

الترسيم والترقية

(21)



ضبط الإطار العام لنظام الترسيم والترقية

الإطار القانوني:

- [القانون الأساسي عدد 29 لسنة 2018](#) المؤرخ في 09 ماي 2018 المتعلق بمجلة الجماعات المحلية،
- [القانون عدد 112 لسنة 1983](#) المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وآخرها [المرسوم عدد 89 لسنة 2011](#) المؤرخ في 23 سبتمبر 2011،
- [الأمر عدد 1216 لسنة 1985](#) المؤرخ في 05 أكتوبر 1985 المتعلق بضبط شروط إدماج العملة في إطار الموظفين،
- [الأمر عدد 1936 لسنة 1998](#) المؤرخ في 02 أكتوبر 1998 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالأعوان الوقتيين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية كما تم إتمامه وتنقيحه بالنصوص اللاحقة وخاصة [الأمر عدد 560 لسنة 2008](#) المؤرخ في 04 مارس 2008،
- [الأمر الحكومي عدد 291 لسنة 2019](#) المؤرخ في 22 مارس 2019 المتعلق بضبط صيغ وآليات الانتخاب والترقية والترسيم.

1. الترسيم:

تتولى مصلحة الأعوان إعداد ملف ترسيم الأعوان المعينين بخطط دائمة بعد اجتياز فترة تأهيلية، وهي فترة الترخيص، بنجاح.

2. الترتيب:

العنوان	الملاحظات
أهداف الترتيب	- تدريب العون على تقنيات المهنة التي سيمارسها واستكمال تكوينه ودعم مؤهلاته
إجراء الترتيب	- يتم تأطير العون المترتب بالاعتماد على برامج يعدّها ويسهر على تنفيذها موظفون يعينون للغرض - يجب على الموظفين المؤطرين تقديم تقارير دورية وتقارير نهائية حول مؤهلات الأعوان المترتبين - يتعين على العون المترتب عند ختم تربصه تقديم تقرير يبيّن فيه ملاحظاته وآراءه حول جميع مراحل الترتيب كما يمكن للإدارة إلزام العون خلال فترة الترتيب بمتابعة مرحلة تكوين إضافية، كما لا يمكن للإدارة حرمانه من المشاركة في مرحلة التكوين
مدة الترتيب	- حددت مدة الترتيب مبدئياً بستين وبممكن الحط من هذه المدة إلى سنة واحدة بالنسبة إلى الأعوان الذين تمت تسميتهم مباشرة بعد تخرجهم من مدرسة تكوين مصادق عليها للغرض
وضعية العون المترتب	- يعتبر العون خلال فترة الترتيب في وضعية قانونية وتربصية شأنه في ذلك شأن الأعوان المترسمين - تتولى الإدارة تمكين العون المترتب من جميع الضمانات القانونية المنصوص عليها لفائدة الأعوان المترسمين - لا يمكن للإدارة إصدار عقوبة من الدرجة الثانية ضد الأعوان المترتبين دون إحالتهم على مجلس التأديب
نهاية الترتيب	- يمكن للإدارة أن تضع حدا للترتب عند نهاية فترته القانونية أو خلالها

3. ترسيم الأعوان القارين:

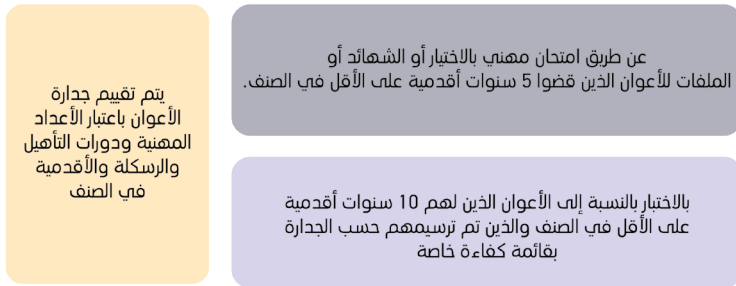
يتم ضبط الإجراءات الخاصة بترسيم الأعوان ضمن أحكام الأنظمة الأساسية الخاصة بهم.

