

**Décret présidentiel n° 07-308 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 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.**

— — — —

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses articles 77-6° et 125 (alinéa 1er) ;

Vu l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique, notamment ses articles 19 à 24 ;

Vu le décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007 fixant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires ;

**Décète :**

Article 1er. — En application des dispositions des articles 19 à 24 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique, le présent décret a pour objet de fixer 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.

**Chapitre I**

**Du contrat de travail**

Art. 2. — Les institutions et administrations publiques peuvent, dans le cadre des articles 19, 20 et 21 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, susvisée, procéder au recrutement, selon le cas et en fonction des besoins, d'agents contractuels pour une durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel conformément aux modalités prévues par le présent décret.

Art. 3. — Les agents prévus à l'article 2 ci-dessus sont recrutés par voie de contrat écrit.

Le contrat doit préciser notamment :

- la dénomination de l'emploi ;
- la nature et la durée du contrat de travail ;
- la date d'effet ;
- l'amplitude horaire (temps plein ou temps partiel) ;
- la période d'essai s'il y a lieu ;
- la classification de l'emploi et les éléments de la rémunération ;
- le lieu d'affectation.

Le contrat précise, en outre, les obligations spécifiques qui pourraient être attachées à l'emploi.

Art. 4. — Est considéré comme contrat à durée déterminée, tout contrat destiné à :

- l'occupation d'un emploi temporaire ;
- pourvoir à la vacance momentanée d'un emploi ;
- en attendant l'organisation d'un concours ou la mise en place d'un nouveau corps de fonctionnaires ;
- la prise en charge d'une opération revêtant un caractère conjoncturel.

Art. 5. — Est considéré comme contrat à durée indéterminée, tout contrat destiné à l'occupation d'un emploi permanent, lorsque la nature des activités ou les besoins de service le justifient.

Art. 6. — Les agents contractuels recrutés à temps plein effectuent la durée légale de travail.

Toutefois, les institutions et administrations publiques peuvent recourir au recrutement d'agents contractuels exerçant à temps partiel pour une durée de 5 heures par jour.

Art. 7. — Les agents contractuels effectuant la durée légale de travail ne peuvent exercer une activité lucrative, à titre privé, de quelque nature que ce soit.

Art. 8. — Les emplois correspondant à des activités d'entretien, de maintenance ou de service dans les institutions et administrations publiques, tel que prévu à l'article 19 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée, sont pourvus par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut excéder une année. Il peut être renouvelé, une seule fois, dans les mêmes formes pour une période d'une (1) année au plus.

Les effectifs par emploi, leur classification et la durée du contrat sont fixés, pour chaque secteur, au niveau de l'administration centrale, des services déconcentrés ou décentralisés et des établissements publics, par arrêté conjoint du ministre chargé des finances, du ministre concerné et de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 9. — La liste des emplois correspondant aux activités d'entretien, de maintenance ou de service dans les institutions et administrations publiques comprend :

- les ouvriers professionnels ;
- les agents de service ;
- les conducteurs d'automobiles et les chefs de parc ;
- les agents de prévention et les gardiens.

Art. 10. — Les agents soumis au régime de la contractualisation tel que prévu à l'article 20 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée, sont recrutés à titre exceptionnel, par voie de contrat à durée déterminée et à temps plein.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 11. — Les agents soumis au régime de la contractualisation, tel que prévu à l'article 21 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée, sont recrutés à titre exceptionnel, par voie de contrat à durée déterminée dans la limite du délai de réalisation d'opérations revêtant un caractère conjoncturel.

Les effectifs par emploi et la durée des contrats sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé des finances, du ministre concerné et de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 12. — Compte tenu de la nature de certains emplois ou des spécificités inhérentes aux impératifs de service, les agents soumis au régime de la contractualisation recrutés à temps plein peuvent être appelés à effectuer le travail de nuit ou des heures supplémentaires conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

## Chapitre II

### Des droits et obligations

Art. 13. — Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les agents soumis au régime de la contractualisation ont droit notamment :

- à une rémunération après service fait ;
- à la protection sociale et à la retraite ;
- aux congés, absences autorisées et repos légaux ;
- au bénéfice des œuvres sociales ;
- à l'exercice du droit syndical ;
- à l'exercice du droit de grève ;
- à la protection contre les menaces, outrages, injures, diffamations, ou attaques de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet, dans ou à l'occasion de l'exercice de leur activité ;
- à des conditions de travail de nature à préserver leur dignité, leur santé et leur intégrité physique et morale.



