

## La Gestion de la Carrière Administrative en Algérie: Cas d'Enseignant Chercheur

تسيير المسار الإداري في الجزائر: حالة الأستاذ الباحث

أ/عمراني مصطفى

طالب دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس

ecol\_doctoral2012@yahoo.fr

أ/بوغازي سماعيل

طالب دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس

smain\_boughazi@yahoo.fr

### Résumé

La gestion de la carrière administrative est une tâche très importante dans la carrière professionnelle de l'enseignant-chercheur en Algérie. Pour cela, on a consacré cette étude sur les pratiques, les enjeux et les perspectives de cette gestion dans toutes ces étapes en s'appuyant sur les normes juridiques et réglementaires et leur évolution. Cette étude analyse aussi la gestion de la carrière administrative de l'enseignant-chercheur du recrutement jusqu'à la cessation de la relation fonctionnelle avec son employeur. Nous souhaitons toute fois mettre en lumière les étapes les plus importantes dans la vie professionnelle de l'enseignant-chercheur, au regard des politiques de mobilité et d'évaluation des performances au sein de l'établissement universitaire, et cela à travers une meilleure prise en considération des aspirations des enseignants-chercheurs dans une perspective d'amélioration du secteur de l'enseignement supérieur en Algérie.

**Mots clés:** enseignant-chercheur; université algérienne; gestion carrière administrative; statut général; statut particulier.

### ملخص

يعتبر تسيير المسار الإداري من الأدوار المهمة جدا في الحياة المهنية للأستاذ الباحث في الجزائر، لهذه الغاية كرسنا هذه الدراسة للممارسات و القضايا و الأفاق لهذا

التسيير في جميع المراحل، استنادا إلى المعايير القانونية و التنظيمية و تطورها. و تحلل هذه الدراسة أيضا تسيير الحياة المهنية للأستاذ الباحث انطلاقا من التوظيف إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية مع صاحب الشغل. و مع ذلك فإننا نريد أن نسلط الضوء على أهم الخطوات في الحياة المهنية للأستاذ الباحث، فيما يتعلق بسياسات التنقل و تقييم الأداء داخل مؤسسات التعليم العالي، و هذا من خلال الأخذ بعين الاعتبار تطلعات الأستاذ الباحث من منظور تحسين قطاع التعليم العالي في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** تسيير، المسار، الإداري، الأستاذ، الباحث، الجزائر.

## Introduction

La gestion de la carrière administrative des fonctionnaires au sein du secteur de la fonction publique algérienne a une grande importance face aux défis socioprofessionnels que connaissait ce secteur d'une façon général, et notamment le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, les enseignants chercheurs remettent en cause les pratiques classiques de l'université en exigeant de plus en plus une meilleure gestion de leur carrière. Dans le souci de l'amélioration de cette gestion certaines attributions ont été prises par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique après la promulgation de statut général de la fonction publique en 2006<sup>1</sup>, et la mise en exécution du statut particulier de l'enseignant chercheur<sup>2</sup>.

C'est dans ce cadre que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique assure la gestion des enseignants chercheurs, et on va constater comment organiser et gérer la carrière administrative de l'enseignant chercheur aux différents grades.

Ainsi nous évoquerons en première partie les cadres juridiques et technique et les pouvoirs habilités de prendre en charge cette gestion administrative. Ces textes sont constitués de la législation et réglementation en vigueur.

Quant aux structures, elles se composent des services centraux, le ministère d'enseignement supérieur et la recherche scientifique (MESRS), et les établissements publics à caractère scientifiques, culturels et professionnels.

### 1<sup>ère</sup> PARTIE: CADRE JURIDIQUE:

C'est l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables au secteur de la fonction publique, et aux différents grades du personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, ces textes connaissent progressivement des compléments et modifications afin de les adapter au contexte socio-économique du pays.

## I. LE DOMAINE LEGISLATIF

Dans le cadre de la gestion carrière administrative de l'enseignant chercheur, l'aspect législatif est largement dominé par le statut général de la fonction publique et le statut particulier de l'enseignant chercheur<sup>3</sup>.

### A- LE STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'ordonnance 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique est mis en œuvre dès son apparition après la publication des textes réglementaires notamment le décret présidentiel n° 07-304 du 29 septembre 2007 fixant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires<sup>4</sup>, et le décret exécutif n° 08-130 du 03 mai 2008 susvisé, portant statut particulier de l'enseignant chercheur. Le statut général de la fonction publique s'applique sur l'ensemble des fonctionnaires du secteur de la fonction publique y compris l'enseignant chercheur, parce que le législateur a excepté 03 catégories de soumettre a ce présent statut, ce sont les magistrats du ministère de la justice, le personnel militaire et civil du ministère de la défense, et le personnel du parlement<sup>5</sup>.

Le législateur algérien a bien défini le concept du fonctionnaire, il cite dans l'article 04 de l'ordonnance 06-03 susvisé: "Est fonctionnaire l'agent qui, nommé dans un emploi public, a été titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative."

Il découle de cet article, la notion du fonctionnaire. Ce lui ci se définit comme l'agent public répondant aux trois critères suivants:

- nomination,
- titularisation,
- occupation d'un grade de la hiérarchie administrative.

L'enseignant chercheur est devant l'obligation d'accomplir ces trois critères pour qu'il soit fonctionnaire, il est recruté autant que maître assistant classe b stagiaire quelque soit le diplôme obtenu dans le cadre du décret exécutif 98-254 du 17 août 1998 relatif à la formation doctorale, à la poste graduation spécialisé et à l'habilitation universitaire<sup>6</sup>, ou le doctorat LMD<sup>7</sup>, prévu par le décret exécutif 08-265 du 19 août 2008<sup>8</sup>, et après cette période de stage avec satisfaction il sera titularisé dans son grade et puis il aura la possibilité de la promotion systématique dans le cadre de l'habilitation universitaire prévu par le décret exécutif 98-254 susvisé.

L'enseignant chercheur est soumis au régime juridique du statut général de la fonction publique et au statut particulier de l'enseignant chercheur. Il leur en est fait application des obligations y relatives et bénéficient en revanche des avantages qui y sont prévus.

