

الفصل الأول: تلغى أحكام الفصول 17 و18 و19 و24 و33 و35 و36 و37 و39 و40 و42 و43 و44 و45 و47 و48 و49 و52 و53 و55 و56 و57 و59 و60 و61 و62 و63 و64 و65 و66 و67 و68 و69 و71 و73 و76 و77 و78 و84 و88 و90 و96 و97 و98 و101 و103 و104 و105 و121 و122 و123 و124 و127 و131 و132 و134 و136 و137 و138 و140 و142 و147 و148 و149 و150 و151 و152 و153 و154 و155 و156 و157 و158 و160 و161 و170 و171 و172 و177 و178 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 متكوّنة بصفة شرعية ولا يجوز للوكالة أن تأخذ بعين الاعتبار مسألة الانتماء النقابي أو عدمه لاتخاذ أي قرار إزاء عون بحالة مباشرة أو بصدد الانتداب. ويلتزم الأعوان من جهتهم بأن لا يقوموا بأي ضغط كان على الأعوان لإلزامهم بالانخراط في نقابة أو الانسلاخ منها.

تعترف الوكالة بالمنظمات النقابية المكوّنة بصفة شرعية وتضع تحت تصرفها لوحات تعليق بالأماكن التي يؤمّها الأعوان.

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

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

تضمّن كل جلسة في محضر يحرّر 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 تخصص مثل هذه التغيبات من العطلة السنوية للمعنيين بها وتخوّل لهم الانتفاع بالأجور والمنح العائلية والامتيازات على اختلاف أنواعها والمُسندة للأعوان المباشرين.

يوضع العون الذي يتم تعيينه نائبا قارّا لإحدى النقابات التي ينتمي إليها الأعوان وبطلب من هذه الأخيرة في حالة إلحاق طيلة مدة نيابته. ويبقى العون طيلة مدة إلحاقه ناخبا 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 لنشاطه 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 صبغة 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 و2 و3 و4.

— اللجنة الثانية: الصنفين 5 و6.

— اللجنة الثالثة: الأصناف 7 فما فوق.

وتضبط الفصول الموالية مشمولاتها وتركيباتها 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 لسد هذا الشغور.

في حالة شغور دائم ونهائي ناتج عن الظروف الواردة بالفصل 23 من هذا النظام الأساسي الخاص مع استحالة سد الشغور بعضو منتخب ولغاية الحفاظ على مبدأ التنافسية 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 الترشح 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 ترشح :

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

الفصل 33 (جديد): تتولّى اللجنة الإدارية المتناصفة النظر وإبداء الرأي في المسائل التالية:

1. الاعتراضات المتعلقة بالأعداد المهنية إذا استنفذت جميع الإجراءات الترتيبية الموضوعة 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 عملاً 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 طبقاً 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 الصعوبات الأخرى المتعلقة بتطبيق القوانين والتراتيب والاتفاقات الجاري بها العمل بالوكالة. وتعرض استنتاجاتها على المدير العام.
 6. آليات تنظيم الوكالة قصد التّهوض بها وتحسين الإنتاج والإنتاجية.
 7. إقتراح حوافز لفائدة الأعوان الذين يتميّزون بمبادراتهم واقتراحاتهم ومساهماتهم المثمرة وبمردودهم الممتاز.
 8. برامج التكوين المستمرّ والرّسكلة والتّأهيل المهني لفائدة أعوان الوكالة وتشارك في تقييم نتائجها.
 9. تطبيق القواعد العامة للانتدابات والنّقل والتّرسيم والتّرقية والتدرّج بالنسبة لكلّ الأعوان.
 10. كما تساهم في التّصرف في جميع المشاريع الاجتماعية المحدثة لفائدة أعوان الوكالة وعائلاتهم مهما كانت طريقة تمويلها.
- وتجتمع كهيئة تأديبية بالنسبة لجميع أصناف الأعوان حسب الشّروط المبينة بالعنوان السادس من هذا النظام الأساسي الخاص.
- ويتمّ إمدادها بالقوائم الماليّة للمؤسسة.

الفصل 35 (جديد): تجتمع اللجنة الإدارية المتناصفة بصيغتها المضيقّة حسب مقتضيات الفصل 18 (جديد) وذلك لإبداء الرأي في المسائل المنصوص عليها بالفقرات 1 و2 و3 و4 و5 من الفصل 33 (جديد) أو بصيغتها مجلس تأديب.

وتجتمع بصيغتها الموسّعة لإبداء الرأي في بقية المسائل المنصوص عليها بالفقرات 6 و7 و8 و9 من الفصل 33 (جديد).

وتُبدي اللجنة الإدارية المتناصفة رأيها بأغلبية الأصوات ويكون صوت الرئيس مرجّحاً في صورة التساوي وتكتسي مداولاتها وعمليات التصويت بها الصبغة السريّة.

ولا تجتمع اللجنة الإدارية المتناصفة بصفة شرعية إلا بحضور ثلثي أعضائها الرسميين أو المعوضين على الأقل مع احترام التناسف وإذا انعدم أحد الشرطين تُؤجّل الجلسة مرّة واحدة على أن تجتمع وجوباً في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً ومهما كان عدد الأعضاء الحاضرين، مع إحترام شرط التناسف.

الفصل 36 (جديد): تتكوّن اللجنة الإدارية المتناصفة الموسّعة من:

- ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان بالثلاثة لجان الوطنية المضيقّة.
- أو من رؤساء ومقرري اللجان الجهوية.
- تسند اللجنة الإدارية المتناصفة الموسّعة رئاستها وكتابتها بالتداول عن طريق الاتفاق أو القرعة ولمدّة سنة إلى أحد رؤساء اللجان الوطنية المضيقّة أو مقرّريها.

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 يوماً من تاريخ تسلّم المحضر. وفي صورة عدم الإجابة في الأجل 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 ويتمّ اختيارهما من قبل ممثلي الأعوان باللجنة الإدارية المتناصفة.
 - طبيب الشغل : عضواً.
 - عضو عن النقابة الأكثر تمثيلاً.
 - عضو عن الإدارة المكلفة بالتكوين.
 - ممثل الهياكل الإدارية المسؤول عن الصحة والسلامة المهنية : عضواً ومقرّراً.
- وتتمثّل مهمّتها بالخصوص في:

- إعداد مشاريع النّظم والتّعليمات المتعلّقة بالصّحة والسّلامة المهنيّة داخل الوكالة.
- القيام بالأعمال المتعلّقة بالإعلام والتوعية والتكوين في مجال الصّحة والسّلامة المهنيّة.
- اقتراح برامج الوقاية المهنيّة وتولّي متابعة تنفيذ البرامج التي تمّ إقرارها.
- المساهمة في الأبحاث الإداريّة عند وقوع حادث شغل أو مرض مهني واقتراح الإجراءات الضروريّة لتفادي أسبابه ومساعدة المتضرّر والقيام بالدراسات.
- وبصفة عامّة تبدي رأيها بخصوص تطبيق المسائل المتعلّقة بالصّحة والسّلامة المهنية للأعوان وتحسين ظروف العمل الجماعيّة والفردية.
- ويتمّ عند الاقتضاء إحداث لجان جهويّة أو محليّة للصّحة والسّلامة المهنيّة. ويضبط النّطاق الجهوي والمحلي لهذه اللّجان حسب الحالات وكذلك مشمولاتها وتركيبها من قبل لجنة الصحة والسّلامة المهنيّة.

الفصل 40 (جديد): المناظرة هي القاعدة الأساسيّة للانتداب.

ولا ينتدب أي شخص في خطّة بالوكالة :

- إذا لم يكن تونسي الجنسيّة مع مراعاة الموانع المنصوص عليها بمجلة الجنسيّة.
- إذا لم يكن متمتعاً بكامل حقوقه المدنيّة و حسن السيرة و الأخلاق باستثناء كلّ الاعتبارات الأخرى ذات الصّبغة السياسيّة والدينيّة والنقابيّة.
- إذا لم تتوفر فيه شروط الانتداب المبينة بالملحق عدد 2 لهذا النظام الأساسي الخاص ليشغل الخطّة التي انتدب من أجلها.
- إذا لم يكن في وضع قانوني إزاء القانون المتعلّق بالخدمة الوطنيّة.
- إذا لم يبلغ 18 سنة من العمر.
- إذا لم يخضع لكشف طبي من قبل طبيب الشغل التّابع للمؤسسة يثبت أنه :

*قادر على ممارسة وظائفه بكامل تراب الجمهوريّة.

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

ويمكن للمترشّح معارضة استنتاجات طبيب الشغل، وفي هذه الحالة يتمّ عرضه على اختبار طبيّ مضاد من قبل طبيب للصّحة العموميّة وذلك على نفقته الخاصّة. وفي صورة استمرار الخلاف يتمّ الاحتكام إلى تفقديّة طبّ الشغل المختصّة ترابياً.

وتراعى عند الانتداب التراتيب الخاصّة بإدماج المعوقين.

الفصل 42 (جديد): يتم الانتداب ضمن كل خطّة من كل صنف عندما تكون في متناول

المترشحين الخارجيين حسب التراتيب 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 للمرشحين 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 بالاختيار 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 للمرشح من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لم يتم محوها في تاريخ 01 جانفي من سنة 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.

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 تمثيلا ويترأسها المدير العام أو من ينوبه.

الفصل 43 (جديد): تحدث لجنة للمناظرات يعهد لها أساسا تحديد تراتيب وطرق سير المناظرات وتركيبه اللجان الفنية للامتحانات. وتركب لجنة المناظرات الداخلية من ممثلين إثنين عن الوكالة وممثل عن النقابة الأكثر تمثيلا 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. تحدّد جملة الشروط التنظيمية للمناظرة وأجل التصريح بالنتائج بواسطة مناشير تصدر عن الإدارة العامة للوكالة وفي كلّ الحالات يتمّ التصريح بالنتائج النهائية للمناظرة في أجل لا يتجاوز أربعة أشهر من تاريخ إجراء المناظرة.

الفصل 44 (جديد): يجب على كل مترشح نجاح 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 يوما يعتبر رافضا 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 اعتمادا على:

- الخطة التي سيشغلونها والتي انتدبوا من أجلها.
- مستواهم التعليمي أو اختصاصهم المهني مدعم بشهادات رسمية.
- خبرتهم المهنية في الاختصاص المطلوب.

الفصل 47 (جديد): يرتب 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.

- وشهائد 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 تربّص لتمكينه من إبراز مؤهلاته ليشغل الخطة التي انتدب من أجلها ويخضع العون الذي ارتقى عن طريق مناظرة داخلية إلى فترة تجربة.

وحددت مدة التربّص أو التجربة بسنة بالإمكان تمديدتها بستّة أشهر على أقصى تقدير يمكن تجزئتها إلى فترتين متساويتين.

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

وفي صورة الحصول على أعداد مهنيّة غير كافية ولم يتم التّمديد في التربّص أو التّجربة أو في صورة التّحصّل على أعداد غير كافية عند انتهاء تمديد فترة التربّص أو التّجربة فإنّه يتمّ فصل العون المنتدب عن طريق مناظرة خارجية بعد إعلامه قبل شهر دون أن يكون له حقّ في منحة ويتمّ إرجاع العون المرتقي 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 التربّص. كما يتمّ ترسيم العون المرتقي 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 للمكونين ومستشاري التدريب يكون هذا القرار خاضعا لرأي معلّل للجنة الترسيم المختصة والمتكونة من :

- متفقد تقني بيداغوجي في مجال اختصاص المكون أو مستشار تدريب المتربّص المعني،

- رئيسه المباشر.

وفي صورة معارضة العون لقرار عدم ترسيمه بإمكانه مطالبة الإدارة خلال أسبوع من تاريخ تسلّمه القرار بعرض الملف على اللّجنة الإداريّة المتناصفة ذات النّظر لإبداء رأيها خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم العون للاعتراض.

تنظر اللّجنة الإداريّة المتناصفة في جداول الأعوان المقترح ترسيمهم أو عدم ترسيمهم.

إلا أنه في صورة عدم النّظر في ترسيمه وعند انتهاء مدّة عام ونصف ابتداء من تاريخ الانتداب أو الارتقاء عن طريق مناظرة داخلية يُرسم العون المتربّص أو العون محلّ التجربة وجوبا ويتم تسليمه نسخة من قرار الترسيم.

الفصل 49 (جديد): في صورة انتداب عون يكون قد انتفع بتربص إعداد للحياة المهنية في الوكالة فإنّه يتمّ اعتبار نصف مدّة التربص في احتساب أقدميته.

الفصل 52 (جديد): العون المتربّص هو العون الذي أنتدب ليشغل خطة قارّة وهو بصدد قضاء فترة تربّص سابقة لقرار ترسيمه طبقا للشروط المضبوطة بالفصل 48 (جديد) من هذا النّظام الأساسي الخاص والفصول الموالية. ويعاد إدماج العون المتربص الذي تمت دعوته لإجراء الخدمة الوطنية في خطته القديمة وبطلب منه حال تسريحه وتحتسب المدة المقضاة قبل فترة الخدمة الوطنية في المدة الكاملة للتربص.

الفصل 53 (جديد): العون المترسم هو العون الذي وقع تعيينه في خطة قارة وتم ترسيمه حسب قانون الإطار وسلم الوظائف بالصنف 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 التّرسيم.
- ج. المسلك والرتبة.
- د. الصّنف والسّلم والدرجة التي تمّ ترتيبه فيها.
- هـ. الأجر والمنح والامتيازات الموافقة لهذا التّرتيب.
- و. الخطة التي تمّ إسنادها له طبقا للشروط المعتمدة لانتدابه.

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

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

تضبط الشروط التطبيقية لهذه المقاييس ضمن الترتيب الداخلية للوكالة.

الفصل 56 (جديد): إسناد الأعداد المهنية من مشمولات المسؤولين المباشرين المفوضين لهذا الغرض من قبل المدير العام للوكالة.

يسند المسؤول المباشر عددا مهنيا سنويا لكل عون راجع إليه بالنظر و يتولى 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 لمراجع 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 أجل 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 للتنفيذ.
2. الدرجات من السادسة عشر فما فوق : سنتان قابلتان للتنفيذ بستة أشهر اعتمادا على معدل العددين المهنيين الأخيرين الذي يجب أن لا يقل عن 20/18.

الفصل 60 (جديد): يتم تدرج 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 يقل معدل 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 يتوفر فيهم شرط الأقدمية بالجدول الخاص بالتدرج.

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

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

وتخضع هذه الترقيات إلى الأحكام التالية:

1. عن طريق المناظرة الداخلية:

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

يضببط 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:

— 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 للمترشح 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 تفضلياً 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.

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 خالياً 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 وفقاً للملحق عدد 3 دون تغيير خطته آلياً وذلك مع الاحتفاظ بحقه في الترقية المنصوص عليها بالفقرة 1 من هذا الفصل حتى وإن كان قد تمتع بها.

ويسري مفعول هذه الترقية ابتداءً من تاريخ تقديم شهادة النجاح.

ويمكن للوكالة إعادة توظيف العون حسب حاجياتها والشغورات الثابتة.

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 مساوٍ من الدرجات.

وفي صورة وفاة العون وهو في حالة مباشرة، تعتبر مقتضيات الفقرة السابقة عند تصفية مستحققاته.

الفصل 63 (جديد) : لا تخوّل 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 كلّ 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 و4 من هذا النظام الأساسي الخاص وذلك بناء على المستوى التعليمي المحدد بكل خطوة. 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.

— آخر عدد تقني بيداغوجي في الرتبة الأخيرة بالنسبة للأعوان المرسمين بمسلك أعوان التكوين أو المباشرين لخطة 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 سنًا.

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

الفصل 68 (جديد): يمكن للأعوان المترسمين الانتقال من رتبة من مسلك إلى رتبة من مسلك آخر وفقا 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 ونيابة الخطط الوظيفية لكاتب عام أو مدير عام مساعد ومدير مركزي ومدير ورئيس دائرة ورئيس مصلحة ورئيس قسم بالوكالة على أساس جدول الأصناف والرتب المنصوص عليه بهذا النظام الأساسي الخاص وحسب الشروط التالية:

الخطّة الوظيفيّة	الشّروط الدّنيا
رئيس قسم	أن يكون مرسمًا بالسلم 41 وله أقدميّة فعليّة بالوكالة لمُدّة خمس (5) سنوات.
رئيس مكتب	أن يكون مرسمًا بالسلم 51 وله : — أقدميّة فعليّة بالوكالة لمُدّة خمس (5) سنوات. — أو باشر خطّة رئيس قسم بالوكالة لمُدّة ثلاث (3) سنوات.
رئيس مصلحة	أن يكون متحصّلًا على رتبة متصرّف أو مستشار تكوين أو مهندس أشغال دولة أو ما يعادلها أو مرسمًا بالسلم 61 وله : — أقدميّة فعليّة بالوكالة لا تقلّ عن خمس (5) سنوات. — أو باشر خطّة رئيس مكتب بالوكالة لمُدّة ثلاث (3) سنوات.
رئيس دائرة	أن يكون متحصّلًا على رتبة متصرّف مستشار أو مستشار تكوين رئيس أو مهندس أوّل أو رتبة معادلة أو مرسمًا بالسلم 62 وله : — أقدميّة فعليّة بالوكالة لمُدّة ستّ (6) سنوات. — أو باشر خطّة رئيس مصلحة بالوكالة لمُدّة أربع (4) سنوات.

مدير	أن يكون متحصلاً على رتبة متصرف رئيس أو متفقد تقني بيداغوجي أو مهندس رئيس أو رتبة معادلة أو مرسماً 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 مرسماً 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. — وباشر خطة مدير مركزي بالوكالة لمدة خمسة سنوات.

تؤخذ بعين الاعتبار مدة النيابة عندما تكون مدتها مساوية لسنة في حساب الأقدمية المطلوبة في الخطة الوظيفية التي يمارسها المترشح.

يجب أن تتوفر نفس هذه الشروط في الأعوان الملحقين أو المدمجين في الوكالة والمترشحين لهذه الخطط الوظيفية.

غير أن الاقدمية 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 النظام الأساسي الخاص، بعد فتح الترشيحات وفي حدود ما يسمح به الهيكل التنظيمي وقانون الإطار وبناء 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.

الفصل 73 (جديد): يتم الإعفاء من الخطط الوظيفية على أساس تقرير كتابي صادر عن الرئيس المباشر يشرح فيه الأسباب ويتضمن وجوباً وملاحظات 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 اللّتين يتمّ الإعفاء منهما باقتراح من المدير العام ووفقا للتراتب المنطبقة على المؤسسات العموميّة.

الفصل 76 (جديد): تسند نيابة الخطط الوظيفيّة المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) من هذا النظام الأساسي الخاص بعد عرضها على مجلس المؤسسة، بمقرّر من المدير العام لمُدّة أقصاها سنة غير قابلة للتجديد لفائدة الأعوان الذين تتوفّر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) سالف الذكر. غير أنّ مدّة الأقدميّة المطلوبة تقلّ بسنة عن المدّة المنصوص عليها بالفصل 69 (جديد) سالف الذكر.

ويتم تثبيت العون بالخطّة الوظيفية أليا عند استكمال فترة النيابة. يتمتع الأعوان المكلفون بنيابة 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 بالاتفاق 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 مقضّاة في خطة تكوينية بالنسبة لخطتي منسق فني ومكلف بمسلك التكوين :

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

الفصل 78 (جديد): يرتب رؤساء المشاريع إلى ثلاثة أصناف (أ، ب، ج) بالاتفاق بين الإدارة والنقابة الأكثر تمثيلاً وفق مقاييس تعتمد أساساً 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 الإطلاع على عين المكان وفي نطاق السرية بمحضر عون يعينه المدير العام على أن لا يكون هذا العون طرفاً، 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 شهراً من تاريخ انعقاده مع مراعاة أحكام الفصل 87 من هذا النظام الأساسي الخاص. ويمدد هذا الأجل إلى ستين يوماً 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 حالاً 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 السرّ المهني، فإنه يجب رفع القضية فوراً 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. 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 يوماً 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 التتبّعات نهائياً وبدون صدور عقوبة ضده يرجع وجوباً 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 والمترسّيات برتبهن التمتع بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلّي 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 السنوية خالصة الأجر، أيام العطل الرسمية والدينية وأيام الانقطاع عن العمل بسبب مرض أو حادث ولو تخلّلتها.

بإمكان الأعوان في حالة ضرورة المصلحة وفي حدود حقهم في الإجازة تجزئة عطلتهم أو تمديدتها دون أن يقلّ الجزء الواحد عن يوم عمل كامل .

تُمنح عطل الاستراحة السنوية حسب مخطّط سنويّ إثر طلب كتابي يحرّره العون ويضبط فيه المدة المطلوبة.

ولا يمكن للعون المطالبة إلاّ بالجزء من العطلة الموافق لمدة خدمته الفعلية.

إنّ كلّ عطلة يقع منحها أو تأجيلها أو التّمديد فيها تبلّغ إلى العون المعني بالأمر كتابيا.

يتمتع الأعوان الذين يمكن أن يسقط حقهم في العطلة المطلوبة أو أولئك الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار فترة عطلتهم السنوية.

ويستحق أعوان التكوين المباشرون فعليا لخطّة تكوينية (مكون ومستشار تدريب) عطلة استراحة خالصة الأجر تمتد من 01 جويلية الى 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 يتعذّر معها التمتع بهذه العطل في آجالها ينتفع المكون المعني أو مستشار التدريب المعني بعد موافقته المسبقة بعطل تعويضية لنفس المدة خلال نفس السنة التكوينية.

كما يتمتع المنسقون الفنيون والقيّمون المباشرون فعليا لخطّتهم 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 المباشرين 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 الأجل 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 جملتها 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 وجوبا أو بطلب منه. كما يوضع في حالة عدم مباشرة وجوبا 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 بالوضعيات 1 أو 4 من هذا الفصل.
- وإما بعمله أو برتبته الأصلية إذا كانت حالته الصحية تسمح له بالاضطلاع بمهامه من جديد دون تعكر. 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.

الفصل 103 (جديد): يمكن للمدير العام ان يمنح الاعوان وبعد أخذ رأي اللجنة الطبية المذكورة بالفصل الموالي عطل مرض طويلة الامد وفق التشريع الجاري به العمل تكون مدتها القصوى 5 سنوات. ينتفع العون المنتفع بعطلة مرض طويلة الامد بجميع مرتباته خلال الثلاث سنوات الاولى من عطلته و يتقاضى نصف الأجر عن السنتين الموالتين ولا تعطي فترة عطلة المرض طويل الامد أي حق في الاجازة السنوية

الفصل 104 (جديد): تنظر اللجنة الطبيّة 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 العون المكلف بالمسائل الاجتماعية والطبية بصفته مقررا يقوم بمهام كاتب اللجنة.
- طبيبين تعينهما الوكالة هما طبيب الشغل بالوكالة وطبيب مختص.
- عضو يختاره ممثلو الأعوان باللجان الإدارية المتناصفة.
- عضو من النقابة الأكثر تمثيلا.

وتجتمع هذه اللجنة كلّما دعت الحاجة إلى ذلك بحضور أربعة من أعضائها على الأقل ومن بينهم وجوبا طبيب، ولا تصحّ مداولاتها إلّا بعد ثبوت تسلّم كافّة الأعضاء لدعواتهم ثلاثة أيّام على الأقل قبل تاريخ اجتماع اللّجنة.

ويتضمن الملفّ المعروض على اللجنة الطبية خاصة :

- تقريراً من الإدارة أو المركز الراجع إليهما العون بالنظر بوضوح بالخصوص الحالة المدنية والحالة الإدارية والخطّة للمعني بالأمر وعطل المرض العادي أو طويل الأمد التي قد يكون انتفع بها سابقا.
- ملفا طبييا يحتوي على شهادة طبية تنص على تاريخ بداية المرض والعوارض الإكلينيكية مفصلة والعلاج الموصوف ومدة المرض المحتملة.
- وإذا أدّى رأي الطّبيب المباشر إلى خلاف فإنّ اللّجنة لا تبدي رأيا بصفة نهائية إلّا بعد استشارة طبيب مختص في مرض المعني بالأمر.
- لا يمكن للطّبيب المباشر للعون الذي يعرض ملفّه على لجنة طبيّة أن يشارك في الأعمال المتعلّقة بدراسة ملفّ هذا العون.

الفصل 105 (جديد): تنتفع المرأة العاملة، بعد الإدلاء بشهادة طبيّة، بعطلة ولادة مدّتها شهران

مع استحقاق كامل المرتّب. 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 المرتّب 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 للمعنيّة بالأمر راحتان مدّة كلّ واحدة منهما ساعة وذلك في بداية كلّ حصّة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدّة الجمليّة للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم. وتمنح راحة الرّضاعة لمدّة أقصاها ستّة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.

الفصل 121 (جديد): يوضع العون الذي يتم تنزيله 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 الأصليّة ولو فوق العدد المحدد على أن يتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور بالخطّة المعنيّة.

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 اثر فترة إلحاق أو عدم مباشرة أو بعد قيامه بالخدمة الوطنية.
- عدم رجوع العون إلى عمله اثر 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 ضمنا.

الفصل 124 (جديد): قبول الاستقالة يجعلها باطة 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 و تحيله 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 توقّف 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 يضرّ بمصالح الوكالة. يتمّ تحديد مدّة هذا المنع والعقوبات التي يمكن أن تنجرّ 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.
— 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 المنجزة من طرف أعوان التكوين بالتداول والتدريب المهني المدعويين 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 باسروا فعليا خطة تكوينية والمنسقين الفنيين، القيام بساعات عمل تكوين فعلية وذلك في حدود أربع ساعات في الأسبوع وتحتسب 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 تمثيلا.

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 و137 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 الحصّة الصباحية العادية ونهاية الحصّة المسائية العادية: الترفيع في قيمة الساعات العادية بنسبة 100 بالمائة.
 - بعد نهاية الحصّة 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 و200 بالمائة بالنسبة للساعات المنجزة لفائدة الغير.
3. بصفة عامة لا تعتبر ساعات إضافية بالنسبة للمكونين ومستشاري التدريب إلا الساعات التي قاموا بها بعد استنفاد 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.

الفصل 136 (جديد): يتم احتساب قيمة الساعات الإضافية للأعوان اعتمادا على المرتب

الأساسي الشهري المضبوط بشبكة الأجور المرفقة لهذا النظام الأساسي الخاص وذلك بالترفيح فيها عن كلّ ساعة عمل إضافي كما يلي :

- ساعات منجزة أيام العمل وخارج التوقيت اليومي للعمل: 25% بالمائة بالنسبة لثمانى ساعات الأولى من كل أسبوع و50% 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 السّاعات المقضاة.
- يتم تأجير ساعات العمل الليلي الإضافية بعد استنفاد نظام العمل الواجب والمنجزة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا بالتفرّيع فيها بـ 100 بالمائة.
- يساوي أجر ساعة العمل العادي حاصل قسمة المرتّب 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 المرتّب 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 ينتفعوا 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 ويحيلها إلى اللجنة الإدارية المتناصفة 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 تتركّب من:

- المدير العام أو من يمثله رئيسا.
- عضوين عن الإدارات المعنية.
- عضوين يمثلان الأعوان تتولّى تعيينهما النقابة الأكثر تمثيلا.
- ممثل عن الهيكل المكلف بالتكوين.
- ويقوم ممثل الهيكل المكلف بالتكوين بمهام مقرر اللجنة.

وتتولى هذه اللجنة ضبط مخطط التكوين والسهرة على إنجاز البرمجة ومتابعتها.
وتضبط اللجنة طرق سير أعمالها ودورية جلساتها.

الفصل 147 (جديد): ينتفع أعوان الوكالة التونسية للتكوين المهني بالأجور الأساسية المضمنة بشبكة الأجور الملحق 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 :

$$\text{مقدار المنحة} = \frac{\text{عدد أيام الغيابات} \times \text{المحتسبة}}{365}$$

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.

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:

العدد على 20	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19 فما فوق
القيمة	10 بالمائة	20 بالمائة	30 بالمائة	40 بالمائة	50 بالمائة	60 بالمائة	70 بالمائة	80 بالمائة	90 بالمائة	100 بالمائة

والعون الذي تحصل على عدد دون 20/10 لا تسند له منحة إنتاج. يتمّ التخفيض في مقدار منحة الإنتاج عن أيام الغيابات غير الشرعية وأيام المرض إذ يتمّ 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 لأيّ عون المطالبة بالإبقاء على العدد المسند بعنوان الثلاثي السابق وأن يطالب بسحبه على الثلاثي الموالي، وكلّ اعتراض معلّل يقدّم 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:

الصنف	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

598.031	XI
626.161	XII

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

2. مسلك أعوان التكوين :

الرتبة	المنحة البيداغوجية (بالدينار)
--------	-------------------------------

188.000	مكون
204.000	مكون أول
214.000	مكون مستشار
220.000	مساعد تكوين
236.000	مستشار تكوين
252.000	مستشار تكوين رئيس
273.000	متفقد تقني بيداغوجي
299.000	متفقد رئيس تقني بيداغوجي
325.000	متفقد عام تقني بيداغوجي

3. مسلك الإطار شبه البيداغوجي :

المنحة البيداغوجية (بالدينار)	الرتبة
153.000	قيّم درجة ثانية
169.000	قيّم درجة أولى
185.000	قيّم أول
193.000	قيّم مستشار
201.000	قيّم رئيس
217.000	قيّم عام

4. مسلك الفنيين :

منحة المشروع (بالدينار)	الرتبة
166.000	— عون تقني
	— عون ميكانيكوغرافي
182.000	— مساعد تقني
	— تقني مخبر إعلامية

198.000	— مهندس مساعد — تقني سامي — مبرمج
214.000	— مهندس أشغال دولة — تقني سامي أول — محلل
230.000	— مهندس أول — تقني سامي رئيس — محلل أول
251.000	— مهندس رئيس — محلل رئيس — تقني سامي درجة ثالثة
277.000	— مهندس عام — محلل عام — تقني سامي درجة ثانية
293.000	— مهندس عام درجة ثالثة — تقني سامي درجة أولى — محلل عام درجة ثالثة
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

136.000	عامل ذو كفاءة
147.000	عامل ماهر
158.000	عامل ذو مهارة عالية
169.000	رئيس عملة
180.000	رئيس عملة درجة ثانية
191.000	رئيس عملة درجة أولى

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
VIII	39.000
IX	39.000
X	50.000
XI	50.000
XII	50.000

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

الخطوة	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
مدير عام مساعد أو كاتب عام	200.000

155,000	مدير مركزي
120,000	مدير
84,000	رئيس دائرة
78,000	رئيس مصلحة
50,000	رئيس مكتب

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

الفصل 154 (جديد) : المنحة الوظيفية :

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

الخطه	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

كما يتمتع المعينون بإحدى الخطط التالية :

- مدير مركز تكوين.
- منسق فني.
- رئيس وحدة مبيت ومطعم.
- مكلف بمسلك تكوين.

بالمنحة الوظيفية المعادلة للخطه الوظيفية طيلة فترة تكليفهم وفق الجدول التالي :

الخطه	مقدار المنحة الشهري (بالدينار)
- مدير مركز تكوين صنف أ، - رئيس وحدة مبيت ومطعم صنف أ.	236.000
- مدير مركز تكوين صنف ب، - رئيس وحدة مبيت ومطعم صنف ب،	160.000

	- منسق في بمركز تكوين صنف أ.
112,000	- مدير مركز تكوين صنف ج، - رئيس وحدة مبيت ومطعم صنف ج، - منسق في بمركز تكوين صنف ب، - مكلف بمسلك تكوين بمركز تكوين صنف أ.
106,000	- منسق في بمركز تكوين صنف ج، - مكلف بمسلك تكوين بمركز تكوين صنف ب.
56,000	- مكلف بمسلك تكوين بمركز تكوين صنف ج.

الفصل 155 (جديد): يتمتع الأعوان الشاغلون لخطة مدير عام مساعد أو كاتب عام أو مدير مركزي أو مدير، وفق حاجيات وإمكانيات الوكالة وبمقرر صادر عن المدير العام بسيارة مصلحة تستعمل بصفة ثانوية لأغراض شخصية.

ويتمتع الأعوان الشاغلون لهذه الخطط بحصص وقود وفق البيانات التالية :

الخطة	حصّة الوقود الشهرية
مدير عام مساعد أو كاتب عام	400 لتر
مدير مركزي	250 لتر
مدير	200 لتر

ويلغى التمتع بسيارة مصلحة وجوبا المنحة الكيلومترية.

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	15.000
V	15.000
VI	35.000
VII	35,000

45.000	VIII
60.000	IX
75.000	X
75.000	XI
75.000	XII

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 المنتمي إليه وفي حالة تكليف أحد الأعوان بإحدى الخطط الوظيفية، يتمّ 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 للمسكن الوظيفي المصاريف المنجزة عن استهلاك الماء والكهرباء والغاز والهاتف

الفصل 158 (جديد): منحة الكلفة :

يتمتع الأعوان الشاغلون لخطّة حاجب أو عون استقبال أو سائق بمنحة كلفة شهرية قدرها (18) ثمانية عشر دينارا 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 الشاغولون لخطة مقتصد أو قابض بمنحة سنوية تسمى "منحة الخزينة" وفق بيانات الجدول التالي :

حجم الميزانية	المقدار السنوي (بالدينار)
إلى حدود 200.000 دينار	500.000
من 200.001 دينار إلى 400.000 دينار	750.000
من 400.001 دينار 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، الاختيار بين 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 وبترخيص 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 تتوفّر فيها مطاعم إداريّة، بتذاكر أكل طيلة أيّام العمل بنظام الحصّتين.

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

الفصل 171 (جديد): يتمتع جميع أعوان الوكالة سنويا بزيّ الشغل طبقا 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 سنويا كما يلي :

الخطّة	نوعية زي الشغل	العدد
سائق - حاجب - موزّع هاتف - عون استقبال - حارس - عون مشتريات	بدلة شتاء بدلة صيف قميص رابطة عنق معطف واحد كل ثلاث سنوات بالنسبة للسائق والحاجب وموزع الهاتف وعون الاستقبال وعون المشتريات.	01 01 02 02
عون مشتريات إمرأة - عون استقبال امرأة - موزعة هاتف	بدلة نسائية قميص نسائي منديل رأس معطف واحد كل ثلاث سنوات	02 02 02
عامل	بدلة شغل زرقاء أو ميدعة حسب خصوصيات العمل	02
حافظ مغازة - مساعد حافظ مغازة	ميدعة قميص	02 02

02	ميدعة	حافضة مغازة -
02	قميص نسائي	مساعدة حافضة
02	منديل رأس	مغازة
02	ميدعة مطبخ	طباخ - مساعد طباخ
02	جمازة	
02	قبعة عمل بيضاء	
02	قميص	

العدد	نوعية زي الشغل	الخطة
02	ميدعة مطبخ	طباخة - مساعدة طباخة
02	جمازة	
02	منديل رأس	
02	قميص نسائي	
02	ميدعة	عامل بالمطبخ
02	قميص	
02	بدلة شغل زرقاء	
02	ميدعة	عاملة بالمطبخ
02	قميص نسائية	
02	منديل رأس	
02	ميدعة	مكون (ة) - منسق (ة) فني (ة) - عون صيانة - مستشار (ة) تدريب
02	ميدعة	كاتب (ة) - مساعدة (ة) مديرية - عون مخبر - عون مخبر مساعد - قيم (ة) - عون أرشيف

ويتمتع العملة وأعوان الصيانة والمكونون ومستشارو التدريب المباشرون لاختصاصات يتم ضبطها سنويا من قبل الإدارة وممثلي الأعوان بأحذية 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 تنصّ عليه النصوص التشريعية والترتيبية في الغرض، بلتر حليب بعنوان كلّ يوم عمل يؤزّع بمقر العمل. ولا يمكن في أية حال تعويض هذا الامتياز بمقابل مالي.

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

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

الفصل 178 (جديد): أحكام ختامية وتطبيقية

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 كالاتي:

الصف	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.