Art. 14. — Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les agents soumis au régime de la contractualisation sont tenus au respect de leurs obligations notamment :

- d'exercer leur activité en toute loyauté et impartialité ;
- de s'abstenir de tout acte incompatible avec la nature de leur emploi, même en dehors du service ;
- d'avoir en toute circonstance une conduite digne et respectable ;
- d'exécuter les instructions de la hiérarchie ;
- d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'administration ;
- de ne divulguer ni laisser connaître, en dehors des nécessités de service, aucun document, fait ou information, qu'ils détiennent ou connaissent à l'occasion de l'exercice de leur activité ;
- de veiller à la protection et à la sécurité des documents administratifs ;
- de préserver le patrimoine de l'administration.

Art. 15. — Les agents soumis au régime de la contractualisation peuvent bénéficier d'actions de perfectionnement ou de recyclage initiées par l'administration.

### Chapitre III

#### Des conditions et modalités de recrutement

Art. 16. — Nul ne peut être recruté en qualité d'agent contractuel, s'il ne remplit les conditions suivantes :

- être de nationalité algérienne ;
- avoir 18 ans au moins à la date de recrutement ;
- avoir l'aptitude physique et mentale ainsi que les qualifications exigées pour l'accès à l'emploi postulé ;
- être en situation régulière vis-à-vis du service national ;
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité.
- ne pas avoir de mentions au bulletin du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice de l'emploi postulé.

Art. 17. — Tout candidat à un emploi soumis au régime de la contractualisation doit, préalablement à son recrutement, fournir un dossier administratif.

Art. 18. — Le recrutement des agents contractuels s'effectue, selon le cas, par voie :

- de sélection sur étude de dossier pour les emplois à pourvoir par contrat à durée déterminée ;
- de test professionnel pour les emplois à pourvoir par contrat à durée indéterminée.

Art. 19. — Le recrutement des agents contractuels est soumis à la procédure de publicité.

Toutefois et compte tenu des impératifs de service ou de la nature des activités inhérentes à certains emplois, il peut être procédé au recrutement direct d'agents contractuels.

Art. 20. — La composition du dossier administratif, les modalités d'organisation des recrutements ainsi que la procédure de publicité, prévues aux articles 17, 18 et 19 cités ci-dessus sont précisées par arrêté de l'autorité chargée de la fonction publique.

### Chapitre IV

#### De la période d'essai

Art. 21. — Tout agent recruté par voie de contrat est soumis à une période d'essai de :

- six (6) mois pour le contrat à durée indéterminée ;
- deux (2) mois pour le contrat dont la durée est égale ou supérieure à une (1) année ;
- un (1) mois pour le contrat dont la durée est comprise entre six (6) mois et une (1) année.

Durant la période d'essai, l'agent contractuel est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits que les agents contractuels confirmés.

Art. 22. — L'agent contractuel est confirmé, si la période d'essai est concluante.

Dans le cas contraire, le contrat est résilié sans préavis ni indemnité.

### Chapitre V

#### De la rémunération

Art. 23. — Les agents soumis au régime de la contractualisation sont classés et rémunérés, selon le cas et en fonction de leur niveau de qualification, dans l'une des grilles ci-après :

- la grille indiciaire des emplois fixée à l'article 45 ci-dessous, pour les agents contractuels recrutés pour les emplois liés aux activités d'entretien, de maintenance ou de service dans le cadre des articles 19 ou 21 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 susvisée ;
- la grille indiciaire des traitements fixée par le décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé, pour les autres agents contractuels recrutés dans le cadre des articles 20 ou 21 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée.

Art. 24. — La rémunération des agents soumis au régime de la contractualisation se compose des éléments suivants :

- le traitement de base résultant du produit de l'indice de base correspondant à la catégorie de classement de l'emploi, par la valeur du point indiciaire fixée par le décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé ;



— l'indemnité d'expérience professionnelle calculée aux taux de 1,40% du traitement de base par année d'activité dans les institutions et administrations publiques et de 0,70% par année d'exercice dans les autres secteurs d'activités, dans la limite maximale de 60% du traitement de base ;

— le cas échéant, de toute prime ou indemnité fixée par voie réglementaire.

Art. 25. — Les agents soumis au régime de la contractualisation bénéficient, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur :

— d'indemnités compensatrices de frais engagés à l'occasion de l'exercice de leur activité ;

— de prestations à caractère familial.

Art. 26. — Lorsque l'agent contractuel exerce à temps partiel, la rémunération est calculée au *pro rata* du nombre d'heures effectuées.

Si la durée du contrat comporte une fraction de mois, la rémunération de cette période est servie au *pro rata* du nombre de jours de travail.

