقد أنيط للسلطات المختصة التي يتبعون لها سلطة وضعهم في عطلة استثنائية، كما أنه أجيز لها استثناء المستخدمون اللازمون لاستمرارية الخدمات العمومية الحيوية من الإستفادة من هذه العطلة، على أن يكون ذلك بموجب قرار من السلطة المختصة بحكم المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، وبالنظر للسلطة التقديرية الممنوحة لهذه السلطات، فقد وصل الأمر بها حد التعسف في حق البعض من مستخدمي الصحة، ذلك لأن الكثير منهم كان عرضة للإصابة بالوباء، بل أن الكثير منهم توفي بسبب الإصابة، ولعل أبرز مثال نستشهد به في هذا السياق وفاة الطبيبة بوديسة، التي كانت حاملا في شهرها الثامن وتقدمت بطلب الإستفادة من العطلة الإستثنائية، غير أن مدير المستشفى وبما له من سلطة تقديرية رفض طلب الطبيبة استنادا للمادة 7 السالفة الذكر، فصدر قرار السلطة الوصية بإقالته من منصبه.

5.1.1.2. أن الأولوية في وضع نسبة 50 % على الأقل من المستخدمين في عطلة استثنائية مقصور على فئة معينة بذاتها، حيث يتعلق الأمر بالنساء الحوامل والمتكفلات بتربية أبنائهن الصغار، وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة، وأولئك الذين يعانون من هشاشة صحية، فهذه الفئات تكون قد وردت حصرا بالمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، كما أنه يعاب على هذه المادة عدم تحديد سن الأبناء الصغار من جهة، والمقصود بالهشاشة الصحية من جهة أخرى، ما فتح الباب لتفسير النص تفسيرا خاطئا من قبل بعض مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية.

6.1.1.2. أن العطلة الإستثنائية عطلة مدفوعة الراتب، مما يستدعي القول بأنها جاءت محاطة بضمانة أساسية لا تقبل المساس بها بأي حال من الأحوال، كما أنها لا تعكس بالضرورة التوقف عن العمل لا بشكل نهائي ولا بشكل مؤقت، فالمادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20 أجازت للمؤسسات والإدارات العمومية اتخاذ كل إجراء من شأنه أن يشجع **العمل عن بعد** في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها.

ومن أبرز الأمثلة التي نستشهد بها في هذا السياق، ما ذهبت إليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال المراسلة التي أصدرتها (تحت رقم 288/ أ.خ.و/2020، المؤرخة في 29 فيفري)2020، والتي أكدت على ضرورة وضع أرضية تتضمن استمرارية تلقي الطلبة للدروس عن بعد، على أن يراعى في ذلك المحتوى التعليمي من خلال تعويض دروس المحاضرات والأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية الحضورية بمثيلاتها عبر الخط أو عبر وضع الدعائم البيداغوجية عبر الخط، ما من شأنه ضمان التواصل الدائم بين الأستاذ والطالب، وجعلها أيضا في متناول جميع الطلبة عبر المستوى الوطني.

وفي سياق وضع الدعائم البيداغوجية عبر الخط، صدرت مراسلة ثانية (تحت رقم 416/ أ.خ.و/2020، مؤرخة في 17 مارس 2020)، جاء من خلالها تذكير الوزارة لرؤساء المؤسسات الجامعية بما جاء في المراسلة المذكورة أعلاه، وأكدت على ضرورة تجنيد كافة الأسرة الجامعية حول هذا النمط من التعليم عن بعد، وذلك من استغلال الجوانب الإيجابية للرقمنة واستخدام تكنولوجيات الإعلام والإتصال، ما من شأنه أن يشكل العناصر الأساسية البارزة في سير جامعة الغد، وهو ما كان وراء استحداث مختلف الجامعات والكليات للمنصة الإكترونية Moodel .

2.1.2. ضمانات أداء الخدمة العمومية أثناء العطلة الإستثنائية

لقد تقدم معنا القول بأن وضع نسبة 50 % على الأقل من المستخدمين في عطلة استثنائية لم يكن ليعكس التوقف عن العمل لا بشكل نهائي ولا بشكل مؤقت، وأنه بالرغم من تشجيع العمل عن بعد إلا أن العطلة الإستثنائية تكون قد أثرّت سلبا على سير المؤسسات والإدارات العمومية وكذا أداء الخدمة العمومية، وفي سياق معالجة هذه المعضلة نستشهد بالموقف الذي اتخذته وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وذلك بأن أصدرت التعليمة (رقم 2960، المؤرخة في 25 أفريل 2020)، والمتعلقة بالشغور الكبير الملاحظ على مستوى بعض المصالح العمومية المحلية على إثر تنفيذ التدابير الوقائية الهادفة للحد من انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، لاسيما وضع 50 % على الأقل من المستخدمين في عطلة استثنائية مدفوعة الراتب، والذي أثرّ كما قدمنا في ذلك سلبا على سير هذه المصالح وأداء الخدمة العمومية.

ولقد جاء في المذكرة (الصادرة بتاريخ 30 أفريل 2020، عن مديرية الإدارة المحلية لولاية سكيكدة، تحت رقم 357/م إم)، أنه: "..... **وقصد معالجة هذه الوضعية، فقد أكدت مصالح الوزارة على ضرورة اتخاذ كافة التدابير التي من شأنها السماح بالعودة إلى السير المنتظم للمصالح والمرافق العمومية، لاسيما عن طريق الإجراءات التالية:**

– الحرص على استمرارية الخدمة العمومية عن طريق الإستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة وعقلنة تسييرها،

– تكييف مواقيت العمل مع القرارات الصادرة عن السلطات العمومية الخاصة بالعزل الصحي،

– تسخير وسائل النقل من أجل التكفل بنقل المستخدمين قصد معالجة ظاهرة الغيابات عن العمل، وتوفير كل الظروف التي من شأنها الحد من هذه الظاهرة.

كما أفيدكم علما أنه سيتم وضع نظام يقظة ومتابعة مكلف بإجراء مراقبة فجائية للمصالح العمومية من أجل التحقق من سيرها العادي أثناء أوقات العمل المكيفة مع هذا الوضع".

ومما تقدم يتضح أن تدبير الإحالة على العطلة الإستثنائية جاء فعلا محاطا بضمانات قانونية، سواء تعلق الأمر بضمانة الراتب التي خص بها القانون كافة المستخدمين المحالين على العطلة الإستثنائية أو ضمانة السير المنتظم للمصالح والمرافق العمومية من خلال الحرص والسهر على استمرارية الخدمة العمومية وتقديمها لطالبيها بما تستلزمه من أمانة وإخلاص وجودة، وهو ما كان وراء اتخاذ التدابير التكميلية المشار لها في المذكرة أعلاه.

2.2. الإشكاليات القانونية المترتبة على العطلة الإستثنائية

لقد جاء إقرار إحالة مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية على العطلة الإستثنائية محاطا بضمانات أساسية كما قدمنا في ذلك، حيث اعتبرت بموجب نص تنظيمي إلزامي مدفوعة الراتب، مما يحول دون أي انتهاك، سواء لهذا الحق أو لغيره من الحقوق ذات الصلة، ونخص بالذكر هنا علاوة المردودية، غير أن تطبيق المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، وباعتبارها الضامن للحق في الراتب، أثارت عديد الإشكاليات القانونية وبخاصة منها ما تعلق بصرف رواتب المستخدمين وعلاوة المردودية، وكذا الإستفادة من العطلة السنوية بعنوان السنة الجارية وغيرها من العطل المتأخرة.

1.2.2. الإشكالية المرتبطة بالراتب وعلاوة المردودية

الراتب، كحق مالي معترف به لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، حق أساسي محمي بمقتضى نصوص قانونية، وهو الحال بالنسبة لعلاوة المردودية، حيث أثير بشأنهما الإشكال حول مدى استحقاقهما استحقاقا كاملا من قبل المستخدمين المتواجدين في عطلة استثنائية؟ فهل يخصم من رواتبهم؟ وهل يخصم أيضا من علاوة المردودية؟

1.1.2.2. بالنسبة للراتب

يشكل الراتب حقا من جملة الحقوق الأساسية المعترف بها لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، من موظفين دائمين ومتربصين، بحيث تكون الواجبات الملقاة على عاتقهم بمقتضى شغلهم للوظيفة العمومية هي المرجع في تقاضيه، على أنه يراد به: "المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة" (الطماوي، 2007، ص749).

والملاحظ أنه نزولا عن المبدأ القاضي بـ "الراتب مقابل الخدمة"، المقرر بالمادة 2 من الأمر رقم 03/06، ونصها: "**للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب**"، ونظرا للطابع الإستثنائي لتدبير العطلة الإستثنائية، فإنه قد تقرر تقاضي المستخدمين لرواتبهم طوال هذه العطلة، ومنه فأي اقتطاع، ولو في جزء يسير منه، من شأنه أن يشكل تعديا صارخا على حق من حقوقهم المكتسبة.

والملاحظ أيضا أنه إذا كان بعض الموظفين قد أحيلوا على العطلة الإستثنائية من دون أن يكلفوا بأداء مهامهم عن بعد، فإن البعض الآخر، وبالنظر لطبيعة المهام الملقاة على عاتقه، ظلّ يمارس مهامه بشكل طبيعي، بل أن المؤسسات والإدارات العمومية التي يتبعونها تكون قد ألزمته بالعمل عن بعد، وهو الحال بالنسبة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي كما قدمنا في ذلك.

وسواء تعلق الأمر بالفئة الأولى من المستخدمين الذين خلدوا للراحة بموجب العطلة الإستثنائية أو بالفئة الثانية من المستخدمين الذين ظلّوا يمارسون مهامهم عن بعد، فإن الجميع كان يشغل الوضعية القانونية المنصوص عليها بالمادة 128 من الأمر رقم 03/06، ونريد بها وضعية القيام بالخدمة، مما يبرر تقاضيهم لرواتبهم بانتظام وعن وجه حق.

2.1.2.2. بالنسبة لعلاوة المردودية

تكافئ العلاوات المردودية والأداء كما هو مبين بالمادة 2/7 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم (الجريدة الرسمية، العدد (61)، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007)، وهي ترتبط في مجملها بضرورة العلاقة التي ينبغي وضعها بين مستوى الراتب من جهة، والجهد الذي يبذله الموظف من جهة أخرى، وذلك من أجل الرفع من مردودية الخدمة العمومية ونجاعتها (خرفي، 2010، ص253).

وقد يقول قائل أن المستخدمون المحالون على العطلة الإستثنائية لا يستحقون علاوة المردودية؟ غير أن هذا القول ليس صحيحا، ذلك لأن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تكون قد أصدرت تعليمة (تحت رقم 4762، بتاريخ 7 جوان 2020)، ردا على الإرسالية رقم 2020/571، حيث جاء فيها: "**ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه ونظرا للطابع الإستثنائي للتدابير المشار إليها، لاسيما إحالة الموظفين على عطلة استثنائية بنص تنظيمي إلزامي، فإنه يمكن اعتبار هذه العطلة من نفس طبيعة العطلة السنوية التي يحتفظ الموظف خلالها بعناصر الراتب كاملة، بما فيها علاوة المردودية**".

وعلى ذلك تأخذ العطلة الإستثنائية حكم العطلة السنوية، وهذه الأخيرة وبحسب نص المادة 129 من الأمر رقم 03/06، تكون قد نصت على أنه: "**يعد في وضعية القيام بالخدمة أيضا الموظف الموجود في عطلة سنوية**"، ما يستنتج منه أن المستخدمون الموجودون في عطلة استثنائية يعتبرون في وضعية القيام بالخدمة، وهو ما يبرر استحقاقهم أيضا لعلاوة المردودية، كيف لا وهم يستحقون رواتبهم بعناصرها كاملة؟ وليست علاوة المردودية إلا عنصرا من هذه العناصر، سواء تقرر صرفها مستقلة عن الراتب أو في سياق صرف الراتب إجمالا.

2.2.2. الإشكاليات المرتبطة بالعطلة السنوية وغيرها من العطل المتأخرة

يستفيد الموظف من عطلة سنوية مدفوعة الراتب، وذلك لمدة شهر واحد ولمرة واحدة خلال السنة، حيث يعتبر الموظف خلالها في وضعية القيام بالخدمة (أنظر المادة 194 من الأمر رقم 03/06)، ونظرا لأن الإستفادة منها كانت ستتزامن والإحالة الإجبارية على العطلة الإستثنائية في ظل انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، أثيرت إشكالية تسبيق العطلة السنوية والعطل المتأخرة على العطلة الإستثنائية بالنسبة للنساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن 14 سنة، على اعتبار أن هذه الفئة من النساء تكون قد حظيت بالأولوية في الإستفادة مجددا من العطلة الإستثنائية، وذلك في إطار اتخاذ القرار برفع إجراء وضع 50 % على الأقل من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الراتب والمقرر بالمادة 16 المرسوم التنفيذي رقم 159/20.

وعلى ذلك كان من المفترض أن يلتحق جميع المستخدمين بمناصب عملهم، وذلك دون النظر فيما إذا كانوا يعملون بمختلف المؤسسات والإدارات العمومية أو حتى بالقطاعين الإقتصادي العمومي والخاص، وهذا ما يستخلص من المادتين 14 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 159/20، واللتان تضمنتا رفع إجراء وضع 50 % على الأقل من المستخدمين التابعين للقطاعات المذكورة في عطلة استثنائية، على أنه يستثنى من هذا الإجراء النساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن 14 سنة.

والملاحظ أن التعليمة (رقم 184 م ع ع/م ات، الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، بتاريخ 17 جوان 2020)، والموجهة إلى المفتشين الجهويين، ومن خلالهم إلى المفتشين الولائيين، جاءت مخالفة للنصوص القانونية المذكورة، وذلك بأن ألزمت الجميع بالإلتحاق بمناصب عملهم، ومن دون استثناء النساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن 14 سنة، فوردت بصيغة: **"عطفا على الإرسال المشار إليه أعلاه، وطبقا لتعليمات وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، أطلب منكم دعوة جميع المستخدمين التابعين لمصالحكم للإلتحاق بمناصب عملهم، بما فيهم النساء المعنيات بالعطلة الإستثنائية المذكورة في الإرسال السالف الذكر، حيث يتعين عليهن استنفاذ كمرحلة أولى حقوقهن من الرصيد المتبقي من العطل والعطلة السنوية بعنوان السنة الجارية قبل استفادتهن من العطلة الإستثنائية. وعليه أدعوكم لضرورة الحرص على تطبيق هذه التدابير وضمان التحاق كل الموظفين المعنيين، بمناصب عملهم، مع إعداد رزنامة العطل وتسوية العطل المتأخرة"**.

وعقب ذلك صدرت التعليمة (رقم 13/ك خ/م ع و ع إ إ/20 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وذلك بتاريخ 18 جوان 2020)، حيث جاء فيها ما يلي: **"تهدف هذه التعليمة إلى توضيح كيفيات تطبيق أحكام التعليمة رقم 02 المؤرخة في 13 جوان 2020، للسيد الوزير الأول، المتضمنة التدابير**

التكميلية، بعنوان المرحلة الثانية، من خريطة الطريق للخروج التدريجي من الحجر واستئناف بعض النشاطات التجارية والإقتصادية والإجتماعية، فيما يتعلق بالعطلة الإستثنائية المدفوعة الأجر، في المؤسسات والإدارات العمومية".

وفي معرض بيان هذه التعليمة، جاء التذكير أولا بأنه بموجب التعليمة رقم 2 المذكورة أعلاه، تم رفع الإجراء الخاص بوضع 50 % من تعدادات المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الراتب، باستثناء النساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن أربع عشرة (14) سنة، كما جاء النص على ضرورة سهر المؤسسات والإدارات العمومية على تسوية العطل المتأخرة وفتح فترة الخروج في عطلة، بعنوان السنة الجارية، ومنه أكدت التعليمة المذكورة على تطبيق هذا الإجراء على كافة المستخدمين بما في ذلك النساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن 14 سنة.

غير أن الملاحظ أنه سرعان ما تم التراجع عما ورد من أحكام في هذه التعليمة، ذلك لأنه صدرت تعليمة أخرى (تحت رقم 14/ك خ/م ع و ع/20 عن مديرية الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وذلك بتاريخ 21 جوان 2020)، لتؤكد على عدم سريان إجراء تسوية العطل المتأخرة والإستفادة من العطلة السنوية بعنوان سنة 2020 للنساء الحوامل والنساء اللواتي يتولين تربية أطفال تقل أعمارهم عن أربع عشرة (14) سنة.

وعلى ذلك تكون مديرية الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وبموجب هذه التعليمة قد حسمت الأمر بالنسبة للإشكالية المرتبطة بتسبيق العطلة السنوية والعطل المتأخرة على العطلة الإستثنائية، ومنه بقيت هذه الفئة من النساء في عطلة استثنائية إلى أن تقرر رفعها لاحقا بموجب المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 238/20، على أنه تجدر الملاحظة إلى أن الفئة المذكورة من النساء تعتبر طوال هذه الفترة في وضعية القيام بالخدمة، وسواء استفادت من العطلة السنوية أو من غيرها من العطل المقررة لها قانونا، يكون لها الحق في الراتب بعناصره كاملة.

3. التدابير المالية المقررة قانونا

شملت التدابير المالية الخاصة بمستخدمي قطاع الوظيفة العمومية كل من العلاوات الإستثنائية، التعويضات، التأمين الخاص، وذلك بحسب قطاعات النشاط، ولقد ارتكزنا في هذه الدراسة على نماذج خاصة، فاخترنا تسليط الضوء على قطاعين كان ولا يزال مستخدموه الأكثر عرضة للإصابة بوباء فيروس كورونا (كوفيد 19) وهما: الصحة العمومية من جهة، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها من جهة أخرى.

1.3. التدابير المالية المقررة لمستخدمي الصحة العمومية

قدّم ولازال يقدم العاملون بمجال الصحة العمومية، وبخاصة منهم فئة المستخدمون الطبيون، مختلف الخدمات الصحية للمواطنين، ونظرا لأن حياتهم كانت عرضة لخطر الإصابة بوباء فيروس كورونا (كوفيد 19)،

وتثمينا أيضا للمجهودات التي بذلوها للوقاية من هذا الوباء ومكافحته، فقد تقرر استفادتهم من التدابير المالية الآتي ذكرها: العلاوة الإستثنائية، التأمين الخاص، تعويض دعم نشاط الفرق الصحية المتنقلة المحدثة لدى المؤسسات العمومية للصحة.

1.1.3. العلاوة الإستثنائية

لقد كان لوباء فيروس كورونا (كوفيد 19) أثرا كبيرا على حركة التشريع في مجال الصحة العمومية، فالعاملون بهذا المجال كما قدمنا لذلك كانوا ولا يزالون عرضة للإصابة بوباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، وذلك بالنظر لطبيعة الخدمات التي يقدمونها للمصابين بهذا الفيروس في محاولة منهم للتخفيف من حدة الإصابة.

وعلى ذلك تقرر استفادة مستخدمي الصحة العمومية من علاوة استثنائية، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 79/20، المؤرخ في 31 مارس 2020، يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة مستخدمي الصحة، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 18، المؤرخة في 31 مارس 2020)، على أن تدفع لهم شهريا وبحسب المبالغ الجزافية المحددة بالمادة 2 منه، والمبينة أدناه:

- عشرة آلاف دينار جزائري (10.000 د ج) بالنسبة لفئة المستخدمين الإداريين ومستخدمي الدعم،
- عشرون ألف دينار جزائري (20.000 د ج) بالنسبة لفئة المستخدمين شبه الطبيين،
- أربعون ألف دينار جزائري (40.000 د ج) بالنسبة لفئة المستخدمين الطبيين.

والملاحظ أن الإستفادة من العلاوة الإستثنائية وإن اقتصرت على الفئات المذكورة أعلاه، وبالنظر لانتمائها لمختلف الهياكل والمؤسسات العمومية التابعة لقطاع الصحة العمومية، إلا أن القانون أجاز تمديد الإستفادة منها للفئات الأخرى من المستخدمين المنتمين لذات القطاع، على أن يتم ذلك بموجب نص خاص، كما أوجب دفعها لمستحقيها لمدة ثلاثة أشهر قابلة للتجديد وبأثر رجعي يمتد إلى تاريخ الخامس عشر من شهر فيفري لسنة 2020 عملا بالمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 79/20، فضلا عن عدم إخضاعها للضريبة واشتراكات الضمان الاجتماعي.

والملاحظ أيضا أن إقرار العلاوة الإستثنائية لمستخدمي الصحة العمومية كان من باب الإشادة بالمجهودات الجبارة التي بذلوها ولازالوا يبذلونها كما قدمنا في ذلك، ومن باب أيضا تشجيعهم على الإستمرارية في تقديم خدماتهم للمصابين بوباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، وذلك بما يجسد ضمان أداء الخدمة العمومية.

2.1.3. التأمين الخاص

نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 182/20، المؤرخ في 9 يوليو 2020، يتضمن تعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، على أنه: "**يؤسس تأمين خاص، على عاتق الدولة،**

لفائدة جميع الأطباء ومستخدمي الصحة العمومية المعنيين مباشرة بالوقاية من وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، المؤرخة في 11 يوليو 2020).

والملاحظ أن إقرار التأمين الخاص، كتأمين استثنائي، لم يكن واضح المعالم بالقدر الكافي، فقد تقررت الإستفادة منه لجميع الأطباء، سواء أكانوا أطباء عامين أو متخصيصن، كما تقررت لجميع مستخدمي الصحة العمومية ودون النظر للمهام التي يمارسونها، بأن كانوا من فئة المستخدمين الإداريين ومستخدمي الدعم أو غيرهم من فئة المستخدمين شبه الطبيين، على أن يكون هؤلاء في اتصال مباشر بالوقاية من وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته.

3.1.3. تعويض دعم نشاط الفرق الصحية المتنقلة المحدثة لدى المؤسسات العمومية للصحة

يستفيد أعضاء الفريق الصحي المتنقل من تعويض دعم نشاط الفرق الصحية المتنقلة، وذلك وفق نسبة قدرت بـ: 7 % من الراتب الأساسي لكل يوم عمل مؤدى في حدود المهام الموكلة لأعضاء الفريق الذين شاركوا فعليا في مهمة هذا الفريق، وفي حدود المدة المحددة بالمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 105/20، المؤرخ في 28 أبريل 2020، يحدد مهام الفريق الصحي المتنقل المحدث لدى المؤسسات العمومية للصحة وتنظيمه وسيره (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، المؤرخة في 3 ماي 2020)، وهي تتراوح ما بين مدة قصوى مقدرة بـــ 15 يوما ومدة دنيا مقدرة بـــ 7 أيام في الشهر.

والملاحظ أن الفرق الصحية المتنقلة لم تنشأ خصيصا لغرض مكافحة وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، غير أن إنشاءها تزامن وانتشار هذا الوباء، فأنيطت عموما مهمة التكفل الطبي بالمرضى والوقاية وتنفيذ مختلف البرامج الوطنية للصحة العمومية واليقظة الصحية وتنفيذ التصدي للأخطار الصحية، وفي هذا السياق تم تكليفها على وجه الخصوص بإجراء الفحوصات والعلاجات والكشف، وكذا المراقبة الوبائية للسكان، فهذه المهام من شأنها أن تساهم في التخفيف من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19).

