

# قائمة الأوراق الموجهة

23 أوت 2006

124

إلى السادة  
رئيس مؤسسة البحث والتعليم العالي الفلاحي  
المديرين العامين للإدارات المركزية  
رؤساء المؤسسات والمنشآت العمومية  
المديرة العامة لوكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي  
المندوبين الجهويين للتنمية الفلاحية  
المديرين العامين للمجامع المهنية المشتركة والمراكز الفنية و التعاضديات المركزية  
المدير العام للمرصد الوطني للفلاحة  
المدير العام لوكالة التثقيب عن المياه  
المدير العام لوكالة المعدات وتسوية الأراضي الفلاحية  
المديرين العامين لمؤسسات التعليم العالي و البحث الفلاحي  
مديري الإدارات المركزية  
مدير وكالة استغلال الغابات  
مدير مكتب مراقبة وحدات الإنتاج الفلاحية  
مدير مكتب التقييم في البحوث المائية  
مديري معاهد ومراكز التكوين المهني للفلاحة والصيد البحري

| العدد<br>الرتبي | بيان الوثائق                                                                                                                  | عدد<br>الوثائق | الملاحظات                  |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------|
| 01              | منشور عدد 26 مؤرخ في 8 أوت 2006 صادر عن السيد الوزير الأول يتعلق بنظام اسناد الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية و الإغفاء منها. | 09             | يحال عليكم للعمل بمقتضياته |
|                 | الجملة :                                                                                                                      | 09             |                            |

توصلت بالوثائق المذكورة أعلاه

.....في.....  
الإمضاء

.....في.....  
الإمضاء

عن وزير الفلاحة والموارد المائية

السكرتير العام

مُحمَّد المُولدي بِاحْتِجَاج عَيْسِي

00-13.01-99

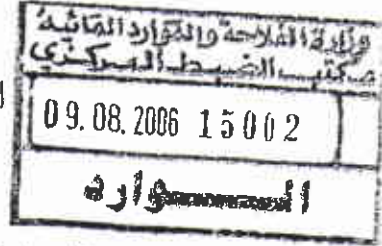


08 أوت 2006

منشور عدد 26

من الوزير الأول  
إلى

السيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة والولاة



الموضوع: نظام إسناد الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية والإعفاء منها.  
المرجع: الأمر عدد 1245 لسنة 2006 المؤرخ في 24 أفريل 2006 والمتعلق بضبط نظام إسناد الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية والإعفاء منها.

\*\*\* \*\*

وبعد، فقد تم بمقتضى الأمر عدد 1245 لسنة 2006 المؤرخ في 24 أفريل 2006، إرساء نظام جديد لإسناد الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية والإعفاء منها قصد ملاءمته مع تطور هيكلية الموارد البشرية المؤهلة للتكليف بهذه الخطط.

ويهدف هذا المنشور إلى توضيح الأحكام الجديدة:

#### أولاً: مجال تطبيق النظام الجديد

ينطبق هذا النظام على الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية والجهوية وكذلك الخطط الوظيفية المنظرة والتي تخضع التسمية بها إلى الشروط المنصوص عليها بهذا الأمر.  
وعلى هذا الأساس، فإن الخطط الوظيفية الخصوصية والمنظرة من حيث المنح والامتيازات فحسب غير معنية بهذه الأحكام.

#### ثانياً: الشروط الدنيا المستوجبة للتكليف بإحدى الخطط الوظيفية

##### 1- من حيث المستوى التعليمي أو التكويني:

تم توحيد مستوى الشهادة العلمية المطلوبة للتكليف في مختلف الخطط الوظيفية وحصرها في شهادة الأستاذية على الأقل أو شهادة معادلة لها أو شهادة تكوينية منظرة بها.  
وفي نفس السياق، وحرصاً على تّأمين مراحل التكوين المستمر المفتوحة للترقية تم تحديد المستوى الأدنى لهذا التكوين في المراحل التي تقضي إلى التسمية في إحدى الرتب المنتمية إلى الصنف الفرعي 2 على الأقل.

[illegible]

הַיְיָ אֱלֹהֵינוּ יִשְׁמְרֵנוּ וְיִבְרַךְ אֶת כָּל אֲשֶׁר יַעֲשֶׂה לָנוּ.

[illegible]

الأوامر المتعلقة بالإثبات في الإبان علما وأن تجاوز المدة المحددة للتكليف يترتب عنه الحرمان الفوري من المنح والإمتيازات المتأتية من هذه الخطة الوظيفية.

وتجدر الإشارة إلى أنه عملا بأحكام الفصل السادس من هذا الأمر فإن مدة التكليف بالنيابة لا تحسب ضمن الأقدمية المستوجبة للتكليف بإحدى الخطط الوظيفية.

