



الخميس 14 سبتمبر 2017

الهيئة الادارية القطاعية للتقاية العامة للتكوين المهني والتشغيل والهجرة
برئاسة الأخ صلاح الدين السالمي الأمين العام المساعد
للاتحاد العام التونسي للشغل
المسؤول عن الدواوين والمنشآت العمومية

الأمر الحكومي عد 856 لسنة 2017 المؤرخ في 8 أوت 2017

الأحكام المتعلقة بتنقيح وإنمام النظام الأساسي الخاص بأعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني



Almotawer.tn

Almotawer.tn

الفصل الأول: تلغى أحكام الفصول 17 و 18 و 19 و 24 و 33 و 35 و 36 و 37 و 39 و 40 و 42 و 43 و 44 و 45 و 47 و 48 و 49 و 52 و 53 و 55 و 56 و 57 و 59 و 60 و 61 و 62 و 63 و 64 و 65 و 66 و 67 و 68 و 69 و 71 و 73 و 76 و 77 و 78 و 84 و 88 و 90 و 96 و 97 و 98 و 101 و 103 و 104 و 105 و 121 و 122 و 123 و 124 و 127 و 131 و 132 و 134 و 136 و 137 و 138 و 140 و 142 و 147 و 148 و 149 و 150 و 151 و 152 و 153 و 154 و 155 و 156 و 157 و 158 و 160 و 161 و 170 و 171 و 172 و 177 و 178 وتعوض بالأحكام التالية:

الفصل 17 (جديد): الحق النقابي معترف به للأعوان الخاضعين لهذا النظام الأساسي الخاص في نطاق التشريع الجاري به العمل.

الأعوان أحرار في الانخراط بأي منظمة نقابية مكونة بصفة شرعية ولا يجوز للوكالة أن تأخذ بعين الاعتبار مسألة الانتماء النقابي أو عدمه لاتخاذ أي قرار إزاء عون بحالة مباشرة أو يصدد الانتداب ويلتزم الأعوان من جهتهم بأن لا يقوموا بأي ضغط كان على الأعوان لإلزامهم بالانخراط في نقابة أو الانسلاخ منها.

تعترف الوكالة بالمنظمات النقابية المكونة بصفة شرعية وتضع تحت تصرفها لوحات تعليق بالأماكن التي يؤمها الأعوان.

يتفاوض المدير العام مع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بصفة منتظمة، وعند تعذر قيامه بذلك شخصيا فنائبه المفوض مركزيا أو جهويا.

وفي صورة التأكد تعقد الجلسات في غضون الأربع وعشرين ساعة بناء على مجرد طلب شفاهي من أحد الطرفين مع بيان موضوعها.

تضمن كل جلسة في محضر يحزر باتفاق الطرفين ويمضي في حينه من قبلهما.

يرخص للأعوان المفوضين من قبل زملائهم لتمثيل منظماتهم في مهام أو جلسات نقابية بطلب كتابي من منظماتهم يؤكد مهمتهم، موجه إلى المصالح المؤهلة بالوكالة في أجل يسمح بتعويضهم، بالتغيب كامل المدة الضرورية المحددة للغرض ماعدا حالة الضرورة القصوى والثابتة للمصلحة.

لا تخصم مثل هذه التغيبات من العطلة السنوية للمعنيين بها وتخول لهم الانتفاع بالأجور والمنح العائلية والامتيازات على اختلاف أنواعها والمساعدة للأعوان المباشرين.

يوضع العون الذي يتم تعيينه نائبا قارًا لإحدى النقابات التي ينتمي إليها الأعوان وبطلب من هذه الأخيرة في حالة إلحاق طيلة مدة نيابته. ويبقى العون طيلة مدة إلحاقه نائبا ومؤهلا للترشح لانتخاب ممثلي الأعوان ويدمج في خطته ومكان عمله الأصليين حال انتهاء مهامه النقابية أو خلال نيابته بطلب منه أو من المنظمة التي ينتمي إليها.

كل نقلة لمسؤول نقابي مع تغيير الإقامة أو التي قد تحول دون ممارسته للشاملة النقابي لا تتم إلا بطلب منه أو بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر. يمكن للمنظمات النقابية أن تعقد اجتماعاتها أو مؤتمراتها بمقرات العمل أثناء أوقات العمل في حدود عشر ساعات عمل في السنة بعد موافقة المدير العام أو من يمثله جهويًا أو محليًا. تمثل المنظمة النقابية الأكثر تمثيلًا وجوبًا بكل هيئة أو لجنة، لها صيغة اجتماعية أو ثقافية أو لها صلة بالمصالح المهنية للأعوان ما عدى اللجان الإدارية المتناصفة.

الفصل 18 (جديد): تحدث ثلاث لجان إدارية متناصفة وطنية أو جهوية تمثل على التوالي حسب الأصناف:

– اللجنة الأولى: الأصناف 1 و 2 و 3 و 4.

– اللجنة الثانية: الصنفين 5 و 6.

– اللجنة الثالثة: الأصناف 7 فما فوق.

وتضبط الفصول الموالية مشمولاتها وتركيبها وتنظيمها وتسييرها.

الفصل 19 (جديد): تشتمل كل لجنة إدارية متناصفة على عدد متساو من ممثلي الوكالة المعيّنين من قبل المدير العام ومن ممثلي الأعوان المنتخبين من قبل الأعوان المباشرين المنصوص عليهم بالفصل 2 أو الذين هم في حالة إلحاق. وتشتمل على أعضاء رسميين وعلى عدد مساو من الأعضاء النواب الذين لا يمكن لهم أن يشاركوا في أعمال اللجان إلا إذا كانوا معوضين لأعضاء رسميين وذلك حسب ترتيبهم في منشور التعيين بالنسبة للمعيّنين وحسب ترتيبهم في نتائج الانتخابات بالنسبة للمنتخبين.

يكون الثلاثة أعضاء المنتخبون الأوائل لكل لجنة أعضاء رسميين ويكون الثلاثة أعضاء المواليون لهم معوضين. في حالة شغور أو تعذر يحول دون مباشرة عضو رسمي لمهامه يتم تعويضه بالعضو الموالي مباشرة في قائمة المنتخبين لسدّ هذا الشغور.

في حالة شغور دائم ونهائي ناتج عن الظروف الواردة بالفصل 23 من هذا النظام الأساسي الخاص مع استقالة سدّ الشغور بعضو منتخب ولغاية الحفاظ على مبدأ القنصفية باللجنة يتم اللجوء لانتخابات جزئية خاصة باللجنة المعنية لبقية المدة النيابية وفقا لنفس شروط الانتخابات العامة.

الفصل 24 (جديد): ينتخب أعضاء اللجنة الإدارية المتناصفة لمدة نيابية بثلاثة أعوام قابلة للتجديد ويعين ممثلو الإدارة لنفس المدة.

جميع أعوان الوكالة الراجعون بالنظر لهذا النظام الأساسي الخاص ناخبون باستثناء الموضوعين في حالة عدم مباشرة أو تحت السلاح.

يقبل الترشيح لعضوية اللجان الإدارية المتناصفة بالنسبة للأعوان المترشحين المباشرين بالوكالة والأعوان الذين هم في حالة إلحاق لدى منظمة نقابية طبقا للفصل 17 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص شريطة أن يحسنوا القراءة والكتابة وأن يكون لهم على الأقل ثلاث سنوات أقدمية فعلية بالوكالة عند تاريخ إجراء الانتخابات.

ولا يمكن قبول ترشيح :

- أ. الأعوان الذين سلّطت عليهم عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية لم يشملها المحو.
- ب. أعوان الوكالة الذين هم في وضعية إلحاق باستثناء الإلحاق التقايي أو بحالة عدم مباشرة أو رخصة مرض طويلة الأمد أو تحت السلاح.
- ج. الأعوان الملحقين لدى الوكالة.
- د. يمكن للمترشحين المنخرطين في نقابة أن يقدموا ترشيحاتهم عن طريقها في الأجل المقررة لذلك على أن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

الفصل 33 (جديد): تتولى اللجنة الإدارية المتناصفة التطوير وإبداء الرأي في المسائل التالية:

1. الاعتراضات المتعلقة بالأعداد المهنية إذا استنفذت جميع الإجراءات الترتيبية الموضوعية تحت تصرف الأعوان ويمكن للجنة أن تقترح على المدير العام مراجعة الأعداد المهنية المسندة.
 2. التدابير التي يتعين اتخاذها من قبل المدير العام بشأن نشاط قرين العون عملا بالفصل 10 من هذا النظام الأساسي الخاص.
 3. وضعيات الأعوان الذين يرفضون بعد إحالتهم على عدم المباشرة الخطّة التي يعيّنون بها عند رجوعهم إلى العمل بالوكالة طبقا للفصل 118 من هذا النظام الأساسي الخاص.
 4. حالات إعادة تصنيف الأعوان الناتجة عن القصور البدني أو الذهني أو المهني.
 5. جميع الشكايات الجماعية والفردية أو الصّعوبات الأخرى المتعلقة بتطبيق القوانين والتراتيب والاتفاقات الجاري بها العمل بالوكالة. وتعرض استنتاجاتها على المدير العام.
 6. آليات تنظيم الوكالة قصد التهوض بها وتحسين الإنتاج والإنتاجية.
 7. إقتراح حوافز لفائدة الأعوان الذين يتميزون بمبادرتهم واقتراحاتهم ومساهماتهم المثمرة وبمردودهم الممتاز.
 8. برامج التكوين المستمر والرسكلة والتأهيل المهني لفائدة أعوان الوكالة وتشارك في تقييم نتائجها.
 9. تطبيق القواعد العامة للانتدابات والنقل والترسيم والترقية والتدرج بالنسبة لكل الأعوان.
 10. كما تساهم في التصرف في جميع المشاريع الاجتماعية المحدثة لفائدة أعوان الوكالة وعائلاتهم مهما كانت طريقة تمويلها.
- وتجتمع كهيئة تأديبية بالنسبة لجميع أصناف الأعوان حسب الشروط المبينة بالعنوان السادس من هذا النظام الأساسي الخاص.

ويتم إمدادها بالقوائم المالية للمؤسسة.

الفصل 35 (جديد): تجتمع اللجنة الإدارية المتناصفة بصيغتها المضيقية حسب مقتضيات الفصل 18 (جديد) وذلك لإبداء الرأي في المسائل المنصوص عليها بالفقرات 1 و 2 و 3 و 4 و 5 من الفصل 33 (جديد) أو بصفتها مجلس تأديب. وتجتمع بصيغتها الموسعة لإبداء الرأي في بقية المسائل المنصوص عليها بالفقرات 6 و 7 و 8 و 9 من الفصل 33 (جديد).
وتبدي اللجنة الإدارية المتناصفة رأيا بأغلبية الأصوات ويكون صوت الرئيس مرجحا في صورة التساوي وتكتفي مداولاتها وعمليات التصويت بها الصيغة السرية.
ولا تجتمع اللجنة الإدارية المتناصفة بصفة شرعية إلا بحضور ثلثي أعضائها الرسميين أو المعوضين على الأقل مع احترام التناصف وإذا انعدم أحد الشرطين تؤول الجلسة مرة واحدة على أن تجتمع وجوبا في أجل أقصاه خمسة عشر يوما ومهما كان عدد الأعضاء الحاضرين، مع إحترام شرط التناصف.

الفصل 36 (جديد): تتكون اللجنة الإدارية المتناصفة الموسعة من:

- ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان بالثلاثة لجان الوطنية المضيقية.
- أو من رؤساء ومقرري اللجان الجهوية.
- تسند اللجنة الإدارية المتناصفة الموسعة رئاستها وكتابتها بالتداول عن طريق الاتفاق أو القرعة ولمدة سنة إلى أحد رؤساء اللجان الوطنية المضيقية أو مقرريها.

الفصل 37 (جديد): تحال محاضر جلسات اللجان الإدارية المتناصفة على الإدارة العامة للوكالة في أجل ثلاثة أيام على أقصى تقدير من تاريخ انعقاد الجلسة. وتتولى الإدارة العامة للوكالة الإجابة عن المقترحات الواردة في محضر جلسة في أجل أقصاه ثلاثين يوما من تاريخ تسلم المحضر. وفي صورة عدم الإجابة في أجل المحدد يعتبر ذلك مصادقة ضمنية على مقترحات اللجنة.

الفصل 39 (جديد): تحدث لجنة صحة وسلامة مهنية تتركب من :

- رئيس المؤسسة أو من ينوبه : رئيس.
- عضوين ممثلين عن الأعوان ويتم اختيارهما من قبل ممثلي الأعوان باللجنة الإدارية المتناصفة.
- طبيب الشغل : عضوا.
- عضو عن النقابة الأكثر تمثيلا.

Almotawer.tn

- عضو عن الإدارة المكلفة بالتكوين
- ممثل الهياكل الإدارية المسؤول عن الصحة والسلامة المهنية : عضوا ومقررا.
- وتتمثل مهمتها بالخصوص في:
- إعداد مشاريع النظم والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل الوكالة
- القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام والتوعية والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية
- اقتراح برامج الوقاية المهنية وتولي متابعة تنفيذ البرامج التي تم إقرارها.
- المساهمة في الأبحاث الإدارية عند وقوع حادث شغل أو مرض مهني واقتراح الإجراءات الضرورية لتفادي أسبابه ومساعدة المتضرر والقيام بالدراسات
- وبصفة عامة تبدي رأيها بخصوص تطبيق المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للأعوان وتحسين ظروف العمل الجماعية والفردية.
- ويتم عند الاقتضاء إحداث لجان جهوية أو محلية للصحة والسلامة المهنية. ويضبط النطاق الجهوي والمحلي لهذه اللجان حسب الحالات وكذلك مشمولاتها وتركيباتها من قبل لجنة الصحة والسلامة المهنية.

الفصل 40 (جديد): المناظرة هي القاعدة الأساسية للانتداب

ولا ينتدب أي شخص في خطة بالوكالة :

- إذا لم يكن تونسي الجنسية مع مراعاة الموانع المنصوص عليها بمجلة الجنسية.
- إذا لم يكن متمتعاً بكامل حقوقه المدنية وحسن السيرة والأخلاق باستثناء كل الاعتبارات الأخرى ذات الصيغة السياسية والدينية والنقابية.
- إذا لم تتوفر فيه شروط الانتداب المهنية بالملحق عدد 2 لهذا النظام الأساسي الخاص لبشغل الخطة التي انتدب من أجلها.
- إذا لم يكن في وضع قانوني إزاء القانون المتعلق بالخدمة الوطنية.
- إذا لم يبلغ 18 سنة من العمر.
- إذا لم يخضع لكشف طبي من قبل طبيب الشغل التابع للمؤسسة يثبت أنه :

* قادر على ممارسة وظائفه بكامل تراب الجمهورية.

* سليم من كل مرض معد أو عقلي أو أنه شفي منه تماما.

ويمكن للمرشح معارضة استنتاجات طبيب الشغل، وفي هذه الحالة يتم عرضه على اختبار طبي مضاد من قبل طبيب للصحة العمومية وذلك على نفقته الخاصة. وفي صورة استمرار الخلاف يتم الاحتكام إلى تفقدية طب الشغل المختصة ترابيا.

وتراعى عند الانتداب التراتيب الخاصة بإدماج المعوقين.

Almotawer.tn

الفصل 42 (جديد): يتم الانتداب ضمن كل خطة من كل صنف عندما تكون في متناول المترشحين الخارجيين حسب الترتيب التالية مع مراعاة الفصل 40 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص :

1. في حدود 50% بالمائة من الشغورات المراد سدها عن طريق المناظرات الخارجية المفتوحة للمترشحين الخارجيين الذين تتوفر فيهم شروط المشاركة في المناظرة المعنية وشروط الانتداب المنصوص عليها بالفصل 40 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص.

2. في حدود 50% بالمائة من الشغورات المراد سدها وذلك على النحو التالي :

أ. بنسبة 40% بالمائة عن طريق المناظرة الداخلية للترقية بالاختبار من بين :

– الأعوان الذين لهم على الأقل ثلاث سنوات أقدمية في الصنف الأدنى مباشرة في تاريخ 01 جانفي من سنة اجراء المناظرة والذين تابعوا لغرض الترقية مرحلة تكوين مستمر تنظمها الوكالة حضوريا أو عن بعد وتضبط طبقا للأحكام الواردة بالعنوان العاشر المتعلق بالتكوين المستمر من هذا النظام الأساسي الخاص.

– الأعوان الذين لهم على الأقل 4 سنوات أقدمية في الصنف الأدنى مباشرة. في تاريخ 01 جانفي من سنة اجراء المناظرة.

يتم ترتيب المترشحين تفاضليا حسب الأعداد المتحصل عليها في الاختبارات .

وفي صورة تساوي الأعداد المتحصل عليها يرتب المترشحون الحاصلون على نفس العدد تفاضليا حسب الأقدم في الصنف فالأقدم بالوكالة وأخيرا أكبرهم سنا.

ب. بنسبة 10% في المائة عن طريق المناظرة الداخلية المباشرة بالاختبار من بين الأعوان التابعين للصنف الأدنى مباشرة والمرسمين بجدول خاص للترقية على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:

– أقدمية فعلية بالصنف الأدنى مباشرة لا تقل عن 4 سنوات في التاريخ المرجعي للمناظرة. في تاريخ 01 جانفي من سنة اجراء المناظرة.

– معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوانها الجدول الخاص بالترقية لا يقل عن 18 من 20.

خلو الملف الإداري للمترشح من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لم يتم محوها في تاريخ 01 جانفي من سنة المناظرة لا يمكن للأعوان أن يلتفتوا بهذا الإجراء إلا مرة واحدة طوال مدة العمل بالوكالة.

يتم إعداد الجدول الخاص بالترقية من قبل الوكالة. ويشمل هذا الجدول كل الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للترقية ولا يجوز إعداد أكثر من جدول للترقية بالنسبة إلى كل صنف بعنوان كل سنة. وتسجل أسماء المترشحين على هذا الجدول تفاضليا وعلى أساس المقاييس التالية :

– معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوانها الجدول الخاص بالترقية.

– الأقدمية الفعلية في الصنف الأدنى مباشرة.

– الأقدمية الفعلية بالوكالة.

وتسند الأولوية في الترقية للأعوان الذين تتساوى جدارتهم حسب هذه المقاييس للأكبر سناً. ويعرض هذا الجدول على اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر للتثبت والمصادقة. قبل اللجوء إلى مناظرة خارجية لسد الشغور تسعى الإدارة العامة إلى تلبية الحاجيات عن طريق حركة نقل من بين الأعوان الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة والراغبين في ذلك. وتحدث للغرض لجنة نقل متناصفة التركيبية بين الإدارة والنقابة الأكثر تمثيلاً ويرأسها المدير العام أو من ينوبه.

الفصل 43 (جديد): تحدث لجنة للمناظرات يعهد لها أساساً تحديد تراتيب ومطرق سير المناظرات وتركيبية اللجان الفنية للامتحانات. تتركب لجنة المناظرات الداخلية من ممثلين إثنين عن الوكالة وممثل عن النقابة الأكثر تمثيلاً وممثل عن الأعوان باللجنة الإدارية المتناصفة. ويضاف إلى هؤلاء الأعضاء مراقب الدولة كلما كانت المناظرات خارجية. ويرأس هذه اللجنة المدير العام للوكالة أو من ينوبه. وترفع أعمال اللجان الفنية للامتحانات إلى لجنة المناظرة لضبط قائمة المقبولين في المناظرة. تحدد جملة الشروط التنظيمية للمناظرة وأجل التصريح بالنتائج بواسطة مناشير تصدر عن الإدارة العامة للوكالة وفي كل الحالات يتم التصريح بالنتائج النهائية للمناظرة في أجل لا يتجاوز أربعة أشهر من تاريخ إجراء المناظرة.

الفصل 44 (جديد): يجب على كل مترشح نجح في مناظرة خارجية أن يكون تحت التصرف الكامل للوكالة في ما يخص تسميته في الخطة التي انتدب من أجلها ومقر تعيينه. وإذا لم يلتحق العون بعد التنبيه عليه، بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ، بمركز العمل وفي التاريخ المعين له في أجل خمسة عشرة يوماً يعتبر رافضاً للتسمية ويشطب من قائمة الناحجين في المناظرة ويتم تعويضه بالمترشح الموالي والذي تحصل على الأعداد المطلوبة.

الفصل 45 (جديد): يرتب الأعوان عند الانتداب بمسالك ورتب وأصناف وسلالم ودرجات اعتماداً على:

- الخطة التي سيشغلونها والتي انتدبوا من أجلها.
- مستواهم التعليمي أو اختصاصهم المهني مدعم بشهادات رسمية.

Almotawer.tn

– خبرتهم المهنية في الاختصاص المطلوب.

الفصل 47 (جديد): يرتّب الأعوان المنتدبون عن طريق مناظرة خارجية بالسلم الأول أو الثاني من الصنف الموافق للخطة التي فتحت من أجلها المناظرة وفق جدول ترتيب الأعوان عند الانتداب. تحتسب الأقدمية عند الانتداب. بعد الاستظهار في أجل أقصاه سنة من تاريخ الانتداب أو الإدماج بما يلي:

– كشوفات مسلمة من الصناديق الاجتماعية.

– وشهادات عمل تثبت الخبرة المهنية في الاختصاص المطلوب.

وذلك بإسناده عددا من الدرجات يوافق السنوات المحتسبة.

الفصل 48 (جديد): يخضع كلّ عون تمّ انتدابه عن طريق مناظرة خارجية إلى ترّيص لتمكينه من إبراز مؤهلاته ليشغل الخطة التي انتدب من أجلها ويخضع العون الذي ارتقى عن طريق مناظرة داخلية إلى فترة تجربة. وحددت مدة التّريض أو التجربة بسنة بالإمكان تمديدتها بستّة أشهر على أقصى تقدير يمكن تجزئتها إلى فترتين متساويتين.

ويستند للمترّيص أو للعون محلّ التجربة عدد كل ستّة أشهر حول طريقة قيامه بالعمل مصحوب بملاحظات الرئيس المباشر ويتمّ إعلامه بذلك.

وفي صورة الحصول على أعداد مهنية غير كافية ولم يتم التّمديد في التّريض أو التجربة أو في صورة التحصل على أعداد غير كافية عند انتهاء تمديد فترة التّريض أو التجربة فإنّه يتمّ فصل العون المنتدب عن طريق مناظرة خارجية بعد إعلامه قبل شهر دون أن يكون له حقّ في منحة ويتمّ إرجاع العون المرتقى عن طريق مناظرة داخلية إلى وضعيته الأصليّة ويعتبر بالنسبة للتّرقية كأنّه لم يغادر هذه الوضعيّة.

يتمّ ترسيم العون المنتدب عن طريق مناظرة خارجية أو عدم ترسيمه اعتمادا على تقرير معلّل يُعدّه الرئيس المباشر ويقع إعلام العون وجوبا بالقرار المذكور مقابل وصل تسلّم قبل انتهاء فترة التّريض. كما يتمّ ترسيم العون المرتقى عن طريق مناظرة داخلية أو إرجاعه إلى وضعيته الأصليّة اعتمادا على تقرير معلّل يُعدّه الرئيس المباشر ويقع إعلام العون وجوبا بالقرار المذكور مقابل وصل تسلّم قبل انتهاء فترة التجربة.

وبالنسبة للمكوّنين ومستشاري التدريب يكون هذا القرار خاضعا لرأي معلل للجنة الترسيم المختصة والمكوّنة من :

– متفقد تقني بيداغوجي في مجال اختصاص المكون أو مستشار تدريب المترّيص المعني.

Almotawer.tn

- رئيسه المباشر.

وفي صورة معارضة العون لقرار عدم ترسيمه بإمكانه مطالبة الإدارة خلال أسبوع من تاريخ تسلمه القرار بعرض الملف على اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر لإبداء رأيها خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم العون للاعتراض.

تنظر اللجنة الإدارية المتناصفة في جداول الأعوان المقترح ترسيمهم أو عدم ترسيمهم. إلا أنه في صورة عدم النظر في ترسيمه وعند انتهاء مدة عام ونصف ابتداء من تاريخ الانتداب أو الارتقاء عن طريق مناظرة داخلية يُرسم العون المترص أو العون محل التجربة وجوبا ويتم تسليمه نسخة من قرار الترسيم.

الفصل 49 (جديد): في صورة انتداب عون يكون قد انتفع بتريص إعداد للحياة المهنية في الوكالة فإنه يتم اعتبار نصف مدة الترخيص في احتساب أقدميته.

الفصل 52 (جديد): العون المترص هو العون الذي انتدب ليشغل خطة قارة وهو بصدد قضاء فترة ترص سابقة لقرار ترسيمه طبقا للشروط المضبوطة بالفصل 48 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص والفصول الموالية.

وبعد إدماج العون المترص الذي تمت دعوته لإجراء الخدمة الوطنية في خطته القديمة وبطلب منه حال تسريحه وتحتسب المدة المقضاة قبل فترة الخدمة الوطنية في المدة الكاملة للتريص.

الفصل 53 (جديد): العون المترسم هو العون الذي وقع تعيينه في خطة قارة وتم ترسيمه حسب قانون الإطار وسلم الوظائف بالصف والسلم والدرجة والرتبة المناسبة من شبكة الأجور. يتسلم كل عون حال ترسيمه مقرر ترسيم ممضى من قبل المدير العام ينص طبقا لأحكام الفصل 47 (جديد) من النظام الأساسي الخاص خاصة على :

- أ. تاريخ الانتداب.
- ب. تاريخ الترسيم.
- ج. المسلك والرتبة.
- د. الصنف والسلم والدرجة التي تم ترتيبه فيها.
- هـ. الأجر والمنح والامتيازات الموافقة لهذا الترتيب.
- و. الخطة التي تم إسنادها له طبقا للشروط المعتمدة لانتدابه.

الفصل 55 (جديد): يسند كل سنة لكل عون في حالة مباشرة عدد مهني جملي مرقم مشفوع بتقدير عام يعبر عن قيمته المهنية وأهليته وفق المقاييس التالية :

Almotawer.tn

- كفاءة المهنية.
- المبادرة والجدوى.
- المواظبة والمثابرة.
- العلاقات والمظهر.

تضبط الشروط التطبيقية لهذه المقاييس ضمن الترتيب الداخلية للوكالة.

الفصل 56 (جديد): إسناد الأعداد المهنية من مسمولات المسؤولين المباشرين المفوضين لهذا الغرض من قبل المدير العام للوكالة.
يسند المسؤول المباشر عددا مهنيا سنويا لكل عون راجع إليه بالنظر ويتولى وجوبا إبلاغه إياه مشفوعا بتقييم وملاحظات تدعمه قبل تاريخ 15 جانفي من السنة الموالية مقابل وثيقة تسلم في الغرض ويحيل نسخة منه إلى المصالح المركزية المعنية.

الفصل 57 (جديد): يجب أن يتصل العون المعني بالأمر بالعدد المرقم ويمكنه عندئذ أن يطلب من اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر أن تدعو المدير العام ليراجع عند الاقتضاء العدد الممنوح في أجل لا يتعدى الخمسة عشر يوما من تاريخ الاتصال به.
يتعين على الإدارة أن تبت في طلب العون المعني قبل تاريخ 15 أفريل الموالي.
وفي صورة انقضاء هذا الأجل ولم تبت الإدارة في الطلب المذكور يسند للعون وجوبا أفضل أعداده المهنية الثلاث الأخيرة.
وفي حالة عدم إسناد العون عددا مهنيا يقع إسناده العدد المهني الأفضل للثلاث سنوات الأخيرة.
كل عون تقع نقلته مرة أو عدة مرات في نفس السنة يسند إليه العدد المهني السنوي وجوبا من الرئيس المباشر الذي عمل تحت إشرافه العون لأطول فترة.
وفي حالة تعديل العدد المهني تتم تسوية وضعيته الإدارية تبعا لذلك.

الفصل 59 (جديد): يتم الانتقال من درجة إلى درجة على أساس الأقدمية الفعلية للعون بالوكالة وحددت المدة القصوى المقضاة في كل درجة كما يلي :

1. الدرجات من الأولى إلى الخامسة عشر : سنة واحدة غير قابلة للتفصيل.
2. الدرجات من السادسة عشر فما فوق : سنتان قابلتان للتفصيل بستة أشهر اعتمادا على معدل العددين المهنيين الأخيرين الذي يجب أن لا يقل عن 20/18.

Almotawer.tn

- أقدمية فعلية بالصنف لا تقل عن 4 سنوات في تاريخ 01 جانفي من السنة التي تفتح بعنوانها المناظرة.
- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوانها الجدول الخاص بالترقية لا تقل عن 20/18.
- خلو الملف الإداري للمرشح من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لم يتم محوها في تاريخ 01 جانفي من السنة التي تفتح بعنوانها المناظرة.
- لا يمكن للأعوان أن ينتفعوا بهذا الإجراء إلا مرة واحدة طوال مدة العمل بالوكالة.
- يتم إعداد الجدول الخاص بالترقية من قبل الوكالة. ويشمل هذا الجدول كل الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للترقية ولا يجوز إعداد أكثر من جدول للترقية بالنسبة إلى كل صنف بعنوان كل سنة. وتسجل أسماء المترشحين على هذا الجدول تفاضليا وعلى أساس المقاييس التالية :
- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوانها الجدول الخاص بالترقية.
- الأقدمية الفعلية في الصنف الأدنى مباشرة.
- الأقدمية الفعلية بالوكالة.
- وتسند الأولوية في الترقية للأعوان الذين تتساوى جدارتهم حسب هذه المقاييس للأكبر سنا.
- 2. يتمتع الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط التالية وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر بترقية من صنف إلى صنف آخر:
 - أن تتوفر لديهم أقدمية فعلية لا تقل عن ثلاث سنوات بالسلم الثالث من الصنف المتواجدين به في تاريخ استحقاقهم للترقية.
 - أن لا يقل معدل أعدادهم المهنية للثلاث سنوات الأخيرة عن 20/18.
 - أن يكون ملفهم الإداري خاليا من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لم يتم محوها عند تاريخ استحقاق الترقية.
- يتم تسجيل الأعوان الذين يستوفون الشروط السابقة بجدول خاص يُعدّ بعنوان كل صنف مرة واحدة كل سنة.
- 3. كما يخول الحصول خلال الحياة المهنية بالوكالة على شهادة تفوق المستوى المرتب والمصنف به العون. الترقية الآلية إلى الرتبة والصنف الموافقين لتلك الشهادة وفقا للملحق عدد 3 دون تغيير خطته آليا وذلك مع الاحتفاظ بحقه في الترقية المنصوص عليها بالفقرة 1 من هذا الفصل حتى وإن كان قد تمتع بها.
- ويسري مفعول هذه الترقية ابتداء من تاريخ تقديم شهادة النجاح.
- ويمكن للوكالة إعادة توظيف العون حسب حاجياتها والشغورات النابتة.

Almotawer.tn

الفصل 60 (جديد): يتم تدرّج الأعوان من سلم إلى السلم الموالي مباشرة داخل نفس الصنف على أساس أدائهم ومردوديتهم بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر على أن تتوفر فيهم الشروط التالية :

- أن يكون لهم ثلاث سنوات أقدمية فعلية على الأقل في نفس السلم.
 - أن لا يقلّ معتل أعدادهم المهنية الثلاث الأخيرة عن 20/18.
 - أن يكون ملفهم الإداري خاليا من عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية لا تزال سارية المفعول عند تاريخ التدرج.
- يتم أليا تسجيل الأعوان الذين تتوفر فيهم شرط الأقدمية بالجدول الخاص بالتدرج.

الفصل 61 (جديد): تخضع الترقّيات إلى الأحكام التالية :

يتمتع الأعوان خلال حياتهم المهنية بالوكالة بأربعة (04) ترقّيات في الصنف دون اعتبار صنف الانتداب وصنف التنفيل قبل الإحالة على التقاعد.

وتخضع هذه الترقّيات إلى الأحكام التالية:

1. عن طريق المناظرة الداخلية:

تنظم المناظرات الداخلية كل سنة ويكون العدد الجملي للأعوان المرتقين من صنف إلى آخر سنويا في حدود 20 بالمائة من الأعوان المؤهلين للترقية.

يضبط مناب كل صنف نسبيا بالمقارنة مع عدد الأعوان المرسمين به والمؤهلين لهذه الترقية على النحو التالي:

أ. في حدود 50 بالمائة عن طريق المناظرة الداخلية بالاختبار مفتوحة للأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- أقدمية فعلية بالصنف المتواجدين به لا تقل على ثلاث سنوات في تاريخ 01 جانفي من السنة التي تفتح بعنوانها المناظرة.

— معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة لا يقل عن 20/18.

خلو ملفهم الإداري من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لم يتم محوها في التاريخ المرجعي للمناظرة.

يتم ترتيب المترشحين تفاضليا حسب الأعداد المتحصل عليها في الاختبارات.

وفي صورة تساوي الأعداد المتحصل عليها يرتب المترشحون الحاصلون على نفس العدد تفاضليا حسب الأقدم في الصنف فالأقدم بالوكالة وأخيرا أكبرهم سنا.

ب. في حدود 50 بالمائة عن طريق المناظرة الداخلية المباشرة بالاختيار من بين الأعوان التابعين للصنف الأدنى مباشرة والمرسمين بجدول خاص بالترقية. على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:

Almotawer.tn

الفصل 62 (جديد): يتمتع الأعوان بترقية بصنف كامل ثلاث سنوات قبل تاريخ إحالتهم على التقاعد. وبالنسبة للأعوان المرسمين بالصنف الثاني عشر (الأخير) من شبكة الأجور، يتمتعون بالسلالم المتبقية في صنفهم على أن يعوّض النقص في السلالم بعدد مساو من الدرجات. وفي صورة وفاة العون وهو في حالة مباشرة، تعتبر مقتضيات الفقرة السابقة عند تصفية مستحقته.

الفصل 63 (جديد) : لا تخول الترقيات المنصوص عليها بالفصل 61 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص، الانتفاع بترقية في الرتبة باستثناء الأعوان المنصوص عليهم بالفقرة 3 من الفصل المذكور ويحتفظ العون المنتفع بتدرج أو بترقية في الصنف بدرجته وبأقدميته بها.

الفصل 64 (جديد) : يوزع أعوان الوكالة على خمسة مسالك مهنية : مسلك الإداريين ومسلك أعوان التكوين ومسلك الإطار شبه البيداغوجي ومسلك الفنيين ومسلك العملة. يحتوي كل مسلك على عدد من الرتب وفق بيانات الملحق عدد 3 من هذا النظام الأساسي الخاص.

الفصل 65 (جديد): يتم ترتيب الأعوان المنتدبين عن طريق مناظرة خارجية وفق الملحقين عدد 2 و 4 من هذا النظام الأساسي الخاص وذلك بناء على المستوى التعليمي المحدد بكل خطة. تضبط شروط مشاركة الأعوان المباشرين بالوكالة في المناظرات وفق بيانات الفصل 40 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص وتتم ترقيتهم إلى مختلف الرتب وفقا للشروط المضبوطة بالملحق عدد 3 والفصل 66 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص.

الفصل 66 (جديد): تفتح سنويا مناظرات الترقية الداخلية في الرتب بحساب 20 بالمائة من عدد المؤهلين كما يلي:

أ- في حدود 50 بالمائة من الرتب عن طريق المناظرات الداخلية بالاختبار من بين الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالملحق عدد 3 من هذا النظام الأساسي الخاص في تاريخ 01 جانفي من السنة التي تفتح بعنوانها المناظرة.

يتم ترتيب المترشحين تفاضليا حسب الأعداد المتحصل عليها في الاختبارات. وفي صورة تساوي الأعداد المتحصل عليها يرتب المترشحون الحاصلون على نفس العدد تفاضليا حسب الأقدم في الرتبة فالأقدم بالوكالة وأخيرا أكبرهم سنا.

ب - في حدود 50 بالمائة من الرتب عن طريق المناظرة الداخلية المباشرة بالإختيار وفق المقاييس التالية:

– معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوانها الجدول الخاص بالترقية لا تقل عن 18 من 20.

Almotawer.tn

– آخر عدد تقني بيداغوجي في الرتبة الأخيرة بالنسبة للأعوان المرسمين بمسلك أعوان التكوين أو المباشرين لخطّة تكوينية.

– الأقدمية الفعلية في الرتبة الأدنى مباشرة في تاريخ 01 جانفي من السنة التي تفتح بعنوانها المناظرة.

وبالنسبة للأعوان الذين تتساوى جدارتهم حسب هذه المقاييس، تمنح الأولوية للترقية للأقدم بالوكالة (أقدمية فعلية) ثم للأكبر سناً.

يرتب الأعوان المرتقون عن طريق مناظرة داخلية بالسلم والصف المواقين لرتبة الارتقاء وفق الملحق عدد 3 من هذا النظام الأساسي الخاص مع الحفاظ على وضعيتهم القديمة في الصف والسلم والدرجة إذا كانت تفوق وضعيتهم الجديدة والاحتفاظ بأقدميتهم فيها. وفي كل الحالات لا يُمكن هذا الإجراء بالترقية في الرتبة المتمتع بأكثر من صنف. ولا يؤدي الارتقاء في الرتبة إلى تغيير الخطّة ألياً.

الفصل 68 (جديد): يمكن للأعوان المترسمين الانتقال من رتبة من مسلك إلى رتبة من مسلك آخر وفقاً لحاجيات الوكالة وبعد المشاركة في مناظرة تفتح في الغرض. ويستثنى من هذا الإجراء الأعوان المنصوص عليهم بالفقرة 3 من الفصل 61 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص. يترتب عن انتقال العون من رتبة من مسلك لآخر حذف الامتيازات الخاصة برتبته الأصلية ويتمتع بالامتيازات الخاصة برتبة المسلك الجديد.

كما يمكن أن يتم الانتقال من مسلك لآخر وفق مقتضيات الفصل 128 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص.

الفصل 69 (جديد): تسند الخطط الوظيفية ونياية الخطط الوظيفية لكاتب عام أو مدير عام مساعد ومدير مركزي ومدير ورئيس دائرة ورئيس مصلحة ورئيس مكتب ورئيس قسم بالوكالة على أساس جدول الأصناف والرتب المنصوص عليه بهذا النظام الأساسي الخاص وحسب الشروط التالية:

الخطّة الوظيفيّة	الشروط الدّنيا
رئيس قسم	أن يكون مرشّحاً بالسّلم 41 وله أقدميّة فعليّة بالوكالة لمُدّة خمس (5) سنوات.
رئيس مكتب	أن يكون مرشّحاً بالسّلم 51 وله : – أقدميّة فعليّة بالوكالة لمُدّة خمس (5) سنوات. – أو باشر خطّة رئيس قسم بالوكالة لمُدّة ثلاث (3) سنوات.
رئيس مصلحة	أن يكون متحصّلاً على رتبة متصرف أو مستشار تكوين أو مهندس أشغال دولة أو ما يعادلها أو مرشّحاً بالسّلم 61 وله : – أقدميّة فعليّة بالوكالة لا تقلّ عن خمس (5) سنوات.

Almotawer.tn

02	قميص	عون استقبال -
02	رابطة عنق	حارس - عون
	معطف واحد كل ثلاث سنوات بالنسبة للسائق والحاجب وموزع الهاتف وعون الاستقبال وعون المشتريات.	مشتريات
02	بدلة نسائية	عون مشتريات
02	قميص نسائي	إمرأة - عون
02	منديل رأس	استقبال امرأة -
02	معطف واحد كل ثلاث سنوات	موزعة هاتف
	بدلة شغل زرقاء أو ميدعة حسب خصوصيات العمل	عامل
02	ميدعة	حافظ مغازة -
02	قميص	مساعد حافظ
02		مغازة
02	ميدعة	حافظة مغازة -
02	قميص نسائي	مساعدة حافظة
02	منديل رأس	مغازة
02	ميدعة مطبخ	طباخ - مساعد
02	جمازة	طباخ
02	قبعة عمل بيضاء	
02	قميص	

الخطوة	نوعية زي الشغل	العدد
طباخة	ميدعة مطبخ	02
طباخة -	جمازة	02
مساعدة طباخة	منديل رأس	02
	قميص نسائي	02
عامل بالمطبخ	ميدعة	02
	قميص	02
	بدلة شغل زرقاء	02
عاملة بالمطبخ	ميدعة	02
	قميص نسائية	02

Almotawer.tn

رئيس دائرة	- أو باشر خطة رئيس مكتب بالوكالة لمدة ثلاث (3) سنوات. أن يكون متحصلاً على رتبة متصرف مستشار أو مستشار تكوين رئيس أو مهندس أول أو رتبة معادلة أو مرشما بالسلم 62 وله: - أقدمية فعلية بالوكالة لمدة ست (6) سنوات. - أو باشر خطة رئيس مصلحة بالوكالة لمدة أربع (4) سنوات.
مدير	أن يكون متحصلاً على رتبة متصرف رئيس أو متفقد تقني بيداغوجي أو مهندس رئيس أو رتبة معادلة أو مرشما بالسلم 71 وله: - أقدمية فعلية بالوكالة لمدة سبع (7) سنوات. - أو باشر خطة رئيس دائرة بالوكالة لمدة خمس (5) سنوات.
مدير مركزي	أن يكون متحصلاً على رتبة متصرف رئيس أو متفقد تقني بيداغوجي أو مهندس رئيس أو رتبة معادلة أو مرشما بالسلم 71 وله: - أقدمية فعلية بالوكالة لمدة عشر (10) سنوات. - أو باشر خطة مدير بالوكالة لمدة خمس (5) سنوات.
مدير عام مساعد أو كاتب عام	أن يكون متحصلاً على رتبة متصرف عام أو مهندس عام أو متفقد عام تقني بيداغوجي وله: - أقدمية فعلية بالوكالة لمدة عشر (10) سنوات. - أو باشر خطة مدير مركزي بالوكالة لمدة خمسة سنوات.

يؤخذ بعين الاعتبار مدة النيابة عندما تكون مدتها مساوية لسنة في حساب الأقدمية المطلوبة في لائحة الوظيفة التي يمارسها المترشح.

يجب أن تتوفر نفس هذه الشروط في الأعوان الملحقيين أو المدمجين في الوكالة والمترشحين لهذه خطط الوظيفة.

ير أن الأقدمية المطلوبة يجب أن تكون في القطاع العمومي وفي هذه الحالة فإنها ترفع بسنتين.

الفصل 71 (جديد): تسند الخطط الوظيفية المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) من هذا نظام الأساسي الخاص. بعد فتح الترشيحات وفي حدود ما يسمح به الهيكل التنظيمي وقانون الإطار، على المقاييس التالية:

- المستوى التعليمي.
- الخبرة المهنية بالوكالة.
- شروط الخطة الوظيفية المعنية.
- الكفاءة والقدرة على التسيير.
- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة.
- غياب عقوبات تأديبية لا تزال سارية المفعول.

Almotawer.tn

الفصل 73 (جديد): يتم الإعفاء من الخطط الوظيفية على أساس تقرير كتابي صادر عن الرئيس المباشر يشرح فيه الأسباب ويتضمن وجوبا ملاحظات وأجوبة المعني بالأمر ويتم هذا الإعفاء بمقرر من المدير العام بالنسبة لخطتي رئيس قسم ورئيس مكتب وبمقرر من المدير العام مصادق عليه من الوزير المكلف بالإشراف القطاعي بالنسبة لبقية الخطط الوظيفية بعد عرضها على مجلس المؤسسة باستثناء خطتي كاتب عام ومدير عام مساعد اللّذين يتم الإعفاء منهما باقتراح من المدير العام ووفقا للتراتب المنطبقة على المؤسسات العمومية.

الفصل 76 (جديد): تسند نيابة الخطط الوظيفية المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص بعد عرضها على مجلس المؤسسة. بمقرر من المدير العام لمدة أقصاها سنة غير قابلة للتجديد لفائدة الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) سالف الذكر. غير أنّ مدة الأقدمية المطلوبة تقلّ بسنة عن المدة المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) سالف الذكر.

ويتم تثبيت العون بالخطّة الوظيفية إليها عند استكمال فترة النيابة.
يتمتع الأعوان المكلفون بنياية خطّة وظيفيّة بالمنح والامتيازات المخوّلة لتلك الخطّة إذا كانت تفوق الخطّة الوظيفيّة التي كانوا يشغلونها مع عدم الجمع بين منح وامتيازات الخطّتين المذكورتين.

الفصل 77 (جديد): تصنف مراكز التكوين المهني ووحدات المبيت والمطعم إلى ثلاثة أصناف (أ، ب، ج) وفق مقاييس تضبط بالانفاق بين الإدارة والنقابة الأكثر تمثيلا وتخضع التعيينات في خطط مدير مركز تكوين ورئيس وحدة المبيت والمطعم ومنسق فني ومكلف بمسلك تكوين إلى نفس شروط التسمية في الخطط الوظيفية المعادلة وفق بيانات الجدول التالي على أن تكون الخبرة المهنية المشتركة مقضاة في خطة تكوينية بالنسبة لخطتي منسق فني ومكلف بمسلك التكوين :

الخطّة	الخطة الوظيفية المعادلة
- مدير مركز تكوين صنف أ، - رئيس وحدة مبيت ومطعم صنف أ.	مدير
- مدير مركز تكوين صنف ب، - رئيس وحدة مبيت ومطعم صنف ب، - منسق فني بمركز تكوين صنف أ.	رئيس دائرة
- مدير مركز تكوين صنف ج، - رئيس وحدة مبيت ومطعم صنف ج، - منسق فني بمركز تكوين صنف ب، - مكلف بمسلك تكوين بمركز تكوين صنف أ.	رئيس مصلحة

Almotawer.tn

- منسق فني بمركز تكوين صنف ج،	رئيس مكتب
- مكلف بمسلك تكوين بمركز تكوين صنف ب.	
- مكلف بمسلك تكوين بمركز تكوين صنف ج.	رئيس قسم

الفصل 78 (جديد): يرتب رؤساء المشاريع إلى ثلاثة أصناف (أ، ب، ج) بالاتفاق بين الإدارة والنقابة الأكثر تمثيلا وفق مقاييس تعتمد أساسا على نوعية المشروع وحجمه ومكوناته وتضبط بمقرر صادر عن المدير العام وينتهي التعيين في هذه الخطة بانتهاء المشروع. وينتفع رؤساء المشاريع، طيلة مدة إنجاز المشروع، وحسب تصنيفهم بالمنحة المخولة لمدير مركز من نفس الصنف.

الفصل 84 (جديد): حال الشروع في الإجراءات التأديبية، يجب إطلاع العون على ملفه الشخصي بما فيه ملف الإحالة والأعداد السنوية المرقمة والعقوبات السابقة السارية المفعول وكل وثيقة تهم الملف. ويكون هذا الاطلاع على عين المكان وفي نطاق السرية بمحضر عون يعينه المدير العام على أن لا يكون هذا العون طرفا، وبمحضر شخص يعين من قبل المعني بالأمر بغرض الدفاع عنه. وكل استعمال ثابت لهذه الوثائق لغير هذا المجال يعرض صاحبه للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 13 من هذا النظام الأساسي الخاص.

الفصل 88 (جديد): يجب على مجلس التأديب أن يبدي رأيه في أجل أقصاه شهرا من تاريخ انعقاده مع مراعاة أحكام الفصل 87 من هذا النظام الأساسي الخاص. ويمدد هذا الأجل إلى ستين يوما عند القيام ببحث تكميلي بطلب من المجلس.

الفصل 90 (جديد): في صورة ثبوت ارتكاب خطأ جسيم من قبل العون سواء كان بإخلاله بالواجبات المهنية أو بارتكابه مخالفة للحق العام فإنه يمكن إيقافه عن مباشرة وظيفته من قبل المدير العام الذي يتخذ حالا الإجراءات المناسبة. وفي صورة ما إذا كان الخطأ المرتكب يمثل جنحة أو جناية وخاصة إذا تعلّق الأمر بالارتشاء أو اختلاس أموال عمومية أو التزوير أو إفشاء السر المهني، فإنه يجب رفع القضية فورا لدى النيابة العمومية. ولا توقف الدعوى الجزائية الإجراءات التأديبية. وفي صورة تتبع العون وهو في حالة سراح أمام محكمة زجرية يُمكن للمجلس أن يُقرّر إرجاء إبداء رأيه إلى أن يصدر حكم نهائي.

Almotawer.tn

ويجب في جميع الحالات، وبقطع النظر عن الحكم الجزائي، أن تسوّى وضعيّة العون بصفة نهائية عندما لا يكون في حالة إيقاف من قبل السلط الأمنية. وذلك في أجل أقصاه ستون يوما من تاريخ إجراء العمل بقرار الإيقاف الصادر عن المدير العام. وإذا لم يصدر أي قرار عند انتهاء الأجل المحدّد، فللعون المعني الحق في قبض كامل مستحقّاته، وعند توقّف التّبعات نهائيا وبدون صدور عقوبة ضده يرجع وجوبا إلى خطّته الأصليّة مع استرجاع كامل مستحقّاته.

الفصل 96 (جديد): يمكن للأعوان المباشرين وغير الشاغلين لخطط وظيفية أن يعملوا نصف الوقت وذلك بطلب منهم وبعد موافقة المدير العام للوكالة، ويتمتعون في هذه الوضعية بنصف الأجر وبجميع الامتيازات الممنوحة للأعوان العاملين كامل الوقت. ولا يمكن الانتفاع بنظام العمل نصف الوقت إلا لفترة تساوي أو تفوق الستة أشهر. كما يمكن للأمهات المباشرات والمترسّعات برهن التمتع بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلي الأجر وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 97 (جديد): يستحق العون المباشر عن كلّ سنة خدمة فعلية عطلة استراحة خالصة الأجر مدتها ثلاثون يوما متتالية، ولا تدخل في احتساب العطلة السنويّة خالصة الأجر. أيام العطل الرسميّة والدينيّة وأيام الانقطاع عن العمل بسبب مرض أو حادث ولو تخلّلتها بإمكان الأعوان في حالة ضرورة المصلحة وفي حدود حقهم في الإجازة تجزئة عطلتهم أو تمديداتها دون أن يقلّ الجزء الواحد عن يوم عمل كامل. تُمنح عطل الاستراحة السنويّة حسب مخطّط سنويّ إثر طلب كتابي يحزّره العون ويضبط فيه المدة المطلوبة.

ولا يمكن للعون المطالبة إلا بالجزء من العطلة الموافق لمدة خدمته الفعلية. إنّ كلّ عطلة يقع منحها أو تأجيلها أو التّمديد فيها تبلغ إلى العون المعني بالأمر كتابيا. يتمتّع الأعوان الذين يمكن أن يسقط حقهم في العطلة المطلوبة أو أولئك الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار فترة عطلتهم السنويّة.

ويستحق أعوان التكوين المباشرين فعليا لخطّة تكوينية (مكون ومستشار تدريب) عطلة استراحة خالصة الأجر تمتد من 01 جويلية إلى غاية 15 سبتمبر وعطلا بيداغوجية تتوافق مع العطل المدرسية حسب الروزنامة المعمول بها من قبل الوزارة المكلفة بالتربية.

وفي صورة دعوة متأكدة للمشاركة في تربيّات يتعلّز معها التمتع بهذه العطل في أجالها ينتفع المكون المعني أو مستشار التدريب المعني بعد موافقته المسبقة بعطل تعويضية لنفس المدة خلال نفس السنة التكوينية.

Almotawer.tn

كما يتمتع المنسقون الفنيون والقيّمون المباشرون فعليا لخطتهم بنفس العطل الممنوحة لأعوان التكوين، وهم مدعوون، عند الضرورة للعمل في بداية هذه العطل أو في نهايتها لمدة لا تتجاوز الأسبوع. ويتم تعويضها بنفس عدد الأيام من نفس السنة. ويتمتع الأعوان الإداريون وأعوان المطابخ المباشرون بالمراكز وبوحدات المبيت والمطعم بنصف العطل البيداغوجية ونصف عطلة الاستراحة المنصوص عليها بالفقرة السابعة من هذا الفصل.

الفصل 98 (جديد): يمكن تأجيل العطلة السنوية بالنسبة لغير أعوان التكوين إلى السنة الموالية بقرار من المدير العام إثر طلب يقدمه العون أو بمبادرة من الوكالة لضرورة مصلحة متأكدة. غير أنه لا يمكن للتأجيل أن يتجاوز السنة الموالية لتلك التي يستحق العون بعنوانها العطلة. يوضع في حالة إجازة وجوبية العون الذي لم يتقدم في أجل المناسب بطلب للتمتع بمدة من العطلة السنوية التي يمكن أن يسقط حقّه في الانتفاع بها. وذلك بقرار من المدير العام بالنسبة لتلك المدة وفي حدود ما تسمح به مصلحة العمل.

الفصل 101 (جديد): إذا تحصل العون خلال فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوما على عطل مرض جعلتها ستة أشهر ولم يتمكن عند انتهاء العطلة الأخيرة من استئناف عمله الأخير فإنه يوضع إما بطلب منه أو بمبادرة من الوكالة في إحدى الوضعيات التالية :

1. إعادة تصنيفه بصفة مؤقتة أو نهائية في خطة معادلة ومتلائمة مع وضعه الصحي ولو تجاوز العدد المقرر بالنسبة للخطة المعاد تصنيفه بها.
2. تمتيعه بعطلة مرض طويل الأمد حسب الترتيب الخاصة المنطبقة بالوكالة.
3. وضعه في حالة عدم مباشرة وجوب أو بطلب منه. كما يوضع في حالة عدم مباشرة وجوب العون الذي استنفد حقه في عطلة المرض طويل الأمد.
4. إحالته على التقاعد إذا ثبت أنه عاجز نهائيا عن ممارسة أي عمل حسب الظروف المبينة بالتشريع الجاري به العمل والمنطبق على الوكالة.

وفي جميع الأحوال وعند نهاية فترة عدم المباشرة لأسباب صحية تتم إعادة ترتيب العون حسب الحالة:

- إما بالوضعية 1 أو 4 من هذا الفصل.
- وإما بعمله أو برتبته الأصلية إذا كانت حالته الصحية تسمح له بالاضطلاع بمهامه من جديد دون عكس.

وبالنسبة للوضعيات 1 و3 و4، فإن ملف العون يحال على اللجنة الإدارية المتناصفة المختصة لإبداء الرأي. ويتخذ المدير العام القرار في جميع الحالات بناء على تقرير اللجنة الطبية للوكالة.

Almotawer.tn

الفصل 103 (جديد): يمكن للمدير العام ان يمنح الاعوان وبعد أخذ رأي اللجنة الطبية المذكورة بالفصل الموالي عطل مرض طويلة الأمد وفق التشريع الجاري به العمل تكون مدتها القصوى 5 سنوات.

ينتفع الاعون المنتفع بعطلة مرض طويلة الأمد بجميع مرتباته خلال الثلاث سنوات الاولى من عطلته و يتقاضى نصف الأجر عن السنتين الموالتين ولا تعطي فترة عطلة المرض طويل الأمد أي حق في الاجازة السنوية

الفصل 104 (جديد): تنظر اللجنة الطبية للوكالة في عطل المرض طويل الأمد وعطل المرض العادي التي تتجاوز الثلاثين يوما بالنسبة للثلاث مائة وخمسة وستين يوما الوارد ضمنها فترة عطلة المرض العادي المطلوبة. وتتكون هذه اللجنة من:

- رئيس يعينه المدير العام.
- عضوين يمثلان الإدارة يكون أحدهما الاعون المكلف بالمسائل الاجتماعية والطبية بصفته مقررًا يقوم بمهام كاتب اللجنة.
- طبيبين تعينهما الوكالة هما طبيب الشغل بالوكالة وطبيب مختص.
- عضو يختاره ممثلو الأعوان باللجان الإدارية المتناصفة.
- عضو من النقابة الأكثر تمثيلاً.

وتجتمع هذه اللجنة كلما دعت الحاجة إلى ذلك بحضور أربعة من أعضائها على الأقل ومن بينهم وجوباً طبيب، ولا تصح مداواتها إلا بعد ثبوت تسلم كافة الأعضاء لدعواتهم ثلاثة أيام على الأقل قبل تاريخ اجتماع اللجنة.

ويتضمن الملف المعروض على اللجنة الطبية خاصة :

- تقريراً من الإدارة أو المركز الراجع إليهما الاعون بالنظر يوضح بالخصوص الحالة المدنية والحالة الإدارية والخطوة للمعني بالأمر وعطل المرض العادي أو طويل الأمد التي قد يكون انتفع بها سابقاً.
- ملفاً طبياً يحتوي على شهادة طبية تنص على تاريخ بداية المرض والعوارض الإكلينيكية مفصلة والعلاج الموصوف ومدة المرض المحتملة.
- وإذا أدى رأي الطبيب المباشر إلى خلاف فإن اللجنة لا تبدي رأياً بصفة نهائية إلا بعد استشارة طبيب مختص في مرض المعني بالأمر.
- لا يمكن للطبيب المباشر للاعون الذي يعرض ملفه على لجنة طبية أن يشارك في الأعمال المتعلقة بدراسة ملف هذا الاعون.

الفصل 105 (جديد): تنتفع المرأة العاملة، بعد الإدلاء بشهادة طبية، بعطلة ولادة مدتها شهران مع استحقاق كامل المرتب. ويمكن الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة. وفي نهاية عطلة الولادة تتمتع المرأة العاملة بطلب منها بعطلة أمومة لمدة لا تتجاوز الأربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينها من تربية مولودها. ويحق للمرأة العاملة التي ترضع طفلها أن تمنح بطلب منها راحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصّة العمل أو في نهايتها شريطة أن لا تقل مدة حصّة العمل عن خمس ساعات في اليوم. وإذا كان العمل موزّعا على حصّتين تمنح للمعنية بالأمر راحتان مدّة كلّ واحدة منهما ساعة وذلك في بداية كلّ حصّة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمليّة للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم. وتمنح راحة الرضاعة لمدة أقصاها ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.

الفصل 121 (جديد): بوضع العون الذي يتم تزيّله بتشكيلة عسكرية للقيام بمدة خدمته المباشرة المبينة بالقانون المتعلق بالخدمة الوطنية في حالة خاصة تدعى تحت السلاح. ويحتفظ المعني بالأمر في هذه الحالة بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد ويفقد المرتب الذي كان يتقاضاه إلا في صورة أداء الخدمة الوطنية في نطاق التعيينات الفردية. ويرجع وجوبا عند انتهاء مدة الخدمة الوطنية إلى خطته الأصلية ولو فوق العدد المحدد على أن يتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور بالخطّة المعنية.

الفصل 122 (جديد): يكون الانقطاع النهائي عن مباشرة العمل الذي يفضي إلى شطب اسم العون من قائمة الأعوان وفقدان صفة العون القار بالوكالة ناتجا عن:

- الاستقالة طبقا للفصلين 124 (جديد) و 125 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص.
- الإحالة على التقاعد.
- الإعفاء.
- العزل.
- فقدان الجنسية التونسية أو الحقوق المدنية.
- عدم رجوع العون اتر فترة إلحاق أو عدم مباشرة أو بعد قيامه بالخدمة الوطنية.
- عدم رجوع العون إلى عمله اتر انتهاء عطلة لبعث مؤسسة. وبعد التنبيه عليه.

الفصل 123 (جديد): لا تقبل الاستقالة إلا بطلب كتابي يعبر فيه العون عن عزمه الصريح وغير المشروط على مغادرة الوكالة بصفة نهائية ويجب على الإدارة إعلام العون المعني بقرار قبول الاستقالة أو تأجيل مفعولها أو رفضها.
ولا يكون لها مفعول إلا إذا حظيت بموافقة المدير العام للوكالة الذي يجب عليه اتخاذ القرار في أجل أقصاه ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ وصول عرض الاستقالة مع ضبط تاريخ مفعول ذلك الإجراء وإعلام العون كتابيا بذلك القرار.
وفي حالة مغادرة العون لمركز عمله قبل إعلامه بقرار الإدارة يعتبر في حالة غياب غير شرعي.
وفي صورة عدم إعلام العون بقرار الإدارة بواسطة رسالة مضمونة الوصول في الاجل المحدد يعتبر مطلب الاستقالة مقبولا ضمنيا.

الفصل 124 (جديد): قبول الاستقالة يجعلها باثة و لا رجوع فيها و لا يمنع عند الاقتضاء من القيام بالدعوى التأديبية بسبب الأفعال التي كشفت بعد قبولها.
وإذا رفض المدير العام الاستقالة أو أجل مفعولها يمكن للعون المعني بالأمر أن يرفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتناصفة التي تبدي حالا رأيا معللا وتحيله إلى المدير العام.
كما يمكن للجنة الإدارية المتناصفة النظر في تراجع العون في استقالته على ألا تتجاوز مدة الرجوع في الاستقالة خمسة أيام من تاريخ تقديمها.

الفصل 127 (جديد): لا يمكن للعون الذي توقف نهائيا عن العمل لأحد الأسباب المذكورة بالفصل 122 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاصّ أو الذي أحيل على عدم المباشرة، سواء مباشرة أو عن طريق الغير، ممارسة نشاط خاص بمقابل له علاقة بأعماله القديمة والذي يمكن أن يضر بمصالح الوكالة.
يتم تحديد مدة هذا المنع والعقوبات التي يمكن أن تنجر عنه في حالة المخالفة وطريقة تطبيق هذه الإجراءات طبقا للتشريع والتراتيب الجاري بها العمل.

الفصل 132 (جديد): توقيت العمل:

1- المكونون ومستشارو التدريب:
يتولى المكونون ومستشارو التدريب تكوين المتكويين وتأطيرهم ومتابعتهم داخل المؤسسات التكوينية والمؤسسات الاقتصادية.
يخضع المكونون ومستشارو التدريب المباشرون فعليا لخطط تكوينية إلى نظام العمل الأسبوعي التالي :

— الحاصلون على الأستاذية أو ما يعادلها فما فوق : 18 ساعة.

Almotawer.tn

– الحاصلون على السنة الثانية تعليم عالي بنجاح أو ما يعادلها : 24 ساعة.
– الذين لهم مستوى تعليمي يقل عن السنة الثانية تعليم عالي: 28 ساعة.
ويتم التخفيض في نظام عمل المكونين ومستشاري التدريب على أساس الأقدمية في التكوين وذلك كما يلي:

- بساعة واحدة بعد قضاء 15 سنة أقدمية في التكوين.
 - بساعتين بعد قضاء 20 سنة أقدمية في التكوين.
 - بثلاث ساعات بعد قضاء 25 سنة أقدمية في التكوين.
- يقع احتساب ساعات العمل المتجزئة من طرف أعوان التكوين بالتداول والتدريب المهني المدعوين للقيام بزيارات تأطيرية ومساعدة بالمؤسسات دون اعتبار للتنقلات كما يلي :
- متدرب تمت زيارته : ساعة عمل مع إضافة 30 دقيقة عن كل متدرب إضافي تمت زيارته بنفس الورشة.

- 2- مديرو مراكز التكوين والمنسقون الفنيون والمكلفون بمسالك تكوين :
- يخضع مديرو مراكز التكوين إلى نظام 40 ساعة عمل في الأسبوع.
 - يخضع المنسقون الفنيون إلى نظام 28 ساعة عمل في الأسبوع.
 - يخضع المكلفون بمسالك التكوين إلى نظام عمل المكونين ومستشاري التدريب من نفس المستوى العلمي يخصص ثلثه إلى تأمين عملية التنسيق البيداغوجي بالمسلك.
 - يتمتع المكلفون بمسالك التكوين بالتخفيض في نظام العمل على غرار بقية المكونين ومستشاري التدريب.

– بإمكان مديري مراكز التكوين ممن باشرُوا فعلياً خطة تكوينية والمنسقين الفنيين، القيام بساعات عمل تكوين فعلية وذلك في حدود أربع ساعات في الأسبوع وتحسب هذه الساعات كساعات تكوين إضافية مع وجوب قيامهم بالساعات العادية المطالبين بها في نطاق مهامهم الأصلية.

3- المتفقدون والمرشدون البيداغوجيون: يُضبط نظام عمل المتفقدين والمرشدين البيداغوجيين بالاتفاق بين الإدارة العامة والنقابة الأكثر تمثيلاً.

الفصل 134 (جديد): منحة العمل الليلي:

يتمتع الأعوان الذين يشغلون خططا في الحراسة الليلية أو المبيت بمنحة عمل ليلي مقدارها خمسمائة (500) مليم للساعة الواحدة وذلك بعنوان ساعات العمل العادية المقضاة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا، مع مراعاة الأحكام المتعلقة بنظام العمل المنطبق على العاملين بالمبيت.

الفصل 135 (جديد): الساعات الإضافية:

يمكن الترخيص للأعوان القارين المباشرين بالوكالة في إنجاز أعمال إضافية خارج توقيت العمل العادي المبين بهذا النظام الأساسي الخاص.

غير أن اللجوء إلى الساعات الإضافية لإنجاز مثل تلك الأعمال يبقى إجراء استثنائيا. وتخول هذه الساعات الإضافية للأعوان الحق في منحة ساعات إضافية يتم احتسابها مثلما هو مبين بالفصلين 136 و 137 من هذا النظام الأساسي الخاص. ولا يخول التمتع بهذه المنحة مقابل العمل الإضافي الذي منح بعنوانه العون منحة الكلفة موضوع الفصل 158 من هذا النظام الأساسي الخاص باستثناء الوضعية المنصوص عليها بالفقرة الثانية من الفصل المذكور.

ولا يمكن للأعمال الإضافية، مبدئيا، أن تتجاوز خلال نفس الشهر معدل ساعتين يوميا وبالنسبة لكل عون إلا في الحالات الطارئة والمتأكدة وبعد موافقة الإدارة العامة.

ويمكن تمتيع الأعوان بمنح ساعات عمل إضافية في فترة يتقاضون خلالها منح تنقل.

لا يجوز تمتيع الأعوان المكلفين بخطة رئيس مصلحة فما فوق بمنح ساعات إضافية.

وبالنسبة للخطط الوظيفية دون خطة رئيس مصلحة ينتفع الأعوان بالفارق بين منحة الساعات الإضافية والمنحة الوظيفية الراجعة له.

أما الساعات الإضافية بالنسبة للمكونين ومستشاري التدريب فإنه يقع احتسابها كما يلي:

1. التكوين الأساسي أو التكوين التكميلي:

المرتب الأساسي	المرتب الأساسي
الشهري	الشهري
مقدار الساعة :	نظام العمل المنطبق عليهم

2. ساعات التكوين المستمر وتنشيط ملتقيات وتكوين مكونين والتكوين التكميلي لفائدة الغير:

— بين بداية الحصص الصباحية العادية ونهاية الحصص المسائية العادية: الترفيع في قيمة الساعات العادية بنسبة 100 بالمائة.

— بعد نهاية الحصص المسائية أو يوم أحد أو عطلة رسمية أو عطلة بيداغوجية: الترفيع في قيمة الساعات العادية بنسبة 150 بالمائة إذا تعلق الأمر بساعات المنجزة لفائدة الوكالة و 200 بالمائة بالنسبة للساعات المنجزة لفائدة الغير.

3. بصفة عامة لا تعتبر ساعات إضافية بالنسبة للمكونين ومستشاري التدريب إلا الساعات التي قاموا بها بعد استفاد الساعات العادية لنظام العمل المنطبق عليهم. ولا يمكن أن تتجاوز

الساعات الإضافية لهؤلاء الأعوان خلال نفس الشهر معدل ساعتين لكل يوم عمل.

ويخضع إسناد الساعات الإضافية المبرمجة والمنصوص عليها بجدول الأوقات وجوبا إلى مصادقة المجلس البيداغوجي.

Almotawer.tn

- الفصل 136 (جديد):** يتم احتساب قيمة الساعات الإضافية للأعوان اعتمادا على المرتب الأساسي الشهري المضبوط بشبكة الأجور المرفقة لهذا النظام الأساسي الخاص وذلك بالترقيم فيها عن كلّ ساعة عمل إضافي كما يلي :
- ساعات منجزة أيام العمل وخارج التوقيت اليومي للعمل: 25 % بالمائة بالنسبة للثمانى ساعات الأولى من كل أسبوع و 50 % بالمائة لما زاد عن ذلك.
 - ساعات العمل المنجزة يوم الراحة الأسبوعية : يتمتع العون بيوم راحة تعويضية وبمنحة تساوي 75 % بالمائة من أجر الساعات المقضاة.
 - ساعات العمل المنجزة أيام العطل يتمتع العون بيوم راحة تعويضية وبمنحة تساوي 100 % بالمائة من أجر الساعات المقضاة.
 - يتم تأجير ساعات العمل الليلي الإضافية بعد استنفاد نظام العمل الواجب والمنجزة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا بالترقيم فيها بـ 100 بالمائة.
 - يساوي أجر ساعة العمل العادي حاصل قسمة المرتب الشهري الأساسي على 172.

- الفصل 137 (جديد):** يتم التأجير عن الساعات المنجزة بصورة عرضية من قبل أعوان الوكالة من غير أعوان التكوين بالرجوع إلى :
- قاعدة احتساب ساعات العمل الإضافية لأعوان التكوين إذا تعلق الأمر بساعات تكوين.
 - باعتماد قاعدة المرتب الشهري الأساسي/على 172 بالنسبة لبقية الأنشطة.
 - ولا يمكن لهذه الساعات أن يتجاوز عددها 150 ساعة سنويا بالنسبة لكل عون.

- الفصل 138 (جديد): أيام العطل :**
- تسحب قائمة العطل الرسمية الخالصة الأجر المنطبقة على أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، على أعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني ويمكن للأعوان الذين لا يتمتعون بهذه العطل استجابة لضرورة ملحة للمصلحة وباتفاق مسبق، أن يلتفتوا بمقتضيات الفصل 136 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص.
- وإذا تزامنت هذه العطل مع أيام عمل فإن ذلك لا يعتبر نقصا في العبء الأسبوعي الواجب.

- الفصل 140 (جديد):** يقوم الهيكل المكلف بالتكوين بالوكالة بناء على الحاجيات في مجال التكوين بإعداد المعطيات والبيانات الخصوصية ويُحيلها إلى اللجنة الإدارية المتناصفة

Almotawer.tn

لإبداء الرأي قبل عرضها على لجنة التكوين قصد الدراسة وإعداد البرامج وبرمجة الحلقات وضبط أساليب ومقاييس الإنجاز والتقييم.

الفصل 142 (جديد): تحدث لجنة قارة للتكوين تتركب من:

- المدير العام أو من يمثله رئيسا.
 - عضوين عن الإدارات المعنية.
 - عضوين يمثلان الأعوان تتولى تعيينهما النقابة الأكثر تمثيلا.
 - ممثل عن الهيكل المكلف بالتكوين.
- ويقوم ممثل الهيكل المكلف بالتكوين بمهام مقرّر اللجنة. وتتولى هذه اللجنة ضبط مخطط التكوين والسهر على إنجاز البرمجة ومتابعتها. وتضبط اللجنة طرق سير أعمالها ودورية جلساتها.

الفصل 147 (جديد): يلتفع أعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني بالأجور الأساسية المضمنة بشبكة الأجور الملحقه بهذا النظام الأساسي الخاص بالمنح المنصوص عليها به.

الفصل 148 (جديد): منحة آخر السنة :

يتمتع الأعوان الخاضعون لهذا النظام الأساسي الخاص بعنوان كل سنة عمل فعلي بمنحة آخر السنة تساوي قيمتها 75 % بالمائة من المرتب الخام لشهر ديسمبر من السنة المعنية باعتبار جميع المنح.

تخضع هذه المنحة للتخفيضات المنجزة عن أيام الغياب غير خالصة الأجر بالنسبة للعون المعني (غياب غير شرعي، إجازة غير خالصة الأجر، إحالة على عدم المباشرة، إيقاف عن العمل لأسباب تأديبية).

تحتسب هذه التخفيضات وفق القاعدة التالية :

$$\text{مقدار المنحة} = \frac{\text{عدد أيام الغيابات} \times \text{المرتب} \times \frac{75}{100}}{365}$$

تصرف هذه المنحة عند نهاية كل سنة. غير أنه بالنسبة للأعوان الذين ينقطعون عن عملهم أثناء السنة لأي سبب كان، فإن منحة آخر السنة تحتسب على أساس آخر مرتب شهري تقاضوه طبقا لنفس القاعدة المذكورة أعلاه، وتصرف إليهم عند تاريخ الانقطاع.

Almotawer.tn

الفصل 149 (جديد): منحة الإنتاج:

يتمتع الأعوان الخاضعون لهذا النظام الأساسي الخاص كل ثلاثة أشهر بمنحة إنتاج يساوي مقدارها الأقصى 70 بالمائة من المرتب الخام لآخر شهر من الثلاثة أشهر التي تسند بعنوانها منحة الإنتاج.

يتم إسناد أعداد منحة الإنتاج كل ثلاثة أشهر وخلال الشهر الأخير من الثلاثي وفق مقاييس يتم ضبطها من قبل المدير العام بعد الاتفاق بين الإدارة والنقابة الأكثر تمثيلا وتضبط قيمتها بالنسبة لمقدارها الأقصى وفق الأعداد المسندة كما يلي:

19	18	17	16	15	14	13	12	11	10
100	80	60	40	20	10	5	3	2	1
باللغة	باللغة	باللغة	باللغة	باللغة	باللغة	باللغة	باللغة	باللغة	باللغة

والعون الذي تحصل على عدد دون 20/10 لا تسند له منحة إنتاج. يتم التخفيض في مقدار منحة الإنتاج عن أيام الغيابات غير الشرعية وأيام المرض إذ يتم خصم 90/1 من مقدار منحة الإنتاج الثلاثية عن كل يوم غياب غير شرعي أو مرض. ولا تحتسب غيابات بسبب المرض: الغيابات الناتجة عن مرض مهني أو حادث شغل أو حادث بمناسبة القيام بعمل من أجل المصلحة العامة أو الأمراض التي تستدعي عمليات جراحية أو إقامة طويلة بمؤسسة استشفائية.

