

المنشأة السرارة الأولى

في 12 ديسمبر 1983 النظام الأساسي العام الجديد
لأعوان الوظيفة العمومية

و يمثل هذا النص القاعدة الأساسية للإصلاحات الهامة
التي ستحقق في الوظيفة العمومية التونسية

لذا فإنه يجدر الفات نظر السادة الوزراء وكتاب
الدولة بوجه خاص إلى مقتضيات هذا المنشور الذي
يهدف إلى توضيح الأحكام الجديدة للنظام الأساسي
العام والتعرض إلى النصوص التطبيقية التي يجب
اتخاذها أو تنقيحها خلال سنة 1984

منشور عدد 3 مؤرخ في 31 جانفي 1984
من الوزير الأول

إلى
السادة الوزراء وكتاب الدولة

الموضوع : كيفية تطبيق أحكام القانون عدد 112 لسنة

1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمتعلق

بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة

والجبايات العمومية المحلية والمؤسسات

العمومية ذات الصبغة الإدارية

وبعد لقد تضمن القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ

ان ما ادخله النظام الاساسي من تجديد سيقع عرضه
حسب ترتيب فصول القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ
في 12 ديسمبر 1983

العنوان الاول

احكام عامة

الفصلان 1 و 2 (ميدان تطبيق النظام الاساسي العام)
باستثناء رجال القضاء والعسكريين واعوان قوات
الامن الداخلي واعوان المؤسسات العمومية ذات الصبغة
الصناعية والتجارية ، تنطبق احكام النظام الاساسي العام
على كل المستخدمين باي عنوان كان بالادارات المركزية
للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها والجماعات
العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة
الادارية

وستحدد كيفية تطبيق هذه الاحكام الجديدة بالنسبة
لكل صنف من الاعوان بمقتضى اوامر تضبط الانظمة
الاساسية الخاصة بهذه الاصناف وتكون احكامها متلائمة
مع المبادئ الواردة بالنظام الاساسي العام
غير انه يمكن للانظمة الاساسية الخاصة بالاعوان
المذكورين اسفله ان تخالف بعض احكام النظام
الاساسي العام التي قد لا تتماشى وطبيعة وظائف
هؤلاء الاعوان :

- اعوان السلك الدبلوماسي
- اعوان السلك الاداري والتقني الخاص بوزارة
الشؤون الخارجية
- اعوان سلك التعليم
- اعوان السلك العالي للمصالح الخارجية التابعين
للادارة الجهوية
- اعوان سلك المصالح النشيطة للقمارق
- اعوان سلك المصالح النشيطة للغابات
- اعوان سلك المراقبة العامة للمصالح الادارية
التابعين للوزارة الاولى
- اعوان سلك المراقبة العامة للمالية التابعين
لوزارة المالية
- اعوان سلك الاطباء ومن يوازيهم
- اعوان السلك التقني

فالوزارات مدعوة كل فيما يخصها لاعداد واقتراح
مشاريع أنظمة أساسية خاصة تعوض القوانين
الاساسية الخاصة الجاري بها العمل حاليا
وفي انتظار صدور هذه الانظمة الاساسية الخاصة
فان القوانين الاساسية الخاصة الحالية تبقى سارية
المفعول مع مراعاة مقتضيات هذا المنشور

الفصول 3 الى 15 - (حقوق وواجبات العون العمومي)

- حجر الفصل الخامس (5) من النظام الاساسي
العام على العون العمومي ممارسة نشاط خاص مهما
كان نوعه بعنوان مهني وبمقابل
وستضبط بمقتضى امر شروط مخالفة هذا
التحجير

وفي انتظار صدور هذا الامر فانه يجدر التذكير
بان احكام الامر المؤرخ في غرة مارس 1937 المتعلق
بالجمع بين الوظائف تبقى سائرة المفعول

وعلى الادارة أن تسهر على ان يتفرغ العون كليا
لممارسة وظائفه وان لا يتعاطى نشاطات من شأنها
ان تخل باستقلاله الوظيفي

- وقد نص الفصل (12) على احداث لجان ادارية
متناصفة مؤهلة للنظر في كل ما يتعلق بالترسيم واسناد
الاعداد والترقية والنقلة الوجودية لضرورة العمل
مع تغيير الاقامة وكذلك فيما يتعلق بالتأديب
وسيضبط بامر تنظيم وتسيير هذه اللجان .

وفي انتظار اتخاذ هذا الامر ، فان احكام الامر
عدد 56 لسنة 1960 المؤرخ في 25 فيفري 1960 والمتعلق
بضبط كيفية تنظيم وتسيير اللجان الادارية
المتناصفة تبقى نافذة المفعول

- ينص الفصل (13) على الحق في الاجر بعد انجاز
العمل لفائدة اعوان الدولة والجماعات العمومية
المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية

هذا وطبقا لاحكام الفصل 35 من النظام الاساسي
العام والفصل 96 من مجلة المحاسبة العمومية ، فان
كل غياب غير شرعي وغير مرر ينجر عنه حجز
من المرتب بعنوان ايام الغيابات علاوة على العقوبات
التأديبية ان اقتضى الامر ذلك

ينص الفصل 15 على ان يقع ضبط تركيب وتسيير
المجلس الاعلى للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري
بمقتضى امر

وفي انتظار اتخاذ هذا الامر فان احكام الامر
عدد 201 لسنة 1972 المؤرخ في 9 جوان 1972 المتعلق
بالمجلس الاعلى للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري
كما وقع تنقيحه بالامر عدد 587 لسنة 1978 المؤرخ
في 28 جوان 1978 تبقى نافذة المفعول

العنوان الثاني

الموظفون

الفصل 16 - (التعريف)

تضبط احكام الفصل 16 الاطار الذي يتطور فيه
الموظف

فالموظف ينتمي الى سلك يشتمل على رتبة فاكثر
ويقع ترتيبه حسب مستوى انتدابه في احدى الاصناف
الاربعة لمعرفة حسب الترتيب التنازلي بالحروف
« أ » و « ب » و « ج » و « د »

ويقع تعريف هذه الاصناف بمقتضى امر

الفصول 17 الى 20 - (الانتداب)

I شروط الدخول الى الوظيفة العمومية : تتعلق
احكام الفصل 17 بالشروط التي يجب ان تتوفر في
كل مترشح لخدمة موظف للدولة او لجماعة عمومية
محلية او لمؤسسة عمومية ذات صبغة ادارية
ويجب على العون المترشح لوظيفة بالادارة :

* - ان يكون متمتعا بالجنسية التونسية مع مراعاة التحاير المنصوص عليها بالفصل 26 من مجلة الجنسية التونسية

* - ان يكون متمتعا بحقوقه المدنية طبقا للشروط الواردة بالفصلين 3 و 4 من المجلة الانتخابية كما تم توضيحها بالمنشور عدد 58 المؤرخ في 29 نوفمبر 1974

