وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أمحمد بوقرة –بومرداس–

كود المذكرة:
Mass6

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة نهاية الدراسة قدمت ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

شعبة: العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاد التأمينات

الموسومة بعنوان:

إشكالية التوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر

–دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس"–

من إعداد الطلبة:

- بليل حسينة
- بن محمد ياسمين

تحت إشراف الأستاذة:

- العربي الشريف هجيرة

السنة الجامعية: 2021_2022

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفان

بداية نتوجه بالشكر الجزيل و الحمد الكثير لله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل مصداقا لقوله تعالى: (لئن شكرتم لأزيدنكم) فالحمد و الشكر لله

و نتقدم بعد ذلك بالشكر الكثير الى الأستاذة المشرفة "**العربي شريف هجيرة**" التي كانت سندا لنا في كل مرحلة من مراحل هذا البحث

و بما قدمته لنا من نصائح و توجيهات مفيدة

و الى السيد "**زموري ياسين**" محاسب الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس الذي لم يبخل علينا بنصائحه و ارشاداته و تعامله المحترم

و الى كل من ساهم و لو بدعاء من قريب أو بعيد لإنجاح هذا العمل.

الاهداء

لحمد لله والصلاة والسلام على سيد الخلق واخر المرسلين محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي الى أعز ما أملك، الى من كانا السبب في وجودي

الى "**أمي الغالية**" التي من دون تشجيعها وسهرها علي لما وصلت الى هذه المرحلة، اللهم احفظها لي وأدمها تاجا على رأسي

الى "**ابي الغالي**" الذي أحمل اسمه بكل فخر، الذي أرجو من الله أن يطيل عمره ويديم صحته

الى روح "**جدتي الحبيبة**"، قدوتي الأولى رحمها الله، الى أخواتي الثلاث وأخي الوحيد، الى كل "**العائلة الكريمة**" من صغيرها الى كبيرها وخاصة خالاتي وأولادهم

الى كل "**صديقاتي العزيزات**" اللاتي رافقنني في كل مراحل عمري

الى من تقاسمت معها هذا العمل وكانت سندا ودعما لي "**حسينة**"

ياسمين

الاهداء

الى رمز الكفاح في الحياة الذي تعب من أجل تربيتي، من أحمل لقبه بكل فخر و اعتزاز "**أبي**" اطال الله في عمره.

الى من حملتني على وهن و سقتني من نبع حنانها و كان دعاؤها و رضاها عني سر نجاحي ... الى حبيبة القلب و الروح "**أمي**" حفضها الله

الى أخي الوحيد "**أمين**" و زوجته "**جميلة**"، الى أختي "**زينب**" و زوجها و أولادها

و الى قرة عيني أختي الصغيرة "**نهاد**"

الى كل **العائلة**

الى كل **صديقاتي العزيزات**

الى من قاسمتني هذا العمل و كانت سندا لي "**ياسمين**"

حسينة

الفهرس	الصفحة
مقدمة	أ
الفصل الأول: المفاهيم والأطر النظرية لنظام التقاعد	
تمهيد	02
المبحث الأول: الايطار النظري لنظام التقاعد	03
المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد	03
المطلب الثاني: نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر	06
المطلب الثالث: أهداف وأثار نظام التقاعد	10
المطلب الرابع: مصادر تمويل نظام التقاعد	14
المبحث الثاني: أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر	16
المطلب الأول: التقاعد الكلي (العادي)	16
المطلب الثاني: التقاعد المسبق	19
المطلب الثالث: تقاعد المجاهدين	20
الطلب الرابع: أشكال تقاعد أخرى	23
المبحث الثالث: العوامل المؤثرة على استدامة نظام التقاعد في الجزائر	26
المطلب الأول: العوامل الديمغرافية والاجتماعية.	26
المطلب الثاني: العامل الاقتصادي	29
المطلب الثالث: العوامل الأخرى مؤثرة على استدامة نظام التقاعد	31
خلاصة الفصل	33
الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس	
تمهيد	35
المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد	36
المطلب الأول: تأسيس الصندوق و هيكله التنظيمي	36
المطلب الثاني: التعريف بوكالة بومرداس :	40
المبحث الثاني: دراسة إحصائية حول الصندوق الوطني للتقاع	46
المطلب الأول: أحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد CNR	46

المطلب الثاني:احصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة بومرداس)	54
خلاصة الفصل	59
خاتمة	60
قائمة المراجع	65
الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي	15
02	تطور معدل الخصوبة في الجزائر	27
03	تطور أمل الحياة في الجزائر	27
04	تطور التركيب العمري للسكان حسب فئات السن	28
05	تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني خلال الفترة 2000-2020	46
06	توزيع فئة المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة حسب السن، الجنس حتى سنة 2020	49
07	تطور معدل الاعالة الاقتصادي و الديمغرافي في الفترة2010-2019	51
08	تطور حجم نفقات و إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد في الفترة 2010-2018	53
09	تطور العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس في الفترة 2015-2020	55
10	يمثل تطور عدد المتقاعدين على مستوى وكالة بومرداس خلال الفترة 2012-2021	56

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	بنية مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد	16
02	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد	40
03	الهيكل التنظيمي لوكالة بومرداس	45
04	تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني خلال الفترة 2000-2020	48
05	المتقاعدون ذوي الحقوق المباشرة حسب السن و الجنس حتى عام 2020	50
06	معدل الاعالة الديمغرافي و الاعالة الاقتصادي في الفترة 2010-2019	52
07	تطور حجم الارادات و النفقات للصندوق الوطني للتقاعد 2010-2018	53
08	تطور العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس الفترة 2015-2020	55
09	نسبة تطور عدد المتقاعدين على مستوى وكالة بومرداس خلال الفترة 2012-2021	57

قائمة الرموز والمختصرات

الرمز	الدلالة
CNR	Caisse nationale des retraites
CNAS	Caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés
CNAC	Caisse nationale d'assurance chômage
CACOBATH	Caisse nationale des congés payés et du chômage intempéries des secteurs du bâtiments, travaux publics et de l'hydraulique
CASNOS	Caisse nationale de sécurité sociale des non salaries

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق
01	طلب الحصول على التقاعد
02	بطاقة تبليغ استفادة من معاش التقاعد
03	تصريح بعدم العمل
04	مدونة الوثائق المكونة لملف التقاعد
05	شهادة الأجور
06	طلب الحصول على التقاعد المنقول
07	شهادة عمل
08	الأجر الشهري الخاضع للاشتراك
09	المسار المهني

الملخص:

تهدف الدراسة الى تحليل مشكلة التوازن المالي في الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر، حيث قمنا من خلال هذا البحث بتحديد مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر من جهة والأداءات المقدمة من جهة أخرى، كما قمنا بحصر المتغيرات المؤثرة على التوازن المالي له، وذلك من خلال تحليل الوضعية المالية لرصيد الصندوق الوطني للتقاعد، كما تطرقنا لتأثير التغيرات الوضعية الاقتصادية والديمغرافية على التوازنات المالية لمنظومة التقاعد، كما خلصت الدراسة باقتراح بعض التوصيات لتحقيق التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: نظام التقاعد، التوازن المالي، العوامل الديمغرافية، العوامل الاقتصادية، الجزائر.

Abstract:

This study aims to analyse the problem of the financial balance in the national retirement fund in Algeria, where we identified in this research the sources of financing for the retirement system in Algeria on one hand and the performances provided on the other hand, and we also limited the variables affecting its financial balance, through situation analysis we also discussed the impact of the economic and demographic changes on the financial balances of the retirement system, and the study concluded by proposing some recommendations to achieve the financial balance of the retirement system in Algeria.

المقـــدمـــة

المقدمة

يقاس تقدم ورقي الدول بمدى تحقيقها لتنمية اجتماعية حقيقية تكون مبنية على أسس قانونية تجسد نظام حماية اجتماعية فعالة تتماشى وتستجيب للواقع الاجتماعي لأفراد المجتمع، حيث تعتبر منظومة الحماية الاجتماعية محطة لقاء عدة عوامل، ومتعاملين، ومصالحهم الاقتصادية، والاجتماعية.

ظهر مفهوم الضمان الاجتماعي نتيجة التحولات العميقة التي عرفها النصف الثاني من القرن التاسع عشر نتيجة لقيام الثورة الصناعية التي أحدثت تأثيرا جذريا في مختلف جوانب الحياة ، ويهدف لحماية الأفراد من الأخطار الاجتماعية التي تهدد العمال و تحول دون ممارستهم لمهنهم على الوجه المطلوب ، ومن ثم تؤثر سلبا اما بالإنقاص من الدخل أو قد تؤدي إلى انعدامه ، هذه الجوانب الاجتماعية تشمل جميع مراحل الحياة المهنية للعامل أو الموظف أو حتى العمال الذين يمارسون نشاط حرا لحسابهم الخاص ، كما ذكرنا فيما سبق أن نظام الضمان الاجتماعي يكفل التغطية المالية أو العجز الاقتصادي والمادي للعامل وذوي حقوقه وفق معادلة التكافل الاجتماعي المبنية على أسس مبادئ التأمين، وعليه جعلت جل تشريعات العالم التأمين ضد الشيخوخة أو التقاعد من بين أولوياتها والضرورة التي تقتضيها الكف الفعلي عن العمل بسبب تأثير عامل الزمن في مردودية العامل نتيجة ضعفه الجسدي ، فالبعض من التشريعات أطلقت على هذا الفرع من تشريع الضمان الاجتماعي بالتقاعد مثل ما فعل المشرع الجزائري باعتبار أن التقاعد يقصد به الراتب التقاعدي ويستحق متى توفرت الشروط الضرورية في المؤمن له اجتماعيا.

لقد شهد نظام التقاعد في العديد من الدول في العقود الأخيرة اختلالا في توازنه المالي، نتيجة ارتفاع نفقاته مما استلزم إدخال إصلاحات على أنظمة تقاعدها، بهدف استمرارها والوفاء بالتزاماتها اتجاه المشتركين ومسايرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية دائمة التحول.

الجزائر هي إحدى هذه الدول التي يواجه فيها نظام التقاعد تحديات عديدة بسبب العوامل الديمغرافية والاقتصادية والتي ظهرت أثارها في عدم مواكبة الموارد المالية الزيادة المطردة في

المقدمة

التزامات نظام التقاعد، وعدم قدرة النظام على مواجهة التزامات هددت استمراريته مما ألزم الحكومة الجزائرية التفكير في كيفية معالجة وإعادة ترتيب نظامها التقاعدي.

وانطلاقا من الطرح السابق تتضح معالم الإشكالية، وتبرز جوانبها في التساؤل المحوري التالي: ما هو الوضع المالي لصندوق التقاعد في ظل تزايد عدد المتقاعدين وتدهور الوضع الاقتصادي للجزائر؟

وفي محاولتنا لتحليل الإشكالية السابقة بنوع من التفصيل فإننا سنقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي الأبعاد النظرية لمنظومة التأمين الاجتماعي في الجزائر؟
- ماهي أنواع التقاعد المطبقة في الجزائر؟ وماهي العوامل المؤثرة على استدامتها؟
- ما هو الوضع الحالي للصندوق الوطني للتقاعد؟

وعلى ضوء هذه الأسئلة تتبلور الفرضيات التالية:

- يشكل التأمين الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية، ومن فروعه التأمين على الشيخوخة(التقاعد)، والتأمين الصحي.
- استمرار نظام التقاعد في الجزائر يكمن في مسايرة النظام لتطورات وتغيرات العوامل الديمغرافية والاقتصادية.
- مصادر تمويل نظام التقاعد غير كافية لتغطية أداءاته وغير قادرة على تحقيق توازناته المالية.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وكذلك أسباب تتعلق بالموضوع.

- الأسباب الذاتية:

المقدمة

- الميول الشخصي لهذه المواضيع والرغبة في أخذ تطلعات في هذا المجال كوننا مقبلين على ميدان العمل بعد التخرج.

- الأسباب الموضوعية:

- الدور الكبير الذي يمثله نظام التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي.
- التعرف على شروط الإحالة على التقاعد مع أنواعه المطبقة في الجزائر.
- دراسة واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي.
- **أهمية الدراسة:**

تتجلى أهمية الدراسة في معرفة المكانة الهامة لنظام التقاعد في الجزائر، وإبراز أهم المشاكل التي حالت دون توازنه المالي، وإظهار بالأرقام الوضع الصعب لصندوق التقاعد الوطني وما آل إليه نتيجة السياسات الخاطئة المنتهجة.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الحالي لنظام التقاعد في الجزائر ومصادر تمويل صندوق التقاعد الوطني وكذا معرفة الهيكل الإداري المكلف بتسييره.
- إن الهدف الرئيسي هو تحليل ظاهرة عجز صندوق التقاعد وتشخيص أسبابها ومحاولة إيجاد طرق الخلاص منها.

الدراسات السابقة:

اعتمدنا في دراستنا على دراسات سابقة تتمثل في:

- زيان مريم (2017-2018)

أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم –، شملت أربعة فصول، إشكالية هذا البحث ما مدى تأثير الإصلاحات الاقتصادية على نظام التقاعد في القانون

المقدمة

الجزائري؟ تمحورت هذه الدراسة حول الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر ومدى تأثيرها على نظام التقاعد، توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

المالية؟ تمحورت هذه الدراسة حول التطورات التي حلت بنظام التقاعد، توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن نظام التقاعد تأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي عرفها كل العالم عموما والجزائر خصوصا، ويأتي في المقام الأول التراجع الرهيب للعائدات البترولية وانحسار سوق العمل واختلال العلاقة بين عدد المشتركين والمتقاعدين.

- مادني عبد الباقي (2016-2017)

نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم السياسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، شملت فصلين، إشكالية هذا البحث هي كيف انعكست الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على النظام الوطني للتقاعد من خلال منظومته القانونية وكيف تمت معالجة مختلف اختلالات توازناته المالية؟ تمحورت هذه الدراسة حول التطورات التي حلت بنظام التقاعد، توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن نظام التقاعد تأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي عرفها كل العالم عموما والجزائر خصوصا، ويأتي في المقام الأول التراجع الرهيب للعائدات البترولية وانحسار سوق العمل واختلال العلاقة بين عدد المشتركين والمتقاعدين.

صعوبات الدراسة:

من أهم الصعوبات التي اعترضت مجال بحثنا ما يلي:

صعوبة الحصول على الإحصائيات المتعلقة بالحالة المالية، باعتبارها من الأمور الخصوصية بالصندوق والتي يمنع خروجها أو التصريح بها.

المقدمة

المنهج المتبع في الدراسة:

اتبعنا في بحثنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري، وكذلك اتبعنا المنهج التحليلي لتحليل الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد، بالاعتماد على أدوات إحصائية من جداول وتمثيلات لدراسة وتحليل حجم إيرادات والنفقات وتوضيح العجز.

هيكل البحث:

وللوصول إلى إجابة على الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة الفرضيات وفق الخطة المطلوبة، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

جاء في الفصل الأول بعنوان **المفاهيم والأطر النظرية لنظام التقاعد** حيث تناولنا في المبحث الأول الايطار النظري لنظام التقاعد، وفي المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر بذكر كل نوع على حدى، وبالنسبة للمبحث الثالث تطرقنا إلى العوامل المؤثرة على استدامة نظام التقاعد في الجزائر.

أما في الفصل الثاني فقد كان بعنوان **دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR (وكالة بومرداس)**، وتم عرضه في مبحثين تناولنا في المبحث الأول عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعدCNR و وتم عرضه في مبحثين تناولنا في المبحث الأول عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعدCNR و تم عرضه في مبحثين تناولنا في المبحث الأول عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد حيث تطرقنا إلى الصندوق الوطني للتقاعد مع تقديم الوكالة المستقبلة كذلك، وبالنسبة للمبحث الثاني قمنا بدراسة إحصائية حول الصندوق الوطني للتقاعد.

الفصل الأول: المفاهيم والأطر النظرية لنظام التقاعد

الفصل الأول: المفاهيم والأطر النظرية لنظام التقاعد

تمهيد:

نتيجة تطور المجتمعات وتحولها لمجتمعات صناعية، تنوعت الأخطار التي قد تصيب الأفراد وخاصة فئة العمال التي من الممكن أن تأثر على مستقبلهم، ومن بينها الأخطار الاجتماعية التي توجب مواجهتها بإنشاء نظام يدعى نظام التأمين الاجتماعي.

نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقية منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وأيديولوجياتها، وبما أنه من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال.

سنحاول في هذا الفصل دراسة المفاهيم والأطر النظرية لموضوع التقاعد من خلال المباحث التالية:

- الايطار النظري للتقاعد
- أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر
- العوامل المؤثرة على استدامة نظام التقاعد في الجزائر.

الفصل الأول: المفاهيم والأطر النظرية لنظام التقاعد

المبحث الأول: الايطار النظري لنظام التقاعد

يعد التقاعد من المواضيع المبهمة التي تشغل بال العديد من الجهات، وتدخل في دراستها عدة علوم، لهذا فان للتقاعد تعاريف عديدة ومتباينة حسب هذه العلوم وحسب الزاوية التي عولج بها هذا الموضوع ومن الصعب التطرق لكل هذه التعاريف وإنما سنقوم بعرض الأهم.

المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد

سنطرق في هذا المطلب إلى تعرف التقاعد من جانبين حيث كان الأول عن التعريف اللغوي أما الثاني فكان عن التعريف الاصطلاحي، وبعدها انتقلنا للحديث عن الأساس الوظيفي والاجتماعي لهذا الأخير.

إن التقاعد هو مصطلح جديد نسبيا مترجم من اللغة الانجليزية Retirement، ظهر في القرن السابع، أما الفعل تقاعد فهو مشتق من الفعل تقاعد ويعني الجلوس أو الامتناع وهو يقابل الفعل retire بالإنجليزية ويعني التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية.[1]

ويشير أيضا إلى معنى مزدوج وهو الوضعية ودخل في أن واحد.

« Retraite signifie à la fois une situation et un revenu »

أما من الناحية الاصطلاحية فلا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى المفكرين إلى إعطاء تعريفات لغوية حسب اجتهادات شخصية من بينها:

[1] مريم زيان، أنظمة **التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي للمؤسسة الجامعية عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية2018/2017، ص 29

يعرفه الأستاذ عطا الله بحميدة: "بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداءا من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته للتقاعد.[1]

وكتعريف آخر:

التقاعد هو عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختياريا أو إجباريا عن عمل ظل يقوم به معظم وقته، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد جزئيا، على الأقل على نظام معين للكفالة المادية، حيث يحل المعاش محل الأجر.

كما يعرف بأنه نظام للاحتياط الاجتماعي يهدف للتأمين ضد أخطار المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين.[2]

ويعرفه بعض الدارسين الفرنسيين بأنه:

La retraite survenait dès l'âge départ à la retraite établie par le régime de cotisatisation concerné.

حيث إن نظام التقاعد الفرنسي جزء لا يتجزأ من النظام المالي والضريبي ونسبة مشاركته في الاقتصاد الفرنسي تتطور من سنة الى أخرى.

Le système de retraite français a donc une place à part dans le système socio-fiscal français, du fait de sa taille et de son pilotage de plus global.[3]

---

[1] الهام غجاتي، أثر **تقلبات أسعار النفط على التوازنات المالية لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر –دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد-**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، السنة الجامعية 2021/2020، ص166

[2] عياش درار، وأخرون، **الاتجاهات المستقبلية لصندوق التقاعد في الجزائر**، المجلة الاقتصادية، المجلد 19 رقم 01، جوان 2020، ص274

[3] الهام غجاتي، مرجع سبق ذكره، ص166

أما التقاعد حسب القانون الجزائري، فانه يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال والتي كرسها الدستور، حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته ".[1]

وبالتالي فان التقاعد مظهر من مظاهر الحماية الاجتماعية للعامل، وهو حق شخصي ذو طابع نقدي يستفيد منه الموظف أو العامل مدى الحياة متى توفرت فيه شروط الاستفادة.[2]

كثيرا ما نجد عبارة "استحقاق المعاش " في كثير من الوثائق للدلالة على مفهوم التقاعد أو استحقاق راتب التقاعد، غير أن هذا خطأ شائع، والصواب هو إضافة كلمة أخرى لتوضيح المعنى كعبارة "استحقاق معاش التقاعد" للدلالة على التقاعد، لأنه يوجد عدة أنواع من المعاشات كمعاش العجز، ومعاش ذوي الحقوق، معاش التسريح وغيره.

المعاش لا يعني الإحالة على التقاعد وإنما يعرف بأنه هو "المبلغ الذي يترتب صرفه إلى المؤمن عليه عند تحقق أحد الأخطار المؤمن منها وهي الشيخوخة أو العجز أو يصرف إلى أسرته حال وفاته ".[3]

ونستخلص من هذا التعريف أن هناك فرق بين التقاعد والمعاش.

فالتقاعد هو "وضعية قانونية بخصائص محددة وشروط معروفة "، أو بعبارة أخرى هو "حالة من حالات إنهاء علاقة العمل".

أما المعاش التقاعدي بالتحديد فهو "مبلغ المنحة أو الراتب الذي يتقاضاه المتقاعد "

ولكي لا نقع مثل هذا اللبس، ارتأينا أن نقدم شرحا لعدة عبارات في هذه الدراسة منها:

- الشيخوخة الطبيعية: ويقصد بها الراتب التقاعدي.[4]

---

[1] مرسوم رئاسي رقم 438/96 مؤرخ في 1996/9/7، يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه استفتاء 1996/11/28 في الجريدة الرسمية رقم 76، الصادرة بتاريخ 1996/11/8، معدل ومتمم.

[2] المادة 03 من الفانون رقم 12/83، المؤرخ في 07/02 1983 المتعلق بالتقاعد.

[3] ألفونس شحاتة رزق، **المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية**، دار الوليد للطباعة، مصر، 1981، ص 35.

[4] إبراهيم عبد النبي حمودة، **مبادئ التأمين**، دار الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص 165.

- معاش الشيخوخة أو معاش التقاعد: ويقصد به الراتب التقاعدي.
- معاش الأيلولة (المعاش المنقول): وهو مبلغ من الراتب التقاعدي يعود إلى ذوي حقوق العامل المتوفى الذي يحق له راتب التقاعد.
- بلوغ سن المعاش: ويقصد به بلوغ السن القانونية لإحالة على التقاعد
- منحة الشيخوخة: ويقصد بها الإعانة المقدمة للمسنين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ولا يطلب فيها شروط التقاعد.
- التأمين على الشيخوخة (التأمين ضد الشيخوخة): ويقصد بها ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن عليه عند وصوله للسن التي يفقد بسببها القدرة على الكسب.[1]

وكمفهوم شامل يعرف التقاعد بأنه نظام يمنح للعامل حق الحصول على أجر وذلك بعد دفع اشتراكات التأمين الاجتماعي خلال فترة عمله، يستفيد منه العامل مدى الحياة متى توفرت فيه شروط الاستفادة بانتهاء علاقة العمل.

المطلب الثاني: نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر

إن نظام التقاعد حديث النشأة ، حيث بدأت الدول في وضع نظم التقاعد للموظفين منذ أواخر القرن الثامن عشر، إذ أقرته فرنسا عام 1776 للعجزة من العسكريين ، ثم أقرته الثورة الفرنسية عام 1790 ، أما في انجلترا فقد تقررت هذه الحقوق للموظفين الرسميين منذ عام 1834، وفي أمريكا فتقرر منذ عام 1776 للمحاربين العجزة وعوائلهم ، ومنذ 1920للموظفين المدنيين، وكان أول تشريع عرفته سوريا نظاما مستقلا للتقاعد ، هو قانون التقاعد العثماني الصادر بتاريخ 1909/08/11 .أما في الجزائر فقد مر بعدة مراحل في تطوره تبدأ منذ الاحتلال الفرنسي الى غاية أخر تعديل لقانون التقاعد سنة 2016 وسنتطرق لتطوره على مرحلتين الأولى مرحلة ما قبل صدور القانون 12/83 والمرحلة الثانية بعد صدوره.

أولا: مرحلة ما قبل الاستقلال إلى غاية 1962

[1] محمد حلمي، **التأمينات الاجتماعية في بلاد العربية**، معهد البحوث الدراسات العربية، القاهرة، 1981، ص 12.

تبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية حيث أنه في الجزائر وكغيرها من المستعمرات الفرنسية فان نظام التقاعد أثناء هذه الفترة كان خاضع للتشريع الفرنسي إلا أنه وبالرغم من ذلك فان الشعب الجزائري عاش أنداك في حالة لا تحمد عقباها وخاصة فئة العمال حيث استعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة وأوهمهم بضمان حرياتهم وممتلكاتهم ولكنه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة وامتيازات هذه الفترة بالأنظمة التكميلية في الميدان على فئة العمال فقط بل اتسعت إلى غير ذلك، كما أنه هناك أنظمة خاصة بالتقاعد كالنظام الخاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة والمستقلة التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها ولهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالتقاعد وقد تميزت هذه المرحلة بتعدد الأنظمة حيث في ايطار الإصلاحات التي قامت بها السلطات الفرنسية لنظام التأمين الاجتماعي بعد الحرب العالمية الثانية تم إحداث عدة أنظمة أهمها:[1]

1-النظام العام: يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة CAAV أنشئ سنة 1954

2-نظام الموظفين: يقوم بتسييره الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة CGRA أنشئ سنة 1949

3-النظام الفلاحي: يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي CNM أنشئ سنة 1957

4-نظام المناجم: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم CSSMأنشئ سنة 1957

5-نظام عمال قطاع الكهرباء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء CAPAS

6-نظام العمال غير الأجراء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء CAVNOS أنشئ سنة 1957

7-نظام عمال السكك الحديدية: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية.

8-نظام عمال البحر: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر EPSGM

[1] مليكة محددي، التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر من خلال الاصلاحات الاقتصادية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2018، ص 83

وعرفت مرحلة ما قبل الاستقلال من 1945-1962 استفادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد، وهي الفئة التي كانت تنخرط في صناديق تقاعد متواجدة في فرنسا، كما كان هناك تمييزا واضحا بين الجزائريين والمعمرين وبين مختلف القطاعات، وعليه يمكن القول أنه وان ظهر نظام تأمين اجتماعي فان تطبيقه على أرض الواقع كان جزئيا وانتقائيا، فنظام التأمين على المرض مثلا كان حكرا على الأوربيين دون الجزائريين.[1]

ثانيا: مرحلة ما بعد الاستقلال إلى غاية 1983

تبدأ هذه المرحلة من حصول الدولة الجزائرية على الاستقلال إلى غاية صدور أول قانون خاص بالتقاعد في الجزائر سنة 1983، وفي هذه المرحلة أبقت الجزائر العمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 [2]المؤرخ في 1962/12/31 إلى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية والذي صدرت فيه وحددت نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع غير فلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها مما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران CASORAN وأخر لناحية الجزائر CASORAL والصندوق الثالث لناحية قسنطينة CASOREC ووضع هذا التنظيم الإقليمي للتقاعد وتحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما بدأ التشريع الجزائري في هذا الميدان يتبلور منذ 1970 بصدور المرسوم التنفيذي رقم 116/70 [3]المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي بتأسيس 06 صناديق قطاعية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وتخضع للوصاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهي :

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

[1] نوال أقاسم، اصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، سنة 2012، ص 166

[2] القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31، القاضي بتمديد العمل بالتشريعات السابقة، باستثناء المواد المخالفة للسيادة الوطنية الجريدة الرسمية رقم 63/02 بتاريخ 1963/01/11

[3] أنظر المادة الأولى من المرسوم رقم 116/70 المؤرخ في 1970/08/01 المتعلق بالتنظيم الاداري لهيئات الضمان الاجتماعي الجريدة رقم 68 بتاريخ 1970/08/11.

- الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي؛
- صندوق التأمين على الشيخوخة للأجراء؛
- صندوق الضمان الاجتماعي للموظفين؛
- صندوق الضمان الاجتماعي لعمال المناجم؛
- صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء.

ثالثا: مرحلة ما بعد صدور القانون 12/83

وتبدأ هذه المرحلة بصدور القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والذي دخل حيز التنفيذ من 01 يناير 1984 حيث جاء نتيجة لتطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر الذي تقرر بداية من سنة 1980 ليساير مختلف المفاهيم والتوجهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد في تلك الفترة ، وليكون شاملا وموحدا وقابلا للتطبيق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وعلى هذا الأساس تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله بموجب القوانين الصادرة سنة 1983 البالغ عددها 05 قوانين التي أفرزها مشروع إصلاح الضمان الاجتماعي لسنة 1975 ،ويسند على المبادئ التالية:

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي على الجميع.
- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل.
- مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

كان الهدف من إصدار هذه القوانين هو تعميم الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والبطالين.....، وتجسيدا لهذه الأهداف تم إصدار خمسة قوانين 01 يوليو 1983 لتنظيم منظومة التأمينات الاجتماعية وهي:

- قانون التأمينات الاجتماعية (القانون رقم 11/83)
- قانون التقاعد (القانون رقم 12/83)
- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (القانون رقم 13/83)

- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 14/83)
- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 15/83)

وعليه فان النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي ، ويعتبر نظام التقاعد نظاما تأمينيا ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة، كما عرفت هذه المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة، نذكر منها الأمر 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق والأمر رقم18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد ، والأمر رقم13/97 المؤرخ 31ماي1997 الذي أقر التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن والقانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد وأخيرا القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/30 .[1]

المطلب الثالث: أهداف وأثار نظام التقاعد

1- أهداف التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي حسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف أساسية وهي:[2]

- **العدالة:** ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين، ودلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى "معاش التقاعد "بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

[1] أحمد بن الصالح، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، السنة الجامعية 2018/2017، ص17، 18.
[2] الهام غجاتي، - مرجع سبق ذكره، ص 168

- **الإنصاف:** إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى أن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل أخر من حيث فكرة التكفل الاجتماعي.
- **الاستمرارية:** ومعنى ذلك أن نظام التقاعد يدوم عشريات كاملة، ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وعياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله.

بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية وعامة أهمها:

- المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي للاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.
- تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد لنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئة المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.
- حماية المنخرط في نظام التقاعد من الانحرافات الاجتماعية وبالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف والفساد.
- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.
- إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة.

2- أثار نظام التقاعد

تخلق الإحالة على التقاعد للمستفيد منها وضعية جديدة ذات خصائص متعددة لا ينبغي تجاهلها وهي متمثلة في الآثار الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية والسياسية.

- **الأثار الاقتصادية:**

إن الراتب التقاعدي يرتبط ارتباطا طرديا بالأجور ، وقد أصبحت الأجور محور نظريات كثيرة في الدراسات الاقتصادية لارتباطها مع عوامل أخرى مرتبطة بمسيرة التنمية الاقتصادية ،فإذا كان مستوى الأجر إحدى عوامل الرواج الاقتصادي وإنعاش الحياة الاقتصادية فانه يؤثر

مباشرة على نفقات الأسرة حسب عدد أفرادها وطبيعة الوسط الموجودة به ومستوى انفاقها وحاجاتها ويلاحظ أن كبار السن تزداد حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض ،فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجتهم إلى رعاية صحية وغذائية خدماتية متنوعة مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى معاشهم حتى يغطي حاجاتهم الأساسية على الأقل.

إن وصول الإنسان إلى سن الشيخوخة، يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات المتقاعد وفي الأغلب يكون مساوي أو اقل من المعاش الذي كان يتقاضاه قبل إحالته على التقاعد، لهذا فان الأثار الاقتصادية والاجتماعية على الوسط الخاص والعام سوف تكون سلبية وقد يحدث في بعض النظم ان تكون الزيادة في الاقتطاعات التي تخضع لها أجور الموظفين العاملين.[1]

- **الأثار الاجتماعية:**

تتأثر الحياة الاجتماعية بطبيعة الشرائح التي يتكون منها المجتمع وترتبط العلاقات الاجتماعية بمستوى نضج الأفراد وتنوع حاجاتهم الأساسية، حيث يفقد المتقاعد مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها حال ما يحصل على تقاعده، كما تنقطع علاقته بأصدقائه في المهنة وسلوكياته المهنية هذه العلاقات التي كانت تعبر على جانب من شخصيته الاجتماعية طوال حياته المهنية. ومعنى ذلك إن المتقاعد سيدخل حتما في علاقات أخرى جديدة وسلوكات أخرى لم يكن يعتادها ولم يتكيف معها فقد كان يوزع اهتمامه بناءا على توقيت منظم كأوقات الذهاب والخروج الى العمل، إن التقاعد يساهم بقدر معين ونسبي في امتصاص البطالة في صفوف الشباب فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف أخر جديد لدمجه في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوجا.[2]

- **الأثار السياسية:**

يهدف تطبيق سياسة حماية الأشخاص المسنين في مرحلة التقاعد إلى تفادي بروز الشيخوخة وتتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة بهذه الفئة من

[1] لامية زموري، نورة عيسي، **دور ومساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر** مذكرة ماستر، تخصص تأمينات اجتماعية وتجارية، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2015/2014، ص42

[2] الهام غجاتي، مرجع سبق ذكره، ص169

المجتمع وتدعيم المسؤولية الجماعية اتجاهها، إذ انه يتزايد عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا على أعلى المستويات، وتناقش وضعياتهم على صعيد السلطة التشريعية وتصبح فئة المتقاعدين ذات دور استراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا، كما إن رفع الأجور للمسنين يحفز الشباب على الانخراط في النظام التقاعدي سعيا من اجل تامين الحصول على معاش التقاعد [1].

- **الأثار النفسية:**

إن نظام الحياة الذي يصطدم به الموظف بعد احالته على التقاعد يخلق لديه نفسية مميزة يعتبرها بعض العلماء ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة ، لما لها من تأثير على حياة الفرد ولما يمثله العمل من أهمية كبرى في حياته تتعدى الأهمية المادية باعتبار أن العمل له مكانة ومركز اجتماعي، مما يظهر مشاكل نفسية عديدة تزداد حدتها نتيجة التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية ، ولاحظت بعض الدراسات أن التقاعد باعتباره مرحلة من مراحل العمر تصاحبه تراجع نسبة التفاعل الاجتماعي بين المتقاعد وأفراد المجتمع ومن ثم تظهر الميول نحو العزلة الاجتماعية التي تولد الكآبة والشعور بالتهميش والإهمال وفقدان الأهمية لدى المتقاعدين مما يثير على حالتهم الصحية

- **الأثار الصحية:**

إن الإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط والفتور الصحي ونقص الفعالية والمردودية والاقتراب من النهاية، وهذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية، مما يضطره إلى الانفاق لمقاومة التدهور الصحي، فتضعف بذلك قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذائه وبالتالي على نفسه وصحته.[2]

[1] الهام غجاتي، نفس المرجع السابق، ص169

[2] لامية زموري، نورة عيسي، مرجع سبق ذكره، ص 43

المطلب الرابع: مصادر تمويل نظام التقاعد

تختلف أساليب **تمويل**[1] نظم التقاعد من دولة إلى أخرى وهذا طبقا لمقتضيات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة سنحاول تقديمها فيما يلي:[2]

1-نظام التقاعد المبني على التوزيع

يقوم نظام التقاعد المبني على التوزيعات على مبدأ تحمل الأفراد النشطين دفع تكاليف معاشات المتقاعدين لنفس الفترة، ومن خلال هذا النظام يتم تمويل معاشات المتقاعدين من خلال الاشتراكات المقتطعة من أجور النشطين لنفس الفترة، أي أن الاشتراكات في هذا النظام لا تكون معاشات مستقبلية وانما تستخدم في نفس الفترة بغرض تمويل المتقاعدين الحاليين، أو ما يعرف بمبدأ التضامن بين الأجيال.

وتتحدد قيمة الاشتراكات السنوية في هذا النظام من خلال تحقيق التوازن للمعادلة التالية:

مجموع الاشتراكات السنوية للنشطين = مجموع معاشات المتقاعدين لنفس السنة.

2-نظام التقاعد بالرسملة

يقوم هذا النظام على تمويل كل جيل لنفسه مستقبلا، حيث إن الاشتراكات المقتطعة من أجور النشطين تستثمر في شكل توظيفات تستخدم عوائدها في تمويل التقاعد مستقبلا، وكأن المدخرات حسب charpentier تسافر عبر الزمن.

3-مصادر تمويل صندوق التقاعد في الجزائر

أ- التمويل عن طريق الاشتراكات

يعتبر التمويل المالي التحدي الكبير الذي قد يواجه أي نظام تأميني، وكون أن نظام التقاعد في الجزائر هو نظام توزيعي ينطوي ضمن منظومة التأمين الاجتماعي فقد تم وضع نظام تمويلي يتكون من اشتراكات خاصة بأرباب العمل وكذا الأجير، حيث تقضي المادة الأولى من المرسوم

[1] **التمويل**: يقصد به تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب والمنح التقاعدية وكذا المصروفات الادارية التي يتطلبها التسيير.

[2] محمد خليفي، **اشكالية تطبيق نظام التقاعد في الجزائريين التشريع والتنظيم**، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة-الجزائر، المجلد السابع- العدد الأول، مارس 2022، ص348

التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي على أنه: توزع نسبة الاشتراكات ابتداءا من أول أكتوبر سنة 2006[1] كما يأتي:

الجدول رقم (01): نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي

الفروع	حصة المستخدم	حصة الأجير	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	12.5%	1.5%	/	13%
حوادث العمل والأمراض المهنية	1.25%	/	/	1.25%
التقاعد	10%	6.75%	0.5%	18.25%
التأمين عن البطالة	1%	0.5%	/	1.5%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	/	0.5%
المجموع	25%	9%	0.5%	34.5%

المصدر: المادة الأولى المرسوم التنفيذي رقم 236/15 الجريدة الرسمية رقم 49 الصادرة سنة 2015 ص9.

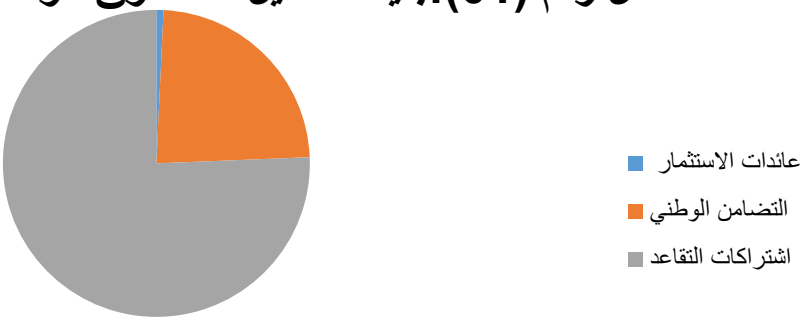
ب- **تدخل ميزانية الدولة**

بالإضافة إلى الاشتراكات المدفوعة من طرف المستفيدين من الضمان الاجتماعي ، فقد أعاد القانون رقم 12/01 المؤرخ في 19 جويلية 2001 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001

[1] محمد حداد، محمد ماحي، **الجباية البترولية والتوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر**، الجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، المجلد12 / السنة 2021، ص55

على عاتق الدولة الأداءات العائلية للعمال الأجراء والمتقاعدين لنظام الأجراء ، فتقوم بتمويل المنح العائلية ، نفقات التضامن الوطني من خلال منح فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشاتهم عن الحد الأدنى القانوني أي 75 %من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، و 2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين ، والتعويضات التكميلية المقررة لفائدة منح التقاعد الصغيرة ، منح العجز ، وكذا معاشات التقاعد والتثمين الاستثنائي.[1]

الشكل رقم (01):بنية مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: رويبحي فيسة عمر، بوفليح نبيل 2022، ص188.

المبحث الثاني: أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر

بعد أن تطرقنا إلى تعريف التقاعد وتحديد أهدافه وأثاره، وأهم المصادر التي يستفيد منها صندوق التقاعد للحصول على أمواله، حاولنا من خلال هذا المبحث تحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد من حيث أنواعه:

المطلب الأول: التقاعد الكلي (العادي)

يعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83، والذي يهدف من خلاله إلى توحيد المبادئ التالية:

[1] عمر روبحي فيسة، نبيل بوفليح، **دور رفع معدل الاشتراك في الحد من العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر**، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)، المجلد 08 العدد 01 سنة 2022 ص 188

- القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل، كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناءا على طلب المعني، سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 03 من الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 1997/05/31.[1]

غير أنه لا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توفرت الشروط التالية:

أولا: شرط السن.

مثل كل القوانين في العالم، يعمل قانون التقاعد الجزائري بمبدأ تحديد السن للإحالة على التقاعد وقد اعتمد في تحديده على الامتيازات التالية:

أ- حماية العامل اجتماعيا (إذ لا يمكن أن يحال على التقاعد في أية سن كان).

ب- تعويض الخدمات المؤدات في المجتمع عند سن معينة.

ت- ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد لضمان موارد مالية كافية للجهاز الذي يسيره.

ث- المشاكل الناجمة عن التنظيم الديموغرافي وارتفاع معدل الحياة.

ج-ضعف الكفاءات المهنية وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية.

وعلى هذه الاعتبارات اعتمد المشرع الجزائري في تحديد السن كشرط أساسي من شروط الإحالة على التقاعد، حيث قال:

تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد من الضمانات الأساسية للعمال والموظفين المنخرطين في نظام التقاعد ، وإذا كانت المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في عام 1978 [2] ، وقد نصت على إن لكل عامل أو موظف الحق في التقاعد فإنها لم تحدد هذه السن ، كما إن المادة 192[3] منها التي أشارت إلى تحديد سن معينة لكل قطاع من النشاط

[1] محمد عادل عموش، **أحكام التقاعد في التشريع الجزائري**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2016/2015، ص12

[2] راجع في هذا الشأن المادة 18 من القانون الأساسي للعامل: "لكل عامل الحق في التقاعد " وفقا لأحكام المادة 192 من هذا القانون.

[3] أنظر المادة 192 من القانون الأساسي العام للعامل.

يمكن تأخيره في حالة الضرورة بالنسبة للمؤسسات المستخدمة بعد موافقة العامل ، حتى جاءت تشريعات 1983 وحددت السن القانونية للإحالة على التقاعد في النظام الجزائري ب 60 سنة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء العاملات وهذا كان لفئة العمال الأجراء ، أما غير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء ، وهذا كأصل عام [1] ونلاحظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد بحسب الجنس ، وهذا مسايرة للاتجاه العالمي الذي يحدد سن التقاعد للإناث تقل عن سن التقاعد للذكور ، للاعتراف بأحقية الإناث في التقاعد المبكر نظرا لتكوينهن الجسماني وحقهن في الراحة لظروفهن الاجتماعية .

ثانيا: الاستثناءات عن الأصل العام.

لقد تميز شرط السن في التشريع الجزائري بمرونة تسمح لنظام التقاعد بالتماشي والتطورات الاقتصادية والاجتماعية إذ يقبل الاستثناءات عن الأصل العام حسب الضرورة حيث:

- تستفيد المرأة من تخفيض السن التي تحال على أثرها إلى التقاعد على أساس سنة واحدة عن كل طفل ربته أثناء 09 سنوات على الأقل وذلك في حدود 03 أطفال.[2]
- يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ب 05 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10 ٪ من العجز بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني [3]، وبتخفيض ستة أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 5٪ ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة دون مراعاة شرط السن حيث لا يقيد بشرط سن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.[4]

[1] أنظر المادة 06 من القانون رقم 83-12 السابق الذكر.
[2] أنظر المادة 08 من القانون 12/83 السابق الذكر، والمقصود بالأولاد هم الأولاد المكفولين المحدد تعريفهم بموجب نص المادة 67 من القانون 11/83 الصادر في 1983/07/02 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
[3] راجع المادة 21 من قانون رقم 83-12 السابق الذكر.
[4] انظر المادة 09 من قانون 83-12 المعدلة بالمادة 05 من الأمر 96-18، المؤرخ في 20 صفر عام 1917 الموافق ل 1996/08/06 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 الصادر في جريدة رسمية رقم 42.

- كل العمال يمكنهم الاستفادة من معاش التقاعد المسبق سواء كانوا في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات الإدارية وهذا بإرادتهم وفي أي سن يرغبون وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 26/94 المؤرخ في ماي 1994.
- يمكن للعمال الأجراء الجزائريين الذهاب إلى التقاعد بمحض إرادتهم وبطلب منهم بدون شرك السن ما داموا قضوا مدة 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك، أو الاستفادة من تقاعد نسبي إذا جمعوا بين 20 سنة من النشاط و50 سنة من العمر مع تخفيضهما بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات وذلك طبقا للمرسوم التشريعي رقم 31/97 المؤرخ في 1997/05/13.
- يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 5 سنوات في سن التقاعد.
- يستفيد العامل الذي يشتغل في منصب عمل يتميز بظروف بالغة الضرر من تخفيض في السن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.[1]

المطلب الثاني: التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام التقاعد المسبق كإجراء من الإجراءات الهادفة لحماية أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر بالأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا الاحتفاظ بجميع العمال في مراكزهم عندما تقع في أزمة اقتصادية.

1-تعريف التقاعد المسبق:

هو نظام يسمح بتعويض العمال الذين فقدوا عملهم بصورة لا إرادية، حيث يحال العامل على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل ل 10 سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، وذلك في اطار تسريح العمال لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عددهم أو بسبب توقف المؤسسة المستخدمة على النشاط.

[1] انظر المادة 07 من قانون 83-12 والمعدلة بالأمر رقم 96-18 السالف الذكر.

أنشأ هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق بحيث الاستفادة من التقاعد المسبق من خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد.[1]

2- شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

يمكن الاستفادة من أحكام التقاعد المسبق إذا توفرت في العمال الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للنساء، وأن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق.
- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد.[2]

المطلب الثالث: تقاعد المجاهدين

نظرا للتضحيات والكفاح الذي قدمه المجاهدون خلال الثورة التحريرية فان المشرع الجزائري أصدر قانون التقاعد في سنة 1983 الذي عزز حقوق هذه الفئة، فعلاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة 85 من دستور 1976 والمادة 46 و198 من القانون الأساسي العام للعامل، وغيرها من الحقوق والمزايا المضمونة لهم وأولى الحق من ذويهم من طرف الدولة.

فان قانون التقاعد رقم 12/83 والقانون 03/85 الصادر في 1985/02/02 [3] والمراسيم التطبيقية لهما يحافظ على هذه الحقوق والمزايا ويقويها فهو يدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية (المجاهدون وذوي الحقوق وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء) إلى مراجعة الملفات التي تم تصنيفها

---

[1] أميرة فطيمة زهرة قطاف، فتيحة زروقي، **واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2021/2020، ص 20

[2] شهرة رزقي، حنان علام، دراسة **تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر**، مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2017/2016، ص42

[3] انظر القانون 85-03 الجريدة الرسمية الصادرة في 1985/02/03 عدد 06 والمتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني.

على الأسس القديمة السابقة، حتى يتم تعميم الفائدة على كل من شارك في ثورة التحرير الوطني دون استثناء.

وقبل ذكر الاستثناء الخاص بهذه الفئة يجب أن نحدد صفة المجاهد الذي يحق له الاستفادة من أحكام خاصة في التقاعد.

1-المستفيدون من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

- **المجاهدين:**

لا يمكن أن نستفيد من الأحكام الخاصة بالفئة الثورية في مجال التقاعد إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد وفقا للمرسوم رقم 79/70 المؤرخ في1970/06/12، ويكتسب صفة مجاهد كل شخص كان ابان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين التاليتين:

أ- الأعضاء في جيش التحرير الوطني.

ب- الأعضاء في المنطقة المدنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل، أو فدائيين، أو مسبلين، أو الأعضاء الدائمون للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وكان انخراطهم فيها لا يقل عن مدة سنة.

يتم التأكد من فترة المشاركة في صفوف المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني عن طريق نسخة من السجل البلدي الموقع من قبل وزارة المجاهدين، ولا تأخذ بعين الاعتبار سوى الفترات الواردة في هامش النسخة.

- **أرامل وأولاد الشهداء:** وفقا لما نص عليه القانون 01/91 [1]فانه تطبق على أرامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطا مهنيا الأحكام الخاصة بالمجاهدين في مجال التقاعد والمقصودين بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو الثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية.

[1] قانون 91-01 المؤرخ في 2جمادى الثانية 1411ه الموافق ل 1991/01/08 المتعلق بأرامل الشهداء.

2-شروط إحالة المجاهدين على التقاعد

يستفيد المجاهدون من شروط خاصة حددها من خلال النصوص التشريعية المختلفة بدءا بالقانون الأساسي العام للعمال رقم 12/78 ثم المراسيم والقوانين المتعاقبة كالمرسوم رقم 129/76 المتعلق بمعاشات تقاعد الشهداء، والقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد وتتمثل هذه الشروط في:

أولا: شرط السن: طبقا للمادة 06 من القانون 12/83 فانه يشترط لاستفادة العامل من معاش التقاعد بلوغه 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء، غير أن المشرع منح امتيازات للمجاهدين بتخفيض من الإحالة على التقاعد ب 5 سنوات أي بلوغ 55 سنة للمجاهدين و 50 سنة للمجاهدات إذا كانوا عمال أجراء، أما في حالة ما إذا كان المجاهد غير أجير فيمكن إحالته على التقاعد في 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة للمرأة باعتبار أن إحالة العمال غير أجراء يكون في سن 65 سنة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة.

يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ومدة الخدمة المطلوبتين إذا أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بنسبة عن كل قسط لكل نسبة10% من العجز، ونسبة 5%من العجز يحسب بمثابة 6 أشهر، [1]

كما يمكن إحالة المجاهدين على التقاعد دون أي شرط للسن إذا حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشأ الحق في معاش تقاعد يساوي 100% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، ففي بعض الحالات يجمع المجاهد المدد التي سبقنا ذكرها فتخفض 5 سنوات في سن + نسبة العجز + السنوات المضاعفة + سنوات المدنية فيمكن أن تصل النسبة إلى 100% دون أن يستوفي المجاهد شرط السن، ففي هذه الحالة يمكن له طلب الإحالة على التقاعد.

[1] المادة 21 من قانون 83-12 وبموجبها أصبحت تخفيضات السن ومدة الخدمة تقدر للمجاهدين مهما كانت نسبة العجز وليس فقط عند تقدير معدل العجز ب 20% فما فوق كما كان يسري في السابق.

ثانيا: شرط المدة العمل: بالإضافة إلى امتيازات التي منحها المشرع لفئة المجاهدين فيما يخص شرط السن منح كذلك لهذه الفئة امتيازات فيما يخص شرط العمل وتتمثل هذه الامتيازات في مضاعفة سنوات المشاركة في الحرب التحريرية عند حساب سنوات الإحالة على التقاعد وذلك لنشأة الحق في المعاش التقاعدي ولنصفه على حد سواء كما تحسب لهم سنوات عمل، المسيرة التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في ايطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية لسنوات مضاعفة.

منح المشرع لهذه الفئة امتياز أخر يتمثل في تخفيضات عن العجز، وعن فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعف مدتها بنسبة 3.5%عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية وتقدر سنوات الخدمة المدنية بنسبة 2.5% ، أما بالنسبة لمبلغ المعاش، فيمكن للمجاهد أن يتحصل على معاش تقاعدي يساوي نسبة 100% من الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه خلال عمله اذا كانت الفترات المعتمدة في حساب معاشه تخول له الحق في ذلك.[1]

المطلب الرابع: أشكال تقاعد أخرى

يعد تقاعد الأفراد عند بلوغ سن 60 سنة وانقطاعهم عن الحياة المهنية النشيطة بمثابة الخسارة الاقتصادية وحرمانا اجتماعيا لفئة لا يزال يشعر معظم أفرادها بالقدرة على العطاء والإنتاج لا سيما أنهم يملكون كما هائلا من التجارب والخبرات ولذلك وجدت عدة صور لجعل السن القانونية للتقاعد شرطا من الشروط المرنة التي تتلائم مع حالة العامل المقبل على التقاعد، كما وضعت عدة أشكال وأنظمة يمكن الاستعانة بها على حل مسألة التقاعد المفاجئ نذكر منها:

1. التقاعد النسبي:

تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997، [2] والذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وبإرادته المنفردة، وإحالته

[1] مريم زيان، مرجع سبق ذكره، ص72

[2] أنظر المادة 6 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية، العدد 29 الصادر سنة 1997، ص 3.

على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر، [1] ويجب على العامل أن يستوفي الشروط التالية:

- أن يبلغ على الأقل سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للمرأة العاملة.
- أن يستوفي مدة العمل الفعلي المطلوبة وهي على الأقل 20 سنة للرجل و15 سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

وكمثال عن هذا النوع من التقاعد فان العامل الذي بلغ سن ال 50 سنة واستوفى مدة 25 سنة من العمل أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي، فانه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة 62.5% محسوبة على أساس 25 سنة كما يلي: 2.5% ×25(نسبة اعتماد سنوات العمل)=62.5%

كما نشير أنه عند تصفية الملف تؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية علة النحو التالي:

- الأيام التي تقاضى خلالها العامل تعويض عن تأمين المرض والأمومة بالنسبة للمرأة حوادث العمل، البطالة.
- فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر.
- الفترات التي استفاد منها العامل من معاش التقاعد المسبق.
- سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

2. التقاعد دون شرط السن:

أحدث بموجب الأمر 97-13 ، حيث يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي ، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل ، ويدخل في حساب 32 سنة الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة ، فترات

[1] أنظر المادة 02 فقرة 04 من الأمر 97-13 – سابق الذكر -

العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفاء من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر ، فترات الاستفاء من معاش التقاعد المسبق ، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية[1]

3. التقاعد التمهيدي:

وهو نوع من التقاعد يهدف إلى التمهيد العملي والنفسي لمرحلة التقاعد المفاجئ ويمكن أن يستفيد منه أي عامل يبلغ عمره بين 55 سنة و 59 سنة، ويكون مبلغ معاشه التقاعدي في شكل التقاعد التمهيدي يساوي مبلغ معاش التقاعد العادي (التقاعد عند بلوغ سن 60 سنة) منقوصا منه قيمة سنوات التقديم أو التمهيد ويكون تمويل التقاعد التمهيدي على عاتق الهيئة المستخدمة التي تستفيد بالمقابل من إعفاءات ضريبية ورسوم الخدمات الاجتماعية.

4. التقاعد التدريجي:

وهو شكل من أشكال تطوير أساليب التقاعد يعمل على التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم قدر الإمكان دون أن يكلفوا بما ليس في وسعهم أو يحملون مالا طاقة لهم به ، حيث يعمل هذا النظام بإنقاص ساعات العمل إلى النصف في البداية ثم إلى الثلث ثم إلى الربع تم ينتهي هذا التناقص التدريجي إلى التقاعد التام ، وبموجبه يمكن للعامل أن يطلب تصفية معاشه قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد ولكن يستمر في أداء عمل يتناسب مع مواهبه وقواه البدنية ، فينتقل من مهنة إلى أخرى أكثر مناسبة له صحيا أو إلى نشاط أخر أكثر ملائمة لأسلوب حياته الجديدة .

ومن مزايا هذا الأسلوب تجنب العامل مفاجأة الانقطاع عن الحياة النشيطة وما يترتب عنها من أثار والاستفادة من خبرات المقبلين على التقاعد لتكوين إطارات شابة لتعويض الخبرات المحالة على التقاعد على أنه من المؤكد بأن هذا الشكل من أحسن أشكال التقاعد يخضع لصيغة تنظيمية محكمة وتسيير جيد من طرف الإدارة.[2]

[1] مريم زيان، مرجع سبق ذكره، ص 47
[2] الهام غجاتي، مرجع سبق ذكره، ص186

المبحث الثالث: العوامل المؤثرة على استدامة نظام التقاعد في الجزائر

اعتبرت إشكالية استدامة أنظمة التقاعد منذ بداية عشرية التسعينات من القرن الماضي إحدى أولويات السياسات الاقتصادية والاجتماعية في معظم الدول، إذ أن التغيرات الاقتصادية والديمغرافية قد فرضت العديد من التوجهات والإجراءات والإصلاحات على أنظمة التقاعد.

وعلى اعتبار أن أهم أهداف أنظمة التقاعد هو الحفاظ على الاستدامة المالية للنظام في الأجال الطويلة، فان النظام يكون ملزما بدفع المعاشات للمتقاعدين الحاليين والمستقبليين خاصة وأن ذلك يعد شرطا للبقاء وليس هدفا في حد ذاته.

المطلب الأول: العوامل الديمغرافية والاجتماعية.

يشمل العامل الديمغرافي العديد من المؤشرات كالتغيرات في معدلات الخصوبة والوفيات، وزيادة معدلات الأمل في الحياة عند الوصول إلى التقاعد، مما جعل الرافعة الديمغرافية التي تستند عليها أنظمة التقاعد المبنية على مبدأ التوزيع غير مجدية.[1]

1- **تطور معدلات الخصوبة:** تعتبر الخصوبة من أهم المتغيرات الديمغرافية التي ترتكز عليها الدول في قياس مدى نموها وانتقاليتها الديمغرافية ويقصد بها عدد الأطفال المولودين والأحياء خلال فترة إنجاب المرأة[2]. ويتبين لنا من خلال الجدول التالي والذي يمثل تطور معدلات الخصوبة الإجمالية (عدد الأطفال لكل امرأة) أن هذه المعدلات تراجعت من 7.52 سنة 1960 إلى 2.64 سنة 2018، ويرجع هذا التراجع في معدلات الخصوبة إلى تراجع عدد الولادات بسبب عدة عوامل أهمها تأخر سن الزواج وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وخروجها للعمل، وكذلك السياسات السكانية الهادفة إلى تقليل نسبة الولادات، ومنه فان كل انخفاض في معدلات الخصوبة سيساهم بشكل كبير في تخفيض

[1] صندرة لعور، **استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي**، مجلة دراسات اقتصادية، العدد رقم 04، المجلد 2، جوان 2017، ص517

[2] نورالدين عيساني، **ظاهرة شيخوخة السكان في الجزائر وعوامل تطورها**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، 2015، ص68.

معدلات البطالة وتخفيض نسبة النشطين إلى إجمالي المتقاعدين مما يساهم في تأزم وضعية نظام التقاعد خاصة في ما يتعلق بالتأثير السلبي على إيراداته ، عكس المجتمعات المتقدمة التي تتميز بقدرة كبيرة جدا على امتصاص الجهاز الإنتاجي للأيدي العاملة ، أين يؤثر سلبا فقط على نظام التقاعد.

الجدول (02): تطور معدل الخصوبة في الجزائر

السنة	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018
معدل الخصوبة	7,52	7.46	6.79	4.72	2.51	2.88	2.64

المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي.

2-**تطور معدلات أمل الحياة:** يقصد بأمل الحياة هو متوسط سنوات البقاء على قيد الحياة عند الولادة[1]، وتشير الإحصائيات في الجدول التالي إلى أن أمل الحياة في الجزائر قد انتقل من 46.14 سنة في سنة 1960 إلى 76.51 سنة في سنة 2018، وهذا يعني أن أمل الحياة سجل تحسن ب30 سنة خلال الفترة 1960-2018، وهذا راجع إلى التحسن في المستوى المعيشي والصحي للسكان وتراجع الأوبئة والأمراض المعدية ما أدى إلى تراجع الوفيات في الجزائر، حيث يؤثر مؤشر الأمل في الحياة سلبا على توازن نظام التقاعد ، لأن زيادة فترة الحياة بعد التقاعد تعني بشكل أو بأخر ضرورة زيادة عدد سنوات الاشتراكات ، للتمكن من دفع معاشات التقاعد.

الجدول رقم (03): تطور أمل الحياة في الجزائر

السنة	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018
أمل الحياة	46.14	50.37	58.20	66.72	70.29	74.68	76.51

المصدر: المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي.

[1] نور الدين عيساني، نفس المرجع السابق، ص 69

3-تطور التركيب العمري للسكان:

يمكن تقسيم السكان حسب فئات السن إلى ثلاث فئات رئيسية وهي فئة الأطفال أقل من 15 سنة وفئة السكان النشيطين من 15 إلى 59 سنة وفئة المسنين 60 سنة فأكثر، ويتبين لنا من خلال الجدول التالي أن التركيب العمري للسكان في الجزائر يتميز بسيطرة الفئة السكانية النشطة على باقي الفئات العمرية منذ سنة 1987، إذ نلاحظ أن هناك تراجع مستمر في نسبة الفئة العمرية أقل من 15 سنة حيث انتقلت من 46.3% سنة 1987 إلى 29.5% في سنة 2017 ، أما بالنسبة للفئة السكانية النشطة فقد عرفت هذه النسبة ارتفاعا متواصلا منذ سنة 1966 إلى 61.3%سنة 2017 ، في حين هناك تزايد مستمر في نسبة المسنين فوق 60 سنة منذ سنة 1987 حيث انتقلت من 5.7% سنة 1987 إلى 9.1% سنة 2017.

الجدول رقم (04): تطور التركيب العمري للسكان حسب فئات السن (% من مجموع السكان)

الفئات العمرية	1966	1977	1987	1998	2000	2008	2012	2017
أقل من 15 سنة	47,2	47,9	46,3	36,4	34	28,1	27,9	29,5
من 15 إلى 59	46,1	46,2	50,2	57,1	59,3	64,5	64	61,4
60 سنة فأكثر	6,6	5,8	5,7	6,6	6,7	7,4	8,1	9,1
المجموع	100	100	100	100	100	100	100	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

4-تطور معدلات الإعالة الديمغرافية للمسنين:

يقصد بالإعالة الديمغرافية للمسنين نسبة عدد المسنين لعدد السكان في السن العمل ومن خلال الاستقراء الإحصائي لتطور معدل الحياة ومعدل الخصوبة، تبين أن الارتفاع في معدل الأمل في الحياة يعني أن المتقاعدين سيعيشون أكثر، ويستفيدون لمدة أطول من معاشات التقاعد التي تمول من مساهمات المشتركين النشطين الحاليين، والذي من المتوقع أن يصبح عددهم في تناقص مستمر مقارنة مع عدد المحالين على التقاعد، نتيجة انخفاض معدلات الخصوبة.[1]

المطلب الثاني: العامل الاقتصادي

يعبر العامل الاقتصادي عن مختلف التغيرات التي تطرأ على معدلات نمو الأجور، المؤشر العام للأسعار ومستويات التوظيف بالإضافة إلى التغيرات في معدلات العائد المحصلة من أسواق المال أثناء الفترة الوظيفية للعامل، إذ أن الانخفاض في عوائد القيم المقتناة بواسطة الاشتراكات أو المدخلات، قد يعرض نظام التقاعد إلى إمكانية عدم القدرة على تقديم المزايا في فترة تراجع عوائد توظيفاته.[2]

- **الاقتصاد الموازي:** ويمثل أحد ابرز العوامل التي تؤثر على التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي بما في ذلك نظام التقاعد، حيث يؤدي انتشار الاقتصاد الموازي اختلال التوازن المالي بشكل مباشر إلى التهرب من دفع الاشتراكات جزئيا أو كليا، وبشكل غير مباشر التأثير على مصادر التمويل المختلفة نتيجة التهرب الضريبي مما يؤثر على عوائد الخزينة العمومية وبالتالي ضعف تمويلها لقطاع الضمان الاجتماعي.[3]
- **البطالة:** إن نظام التقاعد المبني على التوزيع، كما هو الحال في الجزائر يمول من الإيرادات المستمدة من مساهمات السكان النشيطين (أي الانخفاض في معدل البطالة والارتفاع في معدل النشاط، يؤدي إلى زيادة عدد المساهمين المشتركين. وبالتالي زيادة إيرادات المعاشات

[1] صندرة لعور، مرجع سبق ذكره، ص524
[2] صندرة لعور، نفس المرجع السابق، ص 518.
[3] نوال أقاسم، مرجع سبق ذكره، 152

التقاعدية بالنسبة للجزائر)[1]ومن خلال معطيات الديوان الوطني للإحصائيات قدر معدل البطالة لسنة 2019 ب 11.4%من القوى العاملة.

- **عدم فعالية التحصيل:** إن الجهاز المشرف على تحصيل اشتراكات نظام التقاعد يشكل احدى الانشغالات الرئيسية والدائمة لهذا القطاع، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداء التي تقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا، ومن متقاعدين وعاطلين عن العمل بصفة اضطرارية والعاطلين عن العمل بسبب المرض أو حوادث العمل أو أمراض مهنية وكذا لذوي حقوقهم، بحيث يستند تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي أساسا على

النصوص التشريعية والتنظيمية خاصة القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 17/04. حيث إن هذه الفعالية للتحصيل تتأثر هي الأخرى بمدى وعي المنخرط بواجباته اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي وأيضا بمدى فعالية التنسيق والتكامل بين المؤسسات ذات الطبيعة الإدارية والمالية وهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بالتحصيل، لاسيما وأن صندوق التقاعد مكلف في كل الحالات والظروف بتغطية منح التقاعد.[2]

- **الناتج المحلي الإجمالي:** يعتبر الناتج المحلي الإجمالي متغير أساسي لاستقرار نظام التقاعد، لهذا يجب إتباع سياسات لتشجيع النمو الاقتصادي التي من شأنها تعزيز عرض العمل وزيادة إنتاجيته، ومن جهة أخرى يعمل الاستقرار الاجتماعي على تحفيز الطلب المحلي للسلع والخدمات الأمر الذي يؤدي إلى إنعاش الناتج المحلي الإجمالي.[3]

[1] Djohra Bellili, Les perspectives du système de retraite algérien par rapport aux indicateurs pour l'Obtention du master en sécurité sociale, Année universitaire2016/2017, p 21

[2] الهام عجاتي، مرجع سبق ذكره، ص219، 220

[3] سامية بوضياف، وآخرون، **انعكاسات وتداعيات العوامل الديمغرافية والاقتصادية على استمرارية نظام التقاعد في الجزائر**، مجلة الابداع، المجلد 10، العدد 01 ،2022، ص243

المطلب الثالث: العوامل الأخرى مؤثرة على استدامة نظام التقاعد

إلى جانب العوامل الاقتصادية والديمغرافية والاجتماعية التي تأثر على التوازن المالي لصناديق التقاعد، هناك عوامل أخرى نذكر منها ما يلي:

1-العامل السياسي:

يترجم العامل السياسي من خلال صعوبة اتخاذ القرار والافراط في تقديم الوعود التي تفوق الملاءة المالية للمجتمع كما يمكن ترجمة تأثيره على استدامة نظام التقاعد من خلال عيوب تصميم النظام أو التسوية غير الكافية لمواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.[1]

2-عوامل متعلقة بتحميل الصندوق الوطني لأعباء تتعلق بالتضامن الوطني:

قامت السلطات العمومية بتحميل الصندوق الوطني للتقاعد، أعباء بعض الاجراءات التي اتخذتها والتي تدخل في اطار التضامن الوطني، وعليه فقد قام هذا الأخير بالتكفل ب:

أ- ربط المعاشات بالأجر الوطني الأدنى المضمون:

هذا الإجراء الذي نصت عليه المادة 16 من القانون 12/83 المؤرخ في 3جويلية 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 11أفريل 1994، والذي بموجبه لا يمكن أن يقل الحد الأدنى لمعاش التقاعد عن 75% من الأجر الوطني أدنى مضمون، على أن تتكفل الدولة بدفع الفارق التكميلي بين مبلغ المعاش بعنوان نشاط المعني خلال حياته المهنية.[2]

ب- الفارق التكميلي الممنوح لفئة المجاهدين:

طبقا للمادة 25 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، فان المبلغ الشهري لمعاشات المجاهدين لا يمكن أن يقل عن 2.5 الأجر الوطني الأدنى مضمون بداية من 1 جويلية 1996، وعليه فان الصندوق الوطني للتقاعد يقوم بدفع الفارق التكميلي عند حساب معاشات المجاهدين، وهنا يظهر العبء الذي تحمله الصندوق من جراء دفعه لهذا الفارق

[1] صندرة لعور، مرجع سبق ذكره، ص 518
[2] مليكة محديد، مرجع سبق ذكره، ص 140

، مع العلم أن هذه المبالغ سوف تسترجع من ميزانية الدولة لاحقا، الا ان أثرها يظهر جليا على التوازن المالي لمنظومة التقاعد، لأنها نفقات لا تقابلها إيرادات أنية ، مما يؤثر سلبا على تقدير ميزانية الصندوق.[1]

ت- التقاعد النسبي ودون شرط السن:

حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فانه خلال الفترة الممتدة من 1997 الى2016 ونتيجة لتطبيق أحكام الأمر 13/97 (المحدث للتقاعد المسبق والنسبي)، استفاد حوالي 890000 متقاعد من تقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي المحدد ب60 سنة أي بنسبة 52% من العدد الكلي لمعاشات التقاعد الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية تفوق 405 مليار دج ، من جانب المؤسسات العمومية ، فقد أصبحت تسجل كل سنة تسربات لمواردها البشرية ، لا سيما منها ذات التأهيل العالي والكفاءة الموزعة على مختلف المؤسسات وهي في عز العطاء وتقديم المزيد من الإضافات .[2]

غير أن إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن الذي دخل حيز التنفيذ ابتداءا من 01 جانفي 2017 زاد من حدة الأزمة وذلك بسبب تضاعف عدد الملفات ابتداءا من سنة 2015 حيث تسابق العمال في طلب الحصول على هذين النوعين من التقاعد قبل قرار الإلغاء الذي كان في 2016/12/31.

[1] مليكة محديد، نفس المرجع السابق، ص140،141

[2] عبد الباقي مادني، نظام **التقاعد في الجزائر بين ضرورات الاصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر علوم سياسية، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2017/2016، ص55

خلاصة الفصل:

استنادا إلى ما سبق تبين أن نظام التقاعد في الجزائر يرجع في نشأته إلى العهد الاستعماري، وقد عرف تغيرات جذرية بعد الاستقلال ، كان أهمها إصلاح سنة1983 ، الذي شكل الانتقال من المرحلة السابقة، الذي من خلاله تم توحيد أنظمة التقاعد غير أنه عرف بدوره إصلاحات فيما بعد، ليتم تأسيس نظام عام للتقاعد، يرتكز على مبدأ التوزيع أي خدمة الأجيال لبعضها البعض ، حيث أن الشرط الأساسي الذي يجب توفره في الفرد للحصول على معاش التقاعد هو انقطاع علاقة العمل ووصوله للسن الذي لا يسمح له بممارسة الوظيفة أما فيما يتعلق بمصادر تمويل نظام التقاعد فهي تتمثل في أقساط الاشتراكات الإجبارية بعنوان الضمان الاجتماعي وكذا تدخل ميزانية الدولة لتغطية العجز في موارد صندوق التقاعد.

الفصل الثاني:

دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

تمهيد:

يندرج نشاط الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بتغطية العمال الذين يمارسون نشاطهم سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة، وللاستفادة من خدمات الصندوق يجب الاستيفاء على كل الشروط القانونية التي تنص على معاش أو منحة التقاعد، ويتطلب هذا تقديم كل الوثائق اللازمة للاستفادة من هذه الخدمات.

وهذا ما يتضح لنا من خلال دراستنا التي تبين لنا حجم النفقات والارادات وعدد المتقاعدين والمستفيدين من الصندوق على المستوى الوطني وعلى مستوى الوكالة.

سنحاول في هذا الفصل دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس من خلال المباحث التالية:

- عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد
- دراسة احصائية حول الصندوق الوطني للتقاعد

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد

يسير التقاعد في الجزائر عن طريق صندوق متخصص هو الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) عبر وكالاته في مختلف أنحاء الوطن وذلك بموجب المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي 1992 والمتعلق كذلك بالتنظيم الإداري والمالي للتأمين الاجتماعي، حيث كانت الغاية منه توحيد نظام التقاعد مع تقديم الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.

المطلب الأول: تأسيس الصندوق وهيكله التنظيمي

قمنا في هذا المطلب بتقديم لمحة عن الصندوق الوطني للتقاعد وذلك من خلال ابراز ما يلي:

1. تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد:

بتاريخ 2 جويلية 1983 , أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 85_223 المؤرخ في 20 اوت 1985 الملغى والمستبدل بالمرسوم 07_92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لهم.

ان الصندوق الوطني للتقاعد ما هو الا حصيلة لاندماج سبع صناديق فيما بينها حيث كان كل صندوق يتكفل بتغطية نظام تقاعد معين.

1.1. الصناديق القديمة التي كانت تتكفل بالتقاعد:

- **CAAV** الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة : نظام عام و المكلف بتسيير المتقاعدين التابعين في نظام التقاعد العام.
- **CGR** الصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين: المكلف بتسيير التقاعد الخاص بالموظفين.

- **CNMA** الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي : المكلف ب منح متقاعدي النظام الفلاحي.
- **CSSM** صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم : المكلف بتسيير منح التقاعد لغير الاجراء.
- **CAVNOS** صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الاجراء : المكلف بتسيير منح التقاعد لغير الأجراء.
- **ESPSGM** مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر : المكلف بمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية لعمال البحر.
- **CAPAS** مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء و الغاز : المكلف بمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز.
- **SNTF** المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية : و المكلف لمنح التقاعد للشركة الوطنية للسكك الحديدية.

بعد سنة 1985 أصبحت جميع أنظمة التقاعد السابقة والقائمة على أساس مهني تسير من قبل نظام وطني واحد و موحد المعروف حاليا بالصندوق الوطني للتقاعد CNR و الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم، حيث ينشط هذا الصندوق تحت إدارة وصية واحدة و هي وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بالإضافة الى صناديق أخرى حيث يختص كل صندوق بمهام مختلفة عن الأخر، و هي كالتالي:

- الصندوق الوطني للتقاعد CNR المنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي 233\1985 المؤرخ في 20 اوت 1985.
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS المنشأ بالمرسوم التنفيذي 233\1985 المؤرخ في 20 اوت 1985.
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء CASNOSالمنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 93\119 المؤرخ في 15 ماي 1993.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNACالمنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 94\188 المؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1994.
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية **CACOBATH**المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 97\45 المؤرخ في 4 فيفري 1997.

2.1. الطبيعة القانونية للصندوق:

الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها، يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 92\07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 4 جانفي 1992 على أن يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

3.1. التسيير الإداري للصندوق:

ان الهياكل الأساسية المكلفة بتسيير الصندوق هي:

- **مجلس الإدارة:** يتولى إدارة ومراقبة وتنشيط الصندوق يتكون من 29 عضو موزعين كالتالي:
  - 18 ممثلا عن العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا
  - 9 ممثلين عن أرباب العمل من بينهم ممثلين أثنين بالوظيف العمومي
  - ممثلين اثنين عن مستخدمي الصندوق
- **المدير العام:** وهو المسؤول الأول عن الصندوق ويتولى الاشراف عليه وضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة

4.1. التنظيم الداخلي للصندوق:

يرتكز التنظيم الإداري للصندوق الوطني على نظام اللامركزية، وما هي في الواقع عبارة عن عدم تمتع الوكالات المحلية بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويقوم التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد حسب تحديده بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 16 أفريل 1997 على الهياكل التالية:

- المصالح المركزية (المقر الرئيسي).
- الوكالات المحلية (51 وكالة).
- مراكز الاعلام الالي الجهوية (10 وكالات).
- المراكز الجهوية للأرشيف.
- مراكز الاستقبال والتوجيه (52 وكالة).

2. مهام الصندوق الوطني للتقاعد:

حددت مهام الصندوق بموجب المادة التاسعة من المرسوم رقم 92_07 المؤرخ في 4 جانفي 1992 وهي كالتالي:

- تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة الى أجور ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير الأجور والمنح المقدمة وفق التشريع الداخلي ل 1 \1\ 1984 حتى انتهاء حقوقهم.
- ضمان التحصيلات المراقبة وحل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد.
- تطبيق تشريعات ونصوص الاتفاقية الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.
- ضمان توفير المعلومات للمستفيدين والعمال.
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة بتطبيق المادة 52 من قانون رقم 83_12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

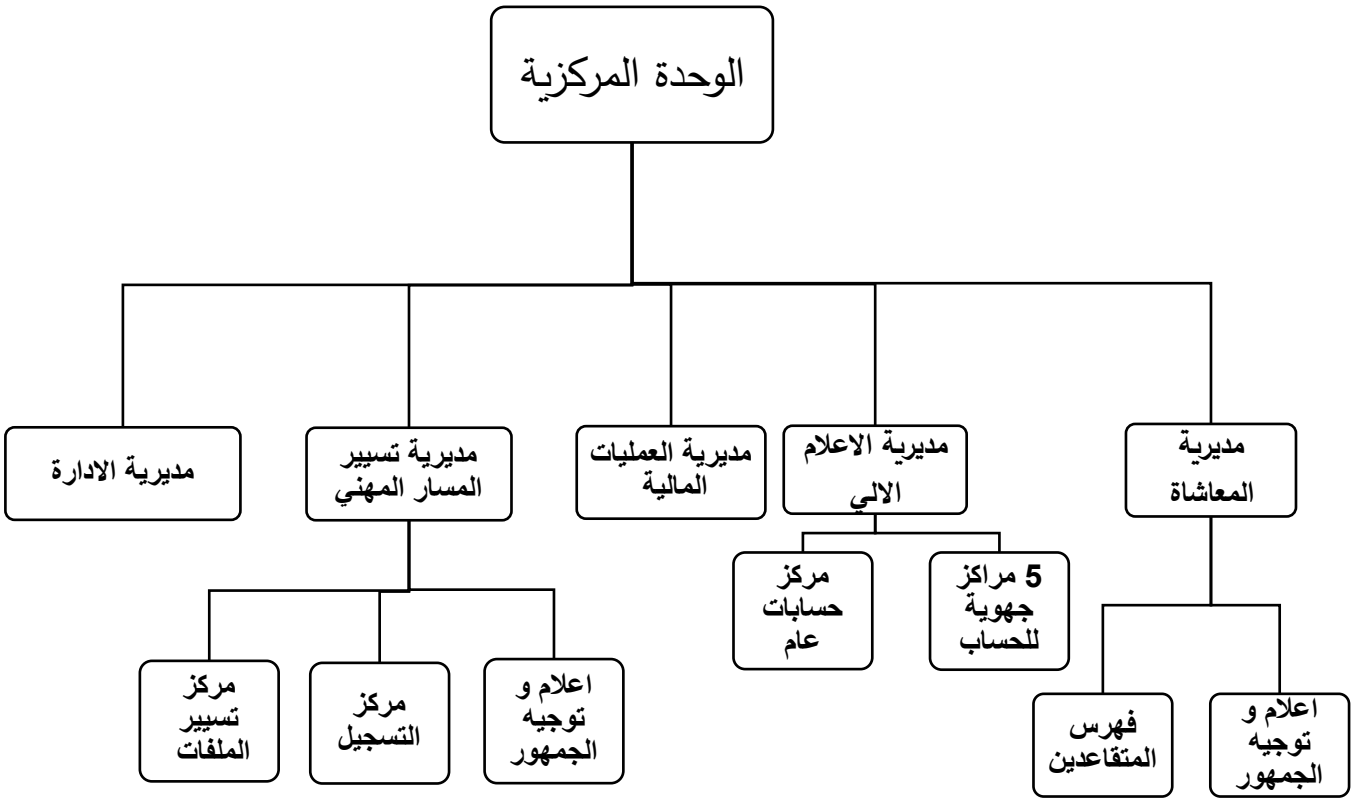
3. الهيكل التنظيمي للصندوق:

ويتفرع الى خمس مديريات:

- مديرية المعاشات.
- مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين اجتماعيا.
- المديرية المالية.
- مديرية الاعلام الالي والتنظيم.

- مديرية الإدارة العامة.

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد CNR



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على معلومات من الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد

www.cnr.dz

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

المطلب الثاني: التعريف بوكالة بومرداس :

يحتوي الصندوق الوطني للتقاعد على 61 وكالة موزعة عبر التراب الوطني ، من بين هذه الوكالات وكالة بومرداس التي تتولى مهمة استثقبال ملفات المتقاعدين بأشكالها المختلفة مع تسييرها.

1. تقديم الوكالة المستقبلة:

أنشأت في سيبتمبر عام 1986 بولاية بومرداس و بدأت تؤدي نشاطها في جانفي 1987، و هي وكالة ذات طابع خدماتي.

صنفت وكالة بومرداس بتاريخ 01_01_1993 في الصنف الأول من حيث قيامها بمهامها، للوكالة 36 سنة خبرة في مجال تقديم الخدمات للأشخاص التس سبق أن كان لهم منصب عمل في مؤسسات ذات طابع خدماتي، صناعي، تجاري أو فلاحي سواءا كانت هذه هذه المؤسسة عمومية أو خاصة أو الأضخاص الذين يمارسون نشاطات فردية في اطار ما يسمح به القانون.

1.1 مهام الوكالة:

من مهامها أن تتولى ما يلي:

- ضمان دفع منح التقاعد طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.
- القيام بجميع العمليات المتعلقة بتشكيل المسارات المهنية للمؤمنين أجتماعيا و بالنظر في الطلبات على المنح و تصفيتها.
- المساهمة في تثبيت المسار المهني للمؤمن لهم أجتماعيا.
- مسك سجلات المحاسبة و ضمان تنفيذ العمليات المالية و تنسيقها.
- ضمان التسيير اليومي للوسائل المادية و البشرية.

- السهر بالاتصال مع مصالح مسار الحياة المهنية للمؤمن له اجتماعيا على مستوى الولاية.

2.1 أهداف الوكالة:

من بين أهم الأهداف التي تسعى ألى تحقيقها ما يلي:

- احترام نسبة الملفات المنجزة و التي تكون بصفة شهرية.
- احترام تعليمات المسؤول المباشر و ضرورة الأخذ بأراءه.
- احترام أوقات العمل (الدخول و الخروج) حتى لا يتعرض العمال الى نقص في الراتب الشهري.
- ضرورة الالتزام بالمعلومات الموجودة في الملف لمنح المتقاعد حقه اللازم.
- الالتزام بضمان التحصيل و الرقابة الخاصة بتمويل خدمات التقاعد بصفة يومية من قبل مصلحة المحاسبة.

2 هياكل الوكالة:

تملك الوكالة أربعة فروع أي أربعة مراكز للاستقبال و التوجيه يتواجدون ببرج منايل، رويبة، دلس و خميس الخشنة تحت اشراف مبعوثين من الوكالة.

3 مصالح الوكالة:

يتم تقسيم مصالح صندوق الوكالة حسب الدور الذي تقوم به كل مديرية:

- نيابة المديرية الخاصة بالمعاشات.
- نيابة المديرية الخاصة بالمالية و المحاسبة.
- نيابة المديرية الخاصة بالأدارة و الوسائل العامة.

1.3 الأمانة العامة: تلعب دور السكريتارية دورا بارزا في الإدارة المتمثلة في

- جعل مختلف مصالح الصندوق منسقة و منظمة.

- الإجابة على اتصالات المسؤول ثم توجيهها له.
- مراقبة و حفظ البريد الصادر و الوارد.
- نسخ الوثائق الضرورية التي يحتاجها المدير.

2.3 المديرية الفرعية للمعاشات: و تعتبر من أهم مديريات الصندوق فهي مكلفة بأنشاء المنح للمتقاعدين و تحتوي على عدة مصالح.

أ_ **المصلحة التقنية:** و تهتم هذه المصلحة بما يلي:

- استلام ملفات التقاعد و تسجيلها.
- فحص و معاينة و مراجعة الملفات.
- ترقيم الملفات.

و بعدها يتم تحويل الملف الى مصلحة التصفية مع وثيقة التحويل.

ب_ **مصلحة التصفية:** و تختص بالمهام التالية:

- دراسة ملف التقاعد فيما يخص السن و الجنس و عدد السنوات العمل الفعلية.
- التحقق من عدد سنوات الاشتراك لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- منح رقم معاش التقاعد.

ج_ **مصلحة المعاش المنقول:** و تهتم هذه المصلحة بمنح حق المعاش لذوي الحقوق.

د_ **مصلحة التقاعد النسبي:** و تختص هذه المصلحة بمعاينة و تصفية الملفات الخاصة بالتقاعد النسبي.

و_ **مصلحة المسار المهني و التحويل:**

تعتبر اخر مرحلة للملف، حيث يقوم أعوان المكلفين بهذه العملية بترتيب الملف حسب ترقيمه هذا اذا كان صاحبه يقطن داخل الولاية، أما اذا كان يقطن خارج الولاية فيتم تحويل ملفه الى المقر الذي يقطن فيه.

هـ_ **قسم المحاسبة:** و يقوم بالمهام التالية:

- اصدار الصكوك للحسابات الجارية البريدية و الحسابات الجارية للخزينة الولائية.
- اصدار الوضعيات المالية الشهرية للصندوق.
- تقديم تقرير للنشاطات السنوية عن الوكالة.
- متابعة الاشتراكات العمالية لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- تدوين الحسابات البريدية و المالية في السجل الخاص بذلك.

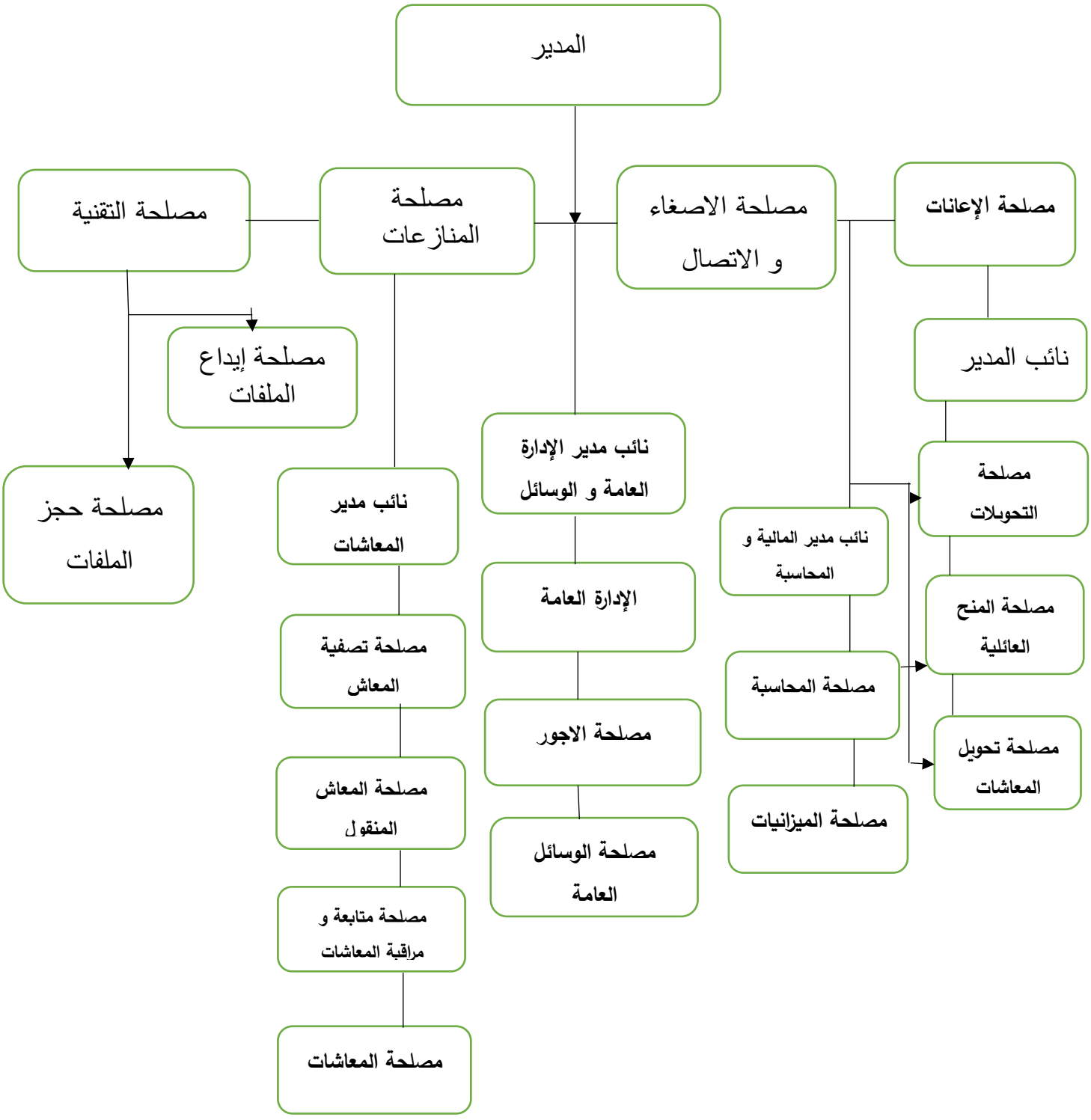
ي_ **قسم الحوالات:**

- استلام الشيكات من المتقادين.
- تحويل المنح للذين يتقاضونها حسب نظام الحوالات.

و نلخص مصالح و أقسام هذه الوكالة في الشكل الموالي:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

الشكل رقم (3): يوضح الهيكل التنظيمي لوكالة بومرداس



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

المبحث الثاني: دراسة إحصائية حول الصندوق الوطني للتقاعد

تحقيق التوازن المالي هدف تسعى اليه مؤسات الضمان الاجتماعي بما فيها الصندوق الوطني للتقاعد، و ذلك من خلال التوفيق بين إيراداتها و نفقاتها المالية و هذا ما سوف نعالجه في هذا المبحث.

المطلب الأول: أحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد CNR

.1تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني:

يوضح الجدول التالي تطور عدد المتقاعدين وطنيا:

جدول رقم (5): تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني خلال الفترة 2000-2020

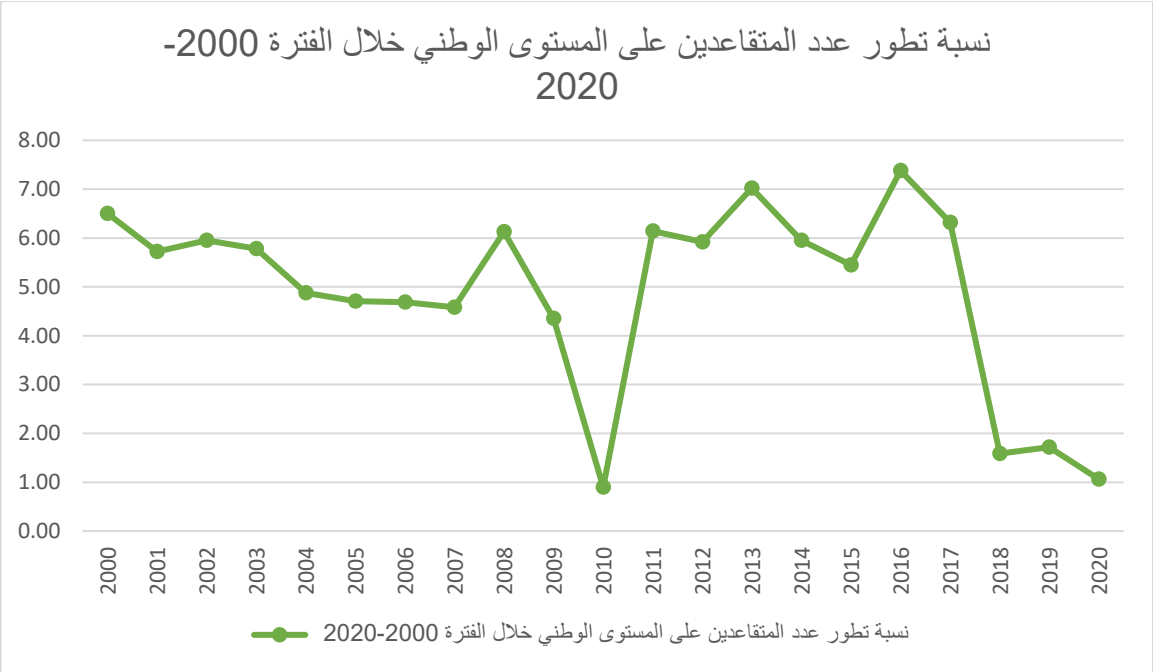
السنوات	معاش التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	منحة التقاعد المباشر	منحة التقاعد المنقول	المعاشات المدفوعة في الخارج	التقاعد التكميلي	منح أخرى	المجموع	نسبة التطور %
2000	656431	515774	48603	25928	6402	737	67	1253942	6.50
2001	702078	549634	54130	28206	6402	649	62	1341161	5.72
2002	742227	583931	58596	30752	6482	604	53	1422645	5.95
2003	783659	624121	64182	33768	6365	531	55	1512681	5.78
2004	822200	666076	72688	37603	6412	487	61	1605527	4.88
2005	869728	692905	77732	40731	6491	433	44	1688055	4.71
2006	911487	726838	82162	44365	6310	398	36	1771596	4.69

4.58	1858902	34	364	6340	48392	88723	763159	951890	2007
6.13	1948138	29	347	6504	52301	96789	797379	994694	2008
4.35	2075444	34	606	6202	55301	102151	875448	1035702	2009
0.90	2169892	28	575	6576	57807	109369	897352	1098185	2010
6.14	2189702	26	268	6553	60768	117770	853732	1150585	2011
5.92	2319531	25	235	6733	64312	127911	877789	1242526	2012
7.02	2482454	18	214	6783	67482	139693	910352	1357912	2013
5.95	2630362	18	209	6815	70890	154211	930341	1467878	2014
5.45	2773615	18	209	6865	74085	167290	952157	1572991	2015
7.38	2978557	18	209	6916	78406	178645	980391	1733972	2016
6.32	3166903	18	207	6951	80716	190442	991282	1897287	2017
1.59	3216648	22	252	6073	82957	201391	1009126	1916997	2018
1.72	3272119	21	244	5971	87957	211925	1045537	1920464	2019
1.06	3307270	20	233	5883	92839	219550	1086705	1902040	2020

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على احصائيات الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

و قد قمنا بتمثيل هذه المعطيات بيانيا في الشكل التالي:

الشكل رقم(4): تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني خلال الفترة 2000-2020



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على الجدول السابق.

من خلال تحليل أرقام المستفيدين من معاشات و منح التقاعد الموضحة في الجدول و الشكل أعلاه، يتضح لنا أن الوضعية الاجمالية لم تتوقف عن الارتفاع منذ سنة 2000 كنتيجة طبيعية للارتفاع الذي شهده أنواع التقاعد، كما تم تصنيفها في السابق، حيث ارتفع اجمالي المتقاعدين من 1253942 متقاعد سنة 2000 الى 3307270 متقاعد سنة 2020 بزيادة تقدر ب% 50 ، و هذا ما جعلنا نستنتج بأنه خلال 20 سنة زاد عدد المتقاعدين تقريبا بالضعف، حيث سجل أعلى معدل نمو خلال الفترة 2011-2017 حيث بلغ معدل المتوسط السنوي% 6 و سجلت سنتي 2015، 2016 أعلى معدل نمو حيث ترجع هذه الزيادة الى زيادة الطلب على التقاعد قبل تطبيق قرار الغاء كل من التقاعد النسبي و دون شرط السن، في حيث سجل أدنى معدل نمو سنة 2010 قدر ب0,90 % .

2 توزيع فئة المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة حسب السن، الجنس حتى سنة 2020:

الجدول رقم (6): توزيع فئة المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة حسب السن، الجنس حتى سنة 2020

الاعمار	التقاعد العادي		منحة التقاعد		التقاعد المسبق		التقاعد النسبي		التقاعد دون شرط السن		المجموع
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	
[40-45]	–	–	–	–	–	–	10599	–	–	–	10599
[50-45]	–	–	–	–	–	2	26045	5393	–	–	31440
[55-50]	–	3927	–	–	24	–	55524	43666	2599	988	106728
[60-55]	385	38899	–	–	72	–	194960	39660	50183	9303	333462
[65-60]	101387	50689	40517	7175	–	–	145818	13902	106889	4745	471122
[70-65]	182488	37055	64206	9479	–	–	110913	9115	73065	2878	489288
[75-70]	122233	22039	40651	5574	–	–	64204	5036	37065	2521	299322
[80-75]	92532	14388	22235	3041	–	–	22369	–	24066	1428	180059
[85-80]	84685	10186	13067	2132	–	–	–	–	–	–	110070
[90-85]	48988	5884	6153	1336	–	–	–	–	–	–	62361
[95-90]	16003	2061	2409	709	–	–	–	–	–	–	21182
+90	4439	652	619	247	–	–	–	–	–	–	5957
المجموع	653140	185779	189857	29693	96	2	630432	116772	293956	21863	2121590
المجموع العام	838919		219550		98		747204		315819		

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا عل احصائيات الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

و قد قمنا بتمثيل معطيات الجدول بيانيا في الشكل الموالي:

الشكل رقم (5): المتقاعدون ذوي الحقوق المباشرة حسب السن و الجنس حتى عام 2020

المصدر من اعداد الطالبتين اعتمادا على الجدول السابق.

من الجدول و الشكل أعلاه نلاحظ عدد المتقاعدين الموزعين حسب الفئات العمرية، فحسب البيانات فأكبر عدد من المتقاعدين لسنة 2020 يندرجون ضنمن الفئة العمرية [65−70] ، تليها الفئة العمرية [60−65]، و أخيرا الفئة [55−60] سنة، و هذا راجع بالدرجة الأولى الى أرتفاع معدل أمل الحياة الناتج عن التحسن المستمر للمستوى المعيشي و الصحي للسكان، غير أن هذا المؤشر سيأثر سلبا على توازن نظام التقاعد لأن زيادة فترة الحياة بعد التقاعد تعني ضرورة زيادة عدد سنوات الاشتراكات، للتمكن من دفع معاش التقاعد.

3 تطور معدل الاعالة الاقتصادي و الديمغرافي في الفترة 2010_2019

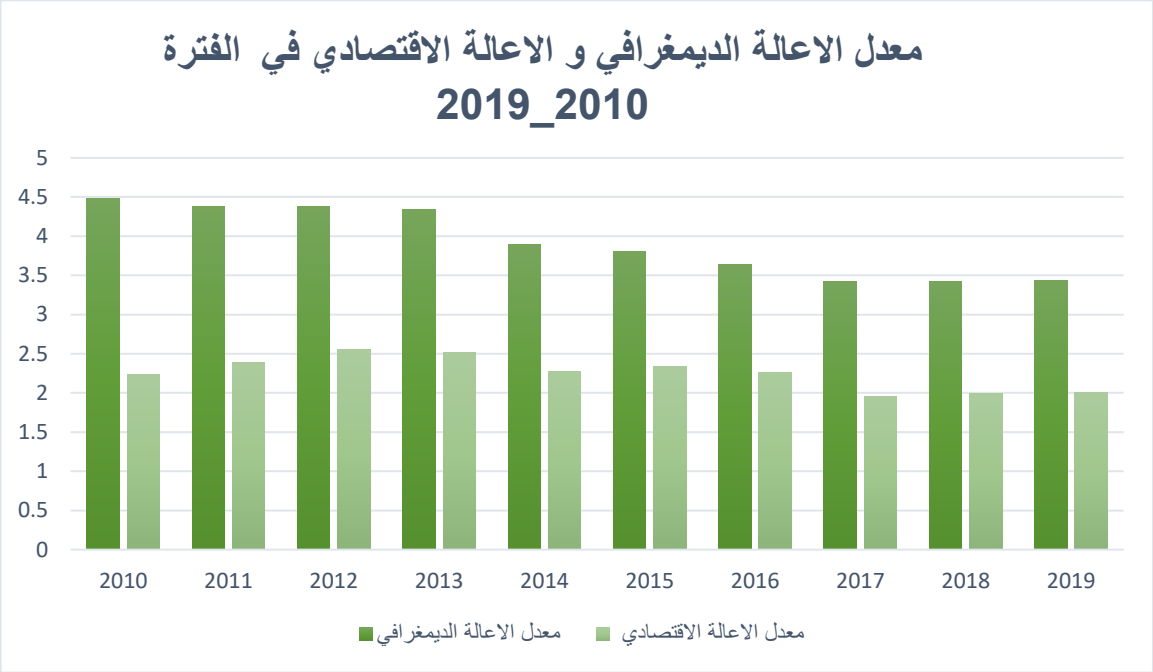
الجدول رقم (7): تطور معدل الاعالة الاقتصادي و الديمغرافي في الفترة2010-2019

السنوات	الفئة الناشطة	مج المتقاعدين	مج المشتركين	معدل الاعالة الديمغرافي	معدل الاعالة الاقتصادي
2010	9735000	2169892	4856000	4.48	2.24
2011	9599000	2189702	5227000	4.38	2.39
2012	10170000	2319531	5922000	4.38	2.55
2013	10788000	2482454	6246000	4.34	2.52
2014	10239000	2630362	5972000	3.89	2.27
2015	10594000	2773615	6515000	3.81	2.34
2016	10845000	2978557	6747000	3.64	2.26
2017	10858000	3166903	6198000	3.42	1.95
2018	11001000	3216648	6406000	3.42	1.99
2019	11281000	3272119	6554000	3.44	2.00

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا عل احصائيات الديوان الوطني للاحصائيات www.ons.dz و الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

و قد قمنا بتمثيل هذه المعطيات المبينة في الجدول بيانيا كما يلي:

الشكل رقم (6): معدل الاعالة الديمغرافي و الاعالة الاقتصادي في الفترة 2010-2019



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على الجدول السابق.

