

من الوزير الأول إلى السادة الوزراء وكتاب الدولة

الموضوع : التنقيحات المدخلة على النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

أما بعد، فقد تم بمقتضى القانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997، تنقيح النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وقد شمل التنقيح :
المواضيع التالية :

- تصنيف الموظفين
- انتداب الموظفين
- ترقية الموظفين
- المكافأة الاستثنائية ✓
- العطلة السنوية للاستراحة
- عطلة المرض العادي
- راحة الرضاعة
- التأديب
- عدم المباشرة
- الصفة الشرفية.

ويهدف هذا المنشور إلى بيان التنقيحات المدخلة على النظام الأساسي العام، مقارنة بالأحكام السابقة المنصوص عليها بالقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 ، كما يهدف إلى توضيح كيفية تطبيقها على أعوان الوظيفة العمومية.

أولا - تصنيف الموظفين

- (1) الأحكام السابقة : أوجب الفصلان 18 و 19 من القانون عدد 112 لسنة 1983 على كل سلك أن يحتوى على أربعة أصناف من الموظفين (أ، ب، ج، د)، ولم يكن يجوز التخلي عن صنف منها إلا بمقتضى القانون.
- (2) الأحكام الحالية : تبعا لتتقيح الفصل 18 وإلغاء الفصل 19 بموجب القانون عدد 83 لسنة 1997، أجازت الأحكام القانونية الجديدة أن يتضمن كل سلك الأصناف الخاصة به فقط وذلك حسب خصوصياته ويتم ضبط هذه الأصناف ضمن النظام الأساسي الخاص بكل سلك.

ثانيا - انتداب الموظفين وترقيتهم

- (1) الأحكام السابقة : عملا بأحكام الفصل 18 من القانون عدد 112 لسنة 1983 كان الانتداب مرتبطا بالترقية، كما كان توزيع الخطط المراد سد شغورها يتم في حدود 50 بالمائة على المترشحين الخارجيين و 50 بالمائة على الموظفين المترسمين.
- وكانت المناظرات الخارجية والمناظرات الداخلية تجرى في آن واحد، وطبقا لصيغة واحدة وهي الاختبارات.
- وبخصوص الزيادة في الأجر التي كان يحصل عليها الموظف أو العامل عند الترقية، فإنها كثيرا ما كانت تقل عن الامتياز المتأتي من التدرج في وضعيته السابقة.

- (2) الأحكام الحالية : تبعا للتتقيح المدخل على الفصل 18، فإنه لم يعد يوجد ربط قانوني بين الانتداب والترقية، (باستثناء الترقية بالاختيار في حدود 10 بالمائة من الخطط المراد سد شغورها). لذا فإنه يمكن ضبط نسب مائوية بين الانتداب الخارجي والترقية بمقتضى الأحكام الترتيبية وذلك ضمن الأنظمة الأساسية الخاصة، حسب خصوصيات كل سلك.
- كما يمكن، بعد مراجعة الأنظمة الأساسية الخاصة توزيع الخطط بين الانتداب الخارجي والترقية ضمن القرار المتعلق بضبط عدد ونوعية الخطط المراد سد

شغورها بالادارة المعنية وذلك حسب التراخيص الواردة بقانون المالية للسنة المعنية .

وفي كل الحالات يتعين عرض هذا القرار على تأشيرة الوزارة الأولى خلال شهر جانفي من كل سنة.

وتجدر الملاحظة أنه عملا بالأحكام الجديدة أصبح من غير الضروري إجراء مناظرات الانتداب ومناظرات الترقية في آن واحد .

وبخصوص صيغ الامتحان، فإن الأحكام الجديدة أجازت أن تجرى المناظرات حسب إحدى الصيغ التالية ما لم تنص الأنظمة الأساسية على خلاف ذلك :

- الاختبارات

- الشهادات

- الملفات

غير أنه يتعين مواصلة العمل بأحكام الأنظمة الأساسية الخاصة الحالية إلى أن تتم مراجعتها وفقا للأحكام القانونية الجديدة.

أما فيما يخص الزيادة في الأجر المتأتية من الترقية فقد نصت الأحكام الجديدة على أن هذه الزيادة، لا يمكن أن تقل عن الامتياز الذي كان سيحصل عليه الموظف أو العامل إثر التدرج ضمن رتبته القديمة.

وعلى هذا الأساس وإذا تبين أن الزيادة في الأجر المتأتية من الترقية تقل عن الامتياز الذي كان سيحصل عليه من تدرج ضمن رتبته القديمة، فإنه يتعين إعادة ترتيبه بمستوى تأجير أعلى يضمن له الانتفاع بزيادة تفوق الامتياز الذي كان سيحصل عليه إثر التدرج ضمن رتبته القديمة.

مثال: مساعد تقني مرتب بالدرجة العاشرة من رتبته، ارتقى إلى رتبة مهندس مساعد :

- كان يتقاضى قبل الترقية مرتبا أساسيا موافقا للمستوى الثامن من الصنف "ب" من شبكة الأجور (باعتبار الغرامة التعويضية التي أسندت إليه عند إعادة ترتيبه بشبكة الأجور) : د 168,962

- تتم إعادة ترتيبه طبقا للفقرة الأولى من الفصل 33 (جديد) بالمرتب الأساسي الذي يفوق مباشرة ما كان يتقاضاه في وضعيته القديمة والذي يوافق المستوى 4 من الصنف الفرعي "أ 3" من شبكة الأجور: د 170,750

- الامتياز المنجر عن الترقية : د 1,788

- غير أن الامتياز الذي كان سيحصل عليه من تدرج في رتبة مساعد تقني يساوي : د 4,500

يفوق هذا المقدار الامتياز المتأتي من الترقية، لذا يتعين إعادة ترتيبه بالمستوى الذي يليه أي المستوى الخامس من الصنف الفرعي "أ3" 179,000 د
- يكون الامتياز الناتج عن الترقية : 10,038 د
- ويتم ترتيب هذا العون بالدرجة الخامسة من رتبته الجديدة، أي بالدرجة الموازية لمستوى تأجيده. (وفي صورة عدم وجود درجة موازية لمستوى تأجيده الجديد يتم ترتيبه بأعلى درجة من رتبته الجديدة).

ثالثا - المكافأة الاستثنائية

(1) الأحكام السابقة : إن المكافأة الاستثنائية كانت منصوصا عليها بالفصل 52 من القانون عدد 115 لسنة 1989، غير أنه لم يتسن إدخالها حيز التنفيذ لأسباب شكلية وإجرائية، إضافة إلى انحصار هذه المكافأة في التدرج أو الترقية.

(2) الأحكام الحالية : أدرج القانون عدد 83 لسنة 1997 بابا إضافيا بالنظام الأساسي العام، يتضمن مقتضيات التالية بخصوص المكافأة الاستثنائية :

أ- المستفيد من المكافأة : يمكن أن تسند المكافأة الاستثنائية إلى كل عون خاضع إلى النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، مهما كانت وضعيته الإدارية.

ب- الحالات التي تسند فيها المكافأة : يمكن إسناد المكافأة في الحالات التالية :

* عند إنجاز طريقة عمل أو ابتكار وسيلة أو تقنية ترتب عنها ارتفاع في الإنتاج أو اقتصاد في التكاليف أو تحسن في نوعية الخدمات الإدارية.
* عند القيام بعمل، في ظرف استثنائي أو طارئ، جنب الإدارة أضرارا فادحة
* عند تميز العون بدرجة عالية من الإتقان في أداء المهام ويمكن تقييم ذلك بالاعتماد مثلا على تقارير الرقابات العامة أو المتخصصة أو تقارير المواطنين الرقيب، أو تقارير الرؤساء المباشرين بالنسبة إلى الأعوان الذين تميزوا طيلة فترة طويلة بالتفاني في العمل وبحسن السلوك دون الحصول على ترقية بالاختيار.

ج- شكل المكافأة : يمكن إسناد المكافأة :

* إما في شكل ترقية إلى الرتبة (أو الصنف) الأعلى مباشرة، على أن تتوفر في العون الكفاءة اللازمة للقيام بمهامه الجديدة وكذلك الشهادات العلمية الضرورية.

* أو في شكل تدرج بدرجة أو عدة درجات.

* أو في شكل منحة جمالية تحدد حسب الحالة

د- طريقة إسناد المكافأة : تسند المكافأة الاستثنائية حسب الطريقتين التاليتين :

- * من قبل رئيس الجمهورية، مباشرة
- * أو باقتراح من وزير الإشراف، وفي هذه الحالة يرفق مشروع أمر الاقتراح بتقرير معلل وبرأي اللجنة الادارية المتناصفة ذات النظر.

رابعاً - العطلة السنوية للاستراحة

(1) الأحكام السابقة : عملاً بأحكام الفصول 37 و 38 و 96 من القانون عدد 112 لسنة 1983 كانت العطلة السنوية للاستراحة تمنح بداية من أول جانفي من كل سنة، وكان يخول للموظف أو العامل أن يؤجل عطلته السنوية للسنتين الموالتين للسنة التي يستحق من أجلها العطلة.

(2) الأحكام الحالية : تبعا للتقنيح المجري على الفصلين 37 و 38 بموجب القانون عدد 83 لسنة 1997 ، فإن العطلة السنوية للاستراحة لا تستحق إلا بعد إنجاز العمل خلال سنة كاملة من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر. وفي صورة مباشرة العمل لمدة تقل عن هذه الفترة، فلا يمكن إسناد الموظف أو العامل سوى يومين ونصف عطلة استراحة عن كل شهر عمل فعلي وبالنسبة إلى فترات العمل التي تقل عن الشهر، فيخول للعون نصف يوم عطلة استراحة عن كل ستة أيام عمل.

وبخصوص التأجيل، وعملاً بأحكام الفصل 38 (جديد)، فإنه لا يجوز للعون المطالبة بتأجيل العطلة السنوية للاستراحة، كما أنه لا يجوز للإدارة أن تقرر تأجيل العطلة لأكثر من سنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة، وذلك لظروف استثنائية ولأسباب يحتملها حسن سير العمل.

وتطبيقاً لهذه الأحكام، فإنه يتعين على الأعوان الذين باشروا أعمالهم خلال سنة معينة طلب التمتع بعطلتهم السنوية للاستراحة قبل موفى السنة الموالية. وبالنسبة إلى حالات التأجيل التي تقررها الإدارة، فإنها تتم بمقتضى قرار وفقاً للأنموذج المصاحب لهذا المنشور (ملحق عدد 1).

(3) مقتضيات انتقالية : بصفة انتقالية، يتعين تطبيق المقتضيات التالية :
- بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1995 وما قبلها: لا يمكن إسناد أي عطلة استراحة سنوية بعنوان هذه السنوات.

- بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1996 : يتعين تمكين الأعوان المعنيين من التمتع بهذه العطلة كاملة خلال سنة 1998، وتجدر الملاحظة أنه لا يجوز بأية حال تأجيل التمتع بهذه العطلة إلى سنة 1999.

- بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1997 : يتعين على الإدارة منح هذه العطلة خلال سنة 1998، عدا حالات التأجيل التي تستوجب اتخاذ قرارات طبقاً للنموذج المصاحب (الملحق عدد 1).

- بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1998 : لا يمكن مبدئياً منح هذه العطلة إلا ابتداءً من شهر جانفي 1999. غير أنه يمكن بصفة استثنائية الترخيص لبعض الأعوان في التمتع بجزء من هذه العطلة خلال سنة 1998 وذلك على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي ونصف يوم عن كل 6 أيام عمل.

خامساً - عطلة المرض العادي

(1) الأحكام السابقة : بموجب الفصل 42 من القانون عدد 112 لسنة 1983 كانت عطلة المرض العادي تمنح للموظف أو العامل في حدود سنة أشهر، منها شهران بكامل المرتب وأربعة أشهر بنصفه لكل فترة عمل مدتها 365 يوماً. وبعد انقضاء سنة أشهر وفي صورة عدم تمكن الموظف أو العامل من استئناف عمله يحال على عدم المباشرة الوجوبية، لمدة أقصاها ثلاث سنوات يحرم خلالها من الأجر ومن التغطية الاجتماعية.

أما الأعوان الوقيتون، فكانوا يتمتعون بعطلة المرض العادي في حدود شهرين بكامل الأجر وشهرين بنصفه عن كل سنة من الخدمة الفعلية. وأما الأعوان المتعاقدون، فكانوا يتمتعون بعطلة المرض العادي في حدود شهر واحد عن كل سنة خدمة فعلية.

(2) الأحكام الحالية : نصت أحكام القانون عدد 83 لسنة 1997 المتعلقة بعطلة المرض العادي على مقتضيات خاصة بكل من الموظفين والعملة والأعوان الوقيتين والأعوان المتعاقدين، تفصيلها كالتالي :

أ- الموظف أو العامل الذي قضى فترة عمل دنيا تساوي أو تفوق 365 يوماً:

يحق للموظف أو العامل الذي باشر مهامه بصفة فعلية طيلة فترة تساوي أو تفوق 365 يوماً أن يتمتع بعطلة مرض عادي مدتها القصوى 12 شهراً، منها شهران بكامل الأجر و 10 أشهر بنصف الأجر.

عند انقضاء هذه المدة، وفي حالة عدم استئناف الموظف أو العامل عمله بسبب المرض يحق له أن ينتفع بوضعية عدم المباشرة الوجوبية لمدة أقصاها 3 سنوات بدون أجر ولكن مع مواصلة الانتفاع بالتغطية الاجتماعية وتحمل الدولة

أو الجماعة المحلية أو المؤسسة العمومية المعنية كل المساهمات (المحمولة على المشغل و العون) في نظام التقاعد والحيطة الاجتماعية ورأس المال عند الوفاة، بعنوان فترات عدم المباشرة الوجوبية.

وتجدر الإشارة إلى أن الأعوان المتمتعين بعطلة مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه وكذلك الأعوان المحالين على عدم المباشرة الوجوبية يحافظون على حقوقهم كاملة في أنظمة التقاعد والحيطة الاجتماعية ورأس المال عند الوفاة، وبالتالي تدفع المساهمات القانونية المتعلقة بهذه الفترات كاملة إلى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.

وبخصوص احتساب فترات عطل المرض العادي بالنسبة إلى كل موظف أو عامل، فإنه يتم اعتماد الطريقة التالية :

* يفتح لكل موظف أو عامل باشر عمله طيلة مدة تساوي أو تفوق 365 يوما
"رصيد أول لعطل المرض العادي" ينتفع به عند الاقتضاء، قوامه :

. عطلة مرض بكامل الأجر لمدة أقصاها شهران

. عطلة مرض بنصف الأجر لمدة أقصاها 10 أشهر

. عدم مباشرة وجوبية لمدة أقصاها 3 سنوات بدون أجر، مع مواصلة التمتع بالحق في التغطية الاجتماعية.

* تخصم من هذا الرصيد الأول جميع عطل المرض العادي التي يتمتع بها
الموظف أو العامل لفترات مسترسلة أو غير مسترسلة.

* عند استئناف الموظف أو العامل عمله بعد كل تمتع بعطلة مرض عادي، يتم تجميع فترات العمل، مسترسلة كانت أم غير مسترسلة، في "حساب شخصي لفترات العمل". ويبتدئ عد هذه الفترات من يوم استئنافه العمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى.

* عندما يبلغ "الحساب الشخصي" لفترات العمل المقضاة بعد أول عطلة مرض عادي 365 يوما تسقط بقية مستحقاته بعنوان فترة العمل السابقة (365 يوما) ويكتسب العون المعني رصيذا ثانيا، فيصبح له الحق مجددا في مدة جمالية لعطل المرض العادي تساوي 12 شهرا (شهران بكامل الأجر و 10 أشهر بنصف الأجر) و 3 سنوات عدم مباشرة وجوبية.

وتجدر الملاحظة أنه تعتبر عملا فعليا وتدرج في احتساب فترة 365 يوما اللازمة لتكوين رصيد عطل المرض العادي فترات المباشرة الفعلية للعمل وعطل الاستراحة وأيام الأعياد وعطل التكوين المستمر وعطل الولادة والعطل الاستثنائية. ولا يشترط في احتساب هذه الفترة أن تكون مسترسلة، أي يمكن أن تتوزع على أكثر من سنة.

ب- الموظف أو العامل الذي قضى فترة عمل دنيا تقل عن 365 يوما :

يتمتع الموظفون أو العملة المنتدبون الجدد و الذين قضوا فترة عمل دنيا تقل عن 365 يوما بعطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب 5 أيام عن كل شهر عمل فعلي. وتعتبر فترة الانقطاع عن العمل التي تفوق عطلة المرض العادي بكامل الأجر فترة عدم مباشرة وجوبية.

ج- الأعوان الوقيتون :

مكن التتقيح المدخل بموجب القانون عدد 83 لسنة 1997 العون الوقيتي من التمتع بعطلة مرض عادي في حدود شهرين مع استحقاق كامل المرتب وأربعة أشهر بنصف المرتب بعد قضاء فترة عمل دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

وخلال الأشهر الأولى الموائية للانتداب وما لم يقض العون الوقيتي 365 يوم عمل فعلي فإن له الحق في 5 أيام عطلة مرض عادي بكامل الأجر عن كل شهر عمل فعلي.

وعند استتفاد العون الوقيتي فترات عطلة المرض العادي المخولة له، وما لم يستأنف العمل يحال ملفه على مصالح الوظيفة العمومية بالوزارة الأولى، مرفوقا باقتراح في شأنه.

وتجدر الملاحظة أن الأحكام القانونية الجديدة سحبت على الأعوان الوقيتين الإجراءات التي تمارسها الإدارة في مجال عطل المرض والمتعلقة ب :

- المراقبة الإدارية

- المراقبة الطبية

- الترخيص المسبق لقضاء عطل المرض خارج تراب الجمهورية.

د- الأعوان المتعاقدون :

لقد أقر القانون عدد 83 لسنة 1997 حق العون المتعاقد في عطلة المرض العادي في حدود شهر مع استحقاق كامل المرتب بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

وخلال الأشهر الأولى الموائية للانتداب وما لم يقض العون المتعاقد فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن له الحق في عطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

وعند استنفاد العون المتعاقد فترات عطلة المرض العادي المخولة له وما لم يستأنف العمل، يحال ملفه على مصالح الوظيفة العمومية بالوزارة الأولى، مرفوقاً باقتراح في شأنه.

وتجدر الملاحظة أن الأحكام القانونية الجديدة سحبت على الأعوان المتعاقدين الإجراءات التي تمارسها الإدارة في مجال عطل المرض والمتعلقة بـ :

- المراقبة الإدارية
- المراقبة الطبية
- الترخيص المسبق لقضاء عطل المرض خارج تراب الجمهورية.

(3) المقتضيات الانتقالية :

أ- الموظفون أو العملة المنسحبون قبل أول جانفي 1997 والذين لم يمنعوا خلال سنة 1997 بأي عطلة مرض عادي :

يتعين بشأنهم تطبيق الأحكام المبينة بالفقرة -2- "أ" (بالصفحة 6 من هذا المنشور) وتراجع الفرضية المبينة بالملحق عدد 2 من هذا المنشور.

ب- الموظفون والعملة المنسحبون قبل أول جانفي 1997 والذين ممنعوا خلال سنة 1997 بعطلة أو بعدة عطل مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه :

تتبع بشأنهم الطريقة التالية :

* عند دخول القانون عدد 83 لسنة 1997 حيز التنفيذ، أي يوم 4 جانفي 1998 يكون لفائدة هؤلاء الأعوان "رصيد أول لعطل المرض العادي" قوامه شهران بكامل الأجر و 10 أشهر بنصفه و 3 سنوات عدم مباشرة وجوبية، مخصص منه عطل المرض العادي التي تمتع بها هؤلاء الأعوان خلال سنة 1997.

* يبتدئ عد فترة العمل الفعلي لهؤلاء الأعوان من تاريخ استئناف العمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى خلال سنة 1997 وتراجع الفرضية المبينة بالملحق عدد 3 لهذا المنشور.

ج- الموظفون والعملة المنتدبون قبل أول جانفي 1997 والذين تمتعوا بفترة

عدم مباشرة وجوبية:

يتعين على هؤلاء الأعوان قضاء فترة عمل فعلي جديدة تساوي 365 يوما بعد استئنافهم للعمل، ليكونوا رصيذا أول من عطل المرض العادي.

د- الموظفون والعملة المنتدبون خلال سنة 1997 :

تطبق في شأن هؤلاء الأعوان الأحكام المبينة بالفقرة -2- "ب" أعلاه (الصفحة 8 من هذا المنشور).

هـ- الأعوان الوقيتون :

* الأعوان الوقيتون المنتدبون قبل أول جانفي 1997 والذين لم يتمتعوا خلال سنة 1997 بأي عطلة مرض عادي : يتعين بشأنهم تطبيق الأحكام المبينة بالفقرة -2- "ج" (الصفحة 8 من هذا المنشور).

* الأعوان الوقيتون المنتدبون قبل أول جانفي 1997 والذين تمتعوا خلال سنة 1997 بعطلة أو بعدة عطل مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه : تتبع بشأنهم الطريقة التالية :

. عند دخول القانون عدد 83 لسنة 1997 حيز التنفيذ، أي يوم 4 جانفي 1998 يكون لفائدة هؤلاء الأعوان "رصيد أول لعطل المرض العادي" قوامه شهران بكامل الأجر و 4 أشهر بنصفه، مخصص منه فترات عطل المرض العادي التي تمتع بها هؤلاء الأعوان خلال سنة 1997.

. يبتدئ عد فترة العمل الفعلي لهؤلاء الأعوان من تاريخ استئناف العمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى خلال سنة 1997.

* الأعوان الوقيتون المنتدبون خلال سنة 1997 : تطبق بشأن هؤلاء الأعوان الأحكام المبينة بالفقرة -2- "ج" أعلاه (الصفحة 8 من هذا المنشور).

و- الأعوان المتعاقدون :

يطبق بشأن هؤلاء الأعوان الأحكام المبينة بالفقرة -2- "د" (الصفحة 8 من هذا المنشور).

سادسا- راحة الرضاعة

(1) الأحكام السابقة : طبقا لمقتضيات المنشور عدد 45 بتاريخ 11 سبتمبر 1992، تتمتع الأم العاملة في القطاع العمومي والتي ترضع طفلها رضاعة طبيعية براحة مدتها ساعة واحدة عن كل حصة عمل وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها، لمدة ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة. وتتمتع الأم العاملة في القطاع العمومي بهذه الراحة مهما كانت وضعيتها الإدارية.

(2) الأحكام الحالية : لقد أقرت التتحيات المدخلة بالقانون عدد 83 لسنة 1997 منح كل الأمهات في الوظيفة العمومية بصرف النظر عن وضعيتهن المهنية (موظفة أو عاملة أو عون وقتي أو متعاقدة) راحة الرضاعة لمدة ساعة واحدة عن كل حصة عمل، تسند في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة ألا تقل مدة الحصة عن أربع ساعات ، كما تمنح هذه الراحة في بداية الحصة أو عند نهايتها عندما يكون العمل موزعا على حصتين مدتهما سبع ساعات على الأقل في اليوم، وذلك لمدة ستة أشهر بداية من تاريخ انتهاء عطلة الولادة. وفي صورة انتفاع المعنية بالأمر بعطلة الأمومة بصفة كاملة أو جزئية فإن راحة الرضاعة تمنح للمدة المتبقية من الستة أشهر الموالية لعطلة الولادة. أما بالنسبة إلى الأم التي تعمل بنظام الحصة الواحدة فإن راحة الرضاعة تحدد بساعة في بداية الحصة أو عند نهايتها شريطة ألا تقل مدة الحصة عن أربع ساعات. وتتفع الأم المعنية براحة الرضاعة بعد التصريح على الشرف بأنها تمارس الرضاعة الطبيعية.

سابعا - التأديب

(1) الأحكام السابقة :
- ممارسة السلطة التأديبية : عملا بأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 كان رئيس الإدارة يمارس السلطة التأديبية بمفرده ولم يكن بإمكانه تفويض هذه السلطة إلى أحد الإطارات السامية بإدارته، وكان يتعين عليه أن يمضي شخصيا كل تقارير الإحالة على مجلس التأديب والقرارات القاضية بمعاقبة الأعوان الراجعين إليه بالنظر.

- العقوبات التأديبية : كانت عقوبة الرفض المؤقت محددة بثلاثة أشهر على أقصى تقدير وهي أشد عقوبة تأديبية يمكن تسليطها على الموظف قبل عزله عن العمل.

(2) الأحكام الحالية :

- ممارسة السلطة التأديبية : أصبح بإمكان رئيس الإدارة أن يفوض سلطته التأديبية إلى بعض الإطارات السامية بإدارته وهي الإطارات التي لها على الأقل رتبة مدير عام إدارة مركزية. ويتم تفويض السلطة التأديبية بمقتضى قرار ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية

كما أصبح بإمكان رئيس الإدارة تفويض إمضائه إلى الإطارات المذكورة فيما يتعلق بتقارير الإحالة على مجلس التأديب وبالقرارات التأديبية. ويتم تفويض الإمضاء وفقا لأحكام الأمر عدد 384 لسنة 1975 المؤرخ في 17 جوان 1975 . غير أنه لا يمكن تفويض السلطة أو الإمضاء في ما يخص عقوبة العزل.

- العقوبات التأديبية : لقد تم الترفيع في المدة القصوى لعقوبة الرفض المؤقت من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وذلك حتى لا يتم اللجوء إلى عقوبة العزل إلا في الحالات القصوى.

ثامنا - الإحالة على عدم المباشرة

(1) الأحكام السابقة : لقد كانت أحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 تمكن الأعوان من مغادرة الإدارة مؤقتا لأسباب شخصية وخاصة للعمل في القطاع الخاص مع المحافظة على خطتهم بالإدارة. كما أن هذه الأحكام لم تتعرض إلى مختلف واجبات الأعوان الموضوعين في حالة عدم مباشرة و مختلف حقوقهم.

(2) الأحكام الحالية : لقد تم بمقتضى القانون عدد 83 لسنة 1997 حذف الإحالة على عدم المباشرة لأسباب شخصية وتعويضها بالإحالة على عدم المباشرة لظروف استثنائية. وهي ظروف قد تطرأ على الموظف وتمنعه مؤقتا من القيام بمهامه على إثر وفاة القرين مثلا أو لتنظيم شؤون العائلة أو لوجود أطفال في حاجة إلى الرعاية.

ويتعين على الموظف في هذه الحالة أن يذكر في مطلبه الظروف التي تجبره على مغادرة الإدارة مؤقتا ويتم هذه الإحالة على عدم المباشرة بمقتضى أمر ولمدة أقصاها خمس سنوات.

وتجدر الملاحظة أن أحكام القانون عدد 83 لسنة 1997 أخضعت كل الأعوان الموضوعين في حالة عدم المباشرة لواجب كتمان السر المهني ولواجب عدم ممارسة نشاط خاص بعنوان مهني وبمقابل .

كما نصت على أنه يتعين على الموظف الذي وضع بطلب منه في حالة عدم المباشرة أن يطلب إرجاعه إلى الوظيفة شهرين على الأقل قبل انتهاء مدة الإحالة على عدم المباشرة وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

كما تجدر الملاحظة أن الأعوان الموضوعين في حالة عدم المباشرة على معنى التنقيح المجري يحافظون على حقهم في الحماية ضد ما قد يتعرضون إليه من إصابات يكون مصدرها ناشئا عن نشاطهم المهني قبل انقطاعهم المؤقت عن العمل.

أما الأعوان المحالون على عدم المباشرة لأغراض شخصية طبقا لأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983، فإنه يتم الإبقاء على وضعهم في حدود بقية المدة المذكورة بقرار إحالة كل منهم على عدم المباشرة وعند ذلك تتخذ الإدارة بشأنهم إحدى الفرضيتين التاليتين :

- إما إرجاعهم إلى سالف وضعهم بالإدارة
- وإما اقتراح إحالتهم على عدم المباشرة لظروف استثنائية.

تاسعا - الصفة الشرفية

(1) الأحكام السابقة : كانت أحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 تنص على إمكانية منح الصفة الشرفية في الرتبة إلى الأعوان الذين قضوا 25 سنة على الأقل خدمة مدنية فعالية.

(2) الأحكام الحالية : تم بموجب القانون عدد 83 لسنة 1997 الحط من المدة الدنيا اللازمة لإمكانية الحصول على الصفة الشرفية من 25 سنة إلى 20 سنة وعلاوة على الصفة الشرفية في الرتبة، تنص أحكام هذا القانون على إمكانية إسناد الصفة الشرفية في الوظيفة التي كان يشغلها الموظف قبل انقطاعه عن مهامه أو الوظيفة الموائية لها مباشرة.

إن التنقيحات الهامة التي أدخلت على النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، تستوجب من الإدارات المعنية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإدخالها حيز التنفيذ، طبقاً لما هو مبين بهذا المنشور.

كما يتعين الشروع في مراجعة الأنظمة الأساسية الخاصة لملاءمة مقتضياتها مع الأحكام الجديدة، خصوصاً في ما يتعلق بالتصنيف والانتداب والترقية. وفي انتظار ذلك، فإن الأنظمة الأساسية الخاصة الحالية تبقى سارية المفعول.

ويرجى من السادة الوزراء وكتاب الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لإمداد الوزارة الأولى، قبل 31 مارس من كل سنة بـ :

1- مشاريع الأوامر المتعلقة بإسناد المكافآت الاستثنائية مدعمة بتقارير معلة ويرأي اللجان الإدارية المتناصفة ذات النظر.

2- مشاريع الأوامر المتعلقة بإسناد الصفة الشرفية إلى الأعوان المتقاعدين خلال السنة التي تسبق سنة الاقتراح.

وبصفة استثنائية، يمكن بالنسبة إلى سنة 1998 اقتراح إسناد الصفة الشرفية إلى الأعوان المتقاعدين خلال السنوات الفارطة.

والسلام

الوزير الأول
الإمضاء: 
الإمضاء: 

قرار تأجيل العطلة السنوية للاستراحة

قرار

من وزير يتعلق بتأجيل العطلة السنوية للاستراحة المخولة إلى السيد (ة)

إن وزير

بعد اطلاعه على القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، كما تم تنقيحه بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 وخاصة الفصل 38 (جديد) منه.

قرر ما يأتي

فصل وحيد - تؤجل العطلة السنوية للاستراحة المخولة إلى السيد(ة)

والمستحقة بعنوان سنة إلى سنة

إمضاء الوزير المعني

كيفية احتساب عطل المرض العادي

وفترات العمل الدنيا المكونة لرصيد عطل المرض العادي بالنسبة إلى الموظفين والعملة الذين لم يتمتعوا خلال سنة 1997 بعطلة مرض عادي

نطبقا لأحكام القانون عدد 83 لسنة 1997 بخصوص عطل المرض العادي، يتم اعتماد الفرضية التالية لبيان طريقة احتساب فترات العمل الدنيا المكونة للرصيدين الأول والثاني لعطل المرض العادي وفترات عطل المرض المخصصة من هذين الرصيدين :

* عون باشر مهامه بصفة فعلية كامل سنة 1997، دون أن ينتفع بأي عطلة مرض عادي، وله تبعا لذلك رصيد أول من عطل المرض العادي قوامه شهران بأجر كامل و 10 أشهر بنصفه و 3 سنوات عدم مباشرة وجوبية.

* انقطع هذا العون عن العمل بداية من جانفي 1998 بسبب إصابته بمرض عادي، خلال الفترات التالية :

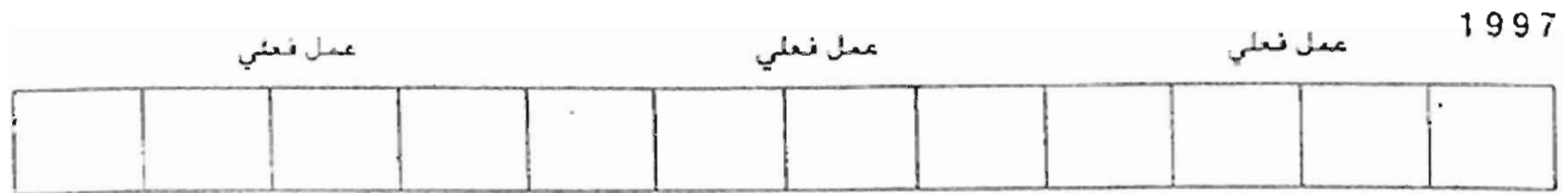
من 16 جانفي 1998 إلى 14 فيفري 1998
من 1 أفريل 1998 إلى 30 جوان 1998
من 16 أوت 1998 إلى 30 نوفمبر 1998
من 16 أفريل 1999 إلى 15 نوفمبر 1999
من 1 جوان 2000 إلى 30 جوان 2000.

بناء على فترات الانقطاع هذه، تكون وضعية هذا العون كما يلي :

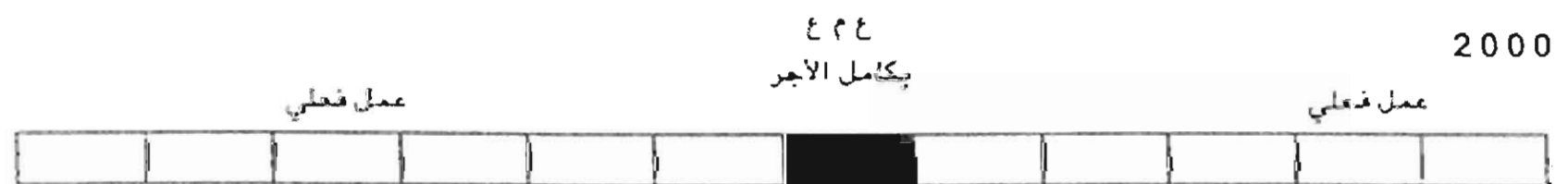
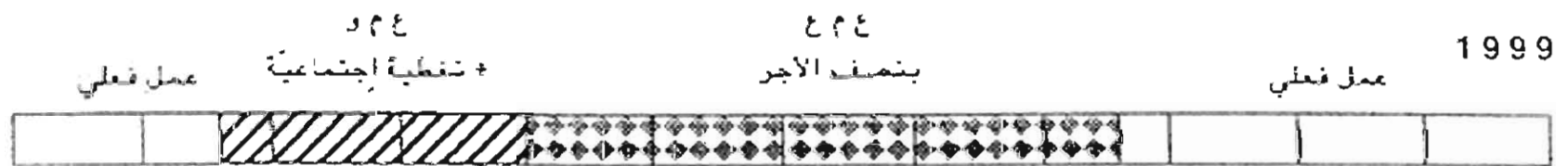
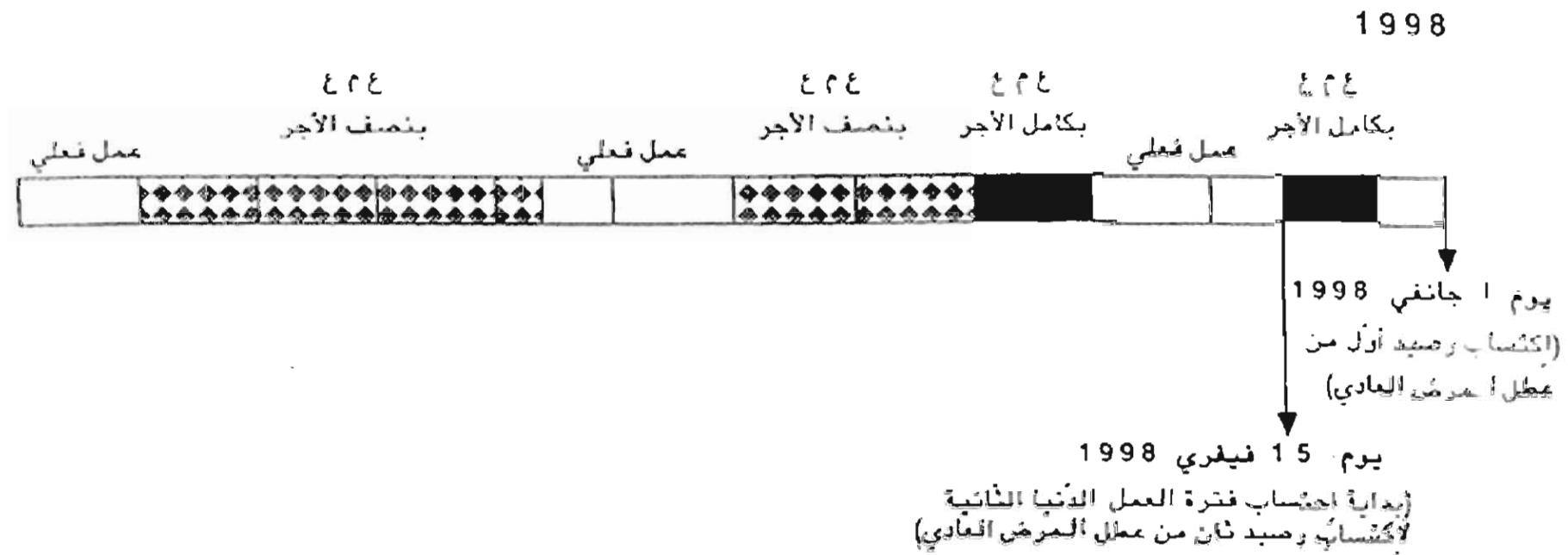
السنة	الفترة	نوع العطلة	مشتق
1998	من 16 جانفي إلى 14 فيفري	عطلة مرض يكامل الأجر	شهر واحد
	من 1 أفريل إلى 30 أفريل	عطلة مرض يكامل الأجر	شهر واحد
	من 1 ماي إلى 30 جوان	عطلة مرض بنصف الأجر	شهران
	من 16 أوت إلى 30 نوفمبر	عطلة مرض بنصف الأجر	3 أشهر ونصف
1999	من 16 أفريل إلى 31 أوت	عطلة مرض بنصف الأجر	4 أشهر ونصف
	من 1 سبتمبر إلى 15 نوفمبر	عدم المباشرة الوجوبية	شهران ونصف
2000	من 1 جوان إلى 30 جوان	عطلة مرض يكامل الأجر	شهر واحد