* - ان يكون حسن السيرة والاخلاق

* - ان يكون في وضع مطابق لاحكام القانون المتعلق بالتجنيد مع الاشارة الى ان مقتضيات المنشور عدد 1 المؤرخ في 8 فيفري 1978 ، تبقى سارية المفعول

* - ان يكون قادرا بدنيا وذهنيا ، على ممارسة الوظائف المترشح اليها لكامل تراب الجمهورية وهكذا فان الاعاقة الناتجة عن الاصابات بمرض السل ، او السرطان او الشلل النخاعي لم تعد في حد ذاتها مانعا لانتداب الاعوان العموميين وذلك تماشيا مع القانون عدد 46 لسنة 1981 المؤرخ في 29 ماي 1981 المتعلق بحماية المعاقين

ويقع اعتبار المؤهلات البدنية والذهنية بالنظر الى طبيعة الوظائف التي ستسند للعون

II - طرق الانتداب

أ) الانتداب بخطبة من الاصناف « أ » و « ب » و « ج » باستثناء الاحكام الخاصة المنطبقة على الهيئات المينة بالفصل 2 من القانون المشار اليه عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 وبصرف النظر عن احكام مختلف القوانين الاساسية الجاري بها العمل حاليا فان الانتداب بكل خطبة من الاصناف « أ » و « ب » و « ج » عندما يكون هذا الانتداب مفتوحا للمترشحين الخارجيين عن الادارة يقع حسب الاساليب التالية :

1 - في حدود 50% من الخطط المراد تسديدها باسهام خارجي :

- عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين مصادق عليها والذين كانت دراستهم مرضية طبقا للنظام الاساسي الخاص بهذه المدرسة

- عن طريق المناظرات الخارجية بالاختبارات المفتوحة للمترشحين المتحصلين على شهادات او الذين انهوا دراساتهم طبقا لما نصت عليه الانظمة الاساسية الخاصة

2 - في حدود خمسين بالمائة من الخطط المراد تسديدها عن طريق الترقية

- اربعون بالمائة من بين :

* الموظفين الاكثر جدارة المرسمين بالرتبة الادنى مباشرة والذين تابعوا بنجاح مرحلة تكوين وقع تنظيمها من طرف الادارة ،

وتضبط بمقتضى امر لا حق الاقدمية المطلوبة للمشاركة في مرحلة تكوين وكذلك مدة المرحلة للارتقاء الى رتبة أعلى

* الموظفين الذين لهم 5 سنوات اقدمية في الرتبة الادنى مباشرة من نفس السلك والذين اجتازوا بنجاح اختبارات مناظرة داخلية

- عشرة بالمائة بالاختبار من بين الموظفين البالغين من العمر 40 سنة على الاقل والذين لهم 10 سنوات اقدمية بالرتبة الادنى مباشرة من نفس السلك وتقع هذه الترقية طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 28 من القانون المشار اليه عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 كما سيوقع شرحها فيما بعد

ويجدر التذكير بان هذه الترقية لا تقع الا مرة واحدة طيلة الحياة المهنية للموظف

وريشما يتم اعداد الانظمة الاساسية الخاصة الجديدة التي ستضبط النسب المئوية المشار اليها اعلاه المخصصة لكل طريقة انتداب (تسمية مباشرة، مناظرات خارجية ، ترقية اثار مرحلة تكوين مستمر ورسكلة ، مناظرات تداخلية) فان الوزارات مدعوة الى اتخاذ قرار يضبط بمقتضاه ، حسب امكانيات للانتداب بها عدد الخطط المراد تسديدها خلال سنة 1984 طبقا لطرق الانتداب المينة اعلاه

يتخذ هذا القرار في صيغة جدول يحتوي على البيانات التالية :

الرتب	عدد الخطط الشاغرة بقانون الاطار	عدد الخطط المراد تسديدها لسنة 1984	طرق الانتداب	عدد الخطط المراد تسديدها حسب طريقة الانتداب
متفقد			50% عن طريق الانتداب الخارجي * مدرسة تكوين * مناظرة خارجية 50% عن طريق الترقية * 40% - مرحلة تكوين مستمر - مناظرة داخلية * 10% - بالاختبار الجملة :	
ملحق بالتفقد (مثلا)			الجملة :	
مراقب (مثلا)			الجملة :	

وتجدر الاشارة الى انه لا يقع تسديد هذه الخطط الست الا ائسر الانتداب الخارجي والترقية اثر مرحلة تكوين مستمر ورسكلة او عن طريق مناظرة داخلية

(ب) الانتداب بخطة من صنف « د »

ينص الفصل 19 من النظام الاساسي العام على ان انتداب الاعوان من صنف « د » يقع عن طريق المناظرة بالاختبارات

وتبقى كيفية هذا الانتداب المنصوص عليها بالقوانين الاساسية الخاصة الحالية سارية المفعول وذلك حتى صدور احكام جديدة

III - احكام مختلفة :

ينص الفصل 20 من النظام الاساسي العام على انه يعتبر رافضا للتسمية ويحذف من قائمة المترشحين التاجحين في المناظرة المترشح الذي نجح في مناظرة ورفض الالتحاق بالمركز المعين له بعد التنبيه عليه

ويجدر الفات نظر الادارات حول الاجراءات الواجب احترامها فيما يتصل بصيغة التنبيه التي يجب ان تكون اما بالطريقة الادارية او عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالابلاغ

كما نشير الى ان النسب المئوية المتعلقة بالانتداب المنصوص عليها بالفوانين الاساسية الخاصة تم الغاؤها الا بالنسبة للهيئات الواردة بالفصل الثاني من النظام الاساسي العام التي يمكن في شأنها وبصفة وقتية تطبيق النسب المئوية المنصوص عليها بقوانينها الاساسية الخاصة او النسب المذكورة بالقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983

الفصلان 21 و 22 : (اسناد الاعداد)

لقد نفع الفصل 21 من النظام الاساسي العام القواعد

ويخضع هذا القرار الى اجراء التأشير المسبقة (الادارة العامة للتوظيف العمومية)

مقال

يوجد بقانون اطار وزارة معينة 70 خطة شاغرة لرتبة مراقب

وتقرر هذه الوزارة بالنسبة لسنة 1984 تسديد 60 خطة فقط . فيقع التوزيع بين مختلف طرق الانتداب على النحو التالي :

(1) عن طريق الانتداب الخارجي خمسون بالمائة أي ما يوافق 30 خطة يمكن تسديدها كالاتي :

- في صورة وجود مدرسة للتكوين لهذه الرتبة فانه يمكن تخصيص عدد من هذه الخطط لخريجي هذه المدرسة

- ويسدد الباقي عن طريق المناظرة الخارجية الا انه في صورة عدم وجود مدرسة للتكوين فان الثلاثين خطة يقع تسديدها كليا عن طريق المناظرة الخارجية

(2) عن طريق الترقية : خمسون بالمائة اي ما يوافق 30 خطة يمكن تسديدها بالكيفية التالية :

أ - اربعون بالمائة اي ما يوافق 24 خطة يمكن تسديدها كالاتي :

- في صورة وجود مرحلة تكوين مستمر ورسكلة لهذه الرتبة فانه يمكن تخصيص عدد من الخطط للاعوان الذين تابعوا بنجاح هذه المرحلة

- ويسدد الباقي عن طريق المناظرة الداخلية ، الا انه في صورة عدم وجود مرحلة للتكوين المستمر فان الاربع وعشرين خطة يقع تسديدها كليا عن طريق المناظرة الداخلية

ب - عشرة بالمائة اي ما يوافق 6 خطط يقع تسديدها بالاختبار

الواردة بالفصل 34 من القانون عدد 12 لسنة 1968 المؤرخ في 3 جوان 1968 وستضبط بمقتضى أمر قائمة الأيام التي تخول للموظفين الحق في عطلة وفي انتظار صدور هذا الامر فان احكام الامر عدد 954 لسنة 1978 المؤرخ في 2 نوفمبر 1978 تبقى نافذة المفعول

العنوان الفرعي الاول

الموظف المترسم

الفصل 27 - (التعريف) بدون تغيير

الفصول 28 الى 34 - (الترقية)

تنظم الفصول 28 الى 34 الترقية موضحة خاصة الكيفيات المتعلقة بها ومقاييس ترقية الموظفين بالاختيار وكذلك اجراءات اعداد قائمة الكفاءة

I - يمنح الفصلان 28 و 29 ثلاث امكانيات للارتقاء الى الرتبة الموالية :

(أ) اثر مناظرة داخلية او امتحان مهني

(ب) اثر مرحلة تكوين تنظمها الادارة

(ج) بالاختيار من بين الموظفين الذين يستجيبون للشروط التي تضبطها الانظمة الاساسية الخاصة والمسجلين بقائمة كفاءة حسب جدارتهم بعد استشارة اللجنة الادارية المتناصفة

والجدير بالذكر في هذا الموضوع ان الاحكام التشريعية الجديدة تتضمن الاصلاحات التالية :

(1) فيما يتعلق بتقييم جدارة الموظف :

تنص الفقرة الخامسة من الفصل 28 من النظام الاساسي العام على انه « يقع تقييم جدارة الموظف المعنى بالامر باعتبار معدل اعداد المهنة للثلاث سنوات الاخيرة السابقة للسنة التي يقع بعنوانها اعداد القائمة وكذلك نتائج مراحل التكوين التي شارك فيها واقدميته في الرتبة ... »

وسيضبط امر لاحق كيفية تطبيق هذه الاحكام التي تنسحب الا على الترقية بالاختيار بعنوان سنة 1984 اذ ان المناظرات والامتحانات المخلولة للترقية بالاختيار بعنوان سنة 1983 قد وقع تنظيمها طبقاً للتراتب القديم

وبالتالي فان الترقية بالاختيار بعنوان سنة 1983 تبقى خاضعة للاحكام القديمة كما وقع توضيحها بالمشور عدد 8 المؤرخ في 24 ماي 1983

(2) فيما يتعلق باعداد قائمة الكفاءة :

يقع مستقبلاً تطبيق الاحكام المتعلقة بالترقية بالاختيار فيما يخص اعداد قائمة الكفاءة طبقاً للاجراءات التالية :
- يتم اعداد قائمة الكفاءة المنصوص عليها بالفصل 28 من طرف الادارة وهي تعوض جدول الترقية الخاص سابقاً ويجب ان تشمل هذه القائمة على جميع الموظفين الذين يستجيبون للشروط المطلوبة للترقية ويكون التسجيل بهذه القائمة حسب الجدارة اعتباراً للمقاييس المذكورة اعلاه

- وتعرض هذه القائمة اثر ذلك على استشارة اللجنة الادارية المتناصفة المختصة

الاعتماد سابقاً في ميدان اسناد الاعداد ، وأبقى النظام الجديد العدد الاجمالي المرقم المسند سنوياً الذي يجب أن يعبر عن القيمة المهنية للموظف كما حذف التقدير العام

ويتم بمقتضى امر لاحق ضبط الشروط العامة لاعطاء الاعداد للموظفين ، وفي انتظار صدور هذا النص فان الاعداد بعنوان سنة 1983 يواصل اسنادها طبقاً للشروط المنصوص عليها بالتراتب والمناشير السالفة

ويرجع حق اعطاء الاعداد الى رئيس الادارة التي ينتمي اليها الموظف غير انه بالنسبة للاعوان الملحقين فان اعطاء الاعداد يتم من طرف رئيس الادارة او المؤسسة التي هم ملحقون لديها وهي تحيل بطاقة الاعداد الى الادارة الاصلية (الفصل 63 الفقرة 3)

واخيراً فان احكام الفصل 22 تؤكد مبدأ علاه الموظف بالعدد المرقم الذي يمكنه عندئذ المطالبة بمراجعة العدد المسند اليه .

وحتى يتسنى للاعوان العموميين ممارسة هذه الامكانية القانونية بصفة فعلية فانه على الوزارات ان تتخذ كل التدابير قصد اعطاء وتبليغ الاعداد المهنية للمعنيين بالامر في الوقت المناسب

الفصلان 23 و 24 : (التدرج)

- يعرف الفصل 23 بالتدرج الذي لا يطلق مستقبلاً الاعلى الترقية في الدرجة التي تتم من درجة الى الدرجة الموالية مباشرة

- يقر الفصل 24 مبدأ آلية التدرج لذلك فان للجان الادارية المتناصفة لم تعد مؤهلة للنظر في ميدان التدرج كما ورد بالفصل 12 من النظام الاساسي العام وبطبيعة الحال فان تطبيق احكام هذا الفصل يستوجب وجود مدة محددة للارتقاء الى الدرجة العليا ستضبطها الانظمة الاساسية الخاصة المشار اليها بالفصل 2 من القانون الجديد

وفي انتظار صدور الانظمة الاساسية الخاصة فان الاعوان المؤهلين للتدرج ابتداء من 12 ديسمبر 1983 يتمتعون بهذا التدرج بصفة آلية دون استشارة اللجان الادارية المتناصفة وذلك طبقاً للمقتضيات التالية :

- بالنسبة للموظفين الذين تنص قوانينهم الاساسية على مدة دنيا فان التدرج يقع على أساس هذه المدة

- وبالنسبة للموظفين الذين تنص قوانينهم الاساسية على مدة متوسطة فان التدرج يقع على أساس هذه المدة المتوسطة تخفض منها ستة أشهر فتصبح بذلك مدة محددة

الفصلان 25 و 26 : (مدة العمل)

يضبط الفصل 25 مدة العمل السنوي الفعلي للموظفين بدون ادخال تغيير عليه كما ينص على ابقاء مبدأ العمل نصف الوقت الذي سيضبط نظامه بمقتضى أمر

يقر الفصل 26 فيما يخص ايام الاعياد الاحكام

(د) سحب العطلة الاستثنائية التي كانت تمنح بمناسبة مؤتمرات الحزب الاشتراكي الدستوري على الموظفين المشاركين في مؤتمرات الأحزاب السياسية الأخرى التي وقع تأسيسها بصفة قانونية

(هـ) أحداث عطلة استثنائية للموظفين المدعويين للمشاركة في منظمات الشباب

(و) اسناد عطلة استثنائية للموظفين المنتمين الى فرق قومية رياضية المدعويين للمشاركة في مباريات دولية وتمنح هذه العطلة بطلب من وزير الشباب والرياضة

الفصول 41 الى 42 - (العطل لاسباب صحية)

أ) عطل المرض العادي :

ينص الفصل 43 من النظام الاساسي العام الجديد على أن عطل المرض العادي التي تتجاوز مدتها 30 يوما تسند من طرف رئيس الإدارة وبناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية يضبط تركيبها وتسييرها بمقتضى أمر

مع التذكير بأن عطل المرض العادي التي لا تتجاوز مدتها شهرا يواصل منحها من طرف رئيس الإدارة بدون استشارة اللجنة الطبية

وريثما يصدر الامر المشار اليه فان اللجنة الخاصة بالامراض العادية المنصوص على تنظيمها وتسييرها بالقانون عدد 12 لسنة 1968 المؤرخ في 3 جوان 1968 تبقى مؤهلة للنظر في مطالب العطل كما هو جاري به العمل حاليا

هذا وتكون من اختصاص اللجنة الطبية المنصوص عليها بالفصل 43 من النظام الاساسي الجديد كل من العطل المتعلقة بالامراض العادية التي تحصل او تتفاقم اما اثناء مباشرة العمل او عند اقدم الموظف بتقاع على عمل لفائدة الصالح العام او من جراء حادث طرأ بمناسبة ممارسة الوظائف

وفي انتظار صدور الامر المتعلق باللجنة المذكورة فان هذه العطل تبقى من اختصاص لجنة السقوط البدني

ب - عطل المرض طويل الامد

ينص الفصل 44 على ان قائمة الامراض التي تخول الحق في عطلة طويلة الامد يقع ضبطها بمقتضى أمر يؤخذ بناء على رأي المجلس الاعلى للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري

وتسند هذه العطل بناء على رأي بالموافقة من طرف لجنة طبية يقع ضبط تركيبها وتسييرها بمقتضى أمر

وتبقى احكام الامر عدد 239 لسنة 1959 المؤرخ في 24 أوت 1959 والمتعلق بعطل المرض طويل الامد سارية المفعول باستثناء احكام الفقرة 2 وما تلاها من الفصل الرابع من هذا الامر وذلك في انتظار صدور الاوامر المشار اليها اعلاه

وتبعاً لذلك فان مدة عطلة المرض طويل الامد لا يمكن ان تتجاوز خمس (5) سنوات ثلاثة (3) منها بكامل الاجر واثنان (2) بنصف الاجر

- واخيرا فان هذه القائمة تقدم الى الوزير المعني بالامر الذي له كامل الحرية لادخال تحويرات على ترتيب التسجيل بالنسبة للاعوان المنتمين لصنفي (أ) و (ب) . وبعد التحوير المحتمل فان الوزير يختار قائمة الكفاءة التي تعتبر قائمة الكفاءة النهائية

3) فيما يتعلق بقائمة الاعوان الذين سنقع ترقيتهم :

تعوض هذه القائمة قائمة الكفاءة سابقا وهي تضبط من طرف الوزير المعني ولا تحتوي الا على اسماء الاعوان الذين تم اختيارهم للترقية حسب الترتيب الوارد بقائمة الكفاءة النهائية المشار اليها . هذا ويتم اعلام الموظفين المعنيين بهذه القائمة عن طريق النشر بالرأى الرسمي للجمهورية التونسية

II - يحجر الفصل 31 العمل بقوائم الكفاءة الاضافية لذلك فانه لا يمكن اعداد بالنسبة لكل رتبة سوى قائمة كفاءة واحدة كل سنة

III - يتعرض الفصل 33 من النظام الاساسي العام الى ترتيب الموظف المنتفع بترقية مبينا انه يجب ترتيبه بالدرجة الموافقة للمرتب الاساسي الاصلي الذي يفوق مباشرة ما كان يتقاضاه في وضعيته القديمة . والمقصود بعبارة « المرتب الاساسي الاصلي » هو المرتب المرجح للرقم القياسي

وبالنسبة للاعوان المرتبين في اعلى درجة من رتبهم فانه يتعين تمكينهم من الاحتفاظ باقدميتهم في الدرجة بالرتبة الجديدة في حدود اقدمية درجة على اقصى تقدير وبذلك يلغى المنشور عدد 39 المؤرخ في 2 سبتمبر 1978 لعدم ملاءمته والنظام الاساسي العام الجديد

الفصلان 35 و 36 - (احكام عامة تتعلق بالعطل)

يحجر الفصل 36 على الموظف المنتفع بعطلة ان يمارس نشاطا مؤجرا ويعتبر مخالفة هذا التحجير خطأ جسيما ينجر عنه الايقاف الفوري للموظف المعني واحالته على مجلس التأديب

الفصول 37 الى 40 - (العطل الادارية : عطل الاستراحة والعطل الاستثنائية)

التنقيحات الواردة في هذا الميدان بالنسبة للتشريع السابق هي الاتية :

(أ) امكانية الترخيص في تاجيل عطلة الاستراحة السنوية للسنتين الموالتين للسنة التي بعنوانها يستحق الموظف هذه العطلة في حين ان التشريع السابق كان لا يخول هذا التاجيل بالنسبة لسنة واحدة

ويمكن تطبيق هذه الاحكام الجديدة فيما يخص عطل الاستراحة السنوية بعنوان سنتي 1982 و 1983 والتي لم تمنح بعد

(ب) التمتع بعطلة استثنائية مدتها شهرا على اقصى تقدير وبكامل المرتب لتمكين الموظف من اداء فريضة الحج وذلك مرة واحدة خلال حياته المهنية

(ج) التمديد في العطلة التي تمنح بمناسبة كل ولادة للموظف رئيس العائلة وقد اصبحت مدتها يومين من ايام العمل عوضا عن يوم واحد ويكون التمتع بها خلال العشرة ايام التي تلي تاريخ الولادة

تبقى المدة القصوى للعطلة بدون اجر محددة بثلاثة اشهر في السنة ولا تعتبر هذه العطلة خدمة فعلية ولا تحسب حينئذ بالنسبة للتدرج والترقية والمشاركة في المناظرات ولا للتقاعد

الفصول 51 الى 58 - (التأديب)

لقد ادخلت الاحكام الجديدة على نظام التأديب التنقيحات التالية :

- 1 - بالنسبة للعقوبات التأديبية (أ) العقوبات المحذوفة - التشطيب من جدول الترقية - الحط من الدرجة - الحط من الرتبة - والعزل مع توقيف الحق في جارية التقاعد (ب) العقوبات المنقحة : - النقلة الوجدية مع تغيير الإقامة - الرقت المؤقت مع الحرمان من المرتب لمدة ثلاثة اشهر عوضا عن ستة اشهر (ج) العقوبات التي وقع اقرارها : وهي تخص العقوبات من الدرجة الاولى (الانذار والوبوخ) وكذلك العزل بدون توقيف الحق في جارية التقاعد

وهكذا فان التشريع الجديد يحدد بأربعة العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية التي يمكن تسليطها على الموظف وهي :

- التأخير في التدرج لمدة تتراوح بين ثلاثة (3) اشهر وسنة على اقصى تقدير - النقلة الوجدية مع تغيير الإقامة - الرقت المؤقت ، لمدة أقصاها ثلاثة (3) اشهر مع الحرمان من المرتب - العزل بدون توقيف الحق في جارية التقاعد كما نشير الى ان العقوبة التأديبية سواء من الدرجة الاولى او الثانية يجب ان تكون معللة لذلك يكون القرار المتعلق بتسليطها محتويا وجوبا ضمن حيثياته على السبب او الاسباب التي من اجلها سلطت العقوبة على العون

كما يجدر التوضيح انه مهما كانت جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف فانه خلافا للتشريع القديم (فصل 54 من القانون عدد 12 لسنة 1968 المؤرخ في 3 جوان 1968) فانه لا يمكن العزل في أي حال من الاحوال بدون توفير الضمانات التأديبية

2 - بالنسبة للإجراءات التأديبية :

بمجرد رفع الدعوى التأديبية يجب استدعاء الموظف المعني بالامر كتابيا وفي اجل أدناه 15 يوما قبل التاريخ المحدد لاجتماع مجلس التأديب وعلى هذا المجلس ان يعطي رأيه للسلطة التأديبية في صورة اذنه بالقيام ببحث في اجل شهرين (2) فقط من تاريخ تعهده بالملف (فصل 55)

3 - بالنسبة للإيقاف :

- مفهوم الإيقاف

كما ان العطل المتعلقة بالامراض طويلة الامد التي تحصل او تتفاقم اما اثناء مباشرة العمل او عند اقدم الموظف بتفان على عمل لفائدة الصالح العام او من جراء حادث طرأ بمناسبة ممارسة الوظائف تكون من اختصاص اللجنة الطبية المنصوص عليها بالفصل 44 من النظام الاساسي الجديد وفي انتظار صدور الامر المتعلق بهذه اللجنة فان هذه العطل تبقى من اختصاص لجنة السقوط البدني

ج - أحكام خاصة :

- ان الموظف الذي يتمتع بعطلة مرض عادي او طويل الامد او تفاقم اثر مباشرة العمل او عند الاقدام بتفان على عمل لفائدة الصالح العام او من جراء حادث طرأ بمناسبة ممارسة الوظائف يحتفظ بكامل مرتبه بما فيه جميع المنح وذلك الى ان يصبح قادرا على استئناف عمله .

- كما له الحق في استرجاع كامل المصاريف الطبية والمصاريف المنجورة عن المرض او الحادث

- واذا ثبت ان الموظف اصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة عمله فانه يحال على التقاعد

د - عطلة الولادة :

طبقا للفصل 48 اصبحت عطلة الولادة لمدة شهرين بكامل المرتب

هـ - عطلة الامومة :

لقد اقرت الفقرة الثانية من الفصل 48 عطلة الامومة التي يمكن منحها اثر عطلة الولادة ويطلب من المرأة الموظفة قصد تمكينها من تربية اطفالها وذلك لمدة اقصاها 4 اشهر مع استحقاق نصف المرتب والمنح بما فيها المنح التي تخولها الممارسة الفعلية للوظائف باستثناء المنح العائلية التي تصرف كاملة . وتهدف عطلة الامومة الى تمكين المرأة الموظفة من التفرغ كليا لاطفالها

وتبعاً لذلك تلغى مقتضيات المنشورين عدد 22 المؤرخ في 24 جوان 1959 وعدد 4 المؤرخ في 12 جانفي 1973 المتعلقين باسناد رخص غياب الامهات قصد ارضاع اولادهن

وانشاء عطلة امومة تعتبر الموظفة في حالة مباشرة كاملة فيما يتعلق بمنحة الانتاج والتدرج والترقية والتقاعد وبالتالي فان الحجز القانوني من اجل جارية التقاعد يقع على اساس المرتب الموافق للنشاط الكامل

الفصل 49 - (عطلة التكوين المستمر)

ينص الفصل 49 على احداث عطلة للتكوين المستمر تسند من طرف الادارة ويطلب من الموظف الذي يرغب في المشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها الادارة . وتضبط بامر كيفية تطبيق هذه الاحكام وخاصة مدة هذه العطلة ونظام التاجير

الفصل 50 - (العطلة بدون اجرة)

الفصل 56 على الاجرة الكاملة مع جميع المنح بما فيها المنح التي تخولها الممارسة الفعلية للوظائف وخاصة منها منحة الانتاج.

- واذا ثبت ان الموظف الموقوف عن العمل قد مارس خلال مدة الايقاف نشاطا خاصا مؤجرا فان الاجرة التي يكون قد تقاضاها بهذا العنوان يقع خصمها من الاجرة المخولة له طبقا للفقرة الاخيرة من الفصل 56

- وتعتبر مدة الايقاف التي تقاضى الموظف بعنوانها اجرة طبقا للفقرة الاخيرة من الفصل 56 خدمات مدنية فعلية تخول له خاصة الحق في التدرج والترقية والتقاعد (4) **اعادة ادماج الموظف الواقع عزله اثر عقوبة جزائية (الفصل 58)**

يمكن للموظف الواقع عزله اثر عقوبة جزائية والذي استرجع حقوقه المدنية بعفو عام او بعفو تشريعي خاص ان يطلب ارجاعه للعمل وذلك في اجل سنة من تاريخ حصوله على العفو العام او العفو التشريعي الخاص وتجدر الاشارة الى ان هذا الادماج لا يعد حقا يمكن للموظف المعني بالامر ان يطالب به وانما مجرد امكانية خاضعة للتنفيذ التقديرى للإدارة دون ان ينتج عن هذا الادماج اي مراجعة لوضعيته الادارية

الفصل 59 - (حالات الموظف) بدون تغيير

الفصل 60 - (المباشرة) بدون تغيير

الفصول 61 الى 67 - (اللاحق)

تتمثل التنقيحات التي جاء بها التشريع الجديد فيما يلي :

(1) **بالنسبة للمدة**

لقد وقع حذف اللاحق لمدة سنة قابلة للتجديد ولا يقرر اللاحق في المستقبل الا لمدة اقصاها خمس سنوات قابلة للتجديد

(2) **بالنسبة للإجراءات**

كان اللاحق يقرر في نطاق احكام القانون عدد 12 لسنة 1968 المؤرخ في 3 جوان 1968 وفي كل الحالات بمقتضى قرار من الوزير الاول واصبح طبقا للنظام الجديد يقرر :

أ) بمقتضى قرار صادر عن رئيس الادارة التي يرجع اليها هذا الموظف بالنظر بعد موافقة رئيس الادارة التي سيلحق لديها الموظف ، عندما يكون هذا اللاحق لدى ادارة او جماعة عمومية محلية او مؤسسة عمومية او شركة قومية او شركة ذات رأس مال مشترك

ب) بمقتضى قرار من الوزير الاول عندما يكون هذا اللاحق :

- لدى منظمة قومية

- لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني بالنسبة للموظفين المعيّنين للعمل لدى الحكومات الأجنبية او المنظمات الدولية

وفي هذا المجال يجدر التذكير بان الايقاف لا يشكل عقوبة تأديبية وانما اجراء تحفظيا منفصلا عن العقوبة التأديبية التي قد تسلط من اجل نفس الخطأ

- وجوب ايقاف مرتب مرتكب الخطأ الجسيم

ان الموظف الذي يرتكب خطأ جسيما سواء كان ذلك باخلاله بالواجبات المهنية او بارتكابه جريمة من جرائم الحق العام فانه يقع ايقافه حالا عن مباشرة وظيفته

- اعلام النيابة العمومية

وفي صورة ما اذا كان الخطأ المرتكب يمثل جنحة او جناية وخاصة اذا تعلق الامر بالارتشاء او اختلاس اموال عمومية او الزور او افشاء السر المهني فانه يجب فوراً اعلام النيابة العمومية - دعوة مجلس التأديب

وفي كل الحالات فانه يجب دعوة مجلس التأديب في اجل اقصاه شهر من تاريخ الايقاف

تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف

ويتعين كذلك تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف في اجل اقصاه ثلاثة اشهر من تاريخ الايقاف وذلك بصرف النظر عما تقرره العدالة حيث ان الدعوى الجزائية لا توقف الاجراءات التأديبية

وبالنسبة للموظفين الذين تم ايقافهم قبل دخول النظام الاساسي العام الجديد حيز التنفيذ فانه يجب احانتهم على مجلس التأديب وتسوية وضعيتهم في اجل اقصاه ثلاثة اشهر من تاريخ هذا المنشور

تأجير الموظف الموقوف

تطبيقا لقاعدة العمل المنجز الواردة بالفصل 13 من النظام الاساسي الجديد فان اجراء الايقاف ينتج عنه وجوبا حرمان الموظف من مرتباته ، الا انه يجدر التوضيح بان الموظف :

* - يحتفظ بكامل مرتبه في الحالات التالية :

- اذا لم تسلط عليه اية عقوبة اثر الاجراءات التأديبية :

- او اذا سلطت عليه احدى العقوبات التالية : عقوبة من الدرجة الاولى (انذار او توبيخ) التأخير في التدرج النقلة الوجيهة

* - يحرم من كل مرتباته :

عند العزل

عندما تعادل او تفوق مدة الرفت المؤقت مدة الايقاف

* - ويحرم جزئيا من مرتباته عندما تكون مدة الرفت المؤقت اقل من مدة الايقاف وفي هذه الحالة فانه يخول للموظف الحق في المرتب الراجع لمدة الايقاف بعد خصم مبلغ المرتب الموافق لمدة الرفت

ملاحظات : يشتمل « المرتب » الواجب صرفه للموظف الموقوف والمنصوص عليه بالفقرة الاخيرة من

- لممارسة وظيفة عضو للحكومة او خطة انتخابية غير صفه النائب لدي مجلس النواب

3) الاحاق الوجوبي

يمكن ان يقرر الاحاق وجوبا في صورة تحويل مصلحة او نشاط عمومي من ادارة الى اخرى وخاصة في نطاق ادخال اللامركزية واللامحورية على مصلحة ادارية فبالنسبة للموظفين التابعين لهذه المصلحة يقع وجوبا وحسب الحالة اما الحاقهم واما نقلتهم بدون الاستشارة المسبقة للجنة الادارية المتناصفة ذات النظر ويقرر هذا الاحاق بقرار من الوزير الاول

4) النقلة

أ - نقلة الموظفين التابعين للاطارات المشتركة

يمكن نقلة هؤلاء الموظفين من ادارة الى اخرى :

- بطلب منهم

- او وجوبا من اجل ضرورة العمل وتقرر هذه النقلة بعد استشارة اللجنة الادارية المتناصفة ذات النظر - او وجوبا اثر تحويل مصلحة طبقا لما نص عليه الفصل 66 من النظام الاساسي العام

ب - نقلة الموظفين غير المنتمين الى الاطارات المشتركة

يمكن نقلة هؤلاء الموظفين داخل ادارتهم :

- بطلب منهم

- او وجوبا من اجل ضرورة العمل

ولا تقرر هذه النقلة عندما ينجر عنها تغيير في محل الاقامة الا بعد استشارة اللجنة الادارية المتناصفة ذات النظر

- او وجوبا في صورة تحويل مصلحة طبقا لما نص عليه الفصل 66 من النظام الاساسي العام

الفصول 68 الى 74 - (حالة عدم المباشرة) :

ادخل النظام الاساسي الجديد بعض التنقيحات على حالة عدم المباشرة مع احداث الاحالة على عدم المباشرة « الخاصة »

أ) حالة عدم المباشرة « العادية »

تخص التحويلات الجديدة المتعلقة بحالة عدم المباشرة « العادية » النقاط التالية :

- امكانية حصول الموظف على تمديد ولمدة واحدة للاحالة على عدم المباشرة من اجل حادث او مرض خطير اصاب قريبه او احد اوصوله او فروعه

- سن الاطفال الذين يخولون للمرأة الموظفة الحق في التمتع بالاحالة على عدم المباشرة اصبح ست (6) سنوات عوضا عن خمس (5) سنوات

- المدة القصوى للاحالة على عدم المباشرة لاغراض شخصية اصبحت خمس (5) سنوات عوضا عن سنتين (2)

- يمكن للموظف الذي وقعت احالته على عدم المباشرة لاغراض شخصية ان يمارس نشاطا خاصا بأجر غير انه يحجر عليه ان يمارس بنفسه او بواسطة الغير نشاطات خاصة لها علاقة بوظائفه ومن شأنها ان تمس بمصالح الادارة

ونضبط بأمر كيفية تطبيق هذا التحجير ومدته وكذلك العقوبات التي يمكن تسليطها عند المخالفة

ب) حالة عدم المباشرة « الخاصة »

ينص القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 على الاحالة على عدم المباشرة « الخاصة » التي يمكن ان تقرر بطلب من الموظف وبمقتضى قرار من الوزير الاول :

- لمدة سنة قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لتكفل موظف يكون قريبه الموظف في حالة مباشرة او الحاق قد نقل للعمل داخل تراب الجمهورية او دعي للعمل بالخارج

- لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لفائدة الموظف المنتخب عضوا بمجلس النواب ولا تقرر الاحالة على عدم المباشرة الخاصة الا بعد اثبات ضرورة الاحالة وبعد الموافقة المسبقة للوزير المعني وقرار الوزير الاول

وتضبط شروط تطبيق الاحكام المتعلقة بالاحالة على عدم المباشرة « الخاصة » بمقتضى امر

ج) ارجاع الموظف للعمل بعد الاحالة على عدم المباشرة

1) ارجاع الموظف :

يفتضى النظام الجديد احترام اجل شهرين (2) قبل انتهاء مدة الاحالة على عدم المباشرة بالنسبة للموظف الذي يلتزم ارجاعه للعمل

وفي صورة عدم احترامه لهذا الاجل فانه يعتبر قد قطع كل صلة بالادارة ويمكن بالتالي تشطيه من الاطارات بدون الضمانات التأديبية

وبالنسبة لعدم المباشرة لاغراض شخصية فان الارجاع للعمل لا يكون الا في حالة شغور الخطة

ويبقى الموظف في صورة عدم وجود خطة شاغرة في حالة عدم مباشرة الى ان يقع ارجاعه عند اول شغور

وفيما يتعلق بالموظفين الذين وقعت احالتهم على عدم المباشرة للاسباب الواردة بالفصل 70 من النظام الاساسي العام وباستثناء الاحالة على عدم المباشرة لاغراض شخصية فان الارجاع يتم وجوبا ولو بصفة زائدة يقع استنفاد هذه الزيادة عند حدوث اول شغور في السلك المعين

2) ارجاع الموظف الذي وقع انتخابه عضوا بمجلس

النواب :

يتم ارجاع الموظف الذي وقع انتخابه عضوا بمجلس النواب وبعد انتهاء مهامه النيابية وجوبا ولو بصفة زائدة

ويحتفظ هذا الموظف بنفس الرتبة او الصنف المرتب به مع انتفاعه بالمنح المنجرة عن الخطة الوظيفية التي كان مكلفا بها قبل انتخابه الى ان تقع تسوية وضعيته الادارية

الفصل 75 - (حالة الموظف « تحت السلاح »)

بدون تغيير

الفصول 76 الى 84 - (الانقطاع النهائي عن مباشرة

الوظائف) :

1) حالات الانقطاع النهائي :

لقد اقر النظام الاساسي الجديد حالات الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظائف وهي :

- الاستقالة
- الاعفاء
- العزل
- الاحالة على التقاعد

كما انه اضاف حالة فقدان الجنسية التونسية او فقدان الحقوق المدنية ، لذلك فان الموظف الذي يفقد حقوقه المدنية او جنسيته التونسية ، يفقد صفته كموظف ويقع وجوبا شطب اسمه من الاطار المنتمي اليه بدون التمتع بالضمانات التأديبية

2) الاستقالة :

ان اجل الشهر المنصوص عليه بالفصل 75 من القانون عدد 12 لسنة 1968 المخول للادارة لاتخاذ قرار في ما يتعلق بمطلب الاستقالة قد حذف

لذلك فانه يجدر امام عدم التنصيص صراحة ضمن احكام - من الجديد على اجل معين وان يقع تطبيق المبدأ القانوني العام الذي بمقتضاه يعتبر صمت الادارة لمدة اربعة (4) اشهر قررا ضمينا بالرفض

وللموظف المعني بالامر حينئذ امكانية الالتجاء الى اللجنة الادارية المتناصفة طبقا لما نصت عليه الفقرة الاخيرة من الفصل 77

وفي صورة رفض صريح او ضمني لقبول الاستقالة يمكن للادارة ان تراجع قرارها بناء على رأي معمل من اللجنة الادارية المتناصفة

3) التخلي عن الوظيفة :

يجدر التوضيح في هذا الصدد بان الموظف الذي يتخلى عن وظيفته بدون ان يطلب استقالته وينتظر قبولها يضع نفسه وبمحض ارادته خارج ميدان تطبيق القانون ويتعين حينئذ التشطيط عليه من الاطار دون التمتع بالضمانات التأديبية

4) القصور المهني :

تشمل التنقيحات التي ادخلها النظام الجديد النقاط التالية :

- يؤخذ القرار المتعلق بالموظف الذي وقع اثبات قصوره المهني من طرف رئيس الادارة بعد استشارة اللجنة الادارية المتناصفة ، ولا من طرف الوزير الاول كما هو معمول به سابقا

- اصبح المقدار الاقصى لغرامة الاعفاء التي يمكن ان يتمتع بها الموظف المعفى لقصوره المهني يساوي 12 مرتبا شهريا عوضا عن 6 مرتبات شهريا

- لا يمكن اسناد هذه الغرامة الا في عدم تحويل الموظف المعني الحق في جراية التقاعد

5) ممارسة النشاطات الخاصة :

لا يمكن للموظف الذي انقطع نهائيا عن مباشرة وظائفه ان يمارس بنفسه او بواسطة الغير نشاطات

خاصة لها علاقة بوظائفه السابقة ومن شأنها ان تمس بمصالح الادارة

وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذا التحجير ومدته وكذلك العقوبات التي يمكن تسليطها عند المخالفة

العنوان الفرعي الثاني : الموظف المتربص

الفصل 85 - (التعريف)

بدون تغيير

الفصل 86 - (شروط الترسيم)

عند انتهاء المدة القانونية للمتربص يجب على الادارة ان تبت في وضعية الموظف المتربص وذلك طبقا للاحكام الجاري بها العمل

وإذا لم يتم ذلك خلال اربع سنوات من الخدمة الفعلية ابتداء من تاريخ انتدابه فان الموظف المتربص يعتبر مترسما وجوبا

الفصلان 87 و 88 - (العطل والتأديب والحالات والانقطاع عن الوظيفة)

1) **العطل :** باستثناء عطل التكوين المستمر يتمتع الموظف المتربص بنفس نظام العطل المنطبق على الموظفين المترسمين غير انه بالنسبة لسنة الاولى من الخدمة فان مدة العطلة تحسب باعتبار يومين ونصف عن كل شهر عمل للمدة المتراوحة بين تاريخ مباشرة المهام وتاريخ تقديم المطلب للحصول على العطلة ويخول الجزء من الشهر الاول للعمل الحق في نصف يوم عطلة عن كل سنة (6) ايام كاملة

لذلك فان الموظفين المتربصين لا يطالبون مستقبلا بقضاء سنة في لعمل المدني الفعلي للتمتع بحقهم في عطلة الاستراحة

2) **التأديب :** يخضع الموظف المتربص لنفس نظام التأديب المنطبق على الموظف المترسّم ويتمتع بنفس الضمانات التأديبية

3) **الحالات والانقطاع عن الوظيفة :** تنسحب على الموظفين المتربصين نفس الاحكام المتعلقة بالحالات والانقطاع عن الوظيفة المنصوص عليها بالنسبة للموظفين المترسّمين

العنوان الثالث : العملة

الفصل 89 الى 97 - (التعريف والانتداب والترسيم) يشتمل سلك العملة على وحدات واصناف ودرجات وتشتمل كل واحدة على عدة اصناف وينقسم كل صنف الى درجات

ويضبط بمقتضى امر النظام الاساسي الخاص بسلك العملة وفي انتظار صدور هذا الامر فان القانون الاساسي الخاص الحالي يبقى نافذ المفعول مع مراعاة مقتضيات هذا المنسور

1) الانتداب :

لا يمكن مستقبلا انتداب العملة الا بعد اختبار مؤهلاتهم او بعد اختبار صاعبي

بالنسبة للاعوان الوقيين لنفس الاسباب المنصوص عليها في ما يخص الموظفين

ولا يمكن للعون الوقي الذي قلم استقالته ان ينقطع عن مباشرة وظائفه الا بعد قبول هذه الاستقالة من طرف رئيس الادارة

الفصل 106 - (العطل)

للعون الوقي الحق في :

(1) عطلة استراحة وعطلة ولادة وعطلة امومة وودت حسب نفس الشروط المنطبقة على الموظفين كما وقع توضيحها بهذا المنشور

(2) عطلة المرض المعادي في حدود شهرين (2) مع استحقاق كامل المرتب وشهرين (2) بنصف المرتب عن كل 365 يوما من الخدمة الفعلية

الفصل 107 - (الترسيم)

(أ) القاعدة :

لقد تبني الفصل 107 من النظام الاساسي العام مبدأ ترسيم الاعوان الوقيين . وستضبط بمقتضى امر شروط هذا الترسيم . وفي انتظار صدور هذا النص فان ترسيم الاعوان الوقيين يتم طبقا لاحكام الفصول 11 و 13 و 14 من الامر عدد 315 لسنة 1973 المؤرخ في 27 جوان 1973 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بالاعوان الوقيين

(ب) احتساب الاقدمية :

لقد ورد بالفصل 107 من النظام الاساسي العام ما يلي : « ينتفع الاعوان الوقيون الذين وقعت تسميتهم بصفة موظفين او الذين تم ترسيمهم بخطتهم باقدمية تساوي مدة الخدمات التي قضاها بصفة اعوان وقيين وذلك ضمن وضعيتهم الجديدة وبدون مفعول مالي »

وتطبيقا لهذه الاحكام فان وضعية العون الوقي الذي تم ترسيمه يقع ضبطها على النحو التالي :

* بالنسبة للدرجة :

يقع ترتيب العون الوقي الذي تم ترسيمه او تسميته بصفة موظف متربص بدرجة توافق المرتب الاساسي الذي يفوق مباشرة ما كان يقاضاه في وضعيته القديمة

وفيما يخص ضبط الاقدمية في الدرجة فان ذلك يتم حسب نفس القواعد المنطبقة على الموظفين

* بالنسبة للاقدمية في الرتبة :

يتم ضبط هذه الاقدمية من تاريخ الانتداب بصفة عون وقي وذلك بدون مفعول مالي وبدون اي مراجعة للوضعية الادارية للعون

مثال : تسوي الوضعية الادارية لعون وقي من صنف « ب » (الدرجة الخامسة (5) الرقيم القياسي 240 - وقع انتدابه بداية من 1 جانفي 1979 وترسيمه بتاريخ 7 جانفي 1984 اثر مناظرة لرتبة كاتب تصرف) كما يلي :

2) الترسيم :

يقع ترسيم العملة طبقا لنفس الشروط المنطبقة على الموظفين وخاصة المتعلقة منها باستشارة اللجنة الادارية المتناصفة والترسيم الوجوبي بعد مدة اربع سنوات

الفصل 93 الى 95 - (التدرج والترقية والادماج)

(1) التدرج :

يتمثل تدرج العملة في الانتقال من درجة الى الدرجة الموالية مباشرة بنفس الصنف ويتم هذا التدرج حسب نفس الشروط المنطبقة على الموظفين كما وقع توضيحها بهذا المنشور

(2) الترقية :

تتمثل الترقية في انتقال من صنف الى الصنف الموالي مباشرة وتبقى الشروط الحالية للترقية نافذة المفعول الى ان يصدر النظام الاساسي الخاص الجديد

(3) الادماج :

يمكن ادماج العملة في سلك الموظفين ويتم هذا الادماج عن طريق امتحان مهني حسب شروط يقع ضبطها بمقتضى امر

الفصلان 96 و 97 - (التأديب واعطاء الاعداد والحالات

والعطل والانقطاع عن الوظيفة ومدة العمل)

تنطبق مستقبلا على العملة الاحكام المنصوص عليها بالنسبة للموظفين المترسمي والتي تتعلق بالتأديب واعطاء الاعداد والحالات والعطل والانقطاع عن الوظيفة وتجدر الاشارة الى ان جميع الاحكام المتعلقة بعطل المرض المنطبقة على الموظفين تنسحب ايضا على العملة ونشير خاصة الى احكام الفصل 46 من النظام الاساسي العام كما وقع توضيحها بهذا المنشور والتي تنطبق كذلك على العملة (يراجع القسم الثالث من الباب الثالث) وبذلك تلغى بمقتضى النظام الاساسي الجديد احكام الفصل الاول الجديد من المرسوم عدد 3 لسنة 1970 المؤرخ في 14 سبتمبر 1970

ونتيجة لذلك فانه يخول للعملة المعنيين الحق في ايراد عمري من اجل السقوط البدني اثر عجز نهائي يمكن جمعه مع جرایة التقاعد . وتصرف هاتان المنحان من قبل الصندوق القومي للتقاعد والحیطة الاجتماعية

العنوان الرابع

الاعوان الوقيون

الفصلان 98 و 99 - (التعريف والانتداب)

بدون تغيير

الفصل 100 - (التسدرج)

يقع تدرج الاعوان الوقيين حسب نفس الشروط المنصوص عليها لفائدة الموظفين كما وقع توضيحها بهذا المنشور

الفصلان 101 و 102 - (التأديب)

يعوض النظام العام الجديد الاعفاء بالعزل كمقوبة تأديبية

الفصول 103 الى 105 - (الانقطاع النهائي عن الوظيفة)

يكون الانقطاع النهائي عن ممارسة الوظائف