من خلال الجدول و الشكل أعلاه نلاحظ انخفاض في معدل الاعالة الديمغرافي نتيجة لزيادة عدد المتقاعدين مقارنة بالفئة الناشطة، حيث انتقل من 4.48 و الذي يعني قيام 4 أفراد نشطين بتمويل متقاعد واحد الى 3,44، أما بالنسبة لمعدل الاعالة الاقتصادي فكان خلال فترة الدراسة ثابت نسبيا حيث كل مشتركين يغطيان متقاعد واحد. أما سبب تفاوت معدل الاعالة الديمغرافي عن معدل الاعالة الاقتصادي الذي يصل في جميع السنوات الى النصف فيرجع الى معدل التغطية الذي يتراوح في الغالب بين % 50 و 60% .

4 نفقات و ايرادات الصندوق الوطني للتقاعد:

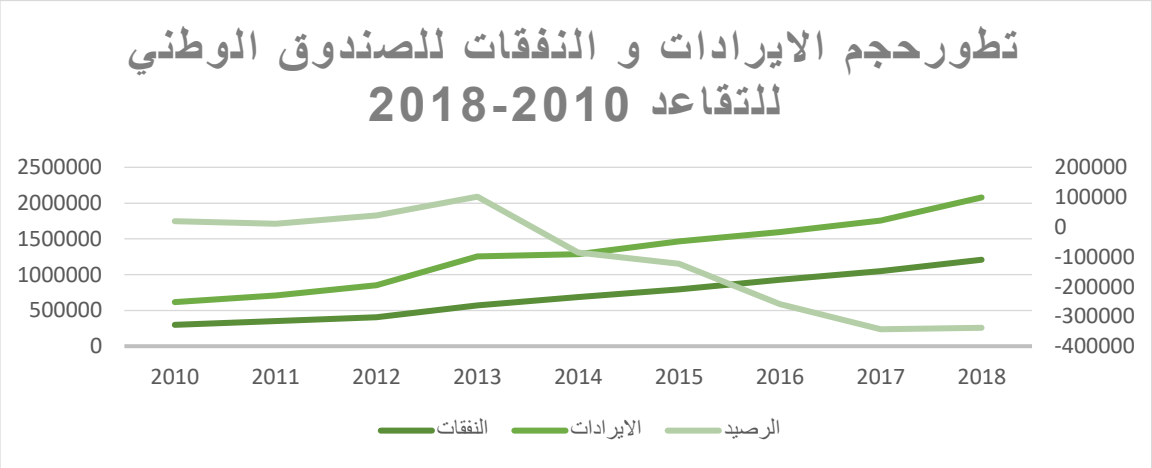
جدول رقم(8): تطور حجم نفقات و إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد في الفترة 2010-2018 \ الوحدة مليون دج

السنة	النفقات	الايرادات	الرصيد
2010	298750	317550	+18800
2011	350067	360471	+10404
2012	406601	445663	+39062
2013	572520	683060	+101540
2014	685661	599899	-85762
2015	795575	671639	-123935
2016	927540	668580	-258960
2017	1048990	705861	-343129
2018	1208596	870618	-337978

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على الديوان الوطني للاحصائيات. www.ons.dz

قمنا بتوضيح معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (7): تطور حجم الارادات و النفقات للصندوق الوطني للتقاعد 2010-2018



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على المعلومات السابقة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

نلاحظ من الجدول و الشكل أعلاه توازن على العموم من 2010 الى 2012 من خلال الفوائض المحققة بسبب تزايد الارادات و النفقات بنفس الوتيرة، و بداية من سنة 2013 تحول هذا الفائض الى عجز، تزايد تقريبا بخمس مرات من سنة 2013 الى 2018 و هذا راجع بالدرجة الأولى الى تناقص عدد المشتركين في تمويل الصندوق و زيادة النفقات نتيجة لارتفاع عدد المتقاعدين باختلاف نوع التقاعد من جهة و انخفاض معدلات النمو الاقتصادي و تفاقم حجم البطالة من جهة أخرى مع عدم التصريح بالأجراء في القطاع الخاص و تقديم التصريحات المزيفة الى الضمان الاجتماعي من طرف أصحاب العمل فيما يخص الأجور، إضافة الى التراجع الحاد في معدلات الخصوبة و التزايد المستمر في معدلات أمل الحياة أين وصل سنة 2018 الى 77 سنة، و تراجع معدلات الاعالة سواء كانت ديمغرافية أو اقتصادية، أين أصبحت وتيرة زيادة في الأفراد النشطين بطيئة مقارنة بأعداد المتقاعدين.

و في الأخير يمكن القول أن توازن منظومة التقاعد يبقى ضعيفا رغم اجتهاد السلطات المختصة في اتخاذ إجراءات من بينها اقدام الحكومة على الغاء التقاعد المسبق و النسبي تساعد على تدارك هذا العجز المالي.

المطلب الثاني: احصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة بومرداس)

يسعى الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة بومرداس) الحفاظ على توازنه المالي، من خلال التوفيق بين مداخيله المالية و نفقاته التي يؤديها للقيام بمهامه الأساسية، الا أن عملية الموازنة بين هذه الإيرادات و النفقات تعتبر مشكلة حقيقية خاصة في الفترة الأخيرة و ذلك نتيجة للارتفاع المستمر و الدائم لعدد المتقاعدين مقابل محدودية مصادر التمويل.

و من خلال هذا المطلب سوف نقوم بدراسة تطور العجز المالي للصندوق و عدد المستفيدين من معاش التقاعد للوكالة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

1 العجز المالي لصندوق التقاعد (وكالة بومرداس) و تطوره خلال الفترة 2012-2020:

في البداية نرى من الضروري أن نؤكد على أن دراسة النفقات و الارادات الخاصة بالصندوق الوطني للتقاعد جد صعبة لأنعدام المعلومات و الأحصائيات الجديدة بأعتبارها من الأمور الخصوصية للصندوق و التي يمنع خروجها أو التصريح بها، لهذا اقتصرت دراستنا على المعلومات التقريبية المقدمة من طرف المؤطر.

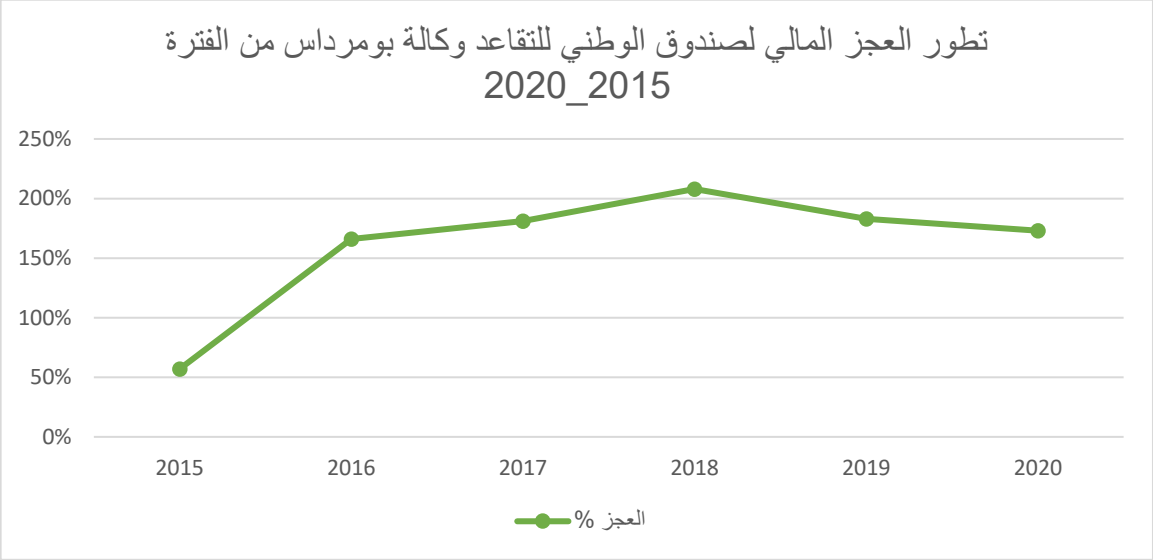
الجدول رقم (9): تطور العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس في الفترة 2015-2020

السنوات	العجز	العجز %
2015	1.8/3	%57
2016	5/3	% 166
2017	5.5/3	% 181
2018	6/3	% 208
2019	5.5/3	% 183
2020	5.2/3	% 173

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على المعلومات المقدمة من طرف المؤطر.

قمنا بتوضيح معلومات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (8): تطور العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس الفترة 2015-2020



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على معلومات الجدول السابق.

من خلال الجدول و الشكل السابق الموضح للعجز المالي نلاحظ أن الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة بومرداس طيلة فترة الدراسة 2015- 2020 يعاني من عجز مالي خاصة في الفترة 2016-2018 و هذا راجع الى تضاعف عدد الملفات قبل دخول قرار الغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن حيز التنفيذ في 31-12-2016 ، و ذلك بسبب ثبات المداخيل و تضاعف النفقات و هذا راجع الى زيادة عدد المتقاعدين، و ثبات عدد المشتركين، و هذا ما سنوضحه في الجدول التالي.

2 تطور عدد المتقاعدين على مستوى وكالة بومرداس:

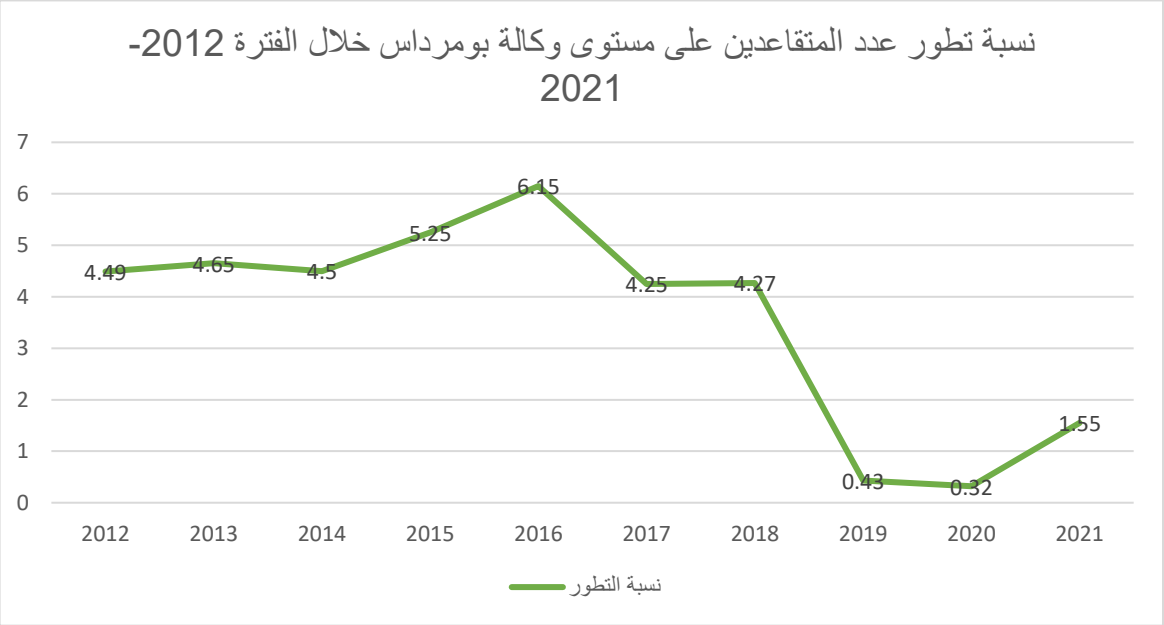
الجدول رقم (10): يمثل تطور عدد المتقاعدين على مستوى وكالة بومرداس خلال الفترة 2012-2021

السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
مج المتقاعدين	75735	79433	83168	87798	93560	97715	102076	102517	102847	104475
نسبة التطور %	4.49	4.65	4.5	5.27	6.15	4.25	4.27	0.43	0.32	1.55

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

قمنا بتوضيح هذه المعلومات في الشكل البياني الاتي:

الشكل رقم (9): نسبة تطور عدد المتقاعدين على مستوى وكالة بومرداس خلال الفترة 2012-2021



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على الجدول السابق.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

من خلال الجدول و الشكل أعلاه تبين لنا الزيادة المستمرة لعدد متقاعدي الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة بومرداس حيث انتقل العدد من 75735 متقاعد سنة 2012 ليصل عددهم الى 104475 متقاعد سنة 2021 ، حيث بلغ معدل المتوسط السنوي 5%، و سجل أعلى معدل نمو سنتي 2015، 2016، وهذا ما يفسر تفاقم عجز الصندوق خلال هذه الفترة، حيث ترجع هذه الزيادة الى الزيادة على الطلب على التقاعد بسبب تضاعف الملفات ابتداءا من سنة 2015 قبل تطبيق قرار الغاء كل من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، حيث سجل أدنى معدل سنة 2020 ب 0,32% .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس

خلاصة الفصل:

استنادا الى ما سبق تبين لنا أن المشرع الجزائري أدخل عدة تعديلات على قانون التقاعد و ذلك لمواكبة التطورات الاقتصادية التي عرفتها الدولة، و ذلك للموازنة بين المصلحة الاقتصادية من جهة و المصلحة الاجتماعية من جهة أخرى، و تندرج هذه الإصلاحات أساسا على الشروط التي تخول الحق في التقاعد و أخرى على تمويل نظام التقاعد، الا أن هذه المصادر لم تغطي النفقات المتزايدة بسبب أرتفاع عدد المتقاعدين خاصة في ظل التزايد المستمر لملفات التقاعد في ظل نقص الاشتراكات بسبب ارتفاع معدل البطالة التي هي المصدر الأساسي لتمويل صندوق التقاعد.

لكن ما نستنتجه من خلال التعديل الأخير الذي قام به المشرع من خلال قانون 15\16 راعى المصلحة الاقتصادية أكثر.

الخـــــاتمـــة

الخاتمة

من خلال الدراسة التي أجريناها حول موضوع مشكلة التوازن المالي في صندوق التقاعد في الجزائر توصلنا الى استخلاص مجموعة من النقاط و بناء فكرة موضوعية حول ما يتعلق بالجانب المفاهيمي لهذا الموضوع من جهة و من جهة أخرى الجانب التطبيقي حيث عملنا على دراسة كل ما يتعلق بنظام التقاعد و العوامل المؤثرة على استدامته، بالإضافة الى معرفة مصادر تمويل صناديق التقاعد التي تعاني من مشاكل مالية و هذا يمثل اشكال خاصة في ضل الازمة الاقتصادية و تراجع المداخيل و النمو الاقتصادي، ليست في الجزائر فقط بل في غالبية دول العالم.

وإذا كان الهدف من النظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها وحمايتهم من مخاطر الشيخوخة و العجز و الوفاة فأنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب انساني و اجتماعي فحسب، بل أصبحت ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن ثبت علميا أن التطور الاقتصادي و الاجتماعي يتصاعدان طرديا مع ارتفاع مستوى المعيشة و مع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم و مستقبلهم.

وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات انهاء العمل و هي مقررة للموظف، حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر، يترتب عنها حقوق و واجبات فالتقاعد هو حق و واجب في نفس الوقت، حق يتأسس من العمل لفترة محددة و دفع اشتراكات معينة، و واجب يتحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كاف لموظفيها الذين خدموها في فترة شبابهم، و الراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته و هو حق له أثناء فترة عمله مضاف اليها التعويض لما أداه من خدمة.

لقد مر نظام التقاعد في الجزائر بمحطات تاريخية مهمة بداية من الحقبة الاستعمارية الى حين صدور قانون 12/83 الصادر في 1983 و الذي نشأ منه النظام الحالي، و الذي عرف بدوره عدة إصلاحات فيما بعد، و يقوم هذا النظام على مبدأ التوزيع أي خدمة الأجيال لبعضها

الخاتمة

البعض، الا أنه عرف في السنوات الأخيرة عجزا كبيرا على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد في تسديد ما عليه من التزامات اتجاه المتقاعدين، و ذلك نتيجة لتضافر عدة عوامل اقتصادية و اجتماعية ساهمت بشكل كبير في استمرار هذا العجز في ضل غياب إصلاحات حقيقية من شأنها الحد من الاختلال المالي الذي يعانيه صندوق التقاعد.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: صحيحة: ان التأمين الاجتماعي وسيلة من وسائل الحماية الاجتماعية تتمثل فروعه في التأمين الصحي، تأمين الأمومة، تأمين الوفاة، تأمين العجز، تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية، تأمين الشيخوخة، تأمين البطالة.

الفرضية الثانية: صحيحة: ان استمرار نظام التقاعد في الجزائر يتمثل أساسا في مسايرته للتطورات وتغيرات العوامل الديمغرافية والاقتصادية كارتفاع معدلات البطالة، أمل الحياة، الاقتصاد الموازي...

الفرضية الثالثة: صحيحة: يعاني نظام التقاعد في الجزائر من مشاكل عديدة واختلال توازنه المالي، حيث أن مصادر تمويله غير كافية لتغطية أداءاته.

نتائج البحث:

- نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر محدد المنافع وليس محدد الاشتراكات، اذ أنه لا يتم ربط المنافع بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي: ليس جميع المنتسبين مساهمين، هذا يعني أنه ليس جميع المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي يساهمون بالاشتراكات كالطلبة.
- جهاز الحماية الاجتماعية الجزائري لا يتمتع بالنجاعة والفعالية اللازمة لخلق الرفاهية والعدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع.

الخاتمة

- التزايد المستمر لعدد المتقاعدين مع بقاء الاشتراكات التي تمثل أهم مداخيل الصندوق مستقرة مع ارتفاع نسبة التضخم.
- القطاع الموازي يقف عائقا في وجه التخصيص الأمثل لمساعدات ومنح الحماية الاجتماعية المخصصة للشيخوخة، لأن هناك من لديهم دخل غير مصرح به ويستفيدون من التحويلات الاجتماعية، وهذا ما قد يزيد في فجوة الفقر و اللاعدالة في توزيع المداخيل.
- يعد انهيار أسعار البترول عائقا في وجه تغطية نفقات التقاعد خاصة وأن الاقتصاد الجزائري ريعي وغير منتج ولا يتوفر على بديل تنموي لتكوين الثروة والدخل القومي.
- سوق العمل الجزائري لا يتمتع بالمرونة مما يؤدي الى تراجع اشتراكات المؤمنين اجتماعيا ووقوفه عائقا في وجه تمويل صندوق التقاعد.
- تعد شيخوخة المجتمع نفقة اجتماعية إضافية تقع على كاهل الدولة، في حين أن الاليات حاليا لا تسمح بمواجهة هذا العجز مستقبلا.
- تراجع في معدلات الاعالة سواء كانت ديمغرافية أو اقتصادية، أين أصبحت وتيرة الزيادة في الأفراد الناشطين بطيئة مقارنة بأعداد المتقاعدين.

وبناءا على ذلك يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- ✓ اجراء دراسة اكتوارية لنظام التقاعد لتحديد الخيارات الإصلاحية والاستراتيجية المتاحة لتعزيز موارده المالية، وقدرته على الوفاء بالتزاماته المستقبلية اتجاه المتقاعدين الحاليين والمستقبليين، بما يضمن لهم تطلعاتهم من حماية اجتماعية، على أن يكون اجراء الدراسة المرتقبة هدفها تحسين التوازن المالي لنظام المعاشات من خلال تحسين عائد الاستثمار بالاستفادة من إمكانية الأسواق الوطنية و الدولية، دون المساس بالمقتضيات المرتبطة بالسيولة و أمن الاحتياطات.

الخاتمة

- ✓ حل المشكلة المتعلقة بسن التقاعد وتحديده حسب معادلة تأخذ نسبة المتقاعدين المستقبلية مع نسبة الشباب في المجتمع، وكذلك المؤشرات التنموية المتعلقة بالنمو المتوقع وعدد فرص العمل الجديدة في البلد، بحيث لا يتحمل الشباب والكبار في سن أعباء لا يطيقونها.
- ✓ تصحيح التضخم على القيمة الحقيقية للأجور والمعاشات، وضمان قيمة حقيقية للنقود التي تقابل تآكلها مع الزمن.
- ✓ وضع سياسات وبرامج من شأنها مكافحة البطالة وزيادة معدلات توظيف الداخلين الى سوق العمل مما يساهم في زيادة حصيلة الاشتراكات
- ✓ التحول من اقتصاد ريعي يعتمد على مداخيل البترول الى اقتصاد منتج يسعى الى تكوين قيمة مضافة وزيادة الدخل القومي.
- ✓ التقليل من حدة الاقتصاد غير الرسمي وادماجه في الدائرة الرسمية.