ويمكن تجسيم كيفية احتساب عطل المرض العادي وفترات العمل الدنيا المكونة للرصيدين الأول والثاني لعطل المرض العادي كما يلي :

جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
-------	-------	------	-------	-----	------	--------	-----	--------	--------	--------	--------



فترة العمل الدنّيا الأولى المكوّنة للرصيد الأول من عطّل المرض العادي



365 يوم 2 أفريل 2000 (سقوط بقية مستحقّات العون بعنوان الفترة الأولى واكتسابه وصيدا ثانيا من العطّل بعنوان الفترة الثانية)

يوم 1 جويلية 2000 (بداية احتساب فترة العمل الدنّيا الثالثة لاكتساب رصيد ثالث من عطّل المرض العادي)

عمل فعلي على معنى النقطة الرابعة من الفصل 42 (جديد) من النظام الأساسي الدائم لأعوان الوظيفة العمومية

عطلة مرض عادي بكامل الأجر

عطلة مرض عادي بنصف الأجر

عدم مباشرة وجوبية مع تغطية إجتماعية

عمل فعلي

بكامل الأجر

بشمار الأجر

+ تغطية إجتماعية

كيفية احتساب عطل المرض العادي وفترات العمل الدنيا المكونة لرصيد عطل المرض العادي بالنسبة إلى الموظفين والعملة الذين تمتعوا خلال سنة 1997 بعطلة مرض عادي

بدخول القانون عدد 83 لسنة 1997 حيز التنفيذ، أي بتاريخ 4
جانفي 1998، يكون للعون المنتدب قبل 1 جانفي 1997 والمتمتع خلال سنة
1997 بعطل مرض عادي رصيد أول قوامه شهران بكامل الأجر و 10 أشهر
بنصف الأجر و 3 سنوات عدم مباشرة وجوبية مخصوم منه عطل المرض
العادي المنتفع بها خلال سنة 1997.

ويمكن اعتماد الفرضية التالية لبيان طريقة احتساب فترات العمل
الفعلي المكونة للرصيدين الأول والثاني لعطل المرض العادي وفترات عطل
المرض المخصصة من هذين الرصيدين :

عون تتمتع بالعطل التالية :

- * من 1 مارس 1997 إلى 31 مارس 1997 = عطلة مرض عادي بكامل الأجر
- * من 17 جوان 1997 إلى 30 جوان 1997 = عطلة مرض عادي بكامل الأجر
- * وتمتع كذلك بعطلة مرض عادي من 1 ماي 1998 إلى 15 جوان 1998.

ويمكن تجسيم كيفية احتساب عطل المرض العادي وفترات العمل
الفعلي المكونة للرصيدين الأول والثاني لعطل المرض العادي كما يلي :