يتم إعلام الأعوان كتابيا وبصفة شخصية بالأعداد المسندة إليهم من قبل الرئيس المباشر وذلك في أجل أقصاه اليوم الخامس من الشهر الموالي للثلاثية المعنية. لا يمكن لأي عون المطالبة بالإبقاء على العدد المسند بعنوان الثلاثي السابق وأن يطالب بسحبه على الثلاثي الموالي، وكل اعتراض معلل يقدم ويعالج وفق الإجراءات المتعلقة بمراجعة العدد المهني والواردة بالفصل 57 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص.

الفصل 150 (جديد): منحة النقل:

يتمتع الأعوان الخاضعون لهذا النظام الأساسي الخاص بمنحة نقل شهرية قدرها بـ 36.112 ديناراً.

الفصل 151 (جديد): يتمتع أعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني الخاضعون لهذا

النظام الأساسي الخاص بمنحة شهرية تسمى "منحة النهوض بالتكوين المهني" ضبط مقدارها حسب الأصناف كالاتي:

يدخل هذا النظام الأساسي الخاص حيز النفاذ ابتداء من صدور الأمر الحكومي المتعلق بالمصادقة على تنقيحه وإتمامه بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية، باستثناء:

1. منحة آخر السنة موضوع الفصل 148 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص، والتي يتم صرفها وفق قاعدة الاحتساب المنصوص عليها بالفصل سالف الذكر وذلك بداية من غرة جانفي 2018.
2. منحة الإنتاج موضوع الفصل 149 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص، والتي يتم ابتداء من غرة جانفي 2018، صرف نصف المقدار الإضافي المترتب عن تغيير قاعدة احتسابها، فيما يصرف النصف المتبقي للمقدار الإضافي سالف الذكر ابتداء من غرة جانفي 2019.
3. المنح الوظيفية موضوع الفصل 154 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص، والتي يتم صرفها ابتداء من غرة جانفي 2018.
4. زي الشغل موضوع الفصل 171 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص، والذي تدخل أحكامه حيز النفاذ بداية من غرة جانفي 2018.
5. منحة مشقة المهنة موضوع الفصل 151 مكرر من هذا النظام الأساسي الخاص، والتي يتم ابتداء من غرة جانفي 2018، صرف نصف المقدار المنصوص عليه بالفصل سالف الذكر فيما يصرف النصف المتبقي للمقدار سالف الذكر ابتداء من غرة جانفي 2019.
6. منحة الإحالة على شرف المهنة موضوع الفصل 152 مكرر من هذا النظام الأساسي الخاص، والذي يدخل حيز النفاذ ابتداء من غرة جانفي 2018.

الفصل 2: يضاف إلى النظام الأساسي الخاص بأعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني فصل 151 مكرر وفصل 151 ثالثا وفصل 152 مكرر هذا نصها:

الفصل 151 مكرر : منحة مشقة المهنة :

يتمتع أعوان التكوين المباشرين فعليا لخطط تكوينية بمراكز التكوين المهني بـ "منحة مشقة المهنة" وتقدر بـ 50 دينارا شهريا.

الفصل 151 ثالثا : المنحة التكميلية :

يتمتع أعوان الوكالة الخاضعون لهذا النظام الأساسي الخاص بمنحة شهرية تسمى بـ "المنحة التكميلية" ضبطت قيمتها حسب الأصناف كالآتي:

الصفحة	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
I	70.000
II	70.000
III	70.000
IV	90.000
V	90.000
VI	100.000
VII	100.000
VIII	100.000
IX	100.000
X	100.000
XI	100.000
XII	100.000

الفصل 152 مكرر: منحة الإحالة على شرف المهنة :

تسند لكل عون عند إحالته على التقاعد "منحة الإحالة على شرف المهنة" تساوي قيمتها أجرة شهرين تحتسب على أساس كامل الأجر الأخير الذي يتقاضاه العون عند نهاية مباشرته بما في ذلك الأجر الأساسي وجميع المنح.

الفصل 3: تلغى أحكام الفصل 67 من النظام الأساسي الخاص بأعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني.

Almotawer.tn

الصفحة	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
I	288.204
II	318.86
III	350.991
IV	383.12
V	415.25
VI	447.381
VII	481.55
VIII	513.642
IX	541.771
X	569.901
XI	598.031
XII	626.161

الفصل 152 (جديد): المنح الخصوصية :

يتمتع أعوان الوكالة الخاضعون لهذا النظام الأساسي الخاص حسب مسلكهم ورتبتهم بمنحة خصوصية شهرية حسب بيانات الجداول التالية :

1. مسلك الإداريين :

الرتبة	منحة التصرف والتنفيذ (بالدينار)
مستكتب	131.000
مستكتب أول	142.000
كاتب	153.000
كاتب أول	164.000
ملحق إدارة	175.000
ملحق إدارة أول	186.000
متصرف	197.000

309.000	مهندس عام درجة ثانية
	محلل عام درجة ثانية
325.000	مهندس عام درجة أولى
	محلل عام درجة أولى

5. مسلك العملة :

الرتبة	منحة التصرف والتنفيذ (بالدينار)
عامل	103.000
عامل مختص	114.000
عامل مختص أول	125.000
عامل ذو كفاءة	136.000
عامل ماهر	147.000
عامل ذو مهارة عالية	158.000
رئيس عملة	169.000
رئيس عملة درجة ثانية	180.000
رئيس عملة درجة أولى	191.000

الفصل 153 (جديد) : المنحة الكيلومترية :

يتمتع الأعوان بمنحة كيلومترية شهرية وفقا لبيانات الجدول التالي :

الصنف	المبلغ الشهري (بالدينار)
I	10.000
II	10.000
III	15.000
IV	15.000
V	39.000
VI	39.000
VII	39.000

Almotawer.tn

201.000	قيّم رئيس
217.000	قيّم عام

4. مسلك الفنيين :

الرتبة	منحة المشروع (بالدينار)
- عون تقني	
- عون ميكاتوغرافي	166.000
- مساعد تقني	
- تقني مخبر إعلامية	182.000
- مهندس مساعد	
- تقني سامي	198.000
- مبرمج	
- مهندس أشغال دولة	
- تقني سامي أول	214.000
- محلّل	
- مهندس أول	
- تقني سامي رئيس	230.000
- محلّل أول	
- مهندس رئيس	
- محلّل رئيس	251.000
- تقني سامي درجة ثالثة	
- مهندس عام	
- محلّل عام	277.000
- تقني سامي درجة ثانية	
- مهندس عام درجة ثالثة	
- تقني سامي درجة أولى	293.000
- محلّل عام درجة ثالثة	

Almotawer.tn

39.000	VIII
39.000	IX
50.000	X
50.000	XI
50.000	XII

كما يتمتع الأعوان الشاغلون لإحدى الخطط الوظيفية المبينة بالجدول أسفله بمنحة كيلومترية شهرية كالتالي :

الخطّة	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
مدير عام مساعد أو كاتب عام	200.000
مدير مركزي	155.000
مدير	120.000
رئيس دائرة	84.000
رئيس مصلحة	78.000
رئيس مكتب	50.000

ولا يمكن الجمع بين المنحة الكيلومترية المخولة لخطّة وظيفية والمنحة الكيلومترية المتمتع بها حسب الصنف المنتهي إليه وفي حالة تكليف أحد الأعوان بإحدى الخطط الوظيفية، يتمّ إسناد المنحة الأكثر فائدة له.

الفصل 154 (جديد) : المنحة الوظيفية :

يتمتع الأعوان الشاغلون لإحدى الخطط الوظيفية المبينة بالجدول أسفله بمنحة وظيفية شهرية كالآتي :

الخطّة	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
مدير عام مساعد أو كاتب عام	400.000
مدير مركزي	300.000
مدير	236.000
رئيس دائرة	160.000
رئيس مصلحة	112.000
رئيس مكتب	106.000
رئيس قسم	56.000

208.00	متصرف مستشار
219.000	متصرف رئيس
230.000	متصرف عام
241.000	متصرف عام درجة ثالثة
252.000	متصرف عام درجة ثانية
263.000	متصرف عام درجة أولى

2. مسلك أعوان التكوين :

المرتبة	المنحة البيداغوجية (بالدينار)
مكون	188.000
مكون أول	204.000
مكون مستشار	214.000
مساعد تكوين	220.000
مستشار تكوين	236.000
مستشار تكوين رئيس	252.000
متفقد تقني بيداغوجي	273.000
متفقد رئيس تقني بيداغوجي	299.000
متفقد عام تقني بيداغوجي	325.000

3. مسلك الإطار شبه البيداغوجي :

المرتبة	المنحة البيداغوجية (بالدينار)
قيّم درجة ثانية	153.000
قيّم درجة أولى	169.000
قيّم أول	185.000
قيّم مستشار	193.000

Almotawer.tn

Almotawer.tn

الفصل 156 (جديد): منحة السكن :

يتمتع الأعوان بمنحة سكن شهرية وفق بيانات الجدول التالي :

الصنف	المبلغ الشهري (بالدينار)
I	10.000
II	10.000
III	10.000
IV	10.000
V	15.000
VI	15.000
VII	35.000
VIII	35.000
IX	45.000
X	60.000
XI	75.000
XII	75.000

كما يتمتع الأعوان الشاغلون لإحدى الخطط المبينة بالجدول أسفله بمنحة سكن شهرية كالتالي:

الخطّة	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
مدير عام مساعد أو كاتب عام	70.000
مدير مركزي	50.000
مدير	45.000
مقتصد. قابض	25.000

ولا يمكن الجمع بين منحة السكن المخولة لخطّة وظيفية ومنحة السكن المتمتع بها حسب الصنف المنتهي إليه وفي حالة تكليف أحد الأعوان بإحدى الخطط الوظيفية، يتم إسناد منحة السكن الأكثر فائدة له.

الفصل 157 (جديد): المسكن الوظيفي :

ينتفع بالمساكن الوظيفية المتوفرة بمراكز التكوين المهني حسب الأولوية على التوالي:

مدير المركز ثم المسؤول على الإقامة فالمقتصد.

وينتفع بالمساكن الوظيفية المتوفرة بوحدات المبيت والمطعم حسب الأولوية على التوالي :

رئيس الوحدة ثم المسؤول على الإقامة فالمقتصد.

ويقع إسناد المساكن الوظيفية بمقتضى مقرر صادر عن المدير العام
ويتحمل الشاغل للمساكن الوظيفي المصاريف المنجزة عن استهلاك الماء والكهرباء والغاز والهاتف

الفصل 158 (جديد): منحة الكلفة :

يتمتع الأعوان الشاغلون لخدمة حاجب أو عون استقبال أو سائق بمنحة كلفة شهرية قدرها (18) ثمانية عشر ديناراً وذلك مقابل ساعات العمل الإضافية التي قد يدعون للقيام بها على أن لا تتجاوز ساعتين في اليوم.

وفي صورة القيام بساعات إضافية تقتضيها ضرورة العمل ويتجاوز مقدارها منحة الكلفة يضاف إلى العون الفارق بين قيمة هذه المنحة وقيمة الساعات الإضافية المنجزة بعنوان نفس الشهر.

كما يتمتع بهذه المنحة وفي نفس الظروف العملة وحافظو المغازات وأعوان الشراءات

الفصل 160 (جديد): منحة الخزينة :

يتمتع الأعوان الشاغلون لخدمة مقتصد أو قابض بمنحة سنوية تسمى "منحة الخزينة" وفق بيانات الجدول التالي :

حجم الميزانية	المقدار السنوي (بالدينار)
إلى حدود 200.000 ديناراً	500.000
من 200.001 ديناراً إلى 400.000	750.000
من 400.001 ديناراً فأكثر	1000

تصرف هذه المنحة كالتالي : 50 بالمائة من قيمتها السنوية خلال شهر جويلية من السنة المعنية
ويصرف المبلغ المتبقي خلال الثلاثة أشهر الأولى من السنة الموالية.

الفصل 161 (جديد): منحة استرجاع مصاريف التنقل :

يمكن للعون المدعو للقيام بالتنقل داخل الجمهورية في نطاق مهمات، الاختباريين تكفل الوكالة بمصاريف الإقامة (مبيت وأكل) أو التمتع بمنحة استرجاع مصاريف التنقل وفق مقدار يومي حدّد كالتالي :

الصنف المتواجد به العون	المقدار اليومي (بالدينار)
I و II	25.000
III و IV	30.000
V	35.000
VI فأكثر	40.000

بناء على مدّة التنقل الحقيقية يتم صرف المنحة المذكورة كالتالي:

- أكثر من 7 ساعات إلى 12 ساعة : 1/3 من المقدار اليومي.
- أكثر من 12 ساعة إلى حدود 18 ساعة : 2/3 من المقدار اليومي.
- أكثر من 18 ساعة إلى حدود 24 ساعة : 3/3 من المقدار اليومي.

ولا تسند هذه المنحة للتنقلات إذا كانت مدتها تساوي أو تقل عن 7 ساعات.

وفي صورة تحمل الوكالة لنفقات الإقامة، لا يتحصّل العون المعني سوى على 1/3 من المقدار اليومي الراجع له.

يتمتع الأعوان بمناسبة القيام بتنقلات مع تعذر استعمال وسائل النقل الإدارية، باسترجاع مصاريف نقلهم كاملة على أساس تعريفه النقل العمومي بعد الاستظهار بالإثباتات اللازمة.

إضافة إلى منحة استرجاع مصاريف النقل، يتمتع الأعوان المدعوون للقيام بتنقلات لفائدة المصلحة على متن وسيلة نقل خاصة وترخيص مسبق من المدير العام. بعنوان استرجاع مصاريف التنقل المبدولة على أن لا تقل المسافة المقطوعة عن 15 كيلومتر من مركز العمل، بمنحة كيلومترية يحدد مقدارها وفقا للتراتب الجاري بها العمل بالنسبة لأعوان الدولة.

الفصل 170 (جديد): يتمتع الأعوان العاملون بمقرات عمل لا تتوفر فيها مطاعم إدارية، بتذاكر أكل طيلة أيام العمل بنظام الحصتين.

ويتم تنظيم هذا الإجراء وتقسيم مساهمة الإدارة والأعوان سنوياً بالتفاوض بين الإدارة وممثلي الأعوان على أن تكون مساهمة الإدارة في حدود ثلثي (2/3) سعر الأكلة.

الفصل 171 (جديد): يتمتع جميع أعوان الوكالة سنوياً بزيّ الشغل طبقاً للجدول

التالي :

نوعية زي الشغل	العدد
قميص	02
سروال/تنورة	02
حذاء	02

كما يتمتع الأعوان الشاغلون للخطط المبينة بالجدول التالي إضافة إلى ذلك بزيّ شغل تكميلي سنوياً كما يلي :

الخطّة	نوعية زي الشغل	العدد
سائق - حاجب -	بدلة شتاء	01
موزّع هاتف -	بدلة صيف	01

Almotawer.tn

02	مندوب رأس ميدعة	مكون (5) - منسق (5) فني (5) - عون صيانة - مستشار (5) تدريب
02	ميدعة	كاتب (5) - مساعد (5) مديرية - عون مخير - عون مخبر مساعد - قيم (5) - عون أرشيف

ويتمتع العملة وأعاون الصيانة والمكونون ومستشارو التدريب المباشرون لاختصاصات يتم ضبطها سنوياً من قبل الإدارة وممثلي الأعوان بأخذية وقائية باعتبار حذاء وقائي واحد مرة كل سنتين.

الفصل 172 (جديد) : يتمتع الأعوان المباشرون بورشات الطباعة وورشات إصلاح السيارات وورشات الحدادة وورشات طلاء السيارات وكل الخطط المعرضة للأعوان للتلوث والتي تحددها لجنة الصحة والسلامة المهنية وفق ما تنص عليه النصوص التشريعية والتنظيمية في الغرض. يلتزم حليب بعنوان كل يوم عمل يوزع بمقر العمل ولا يمكن في أية حال تعويض هذا الامتياز بمقابل مالي.

الفصل 177 (جديد): تعتبر الملحقات الآتي ذكرها جزءاً متعمماً لهذا النظام الأساسي الخاص بأعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني:

- الملحق عدد 1 : شبكة الأجور.
- الملحق عدد 2: جدول ترتيب الأعوان عند الانتداب في المصنف والمسلّم والمسلّك والرتبة.
- الملحق عدد 3 : شروط الارتقاء الداخلي بالمسالك.
- الملحق عدد 4 : توزيع الخطط حسب المسالك.

الفصل 178 (جديد): أحكام ختامية وتطبيقية

2 - مسلك أعوان التكوين

المرتبة	الاسم	شروط الارتقاء الداخلي
51	مكون	الأعوان الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة.
61	مكون أول	2. أو من بين المكونين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
71	مكون مستشار	1. الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين أعوان التكوين المرتبين برتبة مكون أول الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
81	مساعد تكوين	من بين المكونين المستشارين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
91	مستشار تكوين	من بين مساعدي التكوين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
101	مستشار تكوين رئيس	من بين مستشاري التكوين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
111	متفقد تقني بيداغوجي	من بين مستشاري التكوين الرؤساء الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
121	متفقد رئيس تقني بيداغوجي	من بين المتفقدين التقنيين البيداغوجيين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
12	متفقد عام تقني بيداغوجي	من بين المتفقدين الرؤساء التقنيين البيداغوجيين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.

3 - مسلك الإطار شبه البيداغوجي

الرتبة	الترتيب	شروط الارتقاء الداخلي
قيم درجة ثانية	41	
قيم درجة أولى	51	3. الأعوان الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 4. من بين القيمين درجة ثانية الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
قيم أول	61	1. القيمين الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. من بين القيمين درجة أولى الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
قيم مستشار	71	من بين القيمين الأولين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
قيم رئيس	81	من بين القيمين المستشارين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.
قيم عام	91	من بين القيمين الرؤساء الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبهم واجتازوا بنجاح في مناظرة مهنية داخلية.

4 - مسلك الفنيين

الرتبة	شروط الارتقاء الداخلي
31 عون تقني	
41 مساعد تقني تقني مخبر إعلامية	1. الأعوان الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
51 مهندس مساعد تقني سامي مبرمج	1. الأعوان الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
61 مهندس أشغال دولة تقني سامي أول محلل	1. الأعوان الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
71 مهندس أول تقني سامي رئيس محلل أول	1. الأعوان الحاصلون على شهادات تسمح للمرشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
81 مهندس رئيس تقني سامي رئيس درجة ثالثة محلل رئيس	من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
91 مهندس عام تقني سامي رئيس درجة ثانية محلل عام	من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
101 مهندس عام درجة ثالثة تقني سامي رئيس درجة أولى محلل عام درجة ثانية	من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
111 مهندس عام درجة ثانية محلل عام درجة ثانية	من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.
121 مهندس عام درجة أولى محلل عام درجة أولى	من بين الأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في الرتبة الأدنى مباشرة.

Almotawer.tn

5 - مسلك العملة

الرتبة	شروط الارتقاء الداخلي
11	عامل
13	عامل مختص
21	عامل مختص أول
22	عامل ذو كفاءة
31	عامل ماهر
41	عامل ذو مهارة عالية
51	رئيس عملة
61	رئيس عملة درجة ثانية
71	رئيس عملة درجة أولى

الملحق عدد 3
شروط الارتقاء الداخلي بالمسالك
1 - مسلك الإداريين

الرتبة	السلم	شروط الارتقاء الداخلي
مستكتب إدارة	31	
مستكتب إدارة أول	32	أن يكون العون من ضمن مستكثبي الإدارة الذين لهم ثلاث سنوات أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
كاتب	41	1. الأعوان الحاصلون على شهادت تسمح للمترشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين مستكثبي الإدارة الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية. 3. أو من بين مستكثبي الإدارة الأولين الذين لهم سنتان أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
كاتب أول	42	من بين الكتبة الذين لهم ثلاث سنوات أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
ملحق إدارة	51	1. الأعوان الحاصلون على شهادة تخول للمترشحين الخارجيين الانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين الكتبة الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية. 3. أو من بين الكتبة الأولين الذين لهم سنتان أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
ملحق إدارة أول	52	من بين ملحقى الإدارة الذين لهم ثلاث سنوات أقدمية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
متصرف	61	1. الأعوان الحاصلون على شهادة تسمح للمترشحين الخارجيين بالانتداب في هذه الرتبة. 2. أو من بين ملحقى الإدارة الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية. 3. أو من بين ملحقى الإدارة الأولين الذين لهم سنتان أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.
متصرف مستشار	71	1. الأعوان الحاصلون على شهادة تسمح للمترشحين الخارجيين بالانتداب بهذه الرتبة. 2. أو من بين المتصرفين الذين لهم خمس سنوات أقدمية فعلية في رتبتهم واجتازوا بنجاح مناظرة مهنية داخلية.

الملحق عدد 4
توزيع الخطط حسب المسالك
1- مملك الإداريين

الرتبة	الخطط
مستكتب إدارة	ساعي - مساعد عون إستقبال - مستكتب إداري أو مالي - مساعد محاسب - مستكتب مكتبة أو توثيق أو أرشيف - مساعد حافظ مغازة أو خطط مشابهة.
مستكتب إدارة أول	ساعي أول - مساعد عون إستقبال أول - مستكتب إداري أو مالي أول - مساعد محاسب أول - مستكتب مكتبة أو توثيق أو أرشيف أول - مساعد حافظ مغازة أول أو خطط مشابهة.
كاتب	كاتب إداري أو مالي - عون إستقبال - قايض - كاتب - محاسب - حافظ مغازة - متسوق - كاتب توثيق أو أرشيف - مساعد مكتبي - عون مساعد مكتبي - عون وساطة قمرقية - عون مكلف بمتابعة التقييم - عون مكلف بالعلاقة مع المؤسسة - عون مكلف بالتطوير - عون مكلف بشؤون المتكويين - عون مكلف بالإعلام والتوجيه والمرافقة - عون صيانة - عون مكلف بمتابعة خريجي مراكز التكوين المهني - عون مكلف بالتنشيط أو خطط مشابهة - عون مكلف بالبرامج الخصوصية.
كاتب أول	كاتب إداري أو مالي أول - عون استقبال أول - قايض أول - كاتب أول - محاسب أول - حافظ مغازة أول - متسوق أول - كاتب توثيق أو أرشيف أول - مساعد مكتبي أول - عون وساطة قمرقية أول - عون مكلف بمتابعة التقييم أول - عون مكلف بالعلاقة مع المؤسسة أول - عون مكلف بالتطوير أول - عون مكلف بشؤون المتكويين أول - عون مكلف بالإعلام والتوجيه والمرافقة أول - عون صيانة أول - عون مكلف بمتابعة خريجي مراكز التكوين المهني أول - عون مكلف بالتنشيط أول أو خطط مشابهة - عون مكلف بالبرامج الخصوصية أول.
ملحق إدارة	ملحق إداري أو مالي - عون استقبال رئيس - ملحق إدارة - ملحق - مقتصد محاسب - محاسب رئيس - حافظ مغازة - حافظ أرشيف - موق - حافظ مغازة رئيس - حافظ مكتبة - ملحق علاقات عامة - مرشد اجتماعي - عون وساطة قمرقية - مساعد مسؤول عن متابعة التقييم - مساعد مسؤول عن العلاقة مع المؤسسة - مساعد مسؤول عن التطوير - مساعد مسؤول عن شؤون المتكويين - مساعد مسؤول عن الإعلام والتوجيه والمرافقة - مساعد مسؤول عن الصيانة - مساعد مسؤول عن متابعة خريجي مراكز التكوين المهني - مساعد منشط الحياة الجماعية أو خطط مشابهة - مساعد مسؤول عن البرامج الخصوصية.
ملحق إدارة أول	ملحق إداري أو مالي أول - ملحق إدارة أول - ملحق مكتبة أول - مقتصد - محاسب أول - حافظ أرشيف أول - موق أول - حافظ مكتبة أول - ملحق علاقات عامة أول - مرشد اجتماعي أول - عون وساطة قمرقية أول - مساعد مسؤول عن متابعة التقييم أول - مساعد مسؤول عن العلاقة مع المؤسسة أول - مساعد مسؤول عن التطوير أول - مساعد مسؤول عن شؤون المتكويين أول - مساعد مسؤول عن الإعلام والتوجيه والمرافقة أول - مساعد مسؤول عن الصيانة واللوجستيك أول - مساعد مسؤول عن متابعة خريجي مراكز التكوين المهني أول - مساعد منشط الحياة الجماعية أول أو خطط مشابهة - مساعد مسؤول عن البرامج الخصوصية أول..
متصرف	مدقق إداري أو مالي - مترجم - ملحق صحفي - مستشار قانوني - أخصائي اجتماعي أو نفسي - حافظ مكتبة رئيس - حافظ أرشيف رئيس - موق رئيس - متفقد إداري أو مالي - مراقب تصرف - متصرف إداري و مالي - متصرف مالي - متصرف إداري - متصرف - مسؤول عن متابعة التقييم - مسؤول عن العلاقة مع المؤسسة - مسؤول عن التطوير - مسؤول عن شؤون المتكويين - مسؤول عن الإعلام والتوجيه والمرافقة - مسؤول عن الصيانة واللوجستيك - مسؤول عن متابعة خريجي مراكز التكوين المهني - منشط الحياة الجماعية - مسؤول عن الجودة - أو خطط مشابهة.
متصرف مستشار	خبير محاسب - مدقق إداري أو مالي أول - مترجم أول - ملحق صحفي أول - أخصائي اجتماعي أو نفسي أول - مستشار قانوني أول - متفقد إداري أو مالي أول - مراقب تصرف أول - متصرف إداري و مالي - متصرف إداري - متصرف مستشار - مسؤول مختص في الجودة أو خطط مشابهة - مسؤول عن البرامج الخصوصية.
متصرف رئيس	حسب الخطة
متصرف عام	حسب الخطة
متصرف عام درجة ثالثة	حسب الخطة
متصرف عام درجة ثانية	حسب الخطة
متصرف عام درجة أولى	حسب الخطة

الملحق عدد 4
توزيع الخطط حسب المسالك
5- مسلك العملة

الرتبة	الخطط
عامل	عون خدمات - مساعد حارس - غسّال مطبخ - عون تنظيف أو خط مشابهة
عامل مختص	عون خدمات أول - حارس - بواب - عامل مطبخ - عون تنظيف أول خطط مشابهة
عامل مختص أول	حاجب درجة أولى - سائق درجة أولى - عون سحب - غسّال مشحوم - مساع ميكانيكي - مساعد كهربائي - مساعد مطالة و سمكرة - مساعد تجه صخي و تدفئة - مساعد بناء - مساعد طبّاخ - مساعدة غسّالة أو خط مشابهة
عامل ذو كفاءة	سائق عربات خفيفة درجة ثانية - حاجب درجة ثانية - ميكانيكي - كهربائي مطال سمكري - عون صيانة - موزّع هاتف - عامل سحب - بناء - طبّاخ غسّالة أو خطط مشابهة
عامل ماهر	سائق عربات ثقيلة - سائق مسموّق - حاجب أول - ميكانيكي أول - كهربائ أول - مطال سمكري أول - عون صيانة أول - موزّع هاتف أول - عامل سح أول - بناء أول - غسّالة أولى - طبّاخ أول أو خطط مشابهة
عامل ذو مهارة عالية	سائق جميع الأصناف - حاجب رئيس - ميكانيكي رئيس - كهربائي رئيس مطال سمكري رئيس - عون صيانة رئيس - موزّع هاتف رئيس - عامل سح رئيس - بناء رئيس - غسّالة رئيسة - طبّاخ رئيس أو خطط مشابهة
رئيس عملة	رئيس عملة حسب الخطة
رئيس عملة درجة ثانية	رئيس عملة درجة ثانية حسب الخطة
رئيس عملة درجة أولى	رئيس عملة درجة أولى حسب الخطة

Almotawer.tn

الملحق عدد 2

جدول ترتيب الأعوان عند الانتداب

في الصنف والسلم والمسلك والرتبة

الصنف	السلم	المستوى المطلوب عند الانتداب	المسلك/الرتبة			
			مسلك الإداريين	مسلك الفنيين	مسلك أعوان التكوين	مسلك الإطارات شبه البيداغوجي
I	11	اختبار مؤهلات				عامل
II	22	شهادة إثبات الكفاءة المهنية في مجال الخطة أو شهادة مهارة أو رخصة سياقة صنف "ب"				عامل ذو كفاءة
III	31	شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة معادلة معترف بها				عامل ماهر
		- شهادة الكفاءة المهنية	مستكتب	عون تقني		
		- اجتاز بنجاح المرحلة الأولى من التعليم الثانوي (نظام قديم)				
IV	41	- اجتاز بنجاح السنة التاسعة أساسي من التعليم الأساسي (نظام جديد)				
		- رخصة سياقة صنف "د"				
V	51	مؤهل التقني المهني أو شهادة البكالوريا أو شهادة معادلة معترف بها (حسب الاختصاص)	كاتب	مساعد تقني	قيم درجة ثانية	عامل ذو مهارة عالية
VI	61	- شهادة ختم المرحلة الأولى من التعليم العالي أو ما يعادلها	ملحق إدارة	مهندس مساعد	قيم درجة أولى	
		- مؤهل التقني السامي		ميرمج		
VII	71	- شهادة تقني سامي أو سلتان تعليم عالي بنجاح من مدرسة عليا مصادق عليها أو شهادة معادلة		تقني سامي		
		- شهادة الأستاذية	متصرف	مهندس أشغال محلل	مكون أول	قيم أول
VIII	81	- الشهادة الوطنية للإجازة				
		- شهادة معادلة معترف بها				
IX	91	شهادة في ختم المرحلة الثالثة من التعليم العالي أو شهادة معادلة معترف بها	متصرف مستشار		مكون مستشار	قيم مستشار
		شهادة وطنية لمهندس أو شهادة معادلة معترف بها		مهندس أول		

الملحق عدد 4
توزيع الخطط حسب المسالك
4- مسلك الفنيين

الرتبة	الخطط
عون تقني	عون تقني حسب الخطة
مساعد تقني تقني مخبر إعلامية	مساعد تقني حسب الخطة - تقني مخبر إعلامية - عون مكلف بمتابعة التقييم - عون مكلف بالعلاقة مع المؤسسة - عون مكلف بالتنوير - عون مكلف بشؤون المتكويين - عون مكلف بالإعلام والتوجيه والمرافقة - عون صيانة - عون مكلف بمتابعة خريجي مراكز التكوين المهني - عون مكلف بالتنسيق أو خطط مشابهة.
مهندس مساعد تقني سامي ميرمج	مهندس مساعد حسب الخطة - تقني سامي حسب الخطة - ميرمج - مساعد مسؤول عن متابعة التقييم - مساعد مسؤول عن العلاقة مع المؤسسة - مساعد مسؤول عن التطوير - مساعد مسؤول عن شؤون المتكويين - مساعد مسؤول عن الإعلام والتوجيه والمرافقة - مساعد مسؤول عن الصيانة - مساعد مسؤول عن متابعة خريجي مراكز التكوين المهني - مساعد منشط الحياة الجماعية أو خطط مشابهة.
مهندس أشغال دولة تقني سامي أول محلل	مهندس أشغال دولة حسب الخطة - تقني سامي أول حسب الخطة - محلل - مسؤول عن متابعة التقييم - مسؤول عن العلاقة مع المؤسسة - مسؤول عن التطوير - مسؤول عن شؤون المتكويين - مسؤول عن الإعلام والتوجيه والمرافقة - مسؤول عن الصيانة واللوجستيك - مسؤول عن متابعة خريجي مراكز التكوين المهني - منشط الحياة الجماعية - مسؤول عن الجودة - أو خطط مشابهة.
مهندس أول تقني سامي رئيس محلل أول	حسب الخطة
مهندس رئيس محلل رئيس تقني سامي رئيس درجة ثالثة	حسب الخطة
مهندس عام محلل عام تقني سامي رئيس درجة ثانية	حسب الخطة
مهندس عام درجة ثالثة محلل عام درجة ثالثة تقني سامي رئيس درجة أولى	حسب الخطة
مهندس عام درجة ثانية محلل عام درجة ثانية	حسب الخطة
مهندس عام درجة أولى محلل عام درجة أولى	حسب الخطة

الملحق عدد 4
توزيع الخطط حسب المسالك
2- مسلك أعوان التكوين

الخطط	الرتبة
إطار تكوين مختص	مكون
إطار تكوين أول مختص	مكون أول
إطار تكوين مستشار مختص	مكون مستشار
مساعد تكوين مختص	مساعد تكوين
مستشار تقني بيداغوجي في التكوين	مستشار تكوين
مستشار تقني بيداغوجي رئيس في التكوين	مستشار تكوين رئيس
متفقد تكوين مهني حسب الاختصاص - مدقق في التكوين	متفقد تقني بيداغوجي
متفقد تكوين مهني رئيس حسب القطاع - مدقق رئيس في التكوين	متفقد رئيس تقني بيداغوجي
متفقد تكوين مهني عام حسب القطاع - مدقق عام في التكوين	متفقد عام تقني بيداغوجي

AlmotaWer.tn

الملحق عدد 4

توزيع الخطط حسب المسالك

3- مسلك الإطار شبه البيداغوجي

الخطط	الرتبة
قيم درجة ثانية داخلي - قيم درجة ثانية خارجي	قيم درجة ثانية
قيم درجة أولى داخلي - قيم درجة أولى خارجي	قيم درجة أولى
قيم أول داخلي - قيم أول خارجي	قيم أول
قيم مستشار داخلي - قيم مستشار خارجي	قيم مستشار
قيم رئيس مبيت - قيم رئيس خارجي	قيم رئيس
قيم عام	قيم عام

Almotawer.tn

10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
325 388	339 438	353 488	367 538	381 588	395 638	409 688	423 738	437 788	451 838	465 888	479 938	493 988	507 1038	521 1088	535 1138	549 1188	563 1238	577 1288	591 1338	605 1388	619 1438	633 1488	647 1538	661 1588	675 1638	689 1688	703 1738	717 1788	731 1838	745 1888	759 1938	773 1988	787 2038	801 2088	815 2138	829 2188	843 2238	857 2288	871 2338	885 2388	899 2438	913 2488	927 2538	941 2588	955 2638	969 2688	983 2738	997 2788	1011 2838	1025 2888	1039 2938	1053 2988	1067 3038	1081 3088	1095 3138	1109 3188	1123 3238	1137 3288	1151 3338	1165 3388	1179 3438	1193 3488	1207 3538	1221 3588	1235 3638	1249 3688	1263 3738	1277 3788	1291 3838	1305 3888	1319 3938	1333 3988	1347 4038	1361 4088	1375 4138	1389 4188	1403 4238	1417 4288	1431 4338	1445 4388	1459 4438	1473 4488	1487 4538	1501 4588	1515 4638	1529 4688	1543 4738	1557 4788	1571 4838	1585 4888	1599 4938	1613 4988	1627 5038	1641 5088	1655 5138	1669 5188	1683 5238	1697 5288	1711 5338	1725 5388	1739 5438	1753 5488	1767 5538	1781 5588	1795 5638	1809 5688	1823 5738	1837 5788	1851 5838	1865 5888	1879 5938	1893 5988	1907 6038	1921 6088	1935 6138	1949 6188	1963 6238	1977 6288	1991 6338	2005 6388	2019 6438	2033 6488	2047 6538	2061 6588	2075 6638	2089 6688	2103 6738	2117 6788	2131 6838	2145 6888	2159 6938	2173 6988	2187 7038	2201 7088	2215 7138	2229 7188	2243 7238	2257 7288	2271 7338	2285 7388	2299 7438	2313 7488	2327 7538	2341 7588	2355 7638	2369 7688	2383 7738	2397 7788	2411 7838	2425 7888	2439 7938	2453 7988	2467 8038	2481 8088	2495 8138	2509 8188	2523 8238	2537 8288	2551 8338	2565 8388	2579 8438	2593 8488	2607 8538	2621 8588	2635 8638	2649 8688	2663 8738	2677 8788	2691 8838	2705 8888	2719 8938	2733 8988	2747 9038	2761 9088	2775 9138	2789 9188	2803 9238	2817 9288	2831 9338	2845 9388	2859 9438	2873 9488	2887 9538	2901 9588	2915 9638	2929 9688	2943 9738	2957 9788	2971 9838	2985 9888	2999 9938	3013 9988	3027 10038	3041 10088	3055 10138	3069 10188	3083 10238	3097 10288	3111 10338	3125 10388	3139 10438	3153 10488	3167 10538	3181 10588	3195 10638	3209 10688	3223 10738	3237 10788	3251 10838	3265 10888	3279 10938	3293 10988	3307 11038	3321 11088	3335 11138	3349 11188	3363 11238	3377 11288	3391 11338	3405 11388	3419 11438	3433 11488	3447 11538	3461 11588	3475 11638	3489 11688	3503 11738	3517 11788	3531 11838	3545 11888	3559 11938	3573 11988	3587 12038	3601 12088	3615 12138	3629 12188	3643 12238	3657 12288	3671 12338	3685 12388	3699 12438	3713 12488	3727 12538	3741 12588	3755 12638	3769 12688	3783 12738	3797 12788	3811 12838	3825 12888	3839 12938	3853 12988	3867 13038	3881 13088	3895 13138	3909 13188	3923 13238	3937 13288	3951 13338	3965 13388	3979 13438	3993 13488	4007 13538	4021 13588	4035 13638	4049 13688	4063 13738	4077 13788	4091 13838	4105 13888	4119 13938	4133 13988	4147 14038	4161 14088	4175 14138	4189 14188	4203 14238	4217 14288	4231 14338	4245 14388	4259 14438	4273 14488	4287 14538	4301 14588	4315 14638	4329 14688	4343 14738	4357 14788	4371 14838	4385 14888	4399 14938	4413 14988	4427 15038	4441 15088	4455 15138	4469 15188	4483 15238	4497 15288	4511 15338	4525 15388	4539 15438	4553 15488	4567 15538	4581 15588	4595 15638	4609 15688	4623 15738	4637 15788	4651 15838	4665 15888	4679 15938	4693 15988	4707 16038	4721 16088	4735 16138	4749 16188	4763 16238	4777 16288	4791 16338	4805 16388	4819 16438	4833 16488	4847 16538	4861 16588	4875 16638	4889 16688	4903 16738	4917 16788	4931 16838	4945 16888	4959 16938	4973 16988	4987 17038	5001 17088	5015 17138	5029 17188	5043 17238	5057 17288	5071 17338	5085 17388	5099 17438	5113 17488	5127 17538	5141 17588	5155 17638	5169 17688	5183 17738	5197 17788	5211 17838	5225 17888	5239 17938	5253 17988	5267 18038	5281 18088	5295 18138	5309 18188	5323 18238	5337 18288	5351 18338	5365 18388	5379 18438	5393 18488	5407 18538	5421 18588	5435 18638	5449 18688	5463 18738	5477 18788	5491 18838	5505 18888	5519 18938	5533 18988	5547 19038	5561 19088	5575 19138	5589 19188	5603 19238	5617 19288	5631 19338	5645 19388	5659 19438	5673 19488	5687 19538	5701 19588	5715 19638	5729 19688	5743 19738	5757 19788	5771 19838	5785 19888	5799 19938	5813 19988	5827 20038	5841 20088	5855 20138	5869 20188	5883 20238	5897 20288	5911 20338	5925 20388	5939 20438	5953 20488	5967 20538	5981 20588	5995 20638	6009 20688	6023 20738	6037 20788	6051 20838	6065 20888	6079 20938	6093 20988	6107 21038	6121 21088	6135 21138	6149 21188	6163 21238	6177 21288	6191 21338	6205 21388	6219 21438	6233 21488	6247 21538	6261 21588	6275 21638	6289 21688	6303 21738	6317 21788	6331 21838	6345 21888	6359 21938	6373 21988	6387 22038	6401 22088	6415 22138	6429 22188	6443 22238	6457 22288	6471 22338	6485 22388	6499 22438	6513 22488	6527 22538	6541 22588	6555 22638	6569 22688	6583 22738	6597 22788	6611 22838	6625 22888	6639 22938	6653 22988	6667 23038	6681 23088	6695 23138	6709 23188	6723 23238	6737 23288	6751 23338	6765 23388	6779 23438	6793 23488	6807 23538	6821 23588	6835 23638	6849 23688	6863 23738	6877 23788	6891 23838	6905 23888	6919 23938	6933 23988	6947 24038	6961 24088	6975 24138	6989 24188	7003 24238	7017 24288	7031 24338	7045 24388	7059 24438	7073 24488	7087 24538	7101 24588	7115 24638	7129 24688	7143 24738	7157 24788	7171 24838	7185 24888	7199 24938	7213 24988	7227 25038	7241 25088	7255 25138	7269 25188	7283 25238	7297 25288	7311 25338	7325 25388	7339 25438	7353 25488	7367 25538	7381 25588	7395 25638	7409 25688	7423 25738	7437 25788	7451 25838	7465 25888	7479 25938	7493 25988	7507 26038	7521 26088	7535 26138	7549 26188	7563 26238	7577 26288	7591 26338	7605 26388	7619 26438	7633 26488	7647 26538	7661 26588	7675 26638	7689 26688	7703 26738	7717 26788	7731 26838	7745 26888	7759 26938	7773 26988	7787 27038	7801 27088	7815 27138	7829 27188	7843 27238	7857 27288	7871 27338	7885 27388	7899 27438	7913 27488	7927 27538	7941 27588	7955 27638	7969 27688	7983 27738	7997 27788	8011 27838	8025 27888	8039 27938	8053 27988	8067 28038	8081 28088	8095 28138	8109 28188	8123 28238	8137 28288	8151 28338	8165 28388	8179 28438	8193 28488	8207 28538	8221 28588	8235 28638	8249 28688	8263 28738	8277 28788	8291 28838	8305 28888	8319 28938	8333 28988	8347 29038	8361 29088	8375 29138	8389 29188	8403 29238	8417 29288	8431 29338	8445 29388	8459 29438	8473 29488	8487 29538	8501 29588	8515 29638	8529 29688	8543 29738	8557 29788	8571 29838	8585 29888	8599 29938	8613 29988	8627 30038	8641 30088	8655 30138	8669 30188	8683 30238	8697 30288	8711 30338	8725 30388	8739 30438	8753 30488	8767 30538	8781 30588	8795 30638	8809 30688	8823 30738	8837 30788	8851 30838	8865 30888	8879 30938	8893 30988	8907 31038	8921 31088	8935 31138	8949 31188	8963 31238	8977 31288	8991 31338	9005 31388	9019 31438	9033 31488	9047 31538	9061 31588	9075 31638	9089 31688	9103 31738	9117 31788	9131 31838	9145 31888	9159 31938	9173 31988	9187 32038	9201 32088	9215 32138	9229 32188	9243 32238	9257 32288	9271 32338	9285 32388	9299 32438	9313 32488	9327 32538	9341 32588	9355 32638	9369 32688	9383 32738	9397 32788	9411 32838	9425 32888	9439 32938	9453 32988	9467 33038	9481 33088	9495 33138	9509 33188	9523 33238	9537 33288	9551 33338	9565 33388	9579 33438	9593 33488	9607 33538	9621 33588	9635 33638	9649 33688	9663 33738	9677 33788	9691 33838	9705 33888	9719 33938	9733 33988	9747 34038	9761 34088	9775 34138	9789 34188	9803 34238	9817 34288	9831 34338	9845 34388	9859 34438	9873 34488	9887 34538	9901 34588	9915 34638	9929 34688	9943 34738	9957 34788	9971 34838	9985 34888	10000 34938	10014 34988	10028 35038	10042 35088	10056 35138	10070 35188	10084 35238	10098 35288	10112 35338	10126 35388	10140 35438	10154 35488	10168 35538	10182 35588	10196 35638	10210 35688	10224 35738	10238 35788	10252 35838	10266 35888	10280 35938	10294 35988	10308 36038	10322 36088	10336 36138	10350 36188	10364 36238	10378 36288	10392 36338	10406 36388	10420 36438	10434 36488	10448 36538	10462 36588	10476 36638	10490 36688	10504 36738	10518 36788	10532 36838	10546 36888	10560 36938	10574 36988	10588 37038	10602 37088	10616 37138	10630 37188	10644 37238	10658 37288	10672 37338	10686 37388	10700 37438	10714 37488	10728 37538	10742 37588	10756 37638	10770 37688	10784 37738	10798 37788	10812 37838	10826 37888	10840 37938	10854 37988	10868 38038	10882 38088	10896 38138	10910 38188	10924 38238	10938 38288	10952 38338	10966 38388	10980 38438	10994 38488	11008 38538	11022 38588	11036 38638	11050 38688	11064 38738	11078 38788	11092 38838	11106 38888	11120 38938	11134 38988	11148 39038	11162 39088	11176 39138	11190 39188	11204 39238	11218 39288	11232 39338	11246 39388	11260 39438	11274 39488	11288 39538	11302 39588	11316 39638	11330 39688	11344 397