افاق الدراسة:

1. الى أي مدى يمكن لمعاشات التقاعد المتعلقة بالإطارات السامية في الدولة والمجاهدين عرقلة أداء صناديق الضمان الاجتماعي؟
2. الى أي مدى يمكن للتضخم التأثير على التوازنات المالية للتأمينات الاجتماعية والاقتصادية؟
3. هل ارتفاع معدلات الاعالة الديمغرافية كفيل بدفع عجلة النمو الاقتصادي في الجزائر؟

قائمـــة المـــراجـــع

قائمة المراجع

قائمة الكتب باللغة العربية:

- ✓ عبد النبي حمودة إبراهيم، مبادئ التأمين، دار الجامعة، الإسكندرية، 1998.
- ✓ شحاتة رزق ألفونس، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار الوليد للطباعة، مصر، 1981
- ✓ حلمي محمد، التأمينات الاجتماعية في بلاد العربية، معهد البحوث الدراسات العربية، القاهرة 1981
- ✓ محديد مليكة، التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر من خلال الاصلاحات الاقتصادية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2018

قائمة الرسائل والمذكرات الجامعية

- ✓ غجاتي الهام، أثر تقلبات أسعار النفط على التوازنات المالية لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر –دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، السنة الجامعية 2021/2020
- ✓ زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي للمؤسسة الجامعية عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية2018/2017
- ✓ أقاسم نوال، اصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، سنة 2012
- ✓ بن صالح أحمد، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، السنة الجامعية 2018/2017
- ✓ قطاف أميرة فطيمة زهرة، زروقي فتيحة، واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2021/2020
- ✓ رزقي شهرة، علام حنان، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر، مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2017/2016

قائمة المراجع

- ✓ مادني عبد الباقي، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الاصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر علوم سياسية، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2017/2016
- ✓ زموري لامية، عيسي نورة، دور ومساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص تأمينات اجتماعية وتجارية، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2015/2014
- ✓ عموش محمد عادل، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2016/2015

قائمة المذكرات باللغة الفرنسية:

Bellili Djohra, Les perspectives du système de retraite algérien par rapport aux indicateurs, pour l'Obtention du master en sécurité sociale, Année universitaire2016/2017

الندوات والمقالات:

- ✓ بوضياف سامية، وآخرون، انعكاسات وتداعيات العوامل الديمغرافية والاقتصادية على استمرارية نظام التقاعد في
- ✓ الجزائر، مجلة الابداع، المجلد 10، العدد 01 ،2022
- ✓ لعور صندرة، استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد رقم 04، المجلد 2، جوان 2017
- ✓ روبحي فيسة عمر، بوفليح نبيل، دور رفع معدل الاشتراك في الحد من العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)، المجلد 08 العدد 01 سنة 2022
- ✓ درار عياش، وأخرون، الاتجاهات المستقبلية لصندوق التقاعد في الجزائر، المجلة الاقتصادية، المجلد 19 رقم 01، جوان 2020
- ✓ حداد محمد، ماحي محمد، الجباية البترولية والتوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر، الجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، المجلد12 / السنة 2021

قائمة المراجع

- ✓ خليفي محمد، اشكالية تطبيق نظام التقاعد في الجزائريين التشريع والتنظيم، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة–الجزائر، المجلد السابع– العدد الأول، مارس 2022
- ✓ عيساني نور الدين، ظاهرة شيخوخة السكان في الجزائر وعوامل تطورها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، 2015.

النصوص التشريعية والتنظيمية:

1–القوانين:

- القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31، القاضي بتمديد العمل بالتشريعات السابقة، باستثناء المواد المخالفة للسيادة الوطنية الجريدة الرسمية رقم 63/02 بتاريخ 1963/01/11
- القانون 12/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل: 1983/07/02، يتعلق بالتقاعد الكلي، جريدة رسمية عدد28، صادرة بتاريخ 1983/7/05.
- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410، الوافق ل 1990/04/21، يتعلق بعلاقة العمل، جريدة الرسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ 1990/04/25
- قانون رقم 01/91 المؤرخ في 2جمادى الثانية 1411، الموافق ل 1991/01/08 المتعلق بأرامل الشهداء.

2–الأوامر:

- الأمر رقم 96–18، المؤرخ في 20 صفر عام 1917 الموافق ل 1996/08/06 يعدل ويتمم القانون رقم 83–12 الصادر في جريدة رسمية رقم 42 صادرة بتاريخ 1996/07/70.
- الأمر رقم 97–12، مؤرخ في 24 محرم 1418، الموافق ل 1997/05/31، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، جريدة الرسمية عدد 38، صادرة بتاريخ 1997/06/04.

قائمة المراجع

3-المراسيم:

- المرسوم رقم 116/70 المؤرخ في 1970/08/01 المتعلق بالتنظيم الاداري لهيئات الضمان الاجتماعي الجريدة رقم 68 بتاريخ 1970/08/11.
- مرسوم رئاسي رقم 438/96 مؤرخ في 1996/9/7، يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه استفتاء 1996/11/28 في الجريدة الرسمية رقم 76، الصادرة بتاريخ 1996/11/8، معدل ومتمم.

4-المواد:

- المادة 08 من القانون 12/83 السابق الذكر، والمقصود بالأولاد هم الأولاد المكفولين المحدد تعريفهم بموجب نص المادة 67 من القانون 11/83 الصادر في 1983/07/02 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- المادة 09 من قانون 83-12 المعدلة بالمادة 05 من انظر المادة 07 من قانون 83-12، المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 1996/08/06يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 الصادرة في جريدة رسمية رقم 42.
- المادة 18 من القانون الأساسي للعامل: "لكل عامل الحق في التقاعد " وفقا لأحكام المادة 192 من هذا القانون.
- المادة 192 من القانون الأساسي العام للعامل.

مواقع الانترنيت:

www.cnr.dz
www.ons.dz

الملاحق

الصنـــــــدوق الوطنـــــــي للتقاعـــــــد

طلب الحصول على التقاعد

الصندوق الوطني للتقاعد
Caisse Nationale des Retraites

ASSURÉ(E) المؤمن (ة)

Nom : اللقب ..... Prénom(s) : الإسم .....

Nom de jeune fille : إسم الميلاد .....

Date de naissance : تاريخ الميلاد ..... Lieu : المكان ..... Nationalité : الجنسية .....

Prénom(s) du père : إسم الأب .....

Nom et prénom(s) de la mère : إسم و لقب الأم .....

Adresse : العنوان .....

Commune : ..... بلدية : Wilaya : ..... ولاية : Code postal : رمز بريدي .....

Etes vous handicapé ? OUI ☐ نعم NON ☐ لا هل أنت معوق ؟

Situation de famille : Célibataire ☐ أعزب (ة) Marié(e) ☐ متزوج (ة) Veuf(ve) ☐ أرمل (ة) Divorcé(e) ☐ مطلق (ة)

N°Sécurité Sociale رقم الضمان الاجتماعي |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

N°Identification National رقم الهوية الوطني |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Compte CCP/RIP/RIB الحساب البريدي/البنكي |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

CADRE RÉSERVÉ A LA CAISSE NATIONALE DES RETRAITES

Date de dépôt تاريخ إيداع الملف

|_|_|_|_|_|_|_|_|

Nom et signature de l'agent
إسم وتوقيع عون الوكالة

Espace Contact
مجال التواصل

N°tél Mobile رقم الهاتف المحمول |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

N°tél Fixe رقم الهاتف الثابت |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Adresse Email عنوان البريد الالكتروني .....

IDENTITÉ DU CONJOINT الحالة المدنية للزوج (ة) أو الزوجات

NOMBRE DE CONJOINT(S) A CHARGE ☐ عدد الزوجات تحت الكفالة

	1	2	3	4
Nom de naissance : اللقب الميلاد				
Prénom(s) : الإسم				
Date de naissance : تاريخ الميلاد				
Prénom(s) du père : إسم الأب				
Nom et prénom(s) de la mère : إسم و لقب الأم				
Nationalité : الجنسية				
Date de décès ou du divorce : تاريخ الوفاة أو الطلاق				
Ressources annuelles : الموارد السنوية				

IMP. CNAS . CNE 05/17 RET/01.MOD

Site web : www.cnr.dz

ACTIVITÉ NON SALARIÉE نشاط غيرمأجور

OUI ☐ نعم NON ☐ لا

(Mettre une croix dans la case correspondante) (ضع علامة في الخانة المناسبة)

Activité النشاط	Période الفترة		Adresse العنوان
	Du من	Au إلى	

DÉCLARATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e), M. ....., déclare sur l'honneur que les renseignements figurant sur la présente demande sont exacts et que je m'engage à informer la CNR de tout changement qui interviendra ultérieurement dans ma situation.

A ....., Le .....

Signature,

تصريح شرفي

أنا الممضي أسفله، السيد(ة) : ..... بشرفي، أشهد بصحة المعلومات الواردة أعلاه وإنني ألتزم بإخبار صندوق التقاعد عن كل تغيير يطرأ على وضعيتي.

حرر بـ ..... في .....

التوقيع

LA PRÉSENTE DEMANDE DOIT ETRE IMPÉRATIVEMENT RENSEIGNÉE EN TOTALITÉ ET ECRITE EN LETTRES CAPITALES D'IMPRIMERIE

هام جدا: تنص المادتين 82 و83 من قانون المنازعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل من أدلى بتصريحات كاذبة، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أداءات غير مستحقة.

IMPORTANT : Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30000 DA) à cent mille dinars (100000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

Site web : www.cnr.dz

الملاحق
الملحق 1

ACTIVITÉ SALARIÉE EN ALGÉRIE — نشاط مأجور في الجزائر

Période فترات العمل	N° Immatriculation S/S رقم الإنتماء إلى الضمان الإجتماعي	Nom ou raison sociale de l'employeur إسم وعنوان المستخدم	N° Adhérent de l'employeur رقم إنخراط المستخدم	Lieu d'activité (Wilaya) مكان العمل (الولاية)

PÉRIODES ASSIMILÉES A DES PÉRIODES DE TRAVAIL — فترات مماثلة لفترات العمل

	Du من	Au إلى
Indemnité journalière (Maladie ou A.T) مرض أوحادث عمل	☐	
Maternité أمومة	☐	
Invalidité عجز	☐	
Taux de la rente (AT) ≥ à 50 % نسبة ريع حادث عمل تعادل أو تفوق 50 بالمئة	☐	
Service national الخدمة الوطنية	☐	
Retraite anticipée تقاعد مسبق	☐	
Allocation chômage تأمين من البطالة	☐	

SITUATIONS PARTICULIÈRES — حالات خاصة

		Oui نعم	Non لا
Moudjahid مجاهد		☐	☐
Veuve de Chahid أرملة شهيد		☐	☐
Enfant de Chahid إبن شهيد		☐	☐
الجيش الوطني الشعبي A.N.P	H.D.T رجل جند متقاعد	☐	☐
	S/Officier ضابط صف	☐	☐
	Officier ضابط	☐	☐
	P.C.A شبه عسكري	☐	☐

ACTIVITÉ SALARIÉE A L'ETRANGER — نشاط مأجور في الخارج

Nom ou raison sociale et adresse de l'employeur إسم وعنوان المستخدم	Pays البلد	Période فترات العمل Du من	 Au إلى	N° Sécurité sociale رقم الضمان الإجتماعي	Caisse d'Affiliation صندوق الإنتماء

Site web : www.cnr.dz

RESSOURCES DU DEMANDEUR — موارد طالب التقاعد

Oui نعم ☐ Non لا ☐

Ressources الموارد	Montant annuel المبلغ السنوي	N° de l'avantage رقم الإمتياز	Organisme payeur الهيئة المسددة

ENFANT(S) A CHARGE — أطفال تحت الكفالة

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE ☐ عددهم

Nom et prénom(s) الإسم واللقب	Sexe الجنس	Date de naissance تاريخ الميلاد
1	M ☐ ذ F ☐ أ	
2	M ☐ ذ F ☐ أ	
3	M ☐ ذ F ☐ أ	
4	M ☐ ذ F ☐ أ	
5	M ☐ ذ F ☐ أ	
6	M ☐ ذ F ☐ أ	
7	M ☐ ذ F ☐ أ	
8	M ☐ ذ F ☐ أ	
9	M ☐ ذ F ☐ أ	
10	M ☐ ذ F ☐ أ	

ASCENDANTS A CHARGE — أصول تحت الكفالة

NOMBRE D'ASCENDANTS ☐ عددهم

PÈRE الأب : Oui نعم ☐ Non لا — MÈRE الأم : Oui نعم ☐ Non لا

Nom اللقب		
Prénom(s) الإسم		
Date de naissance تاريخ الميلاد		
Nature de ressources طبيعة الموارد		
Montant annuel ressources المبلغ السنوي للموارد		

AUTRES PERSONNES A CHARGE — أشخاص آخرين تحت الكفالة

Nom اللقب		
Prénom(s) الإسم		
Date de naissance تاريخ الميلاد		
Lien de parenté صلة القرابة		

Site web : www.cnr.dz

الملاحق

الملاحق

الملحق 2

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES
Agence locale de BOUMERDES

1/1

FICHE DE NOTIFICATION D'ATTRIBUTION D'UNE PENSION DIRECTE

Mr X Y
Né le : 30-05-1958
Fils de :
SIT.FAM. : MARIE
N° C.C.P. : 754955 Clé : 30

N° DE PENSION

A rappeler dans chaque correspondance

Mr X Y

BOUZEGZA
BOUZEGZA KEDDAR BOUMERDES 35022

Date de dépôt 30-11-2016
Date de jouissance 01-12-2016

Situation N° : 01

REGIME I
Date de révision 16-08-2018
Date d'effet de la révision 01-12-2016

TRIMESTRES VALIDES		TAUX (%)	MTS ANNUELS
COTISES	84	52.50	330 631.31
GRATUITS	0	0.00	0.00
MOUDJAHID	0	0.00	0.00
ETRANGER (pour info.)	(0)		
TOTAL	84	52.50	330 631.31
TAUX MAX.		80.00	503 819.14

SALAIRE MOYEN 52 481.16
Autres ressources (dern.) 0.00

Rubriques Positions	01-12-2016	01-05-2018
AVANTAGE PRINCIPAL	330 631.31	338 897.09
BONIFICATION ENFANT		
RETENUE SECURITE SOCIALE	6 612.59	6 777.96
RETENUE IRG	12 480.00	13 444.80
RESSOURCES SEC SOCIALE		
Sous Total 1	311 538.72	318 674.33
ABATTEMENT		
MAJORATION CONJOINT	30 000.00	30 000.00
AUTRES RESSOURCES		
COMPLEMENT DIFFERENTIEL		
MONTANT REVALORISATION		
TIERCE PERSONNE		
TOTAL Annuel (sans indemnités)	341 538.72	348 674.33
TOTAL Mensuel (sans indemnités)	28 461.56	29 056.19
I.C.P.R.I./I.C.A.R. mensuelle		
MAJORATION 5% mensuelle		
Différentiel I.C.A.R. mensuel		
Maj. 01 2012 mensuelle		
I.C.P.R mensuelle		
NET MENSUEL	28 461.56	29 056.19

Etablie par : HASSIBA

FAIT A BOUMERDES LE : 23/05/2019

LE RESPONSABLE DES PENSIONS

LE DIRECTEUR

Nota : Si vous contestez la décision de la caisse vous devez saisir conformément à l'article 8 de la loi n° 08-08 du 23 Février 2008 le président de la commission locale de recours préalable qualifiée, sous peine d'irrecevabilité, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par requête déposée au secrétariat de ladite commission contre un récépissé de dépôt dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réception de la notification de la décision contestée (le cachet de la poste faisant foi). Le recours doit être formulé par écrit et indiquer les griefs à l'encontre de la décision contestée.

cnr.star 2008/07

Adresse: BP 106 OUED TATAREG BOUMERDES WWW.CNR.DZ Tél: 024912444

الملاحق

الملحق 3

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

.....

تصريح بعدم العـــــمل

انا الممضي أسفله السيد .....

المولود(ة)بتاريخ: .....

ابن .....و ابن .....

صرح بشرفي بان زوجتي المسماة .....

المولودة بتاريخ .....

الساكن (ة) .....

بانه (ها) لا (ي)تمارس أي عمل مدفوع الأجر وهذا منذ تاريخ .....إلى يومنا هذا

المصادقة البلدية

إمضاء المعني

الملاحق

الملحق 4

Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale

وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي

الصندوق الوطني للتقاعد
Caisse Nationale des Retraites

Agence locale de la wilaya de Boumerdes

الوكالة المحلية لولاية بومرداس

Nomenclature Des Plèces Constituant Le Dossiers De Retraite

DROIT DIRECT

01	Formulaire de demande de retraite dument renseigné
02	N° d'acte assuré +N° d'acte conjoint
03	Fiche Familiale
04	Photocopie de la carte nationale
05	Photocopie de la pièce d'assurance
06	Cheque C.C.P ou Banque
07	Certificat de Résidence + 02 Photos
08	Attestation de non activité du conjoint
09	Tous justificatifs de salariat
10	Attestation de travail et de salaire des 05 dernières années ou 05 meilleures années
11	Extrait de registre du Chahid dument authentifié, attestation de fils de Chahid pour les demandeurs de retraite en activité
12	Demande légalisé de départ a la retraite
13	Photocopie de la carte militaire
14	Déclaration sur l'honneur d'avoir cesser toute activité a compté de ..... a ce jours
15	

'Agence vous accueille et vous oriente, Si vous êtes satisfait , parler de nous, si vous n'êtes pas, parlez nous

الملاحق

الملحق 5

الصنـــــــدوق الوطنـــــــي للتقاعـــــــد

وكالــة ولايــة :

شهـــــــادة الأجـــــــور
ATTESTATION DE SALAIRE

(شهادة معدة من طرف المستخدم لتحديد الأجور المعتمدة كأساس لحساب التقاعد)
(A établir par l'employeur pour certifier les salaires soumis à cotisation de sécurité sociale

L'employeur :..... N° S.S EMPLOYEUR

Atteste que :.....

Né(e) le : Wilaya de :..... N° A.S ASSURÉ

A fait partie de l'entreprise du : Au :

En qualité de :..... (Mettre une croix dans la case correspondante)

Agent d'Execution ☐ Cadre Moyen ☐ Cadre Supérieur ☐ Cadre Dirigeant ☐

A perçu à la date d'enregistrement de sa demande, les salaires mensuels soumis à retenue de la sécurité sociale durant les soixante (60) derniers mois tels que mentionnés au verso de la présente attestation.

رقم صاحب العمل المنتسب

أنا المستخدم الموقع أدناه : .....

رقم الضمان الإجتماعي للمؤمن

أشهد بأن السيد(ة) : .....

المولود(ة) بتاريخ في ..... ولاية .....

(ـة) يعد من مستخدمي المؤسسة إبتداء من : إلى

بصفة(ها) : .....

(ضع علامة على الخانة المناسبة)

عون تنفيذ ☐ إطار ☐ إطار سامي ☐ إطار مسير ☐

قد استفاد(ت) عند تاريخ تسجيل طلبه (ها) من الأجور الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الإجتماعي العائدة الى ستين (60) شهرا الأخيرة وذلك حسب ما هو مشار إليه على ظهر هذه الشهادة.

نصائح مهمـــة

تنص المادتان 82 و 83 من قانون المنازعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) ، كل من أدلى بتصريحات كاذبة ، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أداءات غير مستحقة.

RECOMMANDATIONS IMPORTANTES

Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

IMP.CNAS 06/10 RET.07

الملاحق

الأجور الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الإجتماعي

SALAIRES MENSUELS SOUMIS A COTISATION

الفترات المرجعية Période Référence	الأجر الخاضع للإشتراكات Salaire soumis à cotisation	الفترات المرجعية Période Référence	الأجر الخاضع للإشتراكات Salaire soumis à cotisation	الفترات المرجعية Période Référence	الأجر الخاضع للإشتراكات Salaire soumis à cotisation	الفترات المرجعية Période Référence	الأجر الخاضع للإشتراكات Salaire soumis à cotisation	الفترات المرجعية Période Référence	الأجر الخاضع للإشتراكات Salaire soumis à cotisation
المجموع(5) Total (5)		المجموع(4) Total (4)		المجموع(3) Total (3)		المجموع(2) Total (2)		المجموع(1) Total (1)	

Total général (60) mois | المجموع العام (60) شهرا

Salaire mensuel moyen | الأجر الشهري المتوسط

Cachet, date et visa de l'Employeur | ختم، تاريخ وتوقيع المستخدم

الصنـــــــدوق الوطنـــــــي للتقاعـــــــد

طلب الحصول على التقاعد المنقول

CADRE RÉSERVÉ À LA CAISSE NATIONALE DES RETRAITES

N°Pension du Decujus
رقم ملف المتوفّى

Date de dépôt: تاريخ إيداع الملف

Nom et signature de l'agent
إسم وتوقيع عون الوكالة

(Mettre une croix dans la case correspondante) (ضع علامة X في الخانة المناسبة)

Veuf(ve) [ة]رمل — Ascendant(e) أصل مكفوف
Orpheline majeure يتيمة بالغة — Tuteur(trice) وصي
Orphelin majeur handicapé يتيم معوق — Collatérale قريب من الدرجة الثالثة

IDENTITE DU DEMANDEUR هوية طالب (ة) التقاعد

Nom : اللقب — Prénom(s) : الإسم
Nom de jeune fille : اسم العائلة
Date de naissance : تاريخ الميلاد — Lieu : المكان — Nationalité : الجنسية
Prénom(s) du père : اسم الأب
Nom et prénom(s) de la mère : إسم و لقب الأم
Adresse : العنوان
Commune : بلدية — Wilaya : ولاية — Code postal : رمز بريدي
N°Sécurité Sociale رقم الضمان الاجتماعي
N°Identification National رقم الهوية الوطني
Compte CCP/BP/RIB الحساب البريدي/البنكي

Espace Contact
مجال التواصل
N°tel Mobile رقم الهاتف المحمول
N°tel Fixe رقم الهاتف الثابت
Adresse Email عنوان البريد الالكتروني

ASSURÉ(E) DÉCÉDÉ(E) الحالة المدنية للمؤمن(ة) الاجتماعي(ة) المتوفى(ة)

Nom : اللقب — Prénom(s) : الإسم — Nom de jeune fille : اسم العائلة
Date de naissance : تاريخ الميلاد — Lieu : المكان — Nationalité : الجنسية
Prénom(s) du père : اسم الأب — Nom et prénom(s) de la mère : إسم و لقب الأم
Date de décès : تاريخ الوفاة
Causes du décès : سبب الوفاة — Mort naturelle وفاة طبيعي — Acte terroriste ضحية إرهاب — Accident de travail ضحية حادث عمل — Autres أخرى
N° d'immatriculation sécurité sociale : رقم الضمان الاجتماعي :

RESSOURCES الموارد

Nature طبيعة الإشتراك	Montant annuel المبلغ السنوي	N° avantage رقم الإشتراك	Organisme payeur المؤسسة دافعة الإشتراك

ACTIVITE NON SALARIEE نشاط غير مأجور

L'assuré(e) décédé(e) a t'il (elle) exercé(e) une activité non salariée ? هل المؤمن(ة) المتوفى(ة) مارس(ت) نشاطا غير مأجور ؟

OUI نعم ☐ NON لا ☐

RESSOURCES DU DEMANDEUR	OUI نعم	NON لا	موارد المعني بالأمر
Avez vous des ressources provenant de :			**هل لديكم موارد من :**
- Une activité salariée	☐	☐	- نشاط مأجور
- Une activité non salariée	☐	☐	- نشاط غير مأجور
- Une retraite servie par la CASNOS	☐	☐	- معاش صندوق غير الأجراء
- Une pension de service	☐	☐	- معاش خدمة
- Une pension d'invalidité (CNAS ou CASNOS)	☐	☐	- منحة عجز
- Une rente d'accident de travail (CNAS)	☐	☐	- ريع حادث عمل
- Une allocation de chômage (CNAC)	☐	☐	- منحة التأمين عن البطالة
- Un avantage servi par le Ministère des Moudjahidine			- إمتياز ممنوح من وزارة المجاهدين
- Retraite complémentaire (article 156)	☐	☐	- منحة إضافية (المادة 156)
- Pension de fils(le), ascendant(e) de Chahid	☐	☐	- منحة إبن أو أصل شهيد
- Pension de fils(le) de Moudjahid handicapé(e)	☐	☐	- منحة إبن مجاهد معوق
- Pension de victime civile	☐	☐	- منحة ضحية مدنية
- Une pension servie par la caisse de retraite militaire	☐	☐	- معاش من صندوق التقاعد العسكري
- Un bien de rapport procurant un revenu permanent	☐	☐	- ممتلكات ذات موارد دائمة

Pour le cas où vous avez répondu par "OUI", compléter les renseignements figurant au tableau ci-après.
إذا كانت الإجابة بـ"نعم" ، يملأ الإطار التالي

Nature طبيعة الإشتراك	Montant annuel المبلغ السنوي	N° avantage رقم الإشتراك	Organisme payeur المؤسسة دافعة الإشتراك

DÉCLARATION SUR L'HONNEUR تصريح شرفي

Je soussigné(e), Mr, ... déclare sur l'honneur que les renseignements figurant sur la présente demande sont exacts et que je m'engage à informer la CNR de tout changement qui interviendra ultérieurement dans ma situation.

أنا الممضي أسفله، السيد(ة) : ..... بشرفي، أشهد بصحة المعلومات الواردة أعلاه، والتي ألتزم بإخبار صندوق التقاعد عن كل تغيير يطرأ على وضعيتي.

حرر بـ ..... في .....

Signature, التوقيع

LA PRESENTE DEMANDE DOIT ETRE IMPERATIVEMENT RENSEIGNEE EN TOTALITE ET ECRITE EN LETTRES CAPITALES D'IMPRIMERIE

تنص المادتين 82 و83 من قانون المنازعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل من أدلى بتصريحات كاذبة، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أداءات غير مستحقة.

IMPORTANT : Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30000 DA) à cent mille dinars (100000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

Site web : www.cnr.dz

En cas de pluralité d'ayants droit, ce cadre ne doit être renseigner que par l'un d'entre eux (LA VEUVE EN PRIORITÉ)

في حالة تعدد ذوي الحقوق ، يملأ هذا الإطار من طرف أحدهم فقط (الأولية للأرملة)

AUTRE(S) VEUVE(S) A SIGNALER — أرملة (أو أرامل أخرى) و لو مطلقة لم تودع ملفها

(Qui n'a(ont) pas déposé de dossier(s) même divorcée(s), indiquer leurs noms, prénoms et adresse :

Nom : الإسم ..... Prénom(s) : اللقب ..... Adresse : العنوان .....

Nom : الإسم ..... Prénom(s) : اللقب ..... Adresse : العنوان .....

Nom : الإسم ..... Prénom(s) : اللقب ..... Adresse : العنوان .....

ENFANT(S) A CHARGE (Même recueillis) — أطفال تحت الكفالة (و لو من غير صلب المتوفي)

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE ☐ عددهم

Nom et prénom(s) الإسم و اللقب	Sexe الجنس	Date de naissance تاريخ الميلاد
1	M ☐ ذ F ☐ أ	
2	M ☐ ذ F ☐ أ	
3	M ☐ ذ F ☐ أ	
4	M ☐ ذ F ☐ أ	
5	M ☐ ذ F ☐ أ	
6	M ☐ ذ F ☐ أ	
7	M ☐ ذ F ☐ أ	
8	M ☐ ذ F ☐ أ	
9	M ☐ ذ F ☐ أ	
10	M ☐ ذ F ☐ أ	

ASCENDANTS A CHARGE — أصول تحت الكفالة

Oui نعم ☐ Non لا ☐

	PÈRE الأب	MÈRE الأم
Nom اللقب		
Prénom(s) الإسم		
Date de naissance تاريخ الميلاد		
Nature de ressources طبيعة الموارد		
Montant annuel ressources المبلغ السنوي للموارد		

COLLATERALE(S) AU 3ème DEGRÉ A CHARGE SANS RESSOURCES — أقارب إناث من الدرجة الثالثة تحت الكفالة دون موارد

	1	2
Nom اللقب		
Prénom(s) الإسم		
Date de naissance تاريخ الميلاد		
Lien de parenté صلة القرابة		

Site web : www.cnr.dz

Cadre à renseigner si l'assuré(e) décédé n'etait pas retraité(e) يملأ هذا الإطار إن لم يكن المؤمن(ة) المتوفي متقاعدا

ACTIVITÉ SALARIÉE EN ALGÉRIE — نشاط مأجور في الجزائر

Période فترات العمل Du من	Au إلى	N° Immatriculation S/S رقم الانتماء إلى الضمان الإجتماعي	Nom ou raison sociale de l'employeur إسم وعنوان المستخدم	N° Adhérent de l'employeur رقم إنخراط المستخدم	Lieu d'activité (Wilaya) مكان العمل (الولاية)

PÉRIODES ASSIMILÉES A DES PÉRIODES DE TRAVAIL — فترات مماثلة لفترات العمل

		Du من	Au إلى
Indemnité journalière (Maladie ou A.T)	مرض أوحادث عمل ☐		
Maternité	أمومة ☐		
Invalidité	عجز ☐		
Taux de la rente (AT) ≥ à 50 %	نسبة ربع حادث عمل تعادل أو تفوق 50 بالمئة ☐		
Service national	الخدمة الوطنية ☐		
Retraite anticipée	تقاعد مسبق ☐		
Allocation chômage	تأمين من البطالة ☐		

SITUATIONS PARTICULIÈRES — حالات خاصة

		Oui نعم	Non لا
Moudjahid	مجاهد	☐	☐
Veuve de Chahid	أرملة شهيد	☐	☐
Enfant de Chahid	إبن شهيد	☐	☐
الجيش الوطني الشعبي A.N.P	H.D.T رجل جند متقاعد	☐	☐
	S/Officier ضابط صف	☐	☐
	Officier ضابط	☐	☐
	P.C.A شبه عسكري	☐	☐

ACTIVITÉ SALARIÉE A L'ETRANGER — نشاط مأجور في الخارج

Nom ou raison sociale et adresse de l'employeur إسم وعنوان المستخدم	Pays البلد	Période فترات العمل Du من	Au إلى	N° Sécurité sociale رقم الضمان الإجتماعي	Caisse d'Affiliation صندوق الإنتماء

Site web : www.cnr.dz

الملاحق

الملاحق

الملحق 7

الصنـــــــدوق الوطنـــــــي للتقاعـــــــد

وكالــة ولايــة :

شهـــــــادة عمـــــــل
ATTESTATION DE TRAVAIL

(تملأ من طرف المستخدم مبينا فترات الأجرة خلال العمل في المؤسسة)
(A établir par l'employeur pour certifier la durée de salariat accomplie dans l'entreprise)

L'employeur soussigné : ..... Déclare que Mr☐ Mme☐ Melle☐
(Cachet, raison sociale ou nom et adresse)

.....

Adresse : .....

Né(e) le : ..... à ..... wilaya .....

A fait partie du personnel de l'entreprise du :.....au .....

Numéro	Employeur	Assuré
Allocations Familiales		
Allocations Sociales		

يصرح بأن السيد(ة) : ..... إبن(ة) ..... و .....

المولود(ة) بتاريخ ..... في ..... ولاية .....

المؤمن(ة) الإجتماعي(ة) تحت الرقم ..... المهنة .....

العنوان : .....

يعد من مستخدمي المؤسسة إبتداء من : ..... إلى .....

نصائح مهمة

تنص المادتين 82 و 83 من قانون المنازعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) ، كل من أدلى بتصريحات كاذبة ، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أداءات غير مستحقة.

RECOMMANDATIONS IMPORTANTES

Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30000 DA) à cent mille dinars (100000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

IMP.CNAS 03/10 RET.03 (mod)

أنتم غير ملزمين مطلقا بجمع عدة سنوات في السطر الواحد، و هذا في الجدول الخلفي المتعلق بالمدة المأجورة، بل يوضع في كل سطر سنة مدنية، و لا ضرر في وضع سنة واحدة في السطرين, اذا ثبت ان المستخدم قد عمل خلال السنة المدنية الواحدة فترات عمل متقطعة.

Vous ne devez jamais bloquer sur la même ligne de ce tableau des renseignements concernant plusieurs années civiles (1966 et 1967 par exemple), vous devez remplir une ligne ou moins pour chaque année civile. Vous pourrez être amené à remplir deux lignes pour une même année s'il se produit en cours d'année deux périodes de travail séparées par une interruption.

الملاحق

المـدة المأجـورة
PÉRIODES DE SALARIAT

ANNEE عـام	Périodes الفتـرة Du إلى / Au من	Durée du travail وقت العمل Jours - Heures - vacations اليوم - الساعة - الأجرة	Salaire soumis à retenue Sécurité Sociale par Année civile الأجرة الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي خلال السنة المدنية	Désignation de l'emploi نوعية الاستخدام	Désignation de la caisse d'allocation familiale des congés payés ou d'assurance sociale d'affiliation تحديد الصندوق المنتمي إليه
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					
19					

Visa de l'APC
(En cas d'activité dans le secteur privé)
تأشيرة البلدية
(في حالة كون العمل لدى الخواص)

Bon pour accord sur les renseignements ci-dessus
أشهد بأن المعلومات السابقة مطابقة للواقع وأوكد صحتها

A ..... Le .....

..... في ..... بـ

Signature du salarié
توقيع الأجير

Signature de l'employeur
إمضاء المستخدم

A ..... Le .....

(Certifié exacte)
(مطابـق للحقيقـة)

الملاحق

الملحق 8

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES
Agence locale de BOUMERDES

Date 23/05/2019

Salaires mensuels soumis à cotisation
(format A.T.S.)

N° Pension

Nom et prénoms : X Y

Période Référence	Salaire soumis à cotisation
1995 / 03	7 430,28
1995 / 04	7 430,28
1995 / 05	7 430,28
1995 / 06	7 430,28
1995 / 07	7 430,28
1995 / 08	7 430,28
1995 / 09	7 430,28
1995 / 10	7 430,28
1995 / 11	7 430,28
1995 / 12	7 430,28
1996 / 01	9 226,31
1996 / 02	9 226,31
	92 756,42

Période Référence	Salaire soumis à cotisation
1996 / 03	9 226,31
1997 / 02	7 954,93
1997 / 03	7 954,93
1997 / 04	7 954,93
1997 / 05	7 954,93
1997 / 06	7 954,93
1997 / 07	7 954,93
1997 / 08	7 954,93
2011 / 05	40 649,64
2011 / 06	40 649,64
2011 / 07	40 649,64
2011 / 08	40 649,64
	227 509,38

Période Référence	Salaire soumis à cotisation
2011 / 09	40 649,64
2011 / 10	40 649,64
2011 / 11	40 649,64
2011 / 12	40 649,64
2012 / 01	46 148,23
2012 / 02	46 148,23
2012 / 03	46 148,23
2012 / 04	46 148,23
2012 / 05	46 148,23
2012 / 06	46 148,23
2012 / 07	46 148,23
2012 / 08	46 148,23
	531 784,40

Période Référence	Salaire soumis à cotisation
2012 / 09	46 148,23
2012 / 10	46 148,23
2012 / 11	46 148,23
2012 / 12	46 148,23
2013 / 01	58 881,03
2013 / 02	58 881,03
2013 / 03	58 881,03
2013 / 04	58 881,03
2013 / 05	58 881,03
2013 / 06	58 881,03
2013 / 07	58 881,03
2013 / 08	58 881,03
	665 641,16

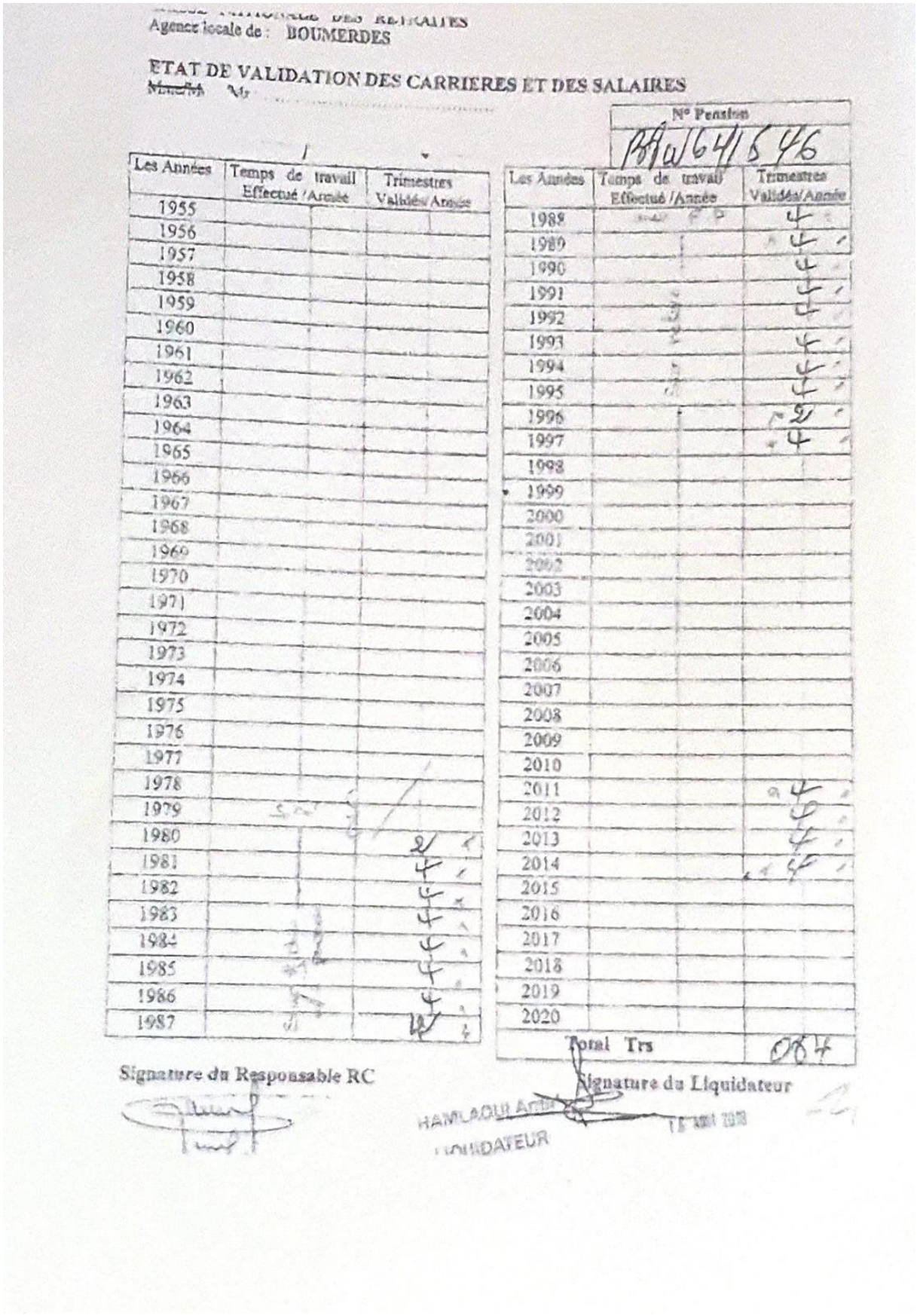
Période Référence	Salaire soumis à cotisation
2013 / 09	58 881,03
2013 / 10	58 881,03
2013 / 11	58 881,03
2013 / 12	58 881,03
2014 / 01	92 758,34
2014 / 02	92 758,34
2014 / 03	92 758,34
2014 / 04	92 758,34
2014 / 05	92 758,34
2014 / 06	92 758,34
2014 / 07	92 758,34
2014 / 08	92 758,34
	977 590,84

TOTAL GENERAL (60) mois : 2 485 281,20 DA

SALAIRE MENSUEL MOYEN : 41 421,36 DA

الملاحق

الملحق 9



Agence locale de : BOUMERDES

ETAT DE VALIDATION DES CARRIERES ET DES SALAIRES

N° Pension: 88/06415 46

Les Années	Temps de travail Effectué /Année	Trimestres Validés/Année
1955		
1956		
1957		
1958		
1959		
1960		
1961		
1962		
1963		
1964		
1965		
1966		
1967		
1968		
1969		
1970		
1971		
1972		
1973		
1974		
1975		
1976		
1977		
1978		
1979		
1980		4
1981		4
1982		4
1983		4
1984		4
1985		4
1986		4
1987		4
1988		4
1989		4
1990		4
1991		4
1992		4
1993		4
1994		4
1995		4
1996		2
1997		4
1998		
1999		
2000		
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		
2007		
2008		
2009		
2010		
2011		4
2012		4
2013		4
2014		4
2015		
2016		
2017		
2018		
2019		
2020		
Total Trs		084

Signature du Responsable RC

Signature du Liquidateur

HAMLAOUI Amin
LIQUIDATEUR