Art. 27. — Les emplois prévus à l'article 9 ci-dessus sont subdivisés en plusieurs niveaux selon le niveau de qualification requis.

Art. 28. — L'emploi d'ouvrier professionnel est subdivisé en quatre (4) niveaux :

- ouvriers professionnels de niveau 1 ;
- ouvriers professionnels de niveau 2 ;
- ouvriers professionnels de niveau 3 ;
- ouvriers professionnels de niveau 4.

Art. 29. — Les ouvriers professionnels de niveau 1 sont recrutés parmi les candidats justifiant d'une aptitude physique en adéquation avec l'activité à exercer.

Art. 30. — Les ouvriers professionnels de niveau 2 sont recrutés parmi les candidats justifiant d'un certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS).

Art. 31. — Les ouvriers professionnels de niveau 3 sont recrutés parmi les candidats justifiant d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'un certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS) et d'une expérience professionnelle de 5 ans, au moins, dans la même spécialité.

Art. 32. — Les ouvriers professionnels de niveau 4 sont recrutés parmi les candidats justifiant d'un certificat de maîtrise professionnelle (CMP) ou d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et d'une expérience professionnelle de 5 ans, au moins, dans la même spécialité.

Art. 33. — L'emploi d'agents de service est subdivisé en trois (3) niveaux :

- agents de service de niveau 1 ;
- agents de service de niveau 2 ;
- agents de service de niveau 3.

Art. 34. — Les agents de service de niveau 1 sont recrutés parmi les candidats justifiant de la sixième année fondamentale.

Art. 35. — Les agents de service de niveau 2 sont recrutés parmi les candidats justifiant de la neuvième année fondamentale ou d'un certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS) en rapport avec les tâches inhérentes à l'emploi postulé.

Art. 36. — Les agents de service de niveau 3 sont recrutés parmi les candidats justifiant de la première année secondaire ou d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en rapport avec les tâches inhérentes à l'emploi postulé ou d'un certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS) et d'une expérience professionnelle de 5 ans, au moins, dans la même spécialité.

Art. 37. — L'emploi des conducteurs d'automobiles et des chefs de parc est subdivisé en trois (3) niveaux :

- conducteurs automobiles de niveau 1 ;
- conducteurs automobiles de niveau 2 ;
- conducteurs automobiles de niveau 3 et chefs de parc.

Art. 38. — Les conducteurs automobiles de niveau 1 sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un permis de conduire, catégorie B.

Art. 39. — Les conducteurs automobiles de niveau 2 sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un permis de conduire catégorie poids lourds ou d'un permis de conduire catégorie transports en commun.

Art. 40. — Les conducteurs automobiles de niveau 3 et les chefs de parc sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un permis de conduire justifiant du brevet d'enseignement fondamental (BEF) ou du brevet d'enseignement moyen (BEM) et d'une expérience professionnelle de 5 ans, au moins, en qualité de conducteur automobile.

Art. 41. — L'emploi d'agents de prévention et de gardiens est subdivisé en trois (3) niveaux :

- gardiens ;
- agents de prévention de niveau 1 ;
- agents de prévention de niveau 2.

Art. 42. — L'emploi de gardien est pourvu parmi les candidats justifiant d'une aptitude physique en adéquation avec l'activité à exercer.

Art. 43. — Les agents de prévention de niveau 1 sont recrutés parmi les candidats justifiant de la 1ère année secondaire et d'une formation dans le domaine ou d'une expérience professionnelle d'une année (1), au moins, dans un emploi d'agent de prévention.

Art. 44. — Les agents de prévention de niveau 2 sont recrutés parmi les candidats justifiant de la 3ème année secondaire et d'une formation dans le domaine ou d'une expérience professionnelle de deux (2) années, au moins, dans un emploi d'agent de prévention.



Art. 45. — Les emplois correspondant aux activités d'entretien, de maintenance ou de service dans les institutions et administrations publiques sont classés et rémunérés, selon le niveau de qualification requis, conformément à la grille indiciaire ci-après :

EMPLOIS	Catégorie	Indice
Ouvrier professionnel de niveau 1 Agent de service de niveau 1 Gardien	1	200
Conducteur automobile de niveau 1	2	219
Ouvrier professionnel de niveau 2 Conducteur automobile de niveau 2 Agent de service de niveau 2	3	240
Conducteur automobile de niveau 3 et chef de parc	4	263
Ouvrier professionnel de niveau 3 Agent de service de niveau 3 Agent de prévention de niveau 1	5	288
Ouvrier professionnel de niveau 4	6	315
Agent de prévention de niveau 2	7	348

## Chapitre VI

### Des repos légaux, congés et absences

Art. 46. — Les agents soumis au régime de la contractualisation ont droit aux repos légaux prévus aux articles 191 à 193 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée.

Ils ont droit en outre à un congé annuel rémunéré tel que prévu aux articles 194 à 205 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée.

Art. 47. — Le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé annuel est interdit.

Toutefois, pour les agents recrutés par contrat à durée indéterminée, l'administration peut, si les nécessités de service l'exigent, reporter ou fractionner le congé annuel dans la limite maximale de deux (2) années.

Art. 48. — Les agents soumis au régime de la contractualisation ont droit à une absence spéciale rémunérée telle que prévue à l'article 212 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisée.

Ils peuvent bénéficier, en outre, sous réserve de justifications préalables, d'autorisations d'absence sans perte de rémunération :

— pour la durée des sessions des assemblées dans lesquelles ils exercent un mandat public électif ;

— pour s'acquitter d'une mission liée à une représentation syndicale, conformément à la législation en vigueur ;

— pour participer à des manifestations internationales à caractère sportif ou culturel.

Art. 49. — Les agents soumis au régime de la contractualisation peuvent bénéficier d'autorisations exceptionnelles d'absence, non rémunérées, pour des raisons impérieuses dûment justifiées, dans la limite de dix (10) jours calendaires par an.

Art. 50. — Les agents contractuels, recrutés par voie de contrat à durée indéterminée et effectuant la durée légale de travail, peuvent bénéficier d'autorisations d'absence sans perte de rémunération, pour suivre des études dans la limite d'un crédit horaire n'excédant pas quatre (4) heures par semaine.

Art. 51. — L'agent contractuel, recruté par contrat à durée indéterminée, a droit à un congé spécial rémunéré de trente (30) jours consécutifs pour accomplir le pèlerinage aux lieux saints de l'Islam.

Art. 52. — Durant les périodes pré et post-natales, la femme recrutée par contrat à durée déterminée ou indéterminée bénéficie du congé de maternité, conformément à la législation en vigueur.

Art. 53. — Pendant une période d'une année, à compter de l'expiration du congé de maternité, la mère allaitant son enfant dispose chaque jour de deux (2) heures d'absence payées pendant les six (6) premiers mois et d'une (1) heure pendant les six (6) derniers mois.

Ces absences peuvent être réparties au cours de la journée à la convenance de l'intéressée.



Art. 54. — Sont considérées comme période de travail :

- la période de travail effectif,
- la période de congé annuel et de congé de maternité,
- les repos légaux, les autorisations exceptionnelles d'absence prévues aux articles 48 et 49 ci-dessus.

Art. 55. — L'agent contractuel, recruté pour une durée indéterminée exerçant à temps plein ou à temps partiel, peut, sur sa demande et après deux (2) années de service, bénéficier d'un congé non rémunéré suite à un accident ou une maladie grave d'un ascendant, du conjoint ou d'un enfant à charge ou pour élever un enfant de moins de cinq (5) ans.

Art. 56. — Le congé non rémunéré est prononcé pour une durée qui ne peut excéder une année renouvelable dans la limite maximale de trois (3) années.

Art. 57. — A l'expiration de la période du congé non rémunéré, l'agent contractuel est réintégré, à sa demande, dans son emploi d'origine.

Art. 58. — L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé non rémunéré ne peut prétendre à une réintégration en cas de suppression d'emploi.

#### Chapitre VII

##### Du régime disciplinaire

Art. 59. — Tout manquement aux obligations réglementaires ou contractuelles, toute atteinte à la discipline, toute faute ou irrégularité commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses activités constitue une faute professionnelle qui expose son auteur à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, de poursuites pénales.

Art. 60. — En fonction du degré de gravité de la faute, les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées à un agent contractuel sont les suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâme ;
- suspension pour une durée allant de 4 à 8 jours ;
- résiliation du contrat sans préavis ni indemnité.

Art. 61. — La sanction disciplinaire applicable aux agents contractuels est déterminée en fonction du degré de gravité de la faute, des circonstances dans lesquelles elle a été commise, de la responsabilité de l'agent concerné, des conséquences de la faute sur le fonctionnement du service et du préjudice causé à celui-ci.

Art. 62. — Les sanctions disciplinaires prévues à l'article 60 ci-dessus sont prononcées par l'autorité administrative compétente. Elles doivent être motivées et notifiées à l'intéressé.

Art. 63. — La décision portant sanction disciplinaire est notifiée à l'agent concerné dans un délai n'excédant pas huit (8) jours, à compter de la date du prononcé de la décision. Celle-ci est classée dans son dossier administratif.

Art. 64. — En cas de faute professionnelle grave, la résiliation du contrat, sans préavis ni indemnité, ne peut être prononcée qu'après comparution de l'agent concerné devant une commission paritaire consultative de discipline.

Art. 65. — Tout agent contractuel, à l'encontre duquel une procédure disciplinaire pouvant entraîner la résiliation du contrat est engagée, a droit à la consultation de son dossier disciplinaire.

Il peut, en outre, se faire assister par un défenseur de son choix.

Art. 66. — La composition et les modalités de désignation des membres de la commission paritaire consultative de discipline sont fixées par arrêté de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 67. — Lorsqu'un agent contractuel fait l'objet de poursuites pénales qui ne permettent pas son maintien en activité, il est immédiatement suspendu. Sa situation administrative n'est réglée que lorsque la décision de justice sanctionnant les poursuites pénales est devenue définitive.

Pendant la suspension, l'agent concerné ne perçoit aucune rémunération, à l'exception des prestations à caractère familial.

Art. 68. — Lorsqu'un agent contractuel est absent pendant dix (10) jours consécutifs sans justification valable, l'autorité administrative compétente procède à la résiliation du contrat de travail pour abandon de poste, sans préavis ni indemnité après deux (2) mises en demeure.

#### Chapitre VIII

##### De la cessation d'activité

Art. 69. — La relation de travail au titre du régime de la contractualisation cesse par l'effet de :

- l'expiration du contrat ;
- la démission régulièrement acceptée ;
- la résiliation du contrat sans préavis ni indemnité ;
- le licenciement avec préavis et indemnité ;
- la retraite ;
- le décès.



Art. 70. — L'agent contractuel peut démissionner à tout moment sous réserve d'un préavis de dix (10) jours.

Durant cette période, l'agent est tenu de s'acquitter normalement des tâches et obligations liées à son emploi.

Art. 71. — Les agents contractuels peuvent faire l'objet d'un licenciement pour suppression d'emploi sous réserve d'un préavis d'un mois.

Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une indemnité de licenciement d'un montant égal à la dernière rémunération mensuelle, nette des cotisations de sécurité sociale, pour chaque année d'activité dans la limite maximale d'une année.

Art. 72. — A la cessation d'activité, l'organisme employeur établit un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que le ou les emplois occupés et les périodes correspondantes.

#### Chapitre IX

##### Dispositions transitoires et finales

Art. 73. — Les agents vacataires et contractuels, en activité dans les institutions et administrations publiques à la date d'effet du présent décret, sont classés, en fonction de leur niveau de qualification et selon le cas :

— soit dans la grille indiciaire des emplois prévue à l'article 45 ci-dessus ;

— soit dans la grille indiciaire des traitements prévue par le décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé.

Ils bénéficient, en outre, de l'indemnité d'expérience professionnelle calculée dans les conditions prévues à l'article 24 ci-dessus.

Art. 74. — En attendant l'adoption des textes réglementaires régissant les régimes indemnitaires, les agents vacataires et contractuels conservent le bénéfice des primes et indemnités qui leur sont servies à la date d'effet du présent décret, à l'exception de l'indemnité complémentaire de revenu et de l'indemnité de sujétion ou toute indemnité de même nature, tel que défini à l'article 19 du décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé.

Les primes et indemnités demeurent calculées conformément à la réglementation applicable à la date d'effet du présent décret.

Art. 75. — La mise en œuvre du système de rémunération des agents prévus à l'article 73 ci-dessus intervient dans le respect des droits acquis.

Lorsque la rémunération d'un agent contractuel ou vacataire est inférieure ou égale à celle qui lui était servie à la date d'effet du présent décret, il lui est octroyé un différentiel de revenu dont le montant est égal à la différence entre les deux rémunérations.

L'agent concerné bénéficie, en outre, d'une bonification de l'indemnité d'expérience professionnelle à raison de 10% du traitement de base.

Le différentiel de revenu et la bonification de l'indemnité de l'expérience professionnelle sont servis en montants fixes jusqu'à la cessation d'activité de l'agent concerné.

Art. 76. — Les personnels étrangers recrutés dans un cadre contractuel demeurent régis par la réglementation qui leur est applicable.

Art. 77. — Le présent décret prend effet à compter du 1er janvier 2008.

Art. 78. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007.

Abdelaziz BOUTEFLIKA.

-----★-----