والملاحظ أيضا أن تفعيل دور الفرق الصحية المتنقلة ليس بالأمر الصعب، ففي سياق انطلاق عملية التلقيح ضد وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) بتاريخ 30 جانفي 2021، باتت إناطة هذه الفرق مهمة التلقيح واقع محتوم، خاصة وأنه مناط لها مهمة متابعة تنفيذ برامج التلقيح، سواء أكانت بشكل موسع أو غير موسع، وذلك عملا بالمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 105/20، ما من شأنه المساهمة فعلا في مكافحة وباء فيروس كورونا (كوفيد 19).

2.3. مستخدمي الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها

استفاد بعض مستخدمي الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها أيضا من علاوة استثنائية، جاء النص عليها بالمرسوم التنفيذي رقم 104/20، المؤرخ في 26 أبريل 2020، يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة بعض فئات مستخدمي الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، المؤرخة في 3 ماي 2020)، ونظرا لأهمية هذه العلاوة، فإنه يقتضي تبيان نطاق الإستفادة منها، مميزاتها وشروط الإستفادة منها، وإجراءات الإستفادة منها .

1.2.3. نطاق الإستفادة من العلاوة الإستثنائية

إن الإستفادة من العلاوة الإستثنائية ليست مقررة لكافة مستخدمي الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها، بل يستفيد منها المستخدمون الذين يمارسون نشاطات النظافة والتطهير والتعقيم كما هو مبين بالمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 104/20، على أن تدفع لهم شهريا بمبلغ جزافي قدره خمسة آلاف دينار جزائري (5000 دج).

ويرجع إقرار العلاوة الإستثنائية إلى الجهود التي يبذلها الأعوان المذكورون على اعتبار تجنيدهم في إطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، فهي عبارة عن مكافأة مالية نظير جهودهم الإستثنائية وتشجيعا لهم في مواصلة عملهم، الأمر الذي أوردته صراحة التعليمة الصادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، (تحت رقم 07، بتاريخ 21 ماي 2020)، تتضمن كيفيات صرف العلاوة الإستثنائية المخصصة لفائدة بعض المستخدمين المكلفين بمهمة النظافة والتطهير والتعقيم، وذلك بأن نصت على أنه: " **لقد تم إقرار هذه العلاوة، التي تكتسي طابعا مؤقتا واستثنائيا، كمكافأة للأعوان المسخرين للوقاية ومكافحة هذا الوباء، نظير جهودهم الإستثنائية وتشجيعا لهم في مواصلة عملهم، وتصرف بمبلغ جزافي قيمته خمسة آلاف دينار جزائري (5000 دج) شهريا لفائدة المستخدمين المجندين لهذا الغرض**".

2.2.3. مميزات وشروط الإستفادة من العلاوة الإستثنائية

فضلا عما تقدم من اعتبار العلاوة الإستثنائية مكافأة مالية ذات طابع مؤقت واستثنائي، فإنها لا تقل عما تتسم بها سابقتها من عدم خضوعها للضريبة واشتراكات الضمان الإجتماعي، كما أن الإستفادة منها تكون بأثر رجعي يمتد إلى تاريخ الفاتح من مارس لسنة 2020 إلى غاية الإعلان عن نهاية تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، وهو ما تقرر بالمواد 4 و5 من المرسوم التنفيذي رقم 104/20، وأما دفعها لمستحقيها، فلا يتم إلا بناء على القائمة الإسمية المعدة لهذا الغرض، حسب الحالة، من قبل الولاة أو رؤساء المجالس الشعبية البلدية أو مسئولي المؤسسات العمومية المعنية، وذلك بحسب ما جاء في المادة 3 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 104/20.

ولقد حددت التعليمة (رقم 07 المؤرخة في 21 ماي 2020 المستفيدين من العلاوة الإستثنائية)، ونصها: **"يستفيد من هذه العلاوة المستخدمون المجندون من نشاطات النظافة والتطهير والتعقيم في إطار الوقاية ومكافحة هذا الوباء، الذين يمارسون مهامهم سواء على مستوى البلديات والولايات أو المؤسسات العمومية التابعة لها، وذلك بناء على القوائم الإسمية التي يتم إعدادها من طرف السلطات المختصة، مع مراعاة الشروط التالية بالنسبة لتحديد قائمة المستفيدين من العلاوة:**

_ النشاط الفعلي لهؤلاء المستخدمين في إطار النظافة والتطهير والتعقيم حصريا والإشراف المباشر على هذه النشاطات، وبالتالي لا تشمل هذه القوائم الأعوان والموظفين العاملين في مصالح غير معنية بهذه النشاطات.

_ انتماء المستخدمين المعنيين لإحدى الإدارات المذكورة أعلاه، متمثلة في الولاية أو البلديات أو المؤسسات العمومية الخاضعة لوصاية الولاية أو البلديات، وبالتالي يستثنى المستخدمون التابعون لقطاعات أخرى وأولئك التابعين لمؤسسات عمومية غير خاضعة للوصاية المباشرة للجماعات المحلية".

وعلى ذلك يستفيد المستخدمون المذكورون من العلاوة الإستثنائية بتوافر شرطين أساسيين: أولهما أن يكون المستخدم في وضعية نشاط، وذلك بأن يمارس مهامه فعليا وبانتظام، وثانيهما أن يكون منتميا لإحدى الإدارات العمومية، ونريد بها الولاية والبلدية، وكذا المؤسسات العمومية الخاضعة للوصاية المباشرة للجماعات المحلية المشار لها، كما يشترط سبق تجنيد المستخدم في نشاطات النظافة والتطهير والتعقيم، وذلك بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المؤهلة كما سيأتي بيانه في الفرع الثالث من هذا المبحث.

3.2.3. إجراءات الإستفادة من العلاوة الإستثنائية

تتم الإستفادة من العلاوة الإستثنائية بناء على القوائم الإسمية المعدة لهذا الغرض كما أوضحته التعليمة رقم 07 المؤرخة في 21 ماي 2020، وذلك بأن نصت على أنه: **"يتعين إعداد القوائم الإسمية للأعوان المعنيون بالإستفادة من هذه العلاوة من طرف كل مستخدم، وفقا للشروط المذكورة أعلاه، ويجب أن تتضمن كل المعلومات المتعلقة بالعون (الإسم واللقب، تاريخ ومكان الإزدياد، الرتبة أو المنصب، التعيين، رقم الحساب البريدي)، وكذا مدة التجنيد في هذه النشاطات، ويتم إعدادها من طرف:**

– الوالي بالنسبة لمستخدمي الولاية،

– رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة لمستخدمي البلديات،

– مسؤولي المؤسسات العمومية المحلية بالنسبة للمستخدمين التابعة لها.

كما يجب إرفاق القوائم الإسمية بقرار أو مقرر صادر عن السلطة المؤهلة يتضمن تجنيد المعنيين في نشاط النظافة والتطهير والتعقيم".

وأما عن إجراءات التنفيذ المالي والمحاسبي للإستفادة من العلاوة المذكورة، فقد أوضحتها التعليمة المشار لها، وذلك بأن نصت على أنه: **"يتم التكفل بالأثر المالي بهذه العملية على عاتق ميزانية الدولة، ويتم تنفيذها، حسب الحالة من طرف ميزانية الولاية أو البلديات أو المؤسسات العمومية وفقا لما يلي:**

– تقيد بالنسبة للجماعات المحلية بالمادة المخصصة للأعباء الإستثنائية،

– تمنح الإعتمادات اللازمة لفائدة المؤسسات العمومية في شكل إعانات مسددة من طرف ميزانية الولاية أو البلدية حسب الحالة، وفقا للقوائم الإسمية المعدة لهذا الغرض".

4. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يتوجب علينا الإشادة بالمجهودات الجبارة التي بذلتها الدولة الجزائرية في سياق مكافحة انتشار وباء كورونا كوفيد (19)، وذلك بما اتخذته من إجراءات احترازية طارئة، وبخاصة منها إقرار التباعد الجسدي بين مستخدمي قطاع الوظيفة العمومية من خلال إحالتهم إجباريا على العطلة الإستثنائية المدفوعة الراتب، وتسخير في مقابل ذلك نسبة معتبرة من المستخدمين المنتمين لذات القطاع، ومنحهم حزمة من التعويضات والعلاوات وغيرها من التحفيزات المالية.

1.4. النتائج:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، نورد البعض منها لأهميتها:

– أن العطلة الإستثنائية عطلة إجبارية من فرض نص تنظيمي، تقررت في سياق التدابير المتخذة للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، مما يعدم إرادة الموظف في الإستفادة منها، بل أن طلبها كان قد قوبل بالرفض من قبل مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية، مما ترتب عنه نتائج وخيمة، كما هو الحال بالنسبة للطبيبة المتوفاة بوديسة.

– أن العطلة الإستثنائية، وعلى غرار العطل المقررة بالأمر رقم 03/06، عطلة مدفوعة الراتب، لذلك لا يجوز الإقتطاع من هذا الراتب بأي حجة كانت ولا المساس بأي عنصر من عناصره.

– أن إحالة نسبة 50 % على الأقل من المستخدمين على العطلة الإستثنائية دون النسبة المتبقية، إنما يعكس العمل على ضمان استمرارية تقديم الخدمة العمومية والسهر على ذلك، الأمر الذي كان محل تنصيص بموجب المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، حيث أوجبت على الوزير المكلف بالنقل والوالي المختص إقليميا، كل فيما يخصه، تنظيم نقل الأشخاص من أجل ضمان استمرارية الخدمة العمومية والحفاظ على النشاطات الحيوية بخاصة في المؤسسات والإدارات العمومية.

– أن الإحالة على العطلة الإستثنائية مبنية على منح الأولوية في الإستفادة منها للنساء الحوامل والمتكفلات بتربية أبنائهن الصغار، وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة، وأولئك الذين يعانون من هشاشة صحية.

