

المخطط التقديري للانتدابات

(17)



وضع مخطط يضبط بكل دقة الحاجيات الحقيقية للجماعة المحلية من الانتدابات مع الأخذ بعين الاعتبار التوازنات المالية

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 وخاصة [المرسوم عدد 89 لسنة 2011](#) المؤرخ في 23 سبتمبر 2011،
- [الأمر عدد 1397 لسنة 1994](#) المؤرخ في 20 جوان 1994 المتعلق بضبط سلم الوظائف الوطني وكذلك شروط تنظير شهادات ومؤهلات التكوين المهني الأساسي والمستمر كما تم تنقيحه [بالأمر عدد 2139 لسنة 2009](#) المؤرخ في 08 جويلية 2009 المتعلق بضبط السلم الوطني للمهارات،
- [الأمر عدد 519 لسنة 1996](#) المؤرخ في 25 مارس 1996 المتعلق بمراجعة الترتيب المتعلقة بمعادلة الشهادات والعناوين،
- [الأمر عدد 428 لسنة 2007](#) المؤرخ في 06 مارس 2007 المتعلق بضبط الإطار العام للمناظرات الخارجية بالاختبارات للانتداب ومناظرات الدخول إلى مراحل التكوين التي تنظمها الإدارات العمومية،
- [أمر حكومي عدد 291 لسنة 2019](#) مؤرخ في 22 مارس 2019 يتعلق بضبط صيغ وآليات الانتداب والترقية والترسيم بالبلديات،
- [أمر حكومي عدد 315 لسنة 2020](#) مؤرخ في 19 ماي 2020 يتعلق بالحراك الوظيفي للأعوان العموميين لفائدة الجماعات المحلية.

1. تشخيص الوضعية العامة للموارد البشرية بالنظر إلى التنظيم الهيكلي:

- فقد تأسس نظام إدارة موارد بشرية بلدية على أساس الكفاءات، يجب توفير كل الظروف اللازمة لتشخيص الموارد البشرية المتوفرة بالبلدية حيث تتولى مصلحة الأعوان تحليل:
- التنظيم الهيكلي المصادق عليه،
 - التنظيم الهيكلي الفعلي،
 - مهام المكلفين بخطط وظيفية،
 - عدد الأعوان ومهامهم وتطور أعدادهم حسب الصنف والرتبة وعدد الإطارات (2أ فما فوق).

الإداريون	التقنيون	المختصون

- توزيع الموظفين والعملة بكل مصلحة حسب التنظيم الهيكلي للبلدية،
- جدول للأعوان المزمع إحالتهم على التقاعد،
- التوزيع الجغرافي للأعوان حسب الدوائر البلدية،
- توزيع الأعوان حسب الشرائح العمرية،
- توزيع الأعوان حسب الاختصاص داخل المصالح.

المغادرون	2021	2022	2023	2024	2025
الموظفون					
العملة					

- أداء البلدية في ظل الموارد البشرية المتوفرة،
- نقاط القوة ونقاط الضعف للتنظيم الهيكلي المعتمد.

المؤشرات:

المؤشر	طريقة الاحتساب	قيمة المؤشر	استنتاجات
الخط الشاغرة	عدد الخط الشاغرة/عدد الخط بالتنظيم الهيكلي	%...	
الخط الشاغرة بالنسبة إلى الإدارات والإدارات الفرعية والمصالح	عدد الخط الشاغرة/عدد الخط بالإدارات (بالنسبة إلى الإدارات الفرعية ورؤساء المصالح)	%...	
نسبة التأطير	صنف 1أ+2/العدد الجملي للأعوان	%...	
نسبة التغيب بكل مصلحة	عدد أيام الغيابات/عدد أيام العمل المنجزة	%...	

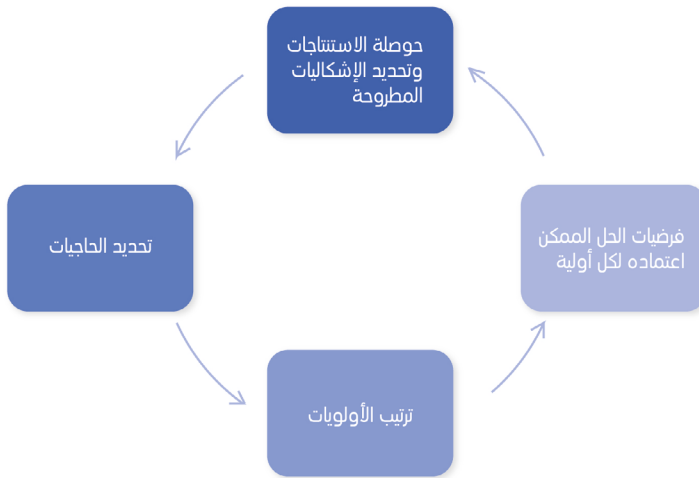
2. تشخيص الوضعية المالية:

- الموارد المالية المتاحة والمتوقعة،
- تطور كتلة الأجور.

السنة	2021	2022	2023	2024	2025
كتلة الأجور/ميزانية البلدية	%...	%...	%...	%...	%...

3. ضبط مخطط تقديري للانتدابات:

تدرس لجنة الشؤون الإدارية بالتنسيق مع مصلحة الأعوان المخطط التقديري للانتدابات:



1.3. حوصلة الاستنتاجات وتحديد الإشكاليات المطروحة:

بعد التشخيص المعمق والتحليل والاستنتاجات، تتم حوصلة الإشكاليات المطروحة واقتراح الحلول اللازمة ورسم إستراتيجية للانتدابات استناداً إلى الأهداف المرسومة من قبل المجلس البلدي.

2.3. ضبط الحاجيات الحقيقية:

يتم في إطار جلسة مشتركة بين لجنة الشؤون الإدارية ولجنة الشؤون المالية والاقتصادية ومتابعة التصرف، تحديد الحاجيات على ضوء الشغورات الموجودة والمشاريع المتوقعة والاعتمادات المتوفرة والمرسومة بالميزانية مع ضرورة التقيد بأحكام الفصل 9 من القانون الأساسي عدد 29 لسنة 2018 المؤرخ في 09 ماي 2018.

3.3. ترتيب الأولويات:

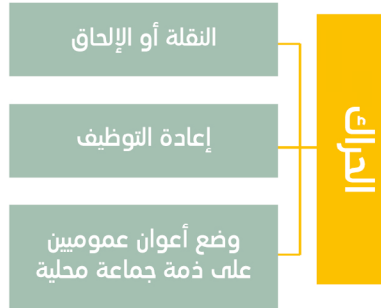
يتم ترتيب الأولويات على ثلاثة مستويات:

- على مستوى تنظيم العمل،
- على مستوى الانتدابات والنقل،
- الأولويات في مجال التكوين على المستوى البلدي والاحتياجات الفردية وفرضيات الحل الممكن اعتماده لكل أولوية.

4. طرق سد الشغورات:

يتم سد الشغورات الحقيقية بالبلدية وفق الإستراتيجية المرسومة باختيار الأعوان المناسبين والذين تتوفر فيهم الكفاءة اللازمة قصد تحقيق الإضافة المرجوة باعتماد الآلية الأنسب التي تتماشى مع إمكانيات البلدية المادية:

1.4. اعتماد آلية الحراك:



2.4. آلية الإدماج:

يتم إدماج بعض الأعوان الذين يتميزون بالكفاءة اللازمة وفقا لأحكام الأمر عدد 1216 لسنة 1985 المؤرخ في 05 أكتوبر 1985 المتعلق بضبط شروط إدماج بعض العملة ضمن إدارات الموظفين. يتم الإدماج بالنسبة إلى الموظفين طبقا لأحكام الأمر عدد 2109 لسنة 1993 المؤرخ في 25 أكتوبر 1993 المتعلق بضبط شروط الإدماج إثر نهاية الإلحاق.

3.4. الانتداب:

- عن طريق المناظرة،
- عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدارس التكوين المصادق عليها لهذا الغرض،
- عن طريق التعاقد وذلك للقيام بأموريات خاصة ولمدة محدودة.