Le décret exécutif n° 08-130 portant statut particulier de l'enseignant chercheur présentait les caractéristiques suivantes:

- un nombre élargi de catégorie allant de subdivision1 à subdivision7;

- un statut particulier sein et sauf uniquement pour l'enseignant chercheur contrairement de se qui se passait avant l'apparition du présent statut particulier dans le cadre de décret exécutif n° 89-122 du 18 juillet 1989, modifié et complété, portant statut particulier des travailleurs appartenant aux corps spécifiques de l'enseignement et formation supérieurs<sup>9</sup>.

- Une grille indiciaire selon la classification des grades de l'enseignant chercheur.

- Une bonification indiciaire de (50 %) pour le professeur émérite non classifié à l'échelle catégorielle, parce que ce titre est supérieur que le grade de professeur classé à la plus haute marche de l'échelle catégorielle (subdivision7), et aussi les enseignants occupant les postes supérieurs à caractère fonctionnels bénéficient de cet avantage.

#### B- LE STATUT PARTICULIER DE L'ENSEIGNANT CHERCHEUR

Le cadre de l'enseignant chercheur est déterminé par le décret exécutif n° 08-130 du 19 janvier 2008 portant statut particulier de l'enseignant chercheur, celui-ci stipule en son article 28 que:

La nomenclature des corps des enseignants Chercheurs est fixée comme suit:

- Corps des assistants,
- Corps des maitres- assistants,
- Corps des maîtres de conférences,
- Corps des professeurs.

##### 1) corps des assistants:

Ce corps est maintenu en voie d'extinction, et les assistants gérés par l'ex statut particulier (89-122 susvisé) sont intégrés dans le grade d'assistant et peuvent être promus sur titre en qualité de maître assistant classe B après leur recrutement s'ils obtiennent le diplôme de magister ou d'un titre reconnu équivalent.

##### 2) le corps des maitres-assistants:

Ce corps comporte deux (2) grades:

- Le grade de maître assistant classe B
- Le grade de maître assistant classe A

a- Le grade de maître assistant classe B

Il est recruté par décision du responsable de l'établissement:

- Sur titres, les titulaires du doctorat d'Etat ou du diplôme du doctorat en sciences ou d'un diplôme reconnu équivalent:

- Par voie de concours sur titres, les titulaires du diplôme de magister ou d'un titre reconnu équivalent.

Le diplôme de magistère obtenu dans le cadre de du décret 98-254 du 17 aout 1998, modifié et complété susvisé, ou le diplôme reconnu équivalent doivent avoir été délivrés au moins avec la mention « assez bien ».

b- le grade de maitre assistant classe A:

Ce grade est réservé uniquement pour la promotion interne, sont promus, par décision du responsable de l'établissement, en qualité de maitres-assistants classe A les maitres assistants classe B titulaires justifiant de trois (3) inscriptions consécutives en doctorat, sur proposition du doyen de la faculté, du directeur de l'institut ou du chef de département de l'école, après avis:

- Du comité scientifique du département pour ce qui est de la faculté et de l'école,
- Du conseil scientifique de l'institut, pour ce qui est de l'institut au sein de l'université et de l'institut du centre universitaire.

3) Le corps des maitres de conférences:

Ce corps est réservé uniquement pour la promotion interne, et comporte deux (2) grades:

- Le grade de maitre de conférences classe B
- Le grade de maitre de conférences classe A

a- Le grade de maitre de conférences classe B

Sont promus par décision du responsable de l'établissement, en qualité de maitres de conférences classe B:

- Les maitres-assistants classe B titulaires, justifiants du diplôme de doctorats en sciences ou d'un diplôme reconnu équivalent,
- Les maitres-assistants classe A ayant obtenu le diplôme de doctorat en sciences ou un diplôme reconnu équivalent.

b- Le grade de maitre de conférences classe A

Sont promus, par décision de responsable de l'établissement, en qualité de maitres de conférences classe A:

- Les maitres de conférences classe B titulaires, justifiant de l'habilitation universitaire ou d'un titre reconnu équivalent,
- Les maitres-assistants classe A ayant obtenu le doctorat d'Etat ou un diplôme reconnu équivalent,
- Les maitres-assistants classe B titulaires, justifiant du doctorat d'Etat ou un diplôme reconnu équivalent<sup>10</sup>.

4) Le corps des professeurs

Ce corps compote le grade de professeur.

L'article 48 du décret exécutif 08-130 susvisé: « Il est institué une commission universitaire nationale (C.U.N) chargée d'évaluer les activités et les publications scientifiques et pédagogiques des maitres de conférences classe A candidats à la promotion au grade de professeur. La commission universitaire nationale établit les critères d'évaluation et la grille de notation y afférente et les soumet à l'approbation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Les membres de la commission sont désignés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants chercheurs appartenant au corps des professeurs et justifiants au moins de trois (3) années d'ancienneté en cette qualité<sup>11</sup>.

L'organisation et le fonctionnement de la commission sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

#### 5) Le Titre de professeur émérite

Le statut particulier de l'enseignant chercheur a institué le titre de professeur émérite par l'article 52 du décret exécutif 08-130 susvisé, ce titre est réservé aux professeurs candidats à la nomination au titre de professeur émérite.

Il est institué une commission nationale de l'éméritat chargée d'évaluer les activités et les publications scientifiques et pédagogiques des professeurs candidats.

Les membres de la commission sont désignés, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants chercheurs justifiant du titre de professeur émérite<sup>12</sup>.

L'organisation et le fonctionnement de la commission sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Une fois les candidats admis par la commission nationale d'éméritat, ils seront nommés par décret présidentiel, sur proposition du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique<sup>13</sup>.

### 2<sup>ème</sup> PARTIE: CADRE TECHNIQUE:

Dans cette partie on va étudier les différentes structures administratives intervenant dans la gestion de l'enseignant chercheur et leurs fonctionnements.

#### I- L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET FONCTIONNELLE

Le décret exécutif n° 03-279 susvisé, site en son article n° 02 que «l'université est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière». Et dans son article 03 site que «l'université est créée par décret exécutif pris sur proposition du ministre chargé de l'enseignement supérieur et est placé sous sa tutelle».

D'après ses deux articles, on distingue que l'université a une gestion autonome, et le directeur de l'université est investi du pouvoir de nomination et de gestion administrative, suite au décret exécutif n° 90-99 du 27 mars 1990 relatif au pouvoir de nomination et de gestion administrative à l'égard des fonctionnaire et agents des administrations centrales, des wilayas et des communes ainsi que les établissements publics à caractère administratif en relevant<sup>14</sup>. La gestion du personnel de l'enseignant chercheur est affectée au secrétariat général au niveau du Rectorat. Le secrétariat général est chargé d'assurer la gestion des carrières des personnels de l'université dans le respect des attributions de la faculté et de l'institut en la matière<sup>15</sup>.

## II- LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE

La carrière professionnelle de l'enseignant chercheur comme tout fonctionnaire débute par le recrutement et s'achève par la fin de la relation fonctionnelle comme prévu par l'article 216 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 susvisé, soit par la déchéance des droits civiques, soit par la démission régulièrement acceptée, soit par la révocation, soit par le licenciement, soit par l'admission à la retraite, soit par le décès, qui sera prononcé par décision dans les mêmes formes que la nomination.

Pendant sa carrière, l'enseignant chercheur bénéficie de certains droits et garanties que lui confère le statut général de la fonction publique et le statut particulier de l'enseignant chercheurs.

### A- LES DROITS DE L'ENSEIGNANT CHERCHEUR

Après son recrutement, il est mit à la disposition des services du personnel et sera affecté à la structure pédagogique.

L'enseignant chercheur est recruté soit sur titre, soit par concours sur titre suite à article 34 alinéa 2 et 3 du décret 08-130 sus visé.

Article 34: - Sont recruté en qualité de maitres-assistants classe B, par décision du responsable de l'établissement:

- sur titre, les titulaires de doctorats d'Etat ou du diplôme de docteur en sciences ou d'un titre reconnu équivalent.
- Par voie de concours sur titres, les titulaires de magister ou d'un titre reconnu équivalent. Le diplôme de magister obtenu dans le cadre du décret exécutif n° 98-254 du 17 aout 1998 modifié et complété, susvisé, ou le diplôme reconnu équivalent doivent avoir été délivré au moins par la mention « assez bien ».

Ce recrutement est la seule voie qui permet aux diplômés dans ce cadre d'accéder à l'enseignement supérieur entant qu'enseignant chercheur (maitre-assistant classe B).

Après la nomination, les maitres-assistants classe B sont recrutés en qualité de stagiaires et sont astreints à l'accomplissement d'un stage probatoire d'une durée d'une année.

A l'issue de la période de stage probatoire, les stagiaires sont soit titularisés, soit astreints à une prorogation de stage probatoire pour la même durée, soit licenciés sans préavis ni indemnités<sup>16</sup>.

#### 1) les droits individuels:

Les droits individuels sont composés essentiellement des libertés physiques et des libertés d'opinion.

##### - les libertés physiques:

L'enseignant chercheur, en tant que citoyen jouit au même titre que tout le monde, des droits considérés comme essentiels pour les activités de la personne humaines vivant en société et qui

sont de ce fait reconnus, définis et protégés juridiquement.

Ainsi l'enseignant chercheur a le libre choix de la résidence et la liberté de circulation. Mais la jouissance de ces libertés est limitée par l'obligation de rejoindre le poste d'affectation et de l'occuper de façon permanente.

Aussi jouit-il de la liberté matrimoniale.

- Les libertés d'opinion:

Il s'agit essentiellement des libertés de conscience et d'expression.

La liberté de conscience est le droit pour chaque individu d'avoir une opinion personnelle: conviction politique, religieuse, philosophique, pour éviter toute sorte de discrimination<sup>17</sup>.

Quant à la liberté d'expression, elle se rapporte à la manifestation, à l'extériorisation des opinions et convictions profondes de l'individu. Cette liberté est reconnue par la constitution suite à l'article 36 de la constitution de l'année 1996, et l'article 26 du statut général de la fonction publique<sup>18</sup>.

Néanmoins, elle connaît des limites à savoir: l'obligation de réserve hors du service.

2- les droits collectifs

Seuls intéressent cette analyse, la liberté syndicale et le droit de grève:

\*La liberté syndicale

La liberté syndicale est reconnue par le statut général de la fonction publique en son article 35 dans le cadre de la législation en vigueur notamment la loi 90-14 du 06 juin 1990<sup>19</sup> qui stipule en son article 02:

«Les travailleurs salariés d'une part, et les employeurs d'autre part, de mêmes profession, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisation syndicales, à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux».

Dans ce sens, on note deux (02) organisations syndicales en Algérie relevant du cadre de l'enseignement supérieur:

- Conseil national des enseignants supérieur (CNES)
- Union général es travailleurs algériens (UGTA)

\* Le droit de grève

La grève est la cessation concertée et collective du travail en vue de la satisfaction des revendications professionnelles. Le droit de grève s'analyse, alors, comme une prérogative reconnue aux travailleurs et en vertu de laquelle ils peuvent volontairement et collectivement cesser leur prestation de service afin d'obtenir la satisfaction et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Ce droit est prévu par le statut général de la fonction publique susvisé en son article 36, libellé comme suit:

«Le fonctionnaire exerce le droit de grève, dans le cadre de la législation en vigueur»<sup>20</sup>.

### 3) Les avantages matériels

Ils sont constitués par la rémunération, la sécurité sociale et la pension.

- La rémunération:

La rémunération est un droit pour le fonctionnaire après services fait<sup>21</sup>.

Elle comprend deux éléments<sup>22</sup>:

- Le traitement
- Les primes et indemnités

Le fonctionnaire bénéficie, en outre, des prestations à caractère familial prévu par la réglementation en vigueur<sup>23</sup>.

Le traitement est déterminé en fonction de l'indice minimal du grade auquel s'ajoute l'indice correspondant à l'échelon occupé<sup>24</sup>.

Les fonctionnaires appartenant aux corps des enseignants chercheurs bénéficient des primes et indemnités suivantes:

- Prime d'amélioration des performances pédagogiques et scientifiques<sup>25</sup>,
- Indemnité d'expérience pédagogique<sup>26</sup>,
- Indemnité de documentation,
- Indemnité d'encadrement et de suivi pédagogiques,
- Indemnité de qualification scientifique.

Ces indemnités sont régies par le décret exécutif n° 10-252 du 20 octobre 2010 instituant le régime indemnitaire de l'enseignant chercheur<sup>27</sup>.