2.4. الاقتراحات

نظرا لأن هذه الدراسة بحاجة ماسة لاقتراحات، سنعمل على تبيان البعض منها لأهميتها:

– ضرورة النص على العطلة الإستثنائية ضمن قائمة العطل المقررة بالأمر رقم 03/06، على أن يتم تقييدها بانتشار الأوبئة ذات الخصوصية التي انطوي عليها وباء كورونا كوفيد (19).

– تشجيع العمل عن بعد بقيد استدراك النقائص المسجلة على إثر التجربة التي خاضتها الدولة الجزائرية في تكريس مبدأ العمل عن بعد، ومنه العمل على استحداث آليات لتطويره.

– تفعيل دور الفرق الصحية المتنقلة في مكافحة الأوبئة وبخاصة في مناطق الظل، حيث تنعدم ضروريات الحياة الكريمة، ونظرا لأن من مهام الفرق المذكورة مهمة التلقيح، سواء كان بشكل موسع أو غير موسع، فإن الوقت قد حان لتفعيل دورها على أرض الواقع، خاصة وأن الدولة الجزائرية كانت قد شرعت في التلقيح ضد وباء فيروس كورونا (كوفيد 19).

– تقديم تحفيزات مالية أكثر لمستخدمي الصحة العمومية والمستخدمين المجندين في إطار نشاطات النظافة والتعقيم والتطهير، وذلك على اعتبار الخطر المحدق بهم جراء تسخيرهم لمجابهة وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، ومهما تقرر لهم من تحفيزات مالية، فلا شيء يوازي بقاءهم على قيد الحياة في ظل تفشي هذا الوباء.

5. قائمة المراجع:

– الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 46، المؤرخة في في 16 يوليو 2006.

– المرسوم التنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 21 مارس 2021، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 15، المؤرخة في21 مارس 2021.

– صالح بن شوري، كلاش خلود، "تدبير العطلة الإستثنائية مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كورونا والإشكالات المترتبة عليه"، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص14.

– المرسوم التنفيذي رقم 72/20، المؤرخ في 24 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي إل بعض الولايات، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 16، المؤرخة في 24 مارس 2020.

– المرسوم التنفيذي رقم 159/20، المؤرخ في 13 يونيو 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 35، المؤرخة في 14 يونيو 2020.

– المرسوم التنفيذي رقم 238/20، المؤرخ في 31 غشت 2020، يتضمن تعزيز تدابير تخفيف نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 52، المؤرخة في 2 سبتمبر 2020.

– المراسلة الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحت رقم 288/ أ.خ.و/2020، المؤرخة في 29 فيفري 2020.

– المراسلة الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحت رقم 416/ أ.خ.و/2020، المؤرخة في 17 مارس 2020.

– التعليمة رقم 2960، المؤرخة في 25 أفريل 2020، الصادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، والمتعلقة بالشغور الكبير الملاحظ على مستوى بعض المصالح العمومية المحلية على إثر تنفيذ التدابير الوقائية الهادفة للحد من انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، لاسيما وضع 50 % على الأقل من المستخدمين في عطلة استثنائية مدفوعة الراتب.

– المذكرة رقم 357/م إم، المؤرخة في 30 أفريل 2020، عن مديرية الإدارة المحلية لولاية سكيكدة.

– سليمان الطماوي، **مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)**، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.

– المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد(61)، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

– هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة، الجزائر، 2010.

– التعليمة رقم 4762، المؤرخة في 7 جوان 2020، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

– التعليمة رقم 184 م ع ع/م ات، الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، بتاريخ 17 جوان 2020، والموجهة إلى المفتشين الجهويين، ومن خلالهم إلى المفتشين الولائيين،

– المرسوم الرئاسي رقم 79/20، المؤرخ في 31 مارس 2020، يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة مستخدمي الصحة، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 18، المؤرخة في 31 مارس 2020)،

– المرسوم التنفيذي رقم 182/20، المؤرخ في 9 يوليو 2020، يتضمن تعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 39، المؤرخة في 11 يوليو 2020.

– المرسوم التنفيذي رقم 105/20، المؤرخ في 28 أبريل 2020، يحدد مهام الفريق الصحي المتنقل المحدث لدى المؤسسات العمومية للصحة وتنظيمه وسيره، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 26، المؤرخة في 3 ماي 2020.

– المرسوم التنفيذي رقم 104/20، المؤرخ في 26 أبريل 2020، يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة بعض فئات مستخدمي الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التابعة لها، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 26، المؤرخة في 3 ماي 2020،

– التعليمة الصادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، تحت رقم 07، بتاريخ 21 ماي 2020، تتضمن كيفيات صرف العلاوة الإستثنائية المخصصة لفائدة بعض المستخدمين المكلفين بمهمة النظافة والتطهير والتعقيم.