### رابعاً: تضمين الأقدمية المقضاة بصفة مكلف بمأمورية أو بصفة مكلف بخطة

#### وظيفية بالبلديات:

##### 1- بالنسبة إلى الموظفين المكلفين بمأمورية:

وفقا للتراتب الجاري بها العمل يمكن للموظفين المكلفين بمأمورية:

- إما الجمع في نفس الوقت بين صفة مكلف بمأمورية وخطة وظيفية: ولا تؤثر هذه الوضعية أي إشكال من حيث احتساب المدة المقضاة بالديوان ضمن الأقدمية المستوجبة للتكليف بخطة وظيفية،

- أو الاضطلاع بخطة مكلف بمأمورية بالديوان الوزاري فحسب: لم تنص التراتيب السابقة على إمكانية احتساب هذه المدة ضمن الأقدمية المستوجبة للتكليف بخطة وظيفية، لذلك وحرصا على فتح آفاق المسار الوظيفي لهذا الصنف من الموظفين أقر الفصل الخامس من هذا الأمر أحكاما جديدة تجيز أخذ هذه المدة في الاعتبار لاحتسابها كأقدمية مقضاة بعنوان خطة وظيفية وذلك وفقا للصورتين التاليتين:

• بالنسبة إلى الموظف الذي لم يسبق تكليفه بخطة وظيفية قبل الالتحاق بالديوان:

تحتسب الأقدمية المستوجبة للتكليف بخطة وظيفية على أساس أقدميته في الرتبة.

• بالنسبة إلى الموظف الذي سبق تكليفه بخطة وظيفية قبل الالتحاق بالديوان: يتم

احتساب فترة العمل المقضاة بصفة مكلف بمأمورية كأقدمية إضافية للمدة المقضاة في الخطة الوظيفية السابقة.

##### 2- بالنسبة إلى المكلفين بخطط وظيفية بالبلديات:

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن التراتيب المعمول بها قبل صدور الأمر عدد 1245 لسنة 2006 المشار إليه أعلاه، لم تنص على إمكانية احتساب مدة الاضطلاع بالخطط الوظيفية بالبلديات ضمن الأقدمية المستوجبة للتكليف بإحدى الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية أو الجهوية.

وتبعاً لذلك، فإن ترشح الأعوان المكلفين بخطط وظيفية بالبلديات للتسمية في خطة وظيفية بالإدارة المركزية أو الجهوية، في ظل الأحكام الترتيبية السابقة، كان يتم على أساس ما تخوله لهم أقدميتهم في الرتبة فحسب.

لذلك، وحرصاً على إضفاء مزيد من الحركية بين المستويين المركزي والجهوي من ناحية والمستوى المحلي من ناحية أخرى، فقد تضمن الفصل الرابع من الأمر المشار إليه أعلاه أحكاماً جديدة تسمح باحتساب الأقدمية المقضاة في آخر خطة وظيفية بالبلديات مسندة بمقتضى أمر للتكليف بخطة وظيفية بالإدارة المركزية أو الجهوية.

ويبين الجدول التالي كيفية تطبيق هذه الأحكام اعتماداً على مثال يتعلق بكاتب عام من الدرجة الثالثة أو كاهية مدير بلدية تمت تسميته في الخطة وفقاً للأحكام الجاري بها العمل حالياً والمنصوص عليها بالأمر عدد 572 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ماي 1989 والمتعلق بضبط الخطط الوظيفية الممكن إحداثها بالبلديات ويرغب في الترشح لخطة وظيفية بالإدارة المركزية أو الجهوية:

| الخطة الوظيفية                                    | الأقدمية المقضاة في هذه الخطة بالبلدية | الخطة الوظيفية التي يمكن الترشح إليها بالإدارة المركزية |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| كاتب عام من الدرجة الثالثة أو كاهية مدير بالبلدية | أقل من سنة واحدة                       | رئيس مصلحة أو كاهية مدير بالنيابة                       |
|                                                   | أكثر من سنة واحدة وأقل من 3 سنوات      | كاهية مدير                                              |
|                                                   | أكثر من 3 سنوات وأقل من 4 سنوات        | مدير بالنيابة                                           |
|                                                   | أكثر من 4 سنوات                        | مدير                                                    |

### خامسا: إسناد الدرجات الاستثنائية:

مواصلة للتمشي المعتمد منذ سنة 1998 والمتعلق بفتح الآفاق للمكلفين بخطط وظيفية، تم إحداث درجتين استثنائيتين لخطتي رئيس مصلحة ومدير عام إدارة مركزية وذلك على غرار خطتي كاهية مدير ومدير إدارة مركزية.

ويتضمن الجدول التالي حوصلة للشروط الدنيا لإسناد الدرجات الاستثنائية للخطط الوظيفية المعنية بهذا الإجراء:

| الشروط الدنيا                     |                                   | الدرجة الاستثنائية                  |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| متحصل على شهادة                   | متحصل على شهادة                   |                                     |
| أو على شهادة معادلة لها أو مطابقة | أو على شهادة معادلة لها أو مطابقة |                                     |
| بها أو تابع يحتاج مرحلة تكوين     | بها أو تابع يحتاج مرحلة تكوين     |                                     |
| للتسمية في رتبة منسوبة إلى الصنف  | للتسمية في رتبة منسوبة إلى الصنف  |                                     |
| الفرعي 2 على الأقل.               | الفرعي 2 على الأقل.               |                                     |
| رئيس مصلحة + 7 سنوات              | رئيس مصلحة + 5 سنوات              | الدرجة الاستثنائية لدرجة رئيس مصلحة |
| كاهية مدير + 7 سنوات              | كاهية مدير + 4 سنوات              | الدرجة الاستثنائية لدرجة كاهية مدير |
| مدير + 6 سنوات                    | مدير + 3 سنوات                    | الدرجة الاستثنائية لدرجة مدير       |
| مدير عام + 6 سنوات                | مدير عام + 3 سنوات                | الدرجة الاستثنائية لدرجة مدير عام   |

ويتعين التأكيد على أن إسناد الدرجات الاستثنائية المشار إليها بالجدول أعلاه لا يخص إلا المكلفين بإحدى الخطط الوظيفية التي تتم التسمية فيها وفقا لأحكام الأمر عدد 1245 لسنة 2006 المؤرخ في 24 أبريل 2006 والمشار إليه أعلاه.

وعلى هذا الأساس، لا تسند الدرجات الاستثنائية في الحالات التالية:

- للمكلفين بخطط وظيفية خصوصية ومنظرة من حيث المنح والامتيازات فحسب ودون الخضوع للشروط المنصوص عليها بالأمر عدد 1245 لسنة 2006 المشار إليه أعلاه.
- لمديري الإدارات المركزية المتمتعين بمنحة التصرف الإداري والمالي.
- للمنتميين إلى أسلاك ذات رتب وظيفية وذلك ما لم تنص التراتيب الجاري بها العمل على خلاف ذلك.

## سادسا: الإعفاء من الخطط الوظيفية

تم ضمن الفصلين 9 و 10 من الأمر المشار إليه أعلاه إدراج أحكام تتعلق بإجراءات الإعفاء والآثار المترتبة عنه:

### 1- إجراءات الإعفاء:

يتم الإعفاء من الخطط الوظيفية للإدارة المركزية بمقتضى أمر. ويتعين أن ترفق مشاريع الأوامر المتعلقة بالإعفاء من الخطة الوظيفية وجوبا بتقرير كتابي يصدره الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري وما يفيد توجيهه إلى العون المعني لتقديم ملاحظاته الكتابية وعند الاقتضاء الرد على التقرير المذكور، علما وأن رفض المعني بالأمر تقديم ملاحظاته الكتابية أو سكوته لا يؤثر على سير إجراءات الإعفاء طالما مكنته الإدارة من الاطلاع على هذا التقرير.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة إلى الأعوان المكلفين بخطة وظيفية بالنيابة فإن الإعفاء منها يتم بمقتضى قرار من الوزير الأول على أنه يتعين إتباع نفس الإجراءات المبينة بالفقرتين السابقتين في خصوص التقرير الكتابي وما يفيد توجيهه إلى العون المعني لتقديم ملاحظاته.

### 2- آثار الإعفاء من الخطة الوظيفية:

لقد أقر الفصل 10 من الأمر المشار إليه أعلاه أن الإعفاء يؤدي إلى الحرمان الفوري من المنح والامتيازات المتأتية من الخطة الوظيفية. غير أنه عملا بأحكام الفقرة الثانية من هذا الفصل يواصل العون الانتفاع، لمدة أقصاها سنة وما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى، بالمنح والامتيازات المتأتية من الخطة الوظيفية التي تم إعفاؤه منها وذلك شريطة:

- ألا يكون الإعفاء مترتبا عن تسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية،
- وأن يكون العون باشر الخطة المعنية لمدة سنتين على الأقل.

وفي صورة عدم توفر الشرط الثاني يتم إسناد المعني بالأمر المنح والامتيازات المرتبطة بالخطة الأدنى مباشرة وذلك لمدة أقصاها سنة وما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى.

