

## وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 8 صفر عام 1441 الموافق  
7 أكتوبر سنة 2019، يحدد كفاءات وتوظيف  
الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات  
العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

إنّ الوزير الأول،

ووزير المالية،

ووزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،

ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- بمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة  
عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب  
العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية  
عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون  
الأساسي العام للتوظيف العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في  
17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي  
يحدد كفاءات وتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم  
وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة  
بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في  
24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن  
تعيين أعضاء الحكومة، المعدّل،

**يقررون ما يأتي :**

**المادة الأولى :** تطبيقا لأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 3 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014 والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد كفاءات وتوظيف الأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل المعوق، في إطار تطبيق التدبير المتعلق بتخصيص 1%، على الأقل، من مناصب العمل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

**الفصل الأول****أحكام مشتركة**

**المادة 2 :** يقصد في مفهوم هذا القرار، بمنصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الرتب أو المناصب المنصوص عليها في القوانين الأساسية للموظفين والأعوان المتعاقدين، وكذا مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 3 :** يجب أن يستوفي الأشخاص المعوقون شروط الالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة كما هي محددة في التنظيم المعمول به، وأن يقدموا مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق المسلم من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 03-333 المؤرخ في 12 شعبان عام 1424 الموافق 8 أكتوبر سنة 2003.

**المادة 4 :** لا يجوز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني أو امتحان أو مقابلة تتيح الالتحاق بمنصب عمل، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه ملاءمة إعاقته لمتطلبات هذا المنصب.

**المادة 5 :** يستفيد الأشخاص المعوقون خلال التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، من التهيئات والتكيفات الآتية :

- تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والفحوص والامتحانات المهنية والمقابلات بساعتين (2)،
- تقديم مساعدة بشرية و/أو مادية،
- حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات،
- الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة للشخص ذي الإعاقة البصرية.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-333 المؤرخ في 12 شعبان عام 1424 الموافق 8 أكتوبر سنة 2003 والمتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007 الذي يضبط شروط وكفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، المعدل والمتم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-134 المؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 10 أبريل سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 3 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014 الذي يضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين،

**المادة 11 :** يجب على كل شخص معوق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعوق، أن يسجل نفسه لدى وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

#### الفصل الرابع متابعة وتقييم

**المادة 12 :** يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، أن تعد في نهاية كل سنة مالية، حصيلة عن عمليات توظيف الأشخاص المعوقين.

وترسل هذه الحصيلة، حسب الحالة، إلى المصالح المركزية والمحلية :

- للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة،

- للإدارة المكلفة بالتشغيل، من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة،

- للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية.

**المادة 13 :** تقوم مصالح الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني، سنويا، بالتنسيق مع مصالح الوزارة المكلفة بالتشغيل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، بمتابعة وتقييم مدى تطبيق الأحكام والتدابير المنصوص عليها في هذا القرار.

**المادة 14 :** ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 8 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر سنة 2019.

وزير المالية

وزيرة التضامن الوطني  
والأسرة وقضايا المرأة

محمد لوكال

غنية الدالية

عن الوزير الأول  
وبتفويض منه

وزير العمل والتشغيل  
والضمان الاجتماعي

المدير العام للوظيفة  
العمومية والإصلاح الإداري

بلقاسم بوشمال

تيجاني حسان هدام

#### الفصل الثاني

#### كيفية توظيف الأشخاص المعوقين

#### في المؤسسات والإدارات العمومية

**المادة 6 :** يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية، التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها، على الأقل، مائة (100) موظف وعون عمومي على الأقل والملزمة بتخصيص 1%، على الأقل، من المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية.

**المادة 7 :** يجب إدراج المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، في القرارات أو المقررات التي تتضمن فتح المسابقات.

**المادة 8 :** تخطر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بتوظيف الأشخاص المعوقين، رؤساء المؤسسات ومراكز الامتحان المؤهلة بتنظيم الاختبارات والمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، قصد القيام بالتهيئات والتكيفات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، قبل عشرة (10) أيام، على الأقل، من تاريخ إجراء اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

#### الفصل الثالث

#### كيفية توظيف الأشخاص المعوقين

#### في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة

**المادة 9 :** يجب على الهيئة المستخدمة العمومية أو الخاصة الذي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها مائة (100) منصب عمل، على الأقل، والملزمة بتخصيص 1%، على الأقل، من مناصب العمل للأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي للتوظيف و/أو مخططها للموارد البشرية بعنوان السنة المعنية.

توزع مناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين، حسب احتياجات وخصوصيات الهيئة المستخدمة.

**المادة 10 :** يجب أن يودع جدول عروض مناصب العمل أو الوظائف الشاغرة، المخصصة للأشخاص المعوقين، المعدة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب.