

## الأوامر والقرارات

### الوزارة الأولى

تنقيحه وإتمامه بالأمر عدد 912 لسنة 2000 المؤرخ في 2 ماي 2000 والأمر عدد 1886 لسنة 2000 المؤرخ في 24 أوت 2000.

وعلى الأمر عدد 1397 لسنة 1994 المؤرخ في 20 جوان 1994 المتعلق بضبط سلم الوظائف الوطني وكذلك شروط تنظيم شهادات ومؤهلات التكوين المهني الأساسي والمستمر،

وعلى الأمر عدد 1321 لسنة 1997 المؤرخ في 7 جويلية 1997 المتعلق بإحداث منح تكميلية للمنح الخصوصية المخولة لبعض الأعوان المكلفين بخطط وظيفية،

وعلى الأمر عدد 12 لسنة 1999 المؤرخ في 4 جانفي 1999 المتعلق بضبط الأصناف التي تنتمي إليها مختلف رتب موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، كما تم تنقيحه بالأمر عدد 2338 لسنة 2003 المؤرخ في 11 نوفمبر 2003،

وعلى الأمر عدد 2388 لسنة 2003 المؤرخ في 17 نوفمبر 2003 المتعلق بضبط نظام إسناد مقادير المنحة الكيلومترية للمكلفين بالخطط الوظيفية بالإدارة المركزية،

وعلى رأي وزير المالية،

وعلى رأي المحكمة الإدارية.

يصدر الأمر الآتي نصه :

الفصل الأول - تشتمل الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية على الخطط التالية :

- رئيس مصلحة،

- كاهية مدير،

- مدير،

- مدير عام،

- كاتب عام وزارة.

الفصل 2 - يمكن أن تسند الخطط الوظيفية المشار إليها بالفصل الأول أعلاه بمقتضى أمر وباقتراح من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وذلك حسب الشروط التالية :

أ - أن تكون الخطة الوظيفية منصوصا عليها بالأمر المنظم للإدارة المعنية.

ب - أن تتوفر في المترشح الشروط الدنيا المضبوطة بالجدول التالي وعند الاقتضاء الشروط الخصوصية التي تقتضيها الخطة الوظيفية المعنية :

أمر عدد 1245 لسنة 2006 مؤرخ في 24 أبريل 2006 يتعلق بضبط نظام إسناد الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية والإعفاء منها.

إن رئيس الجمهورية،

باقتراح من الوزير الأول،

بعد الاطلاع على القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003،

وعلى الأمر عدد 400 لسنة 1969 المؤرخ في 7 نوفمبر 1969 المتعلق بإحداث وزارة أولى وضبط مشمولات الوزير الأول،

وعلى الأمر عدد 199 لسنة 1972 المؤرخ في 31 ماي 1972 المتعلق بضبط نظام إسكان الموظفين المدنيين التابعين للدولة، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة الأمر عدد 2389 لسنة 2003 المؤرخ في 17 نوفمبر 2003،

وعلى الأمر عدد 526 لسنة 1980 المؤرخ في 8 ماي 1980 المتعلق بالنظام المنطبق على المكلفين بمأمورية في الدواوين الوزارية، كما تم تنقيحه بالأمر عدد 1182 لسنة 2000 المؤرخ في 22 ماي 2000،

وعلى الأمر عدد 576 لسنة 1983 المؤرخ في 17 جوان 1983 المتعلق بضبط مقدار المنحة الوظيفية المسندة لفائدة الأعوان المكلفين بخطط وظيفية بالإدارة المركزية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة الأمر عدد 2387 لسنة 2003 المؤرخ في 17 نوفمبر 2003،

وعلى الأمر عدد 188 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بضبط شروط إسناد الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية والإعفاء منها، كما تم تنقيحه وإتمامه بالأمر عدد 1872 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998 وبالأمر عدد 2386 لسنة 2003 المؤرخ في 17 نوفمبر 2003،

وعلى الأمر عدد 572 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ماي 1989 المتعلق بضبط الخطط الوظيفية الممكن إحداثها بالبلديات، كما تم

الخطط الوظيفية	الشروط الدنيا
رئيس مصلحة	(1) يجب على المترشح : - إما أن يكون متحصلا على رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي أ1. - أو أن يكون متحصلا على رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي أ 2 منذ خمس (5) سنوات على الأقل.

الخط الوظيفية	الشروط الدنيا
	<p>(2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي أ 2 على الأقل.</p> <p>وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا تكون بأربع (4) سنوات بالصنف الفرعي "1أ" وبسبع (7) سنوات إلى الصنف الفرعي "2أ".</p>
كاهية مدير	<p>(1) يجب على المترشح :</p> <p>. إما أن يكون متحصلا على رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي أ1 منذ خمس (5) سنوات على الأقل.</p> <p>. أو باشر خطة رئيس مصلحة إدارة مركزية لمدة خمس (5) سنوات على الأقل.</p> <p>(2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي أ 2 على الأقل.</p> <p>وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا بالرتبة أو الخطة المشار إليها أعلاه تكون بسبع (7) سنوات.</p>
مدير	<p>(1) يجب على المترشح :</p> <p>. إما أن يكون متحصلا على رتبة متصرف رئيس أو رتبة معادلة لها منذ أربع (4) سنوات على الأقل.</p> <p>. أو باشر خطة كاهية مدير إدارة مركزية لمدة أربع (4) سنوات على الأقل.</p> <p>(2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي "أ 2" على الأقل.</p> <p>وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا بالرتبة أو الخطة المشار إليها أعلاه تكون بسبع (7) سنوات.</p>
مدير عام أو كاتب عام وزارة	<p>(1) يجب على المترشح :</p> <p>. إما أن يكون متحصلا على رتبة متصرف عام أو رتبة معادلة لها منذ ثلاث (3) سنوات على الأقل.</p> <p>. أو باشر خطة مدير إدارة مركزية لمدة ثلاث (3) سنوات على الأقل.</p> <p>(2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي "أ 2" على الأقل.</p> <p>وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا بالرتبة أو الخطة المشار إليها أعلاه تكون بست (6) سنوات.</p>

الفصل 3 . يمكن أن تسند الخط الوظيفية المذكورة بالفصل الأول أعلاه بالنيابة لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة للأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذا الأمر غير أن مدة الأقدمية اللازمة بالرتبة أو الخطة تقل بسنة عن المدة المستوجبة.

ويتم التكليف بالخطط الوظيفية بالنيابة وكذلك تجديدها والإعفاء منها بقرار من الوزير الأول وذلك باقتراح من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين.

الفصل 4 . تؤخذ في الاعتبار المدة المقضاة في آخر خطة وظيفية بالبلديات والمسندة بمقتضى أمر لاحتساب المدة المستوجبة للتسمية في إحدى الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية.

الفصل 5 . تؤخذ في الاعتبار المدة المقضاة بصفة مكلف بمأمورية بالنسبة إلى الموظفين الذين تتم تسميتهم بالدواوين الوزارية وفقا للتراتب الجاري بها العمل لاحتساب المدة المستوجبة للتسمية في إحدى الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية.

الفصل 6 . إن مدة التنفيل وكذلك التكليف بالنيابة لا تؤخذ في الاعتبار لاحتساب الأقدمية المطلوبة بالرتبة أو الخطة لإسناد إحدى الخطط الوظيفية المذكورة بالفصل الأول من هذا الأمر.

الفصل 7 . يمكن أن تسند الدرجة الاستثنائية لخطة رئيس مصلحة أو كاهية مدير أو مدير عام بمقتضى أمر وباقتراح من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وفقا للشروط التالية :

الدرجة الاستثنائية	الشروط الدنيا
الدرجة الاستثنائية لخطه رئيس مصلحة	1) يجب أن يكون المترشح قد باشر خطة رئيس مصلحة إدارة مركزية لمدة لا تقل عن خمس (5) سنوات. 2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمتها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي "أ 2" على الأقل. وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا في خطة رئيس مصلحة تكون بسبع (7) سنوات.
الدرجة الاستثنائية لخطه كاهية مدير	1) يجب أن يكون المترشح قد باشر خطة كاهية مدير إدارة مركزية لمدة لا تقل عن أربع (4) سنوات 2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمتها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي "أ 2" على الأقل. وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا في خطة كاهية مدير تكون بسبع (7) سنوات.
الدرجة الاستثنائية لخطه مدير	1) يجب أن يكون المترشح قد باشر خطة مدير إدارة مركزية لمدة لا تقل عن ثلاث (3) سنوات 2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمتها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي "أ 2" على الأقل. وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا في خطة مدير تكون بست (6) سنوات.
الدرجة الاستثنائية لخطه مدير عام	1) يجب أن يكون المترشح قد باشر مهام مدير عام إدارة مركزية لمدة لا تقل عن ثلاث (3) سنوات 2) وعلاوة على ذلك يجب أن يكون متحصلا على شهادة الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين نظمتها الإدارة للتسمية في رتبة منتمية إلى الصنف الفرعي "أ 2" على الأقل. وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني فإن الأقدمية الدنيا في خطة مدير عام تكون بست (6) سنوات.

ج - الإحالة على عدم المباشرة.

د - القيام بالخدمة العسكرية المباشرة.

هـ - تحديد مدة الخطة الوظيفية أو مدة التكليف بها.

و - الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة.

الفصل 12 - ينجر عن إنهاء التكليف بالخطط الوظيفية الحرمان الفوري من المنح والامتيازات المتأتية منها.

إلا أنه في صورة الإلحاق أو النقلة أو عند انتهاء مدة الخطة الوظيفية أو مدة التكليف بها يواصل العون لمدة أقصاها سنة وبمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين الانتفاع بالمنح والامتيازات المتأتية من آخر خطة وظيفية مسندة وفقا لأحكام هذا الأمر شرط أن يكون باسرها بمقتضى أمر ولمدة سنتين على الأقل.

وفي صورة عدم توفر شرط الأقدمية ينتفع العون بالمنح والامتيازات الراجعة للخطة الوظيفية الأدنى لها مباشرة لمدة أقصاها سنة وما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى.

وفي كلتا الحالتين يمكن تعويض الامتيازات العينية بما يعادلها نقدا.

الفصل 13 - ألغيت جميع الأحكام السابقة والمخالفة لهذا الأمر وخاصة أحكام الأمر عدد 188 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 والأمر عدد 1872 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998 والأمر عدد 2386 لسنة 2003 المؤرخ في 17 نوفمبر 2003 والمشار إليها أعلاه.

الفصل 14 - الوزير الأول والوزراء وكتاب الدولة مكلفون، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا الأمر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 24 أفريل 2006.

زين العابدين بن علي

الفصل 8 - يخول التكليف بإحدى الخطط الوظيفية أو إسناد الدرجة الاستثنائية لها الانتفاع بالمنح والامتيازات المنصوص عليها بالتراتبين الجاري بها العمل.

الفصل 9 - يتم الإعفاء من الخطط الوظيفية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه بمقتضى أمر وعلى أساس تقرير كتابي صادر عن الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين يوجه إلى العون المعني بالأمر لتقديم ملاحظاته الكتابية.

الفصل 10 - ينجر عن الإعفاء من الخطة الوظيفية الحرمان الفوري من المنح والامتيازات المتأتية منها.

غير أن العون يواصل بمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين، الانتفاع بالمنح والامتيازات المتأتية من خطته الوظيفية لمدة أقصاها سنة وما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى وذلك شرط :

- ألا يكون الإعفاء من الخطة الوظيفية منجرًا عن عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.

- وأن يكون المعني بالأمر قد باشر الخطة الوظيفية لمدة سنتين على الأقل.

وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني ينتفع العون بالمنح والامتيازات الراجعة للخطة الوظيفية الأدنى لها مباشرة لمدة أقصاها سنة وما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى.

وفي كلتا الحالتين يمكن تعويض الامتيازات العينية بما يعادلها نقدا.

الفصل 11 - ينتهي التكليف بالخطط الوظيفية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه بصفة آلية في الحالات التالية :

أ - التكليف بخطة وظيفية أخرى،

ب - الإلحاق أو النقلة،