ولتجسيم الآثار المترتبة عن إحدى الفرضيتين المنصوص عليهما أعلاه، يتعين إتخاذ قرار في الغرض من قبل الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المدة التي يتواصل خلالها الانتفاع بالمنح والامتيازات الراجعة سواء للخطة التي تم الإعفاء منها أو للخطة الأدنى لها مباشرة لا تحسب ضمن الأقدمية المعتبرة للتكليف بخطة وظيفية جديدة إذ تقتصر آثارها على الجانب المالي فحسب. كما أن الإعفاء من الخطة الوظيفية المسندة بالنيابة لا يخول الانتفاع بالمنح والامتيازات الراجعة لهذه الخطة مهما كانت مدة التكليف بها، وفي هذه الحالة ينتفع المعني بالأمر لمدة أقصاها سنة بالمنح والامتيازات الراجعة للخطة الوظيفية الأدنى مباشرة وشرط ألا يكون الإعفاء مترتبا عن تسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.

### سابعاً: انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية بصفة آلية

تضمن الفصلان 11 و 12 من الأمر عدد 1245 لسنة 2006 المؤرخ في 24 أبريل 2006 والمشار إليه أعلاه الحالات التي يترتب عنها انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية بصفة آلية والآثار المترتبة عنها.

#### **1 - حالات انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية بصفة آلية:**

خلافاً لأحكام الفصل 9 من الأمر المشار إليه أعلاه والتي تقتضي أن يتم الإعفاء، حسب الحالات، إما بمقتضى أمر أو قرار من الوزير الأول، فإن انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية يكون آلياً وبالتالي لا يستوجب إتخاذ أي إجراء خصوصي.

وتتمثل هذه الحالات في:

- أ - التكليف بخطة وظيفية أخرى بنفس التنظيم الهيكلي،
- ب - الإلحاق أو النقلة،
- ج - الإحالة على عدم المباشرة بمختلف صورها،
- د - القيام بالخدمة العسكرية المباشرة، علماً وأن أداء واجب الخدمة الوطنية في إطار التعيينات الفردية لا يندرج ضمن حالات الانتهاء الآلي للتكليف بالخطة الوظيفية،

هـ - تحديد مدة الخطة الوظيفية أو مدة التكليف بها على غرار وحدات التصرف حسب الأهداف التي يعهد في إطارها للمعنيين بالأمر بإنجاز مهمات محددة في الزمن وكذلك التكليف بالنيابة التي لم يتم تجديدها أو إثباتها،

و - الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيف وفقاً للحالات المنصوص عليها بالفصل 76 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية.

## 2 - الآثار المترتبة عن انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية بصفة آلية:

عملاً بأحكام الفصل 12 من الأمر المشار إليه أعلاه يترتب مبدئياً عن انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية الحرمان الفوري من المنح والامتيازات المتأتية منها وذلك بالحالات الواردة بالفقرات الفرعية "أ" و "ج" و "د" و "و".

أما في خصوص الحالات الواردتين بالفقرتين الفرعيتين ب و هـ من الفصل 11 المشار إليه أعلاه والمتعلقتين بالإلحاق أو النقلة من جهة، وانتهاء مدة الخطة الوظيفية أو مدة التكليف بها من جهة أخرى، فإن العون المعني يواصل الانتفاع لمدة أقصاها سنة بالمنح والامتيازات المتأتية من آخر خطة وظيفية مسندة وفقاً لأحكام الأمر عدد 1245 لسنة 2006 المشار إليه أعلاه شرط أن يكون باشرها بمقتضى أمر ولمدة سنتين على الأقل.

وفي صورة عدم توفر شرط الأقدمية ينتفع المعني بالأمر بالمنح والإمتيازات الراجعة للخطة الوظيفية الأدنى لها مباشرة لمدة أقصاها سنة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن هذه الوضعية المالية المتمثلة في إسناد المعني بالأمر بالمنح والإمتيازات المتأتية من آخر خطة وظيفية أو من الخطة الوظيفية الأدنى لها مباشرة، ينتهي الانتفاع بها في صورة التكليف بخطة وظيفية جديدة قبل انقضاء المدة القصوى المحددة بسنة.

ويتم إسناد المنح والإمتيازات الراجعة للخطة الوظيفية أو الخطة الأدنى لها مباشرة بمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري.

علماً وأن المدة التي يتواصل خلالها الانتفاع بالمنح والإمتيازات المذكورة لا تحسب ضمن الأقدمية المعتبرة للتكليف بخطة وظيفية جديدة إذ تقتصر آثارها على الجانب المالي فحسب.