1- L'indemnité de documentation est servie, mensuellement, aux fonctionnaires appartenant au corps de l'enseignant chercheur selon les grades et les montants figurant au tableau ci après:

CORPS	GRADES	MONTANTS EN DA
Assistant	Assistant	3000
Maitre-assistant	Maitre-assistant classe B	6000
	Maitre-assistant classe A	8000
Maitre de conférences	Maitre de conférences classe B	12000
	Maitre de conférences	14000

	classe A	
Professeur	Professeur	16000

2- Indemnité d'encadrement et de suivi pédagogiques

CORPS	GRADES	TAUX DU TRAITEMENT
Assistant	Assistant	20 %
Maitre-assistant	Maitre-assistant classe B	25 %
	Maitre-assistant classe A	30 %
Maitre de conférences	Maitre de conférences classe B	45 %
	Maitre de conférences classe A	50 %
Professeur	Professeur	60 %

3- Indemnité de qualification scientifique

CORPS	GRADES	TAUX DU TRAITEMENT
Maitre-assistant	Maitre-assistant classe B	10 %
	Maitre-assistant classe A	15 %
Maitre de conférences	Maitre de conférences classe B	25 %
	Maitre de conférences classe A	30 %
Professeur	Professeur	40 %

- Indemnité de zone
- Indemnité spécifique au poste
- Indemnité de logement
- Prime de première installation<sup>28</sup>.

Pour certaines régions du pays régis respectivement par le décret 82-183 du 15 mai 1982, modifié et complété, relatif aux modalités de calcul de l'indemnité de zone<sup>29</sup>, et les décrets exécutifs 95-28, 95-300, et 95-330<sup>30</sup>.

- Dispositif indemnitaire en faveur des personnels qualifiés de l'Etat,

1- Décret exécutif 95-28 du 12 janvier 1995 modifié et complété.

- Wilayas concernés: Adrar – Tamenghasset – Tindouf et Illizi

- Personnels concernés: Enseignants de l'enseignement supérieur ayant au moins le grade de maitre assistant classe B.

Personnels	Indemnité spécifique de poste	Indemnité de logement	Indemnité de zone	Prime de première installation
Enseignant chercheur	150 %	2000 DA	35 %	20.000 DA

- Indemnité spécifique de poste: Calculée sur la base du traitement<sup>31</sup> afférent au grade d'origine ou de l'emploi occupé selon les proportions réglementaires en vigueur.
- Indemnité mensuelle de logement: Le montant est fixé à 2000 DA.
- Indemnité de zone géographique: prévu par le décret n° 82-183 du 15 mai 1982 susvisé, calcule sur le salaire de base du grade d'origine<sup>32</sup>.
- Mesures indirectes: Un abattement de 50% de l'impôt sur le revenu global est prévu par la loi de finance de l'année 1995.
- Le remboursement à concurrence de 50 % des frais de consommation domestique de gaz et électricité<sup>33</sup>.

2- Décret exécutif 95-300 du 04 octobre 1995 modifié et complété.

- 1<sup>ère</sup> couronne Wilayas concernés: Bechar – El Bayadh – Ouargla et Ghardaïa
- 2<sup>ème</sup> couronne Wilayas concernés: Naama – Laghouat – El Oued et certaines communes des wilayas de Djelfa et Biskra.

Personnels	Indemnité spécifique de poste	Indemnité de logement	Indemnité de zone
1 <sup>ère</sup> couronne	120 %	1500 DA	(21-35)%
2 <sup>ème</sup> couronne	100 %	1500 DA	(20-31.5)%

- Personnels concernés: Enseignants de l'enseignement supérieur ayant au moins le grade de maître assistant classe B.
  - Indemnité spécifique de poste: Calculée sur la base du traitement afférent au grade d'origine ou de l'emploi occupé selon les proportions réglementaires en vigueur.
  - Indemnité mensuelle de logement: Le montant est fixé à 1500 DA.
  - Indemnité de zone géographique: prévu par le décret n° 82-183 du 15 mai 1982 susvisé, calculée sur le salaire de base du grade d'origine.
- 3- Décret exécutif n° 95-330 du 25 octobre 1995 modifié et complété.

Communes concernées: Biskra – Ain Oussera wilaya de Djelfa – Saïda.

- Personnels concernés: Enseignants de l'enseignement supérieur ayant au moins le grade de maître assistant classe B.

Personnels	Indemnité spécifique de poste	Indemnité de logement	Indemnité de zone
Enseignant chercheur	80 %	1500 DA	(7-21)%

- Indemnité spécifique de poste: Calculée sur la base du traitement afférent au grade d'origine ou de l'emploi occupé selon les proportions réglementaires en vigueur.

- Indemnité mensuelle de logement: Le montant est fixé à 1500 DA.

\* La pension:

C'est « la rémunération » du fonctionnaire après la cessation définitive de la relation fonctionnelle de l'enseignant chercheur. Il peut bénéficier de la pension de retraite quand il réunira obligatoirement les deux (02) conditions suivantes:

- être âgé de soixante (60) ans, au moins. Toutefois la femme enseignante peut être admise, suite à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de cinquante-cinq (55) ans révolus<sup>34</sup>;
- avoir travaillé pendant quinze (15) ans, au moins.

L'enseignant chercheur peut opter volontairement pour la poursuite de son activité au-delà de l'âge réglementaire dans la limite de cinq(5) années, au cours desquelles ne peut prononcer sa mise à la retraite<sup>35</sup>.

\* la sécurité sociale

Le système algérien de sécurité sociale se caractérise par :

- L'unification des régimes basée sur les principes de la solidarité et de la réparation;
- L'affiliation obligatoire de tous les travailleurs, salariés, non salariés, assimilés à des salariés. L'affiliation est également obligatoire pour d'autres catégories de personnes dites catégories particulières;
- L'unification des règles relatives aux droits et aux obligations des bénéficiaires;
- L'unicité du financement;

Le système comprend toutes les branches de la sécurité sociale prévues par les conventions internationales, à savoir l'assurance maladie, l'assurance maternité, l'assurance invalidité, l'assurance décès, la branche accident de travail et maladies professionnelles, la retraite et l'assurance chômage et les prestations familiales.

La cotisation personnelle mensuelle de l'enseignant chercheur est de 9% répartie comme suit<sup>36</sup>:

Assurances sociales	retraite	Assurance chômage	Retraite anticipée	total
1.50%	6.75%	0.50%	0.25%	9%

Enfin, la protection est accordée aux ayants- droit des assurés sociaux soit:

- Le conjoint;
- Les enfants à charge;
- Les ascendants à charge.

Les avantages non matériels:

Ils se résument d'une part aux droits à la formation, l'avancement, la promotion, la mobilité, le détachement, la mise en disponibilité et la position hors cadre et d'autre part au droit de protection contre les menaces, outrage, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit.

\*La formation

La formation d'une façon générale c'est un droit réservé à l'enseignant chercheur durant sa carrière professionnelle, pour assurer l'amélioration de ses qualifications, sa promotion professionnelle et sa préparation à des nouvelles missions.

Dans ce sens on note trois (3) types de formation<sup>37</sup>:

1- La formation spécialisée:

- l'occupation initiale d'un emploi public;
- l'accès à un corps ou grade supérieur pour les fonctionnaires en activité;
- la préparation aux concours et examens.

2- Le perfectionnement:

- l'amélioration, l'enrichissement, l'approfondissement et la mise à jour des connaissances ou des aptitudes de base du fonctionnaire d'une façon générale et en particulier l'enseignant chercheur;

3- Le recyclage:

- l'adaptation à un emploi, compte tenu soit de l'évaluation des méthodes et des techniques, soit de changements importants dans l'organisation, soit le fonctionnement ou les missions du service.

\*l'avancement

L'avancement consiste dans le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur et s'effectue de façon continue selon des rythmes et modalités qui sont fixés par voie réglementaire. L'ancienneté exigée pour l'avancement dans chaque échelon est fixé à trois durées d'avancement au plus, minimale, moyenne et maximale.

Le statut particulier de l'enseignant chercheur a prévu dans son article 19 trois rythmes d'avancement sont fixés comme suit<sup>38</sup>:

- selon la durée minimale pour les professeurs,
- selon la durée minimale et moyenne pour les maitres de conférences,
- selon la durée minimale, moyenne et maximale pour les maitres-assistants,

Pour les alinéas 2 et 3 ci-dessus, les proportions sont fixées comme suit<sup>39</sup>:

- l'ancienneté requise dans les durées minimale ou moyenne, les proportions sont fixées respectivement à 6 et 4 sur 10 maitres de conférences,
- l'ancienneté requise dans les durées minimale, moyenne ou maximale, les proportions sont fixées respectivement de 4, 4 et 2 sur 10 maitres-assistants.

#### \*la promotion

La promotion consiste la progression du fonctionnaire au cours de sa carrière par le passage d'un grade à un grade immédiatement supérieur relevant du même corps ou du corps immédiatement supérieur, selon les modalités fixées par le statut général de la fonction publique et le statut particulier de l'enseignant chercheur.

La promotion est réservée uniquement pour l'enseignant chercheur en activité, et la seule voie qui existe dans sa promotion c'est la promotion sur titre prévu dans les dispositions générales et le statut particulier de l'enseignant chercheur.

On a déjà constaté précédemment les modes d'accès aux différents corps d'enseignant chercheur y compris la promotion à partir du statut particulier de l'enseignant chercheur, et on va détailler dans cette phase les procédures d'habilitation universitaire prévu par l'arrêté n° 521 du 05 septembre 2013 fixant les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives à l'habilitation universitaire cité à l'article 126 du décret exécutif 98-254 du 17 août 1998<sup>40</sup>.

#### - Habilitation universitaire

L'habilitation universitaire permet à son titulaire de diriger ou encadrer une thèse de Doctorat, un mémoire de Magister, un ou plusieurs projets de recherche ou une équipe de recherche; elle permet à son titulaire d'accéder dans le corps des Maîtres de conférences classe A suite à l'article 45 alinéa 01 du décret exécutif 08-130 susvisé.

L'article 02 de l'arrêté n° 521 du 05 septembre 2013 susvisé fixe les conditions réglementaires que doit remplir le candidat à l'habilitation:

- Etre enseignant chercheur ou chercheur permanent, en position d'activité permanente dans son établissement d'exercice,
- Etre titulaire dans le grade occupé.

Ces deux conditions citées si dessus permettent à l'enseignant chercheur d'avoir la qualité de fonctionnaire et d'être en position réglementaire (position d'activité) suite aux articles 04 et 128

de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 susvisé.

L'enseignant chercheur candidat à l'habilitation doit fournir un dossier de candidature dans les délais fixés par l'arrêté n°521 du 05 septembre 2013 susvisé.

Deux sessions sont ouvertes pour la réception des candidatures:

- La première session de dépôt des dossiers de candidatures est fixé du quinze (15) au trente (30) septembre de l'année universitaire;
- La deuxième session de dépôt des dossiers de candidatures est fixé du quinze (15) au trente (30) janvier de l'année universitaire.

Le dossier à fournir suite à l'article 04 de l'arrêté 521 du 05 septembre susvisé:

1. une demande manuscrite;
2. une copie de la décision de titularisation dans le grade;
3. une attestation de fonction récente;
4. une copie des diplômes universitaires obtenus;
5. un exemplaire de la thèse de doctorat;
6. un curriculum vitae, retraçant les différentes étapes de la carrière du postulant;
7. les documents portant sur l'ensemble des travaux du postulant à l'habilitation universitaire, notamment:
  - ✓ un article et/ou publication scientifiques publiés dans une revue scientifique reconnue avec comité de lecture, réalisé après la soutenance de doctorat;
  - ✓ la production pédagogique réalisée (ouvrages, photocopiés, cours en ligne...) et justifier au moins un photocopié;
  - ✓ autres articles scientifiques, s'il y a lieu, publiés des revues scientifiques reconnues avec comité de lecture;
  - ✓ les communications scientifiques dans des conférences et colloques scientifiques, s'il y a lieu, accompagnées d'une attestation de participation;
  - ✓ les ouvrages scientifiques s'il y a lieu;
  - ✓ les brevets d'inventions s'il y a lieu;
  - ✓ une synthèse de cinq (5) à dix (10) pages mettant en exergue l'ensemble des travaux scientifiques et pédagogiques.

L'enseignant chercheur doit déposer son dossier de candidature, en huit (08) exemplaires, auprès de la structure chargée de l'habilitation universitaire de son établissement d'exercice qui lui délivre, sur place, un récépissé de dépôt après contrôle de la conformité réglementaire du dossier. Lorsqu'il n'est pas habilité à délivrer l'habilitation universitaire, l'établissement universitaire d'exercice est tenu de transmettre le dossier de candidature dans un délai de huit (8) jours, au terme de chacune des sessions de dépôt cités si dessus, à un établissement universitaire habilité

dans la spécialité du candidat, de préférence le plus proche, et en tenir informé le candidat<sup>41</sup>.

Dans le cas où l'établissement est lui-même habilité, son dossier doit être transmis dans un délai de huit (8) jours, à compter de la fin des sessions de dépôt, à la faculté, l'institut ou au département de l'école, concernés. Dans le cas où l'établissement du candidat n'est pas habilité, son dossier doit être transmis dans un délai de huit (8) jours, à compter de la fin des sessions de dépôt, à un établissement habilité lequel doit le faire parvenir à l'unité d'enseignement et de recherche concernée, dans les huit (8) jours qui suivent sa réception<sup>42</sup>. Après cette phase de déroulement des procédures, les organes scientifiques concernés doivent proposer dans un délai de quinze (15) jours, trois (3) rapporteurs spécialisés, dont un extérieur, pour chacun des candidats.

Les dossiers de candidats sont remis aux rapporteurs dans un délai qui ne dépasse pas les huit (8) jours à compter de la date de signature de la décision de leur désignation par le chef d'établissement universitaire. La réception du dossier par le rapporteur est considérée comme un engagement à présenter un rapport d'évaluation dans le délai qui n'excède pas les trente (30) jours à partir de la date de sa réception, et le transmette sous pli confidentiel après l'évaluation scientifique et l'appréciation de son niveau de compétence scientifique et pédagogique.

Chaque rapporteur membre de jury doit établir un rapport individuel, et le transmettre au responsable de l'unité d'enseignement et de recherche.

Le responsable de l'unité d'enseignement et de recherche convoque l'organe scientifique concerné afin d'examiner les rapports d'évaluation des candidats dans un délai de huit (8) jours. Lorsque le dossier du candidat fait l'objet de trois rapports favorables, l'organe scientifique procède, séance tenante, à la proposition d'un jury d'habilitation<sup>43</sup>.

La proposition est communiquée au chef d'établissement qui établit, dans un délai n'excédant pas les huit (8) jours à compter de la date de la réunion de l'organe scientifique, une décision désignant les membres de jury et autorisant le postulant à présenter ses travaux. La présentation des travaux devant un jury d'habilitation, doit être organisée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, à compter de la date de signature de la décision d'autorisation de présentation des travaux.

\*Les positions statutaires

L'enseignant chercheur est placé dans l'une des positions suivantes<sup>44</sup>:

1. L'activité est la position de l'enseignant chercheur qui exerce effectivement, dans l'établissement universitaire dont il relève, les tâches liées à son grade d'appartenance<sup>45</sup>;
2. Le détachement est la position de l'enseignant chercheur qui, placé hors de son corps et/ou de son administration d'origine, continue à bénéficier dans son corps au sein de l'institution ou l'administration publique dont il relève, de ses droits à l'ancienneté, à

l'avancement et la retraite<sup>46</sup>;

3. L'hors-cadre est celle dans laquelle l'enseignant chercheur peut être placé, à sa demande, après épuisement des ses droits à détachement réservé à la demande de l'intéressé<sup>47</sup>, dans un emploi non régi par le statut général de la fonction publique<sup>48</sup>;

4. La mise en disponibilité consiste en la cessation temporaire de relation de travail, cette position entraîne la suspension de la rémunération du fonctionnaire ainsi que ses droits à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite<sup>49</sup>, et il conserve les droits acquis dans son grade d'origine à la date de sa mise en disponibilité;

5. Le service national est la position où l'enseignant chercheur est appelé à effectuer son service national. Dans cette position, il conserve les droits à l'avancement et à la retraite<sup>50</sup>.

Les proportions maximales des enseignants chercheurs susceptibles d'être placés, sur leur demande, sont fixées, par établissement, comme suit<sup>51</sup>:

- Détachement: dix (10)%
- Hors-cadre: cinq (5)%
- Mise en disponibilité: cinq (5)%

Ces proportions sont calculées par référence aux effectifs réels de chaque grade<sup>52</sup>.

\*La mobilité

La mobilité de l'enseignant chercheur doit avoir un caractère limité et ponctuel pour ne pas perturber l'année universitaire, elle intervient dans la limite des impératifs du service.

Il est tenu compte également des vœux des intéressés, de leur situation de famille, de leur ancienneté et de leur valeur professionnelle.

La mutation de l'enseignant chercheur ne peut être prononcée que sur sa demande, sans oublier les dispositions de l'article 158 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, susvisé<sup>53</sup>.

B/ les obligations et les garanties de l'enseignant chercheur

L'enseignant chercheur comme tout fonctionnaire dans le secteur de la fonction publique, est soumis à des obligations générales et des obligations particulières, il doit être une référence dans la société en termes de compétence, de moralité, d'intégrité et de tolérance, il doit donner une image digne à l'université<sup>54</sup>.

1- les obligations

Le statut général de la fonction publique algérien ainsi que le statut particulier de l'enseignant chercheur impose beaucoup d'obligations à ce dernier, le non respect de celles-ci entraîne une poursuite administrative à l'encontre de violateur, cette poursuite administrative peut aller jusqu'à la sanction du 4<sup>ème</sup> degré (licenciement)<sup>55</sup>.

Sa mission principale est d'assurer un enseignement de qualité et actualisé, lié aux évaluations de la science et des connaissances, de la technologie et des méthodes pédagogiques

et didactiques, en conformité avec les normes éthiques et professionnelles. A cet effet il doit<sup>56</sup>:

- Il est tenu d'exercer ses fonctions en toute loyauté et impartialité;
- Il doit s'abstenir de tout acte incompatible avec la nature de ses fonctions, même en dehors du service;
- Il est tenu d'avoir, en toute circonstance, une conduite digne et respectable<sup>57</sup>;
- Participer à l'élaboration du savoir et assurer la transmission des connaissances au titre de la formation initiale et continue;
- Mener des activités de recherche-formation pour développer leurs aptitudes et leurs capacités à exercer la fonction d'enseignant chercheur;
- Ils sont tenus d'assurer une charge d'enseignement dont le volume horaire annuel de référence est fixé à 192 heures de cours, ce volume horaire se traduit en 288 heures de travaux dirigés ou en 384 heures de travaux pratiques conformément à la péréquation suivante:- une (1) heure de cours équivaut à une heure et demi (1 h 30 mn) de travaux dirigés et à deux (2) heures de travaux pratiques<sup>58</sup>.

## 2- Les garanties

L'enseignant chercheur a été soumis à des obligations, par contre des garanties ont été réservées pour lui pour qu'il soit libre d'exercer sa mission convenablement.

Dans ce cas, le législateur algérien est intervenu, et a réservé des garanties pour le fonctionnaire d'une façon générale dans le statut général de la fonction publique dont l'enseignant chercheur fait parti, pour le protéger contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit, dont il peut être l'objet pendant l'exercice de ses fonctions ou de réparer le préjudice qui en résulterait<sup>59</sup>. Dans ces conditions, l'Etat est subrogé aux droits du fonctionnaire pour obtenir réparation de l'auteur des faits, et elle dispose une action directe qu'il peut exercer, au besoin, par voie de constitution de partie civile devant la juridiction compétente<sup>60</sup>. L'Etat se constitue aussi à la place du fonctionnaire en cas de poursuite judiciaire par un tiers pour faute de service qui paraît être détachable de l'exercice de ses fonctions<sup>61</sup>.

Conclusion:

La gestion de la carrière de l'enseignant chercheur est une tâche délicate dans l'établissement universitaire algérien, compte tenu de l'importance de sa mission dans la société. Au terme de notre analyse dans cet article, on a rendu compte des diverses caractéristiques de cette gestion et surtout les plus importantes telles que:

- La formation d'enseignant chercheur qui permet d'améliorer ses capacités pédagogiques et scientifiques pour une meilleure efficacité;
- L'habilitation universitaire qui est une phase très importante dans sa carrière qui permet à l'enseignant chercheur d'entamer autre tâches pédagogiques et scientifique qu'ils

n'étaient pas à sa portée avant son habilitation;

- Les droits et les obligations qui permettent à l'enseignant chercheur de savoir se qu'il doit faire et ce qu'il ne doit pas faire.

La gestion de la carrière de l'enseignant chercheur est actuellement le département le plus important de l'établissement universitaire, dont la tâche est de créer un encadrement stable et efficace, notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur: «Cette activité administrative consiste à identifier les besoins des corps de l'enseignant chercheur. Et pour coordonner l'utilisation de cette richesse humaine aussi efficacement que possible. Et le développement de la vision des taches assignées à la gestion de la carrière de l'enseignant chercheur se consacre de plus en plus à produire des enseignants et les préparer d'accepter tout changement dans les méthodes d'enseignement dans l'établissement universitaire vers une meilleur pédagogie dans le domaine de l'enseignement supérieur. Ce qui inciterait l'enseignant chercheur à faire le maximum d'efforts pour élever le niveau de sa performance.

Ainsi, l'approche moderne a permis de mieux orienter les performances des enseignants et de les orienter dans la bonne direction, étant donné que la performance des enseignants est le principal.

---

<sup>1</sup> Ord n° 06-03 du 15/07/2006 portant statut général de la fonction publique, jo n° 46 année 2006, p 3.

<sup>2</sup> D.E n° 08-130 du 03 mai 2008, portant statut particulier de l'enseignant chercheur, jo n° 23 année 2008, p 16.

<sup>3</sup> Ord n° 06-03 du 15 juillet 2006 susvisé, et le D.E n° 08-130 du 03 mai 2008, susvisé.

<sup>4</sup> D.P n° 07-304 du 29 septembre 2007 portant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires, jo n° 61, année 2007.

<sup>5</sup> Art 03 alinéa 3, ord n° 06-03 du 15 juillet 2006 susvisé, p 3.

<sup>6</sup> D.E 98-254 du 17 août 1998 relatif à la formation doctorale, à la poste graduation spécialisée et à l'habilitation universitaire, jo n° 60, année 1998.

<sup>7</sup> Correspondance DGFP n°317 du 29 août 2013, a/s de l'acceptation du doctorat (LMD) pour l'accès au grade de maître assistant classe B.

<sup>8</sup> D.E 08-265 du 19 août 2008, portant régime des études en vue de l'obtention du diplôme de licence, du diplôme de master et du diplôme de doctorat.

<sup>9</sup> D.E 89-122 du 18 juillet 1989, abrogé, portant statut particulier des travailleurs appartenant aux corps spécifiques de l'enseignement et formation supérieurs, jo n° 29 année 1989, p 647.

<sup>10</sup> Avant l'apparition du décret exécutif 11-164 modifiant et complétant le décret 98-254 susvisé, qui cite dans son article 1er qui modifier et complète l'article 132 du décret exécutif 98-254 susvisé: « les candidats régulièrement inscrits, à la date d'effet du présent décret, en vue de l'obtention du diplôme de doctorat d'Etat, ont un délai maximum fixé au 31 juillet 2012 pour soutenir leur thèse».

<sup>11</sup> Art 48 du D.E 08-130 du 03 mai 2008, susvisé, p 21.

<sup>12</sup> Art 53/3 du D.E 08-130 du 03 mai 2008, susvisé, p 22.

<sup>13</sup> Art 03, D.E n° 09-259 du 20 octobre 2009, fixant les modalités de nomination sur titre de professeur hospitalo-universitaire émérite, de professeur émérite et de directeur de recherche émérite, jo n° 47 année 2009, p 15.

<sup>14</sup> D.E n° 90-99 du 27 mars 1990 relatif au pouvoir de nomination et de gestion administrative à l'égard des fonctionnaire et agents des administrations centrales, des wilayas et des communes ainsi que les établissements publics à caractère administratif en relevant, jo n° 13 année 1990, p 383.

<sup>15</sup> Art 11/1, AIM du 24 aout 2004, fixant l'organisation administrative du rectorat, de la faculté, de l'institut, de l'annexe de l'université et de ses services communs, jo n° 62, année 2004.

<sup>16</sup> Art 16, D.E 08-130 du 03 mai 2008, susvisé, p 23.

<sup>17</sup> «Aucune discrimination ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leurs opinions, de leur sexe, de leur origine ainsi que toute autre condition personnelle ou sociale », art 27, ord 06-03, susvisé, p 5.

<sup>18</sup> Art 26, ord 06-03, susvisé, p 5.

<sup>19</sup> Loi n° 90-14 du 02 juin 1990, modifier et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical, jo n° 23, année 1990.

<sup>20</sup> Loi n° 90-02 du 06 février 1990, modifiée et complétée, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, p 200, jo n° 06, année 1990.

<sup>21</sup> Art 32, ord 06-03, susvisé, p 5.

<sup>22</sup> Art 119, ord 06-03, susvisé, p 11.

<sup>23</sup> Décret n° 65-75 du 23 mars 1965, modifié, relatif aux indemnités à caractère familial, jo n° 26 année 1965, p 266.

<sup>24</sup> Art 122, ord 06-03, susvisé, p 11.

<sup>25</sup> (Cette prime est calculée au taux variable de 0 à 40 % du traitement, est servie trimestriellement, aux fonctionnaires appartenant au corps de l'enseignant chercheur).

<sup>26</sup> IEP pédagogique est servie, mensuellement, au taux de quatre pour cent (4 %) du traitement de base par échelon.

<sup>27</sup> D.E n° 10-252 du 20 octobre 2010 instituant le régime indemnitaire de l'enseignant chercheur, p10, jo n° 60, année 2010.

<sup>28</sup> Art 08 point 05, D.E 95-28 du 12 janvier 1995, modifié et complété, fixant les avantages particuliers attribués aux personnels qualifiés de l'Etat, des collectivités locales et les établissements et organismes publics exerçant dans les wilayas d'Arar- Tamenghasset- Tindouf et Illizi, p 5, jo n° 04, année 1995.

<sup>29</sup> Décret n° 82-183 du 15 mai 1983, relatif aux modalités de calcul de l'indemnité de zone, p 713, JO n° 20, année 1982.

<sup>30</sup> DE n° 95-28, susvisé, p 4.

-D.E n° 95-300 du 4 octobre 1995, modifié et complété, fixant les avantages particuliers attribués aux personnels qualifiés de l'Etat, des collectivités locales, des établissements et organismes publics exerçant

dans les wilayas de Bechar, El Bayadh, Ouargla, Ghardaïa, Naama, Laghouat, El Oued et certaines communes des wilayas de Djelfa et Biskra, p 6, jo n° 58, année 1995.

-D.E exécutif n° 95-330 du 25 octobre 1995, modifié et complété, fixant les avantages particuliers attribués aux personnels qualifiés de l'Etat des établissements classés situés dans certaines communes, p 11, jo n° 64, année 1995.

<sup>31</sup>Le traitement est déterminé en fonction de l'indice minimal du grade auquel s'ajoute l'indice correspondant à l'échelon occupé, il résulte du produit de l'indice minimal de la catégorie de classement du grade, auquel s'ajoute l'indice correspondant à l'échelon occupé par la valeur du point indiciaire, Art 122 de l'Ord 06-03 susvisé et l'Art 05 du D.P 07-304 susvisé.

<sup>32</sup>Calculé sur le salaire de base de régime indemnitaire de l'année 1989, jusqu'à ce jour.

<sup>33</sup>Art 08 point 2 du décret exécutif n° 95-28 susvisé, p 5.

<sup>34</sup>Art 06 de la loi 83-12 du 02 juillet 1983, modifiée et complétée par la loi 16-15 du 31 décembre 2016, relative à la retraite, jo n° 78 année 2016, p 3.

<sup>35</sup>Art 02/ 06 de la loi 16-15 du 31 décembre 2016, modifiant et complétant la loi 83-12 du 02 juillet 1983, susvisé, p 3.

<sup>36</sup>Art 02 D.E 15-236 du 03 septembre 2015 modifiant le D.E 94-187 du 06 juillet 1994 fixant la réparation du taux de la cotisation de sécurité sociale, jo n° 49 année 2015, p 7.

<sup>37</sup>Art 02 du D.E 96-92 du 03 Mars 1996, relatif à la formation, au perfectionnement et au recyclage des fonctionnaires, jo n° 16 année 1996, p 4.

<sup>38</sup>Art 19, D.E 08-130 du 03 mai 2008, susvisé, jo n° 19, p 18.

<sup>39</sup>Art 12, D.P 07-304 du 29 septembre 2007, jo n° 61 année 2007, p 10.

<sup>40</sup>Art 126, D.E 98-254 du 17 août 1998, susvisé, jo n° 60 année 1998, p 20.

<sup>41</sup>Art 06 de l'arrêté n° 521 du 05 septembre 2013 fixant les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives à l'habilitation universitaire.

<sup>42</sup>Art 08 de l'arrêté n° 521 du 05 septembre 2013, susvisé.

<sup>43</sup>Art 11 de l'arrêté n° 521 du 05 septembre 2013, susvisé.

<sup>44</sup>Art 127, ord n° 06-03, susvisé, p 11.

<sup>45</sup>Art 128, ord n° 06-03, susvisé, p 11.

<sup>46</sup>Art 133, ord n° 06-03, susvisé, p 12.

<sup>47</sup>Art 135, ord n° 06-03, susvisé, p 12.

<sup>48</sup>Art 140, ord n° 06-03, susvisé, p 12.

<sup>49</sup>Art 145, ord n° 06-03, susvisé, p 13.

<sup>50</sup>Art 153, ord n° 06-03, susvisé, p 13.

<sup>51</sup>Art 20, D.E n° 08-130, susvisé, p 18.

<sup>52</sup>Art 20/2, D.E n° 08-130, susvisé, p 18.

<sup>53</sup>«Lorsque les nécessités de service le commandent, la mutation de service du fonctionnaire peut être prononcée d'office. L'avis de la commission paritaire doit être recueilli, même après l'intervention de la décision de mutation. L'avis de la commission s'impose à l'autorité qui a prononcé la mutation».

<sup>54</sup>Charte d’Ethique et de déontologie universitaire, MESRS, p 5.

<sup>55</sup>Art 163, ord n° 06-03, susvisé, p 14.

<sup>56</sup>Pour plus de détaille, veuillez consulter la charte d’Ethique et de déontologie universitaire du ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MESRS).

<sup>57</sup>Art 41 et 42, ord n° 06-03, susvisé, p5.

<sup>58</sup>Art 06, D.E 08-130, susvisé, p 17.

<sup>59</sup>Art 30, ord n° 06-03, susvisé, p 5.

<sup>60</sup>Art 30/2et3, ord n° 06-03, susvisé, p 5.

<sup>61</sup>Art 31, ord n° 06-03, susvisé, p 5.