العنوان	الملاحظات
تقرير الترتيب	يتولى الرئيس المباشر عند نهاية الترتيب إعداد تقرير حول ما أبداه المترتب من استعداد لشغل الوظيفة وحول سلوكه خلال فترة الترتيب
استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة	تتم استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة وجوباً قبل اتخاذ قرار الترتيب وتتنظر في إمكانية ترسيم العون المترتب على ضوء التقرير النهائي للترتب الذي يكون مرفوقاً بتقرير ختم الترتيب المعد من قبل العون المعني

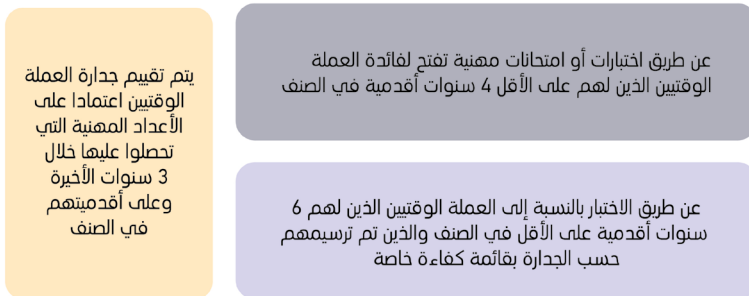
العنوان	الملاحظات
قرار الترسيم	<p>– يكون الترسيم صريحا أو ضمنيا:</p> <p>▪ الترسيم الصريح: يتولى رئيس الإدارة في هذه الحالة اتخاذ قرار صريح في الترسيم بعد استكمال كل الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المجال</p> <p>▪ الترسيم الضمني: في صورة عدم تولي الإدارة القيام بالإجراءات اللازمة في ترسيم الأعوان في الإبان أو إذا ما ترددت في إصدار قرارات الترسيم يتم اعتبار العون مترسما وجوبا بمقتضى القانون بعد قضاء أربع سنوات في الترسيم</p>
رفض ترسيم الأعوان المترشحين	<p>يمكن للإدارة أن ترفض ترسيم الأعوان عند انتهاء فترة الترسيم وذلك إما بالاعتماد على قصورهم المهني أو لأسباب تأديبية</p>

4. ترسيم الأعوان والعملة الوقتيين:

– يمكن ترسيم الأعوان الوقتيين وفقا للأساليب التالية:



– يمكن ترسيم العملة الوقتيين وفقا للأساليب التالية:



5. الترقية:

تتمثل الترقية قانونا في ارتقاء الموظف أو العامل من رتبته أو من صفه إلى الرتبة أو الصف المواليين مباشرة.

1.5. مختلف صيغ الترقية:

لا تتمتع السلطة الإدارية بحرية مطلقة لإسناد الترقيات بل إن الترقية تتم حسب صيغ ضبطها القانون تتمثل فيما يلي:

بالاختيار

النجاح في مرحلة تكوين مستمر

النجاح في مناظرة داخلية امتحان مهني

2.5. آثار الترقية:

الحقوق المكتسبة من قبل العون المتحصل على ترقية

مراجعة الوضعية الإدارية للعون المتنتفع بالترقية

إسناد وظائف جديدة إلى العون المتحصل على الترقية

لا يمكن لرئيس الإدارة التراجع في قرار ترقية تم اتخاذه بصفة قانونية إلا أنه بإمكانه وضع حد لقرار الترقية في حالة قضاء العون فترة تربص غير مرضية أو عند تقديمه لمطلب استقالة أو إثر طرده من وظيفته

تراجع الوضعية الإدارية للعون المتنتفع بالترقية على أساس القواعد التالية:
1- بالنسبة إلى الأجر: ينجر عن الترقية الزيادة في الأجر ويجب أن تفوق الزيادة المنجرة عن التدرج.
2- بالنسبة إلى الدرجة:
يرتب العون في الدرجة التي توافق مستوى التأجير الذي تم إسناده إليه ضمن شبكة الأجر.
3- المهام الموكولة إلى العون المتحصل على ترقية:
تسند إلى العون إثر ترقيته مهام جديدة تختلف مبدئياً عن المهام الموكولة إليه سابقاً.
4- تربص العون المتحصل على ترقية: يخضع العون المتحصل على الترقية مبدئياً إلى فترة تربص جديدة

يجب على العون قبول وظائفه الجديدة وإلا يمكن اعتباره رافضاً للترقية وبالتالي تتولى الإدارة إبطال مفعولها بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة