



الجمهورية التونسية
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث
الإدارة والسياسات العمومية
الهيئة العامة للوظيفة العمومية

الحراك في الوظيفة العمومية



1. الحراك و واقع الوظيفة العمومية
2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية
3. الحراك وإعادة التوظيف في الوظيفة العمومية
4. تقدم الانجاز.

1. الحراك وو اقع الوظيفة العمومية



2. الحراك و واقع الوظيفة العمومية

- توزيع غير متوازن للأعوان و افتقار الجهات و البلديات إلى الكفاءات (نسبة التأطير).

- تعدد الأسلاك الخصوصية مع غياب المعابر بينها،

- تشعب منظومة التأجير من حيث كثرة المنح وتعددتها وتشتت النصوص القانونية المتعلقة بها **عدد المنح**

-تسويات العمل الهش ترتب عنها موارد بشرية غير متلائمة مع الحاجيات الحقيقية للإدارة،

-عدم نجاعة آليات الحراك الحالية و المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية (النقلة والإلحاق والعطلة لبعث مؤسسة)،

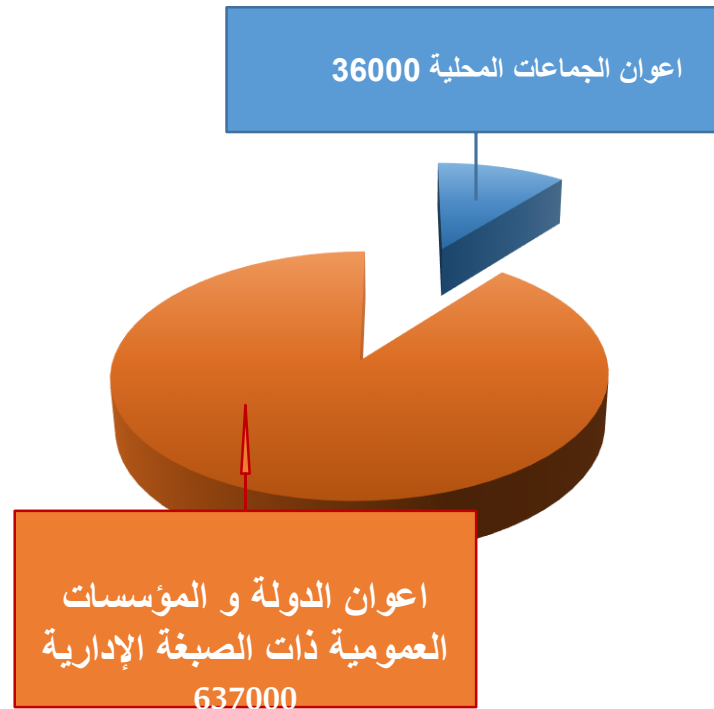
-التأخير المسجل في تطبيق آليات التصرف الحديث في الموارد البشرية (التصرف التقديري في الموارد البشرية، الإلحاق لدى القطاع الخاص...).



2. الحراك و واقع الوظيفة العمومية

الوظيفة العمومية في أرقام

- 8 أنظمة أساسية عامة و 140 نظاما أساسيا خاصا، نظام المسار المهني لكافة الأسلاك والقطاعات
- عدد أعوان الوظيفة (موظفين وعملة 673000 عونا (جانفي 2018)



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

1. مراجعة قانون الوظيفة العمومية
2. إرساء نظام وظيفة عمومية عليا
3. مراجعة الأنظمة الأساسية وأنظمة التأجير
4. تطوير منظومة التكوين وتطوير الكفاءات
5. تطوير منظومة المعلومات
6. إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

1- مراجعة قانون الوظيفة العمومية:

- ◀ من بين الأحكام المقترحة:
- إدراج آليات جديدة لحراك الموظفين (عدم مباشرة أو إلحاق للعمل بالقطاع الخاص، معابر بين الأسلاك)،
- تجميع الأسلاك في شكل عائلات وتبسيط نظام التآجير وإدراج عنصر متغير مرتبط بالمرتدودية،
- إقرار نظام وظيفة عمومية عليا،



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

2- إرساء نظام وظيفة عمومية عليا:

- ◀ الترشيحات: فتح الخطط للتناظر للمترشحين من القطاعين العام والخاص،
- ◀ شروط تشمل الشهادة العلمية والخبرة فحسب،
- ◀ مدة التكليف: 6 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة على أساس تقييم في الغرض.



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

3- إعادة هيكلة الأنظمة الأساسية الخاصة وأنظمة التأجير

- ▶ مراجعة الأنظمة الأساسية الخاصة وتجميع الأنظمة المتشابهة ضمن عائلات أسلاك وهو ما سيساعد على تبسيط وتطوير إجراءات التصرف في الموارد البشرية من حيث المسار المهني ويسهل التنقل بين مختلف الإدارات ويساعد على توحيد المسالك وأنظمة التأجير.
- ▶ ايجاد حوافز (مالية أو ترتيبية تخص تطور المسار المهني...) للعمل داخل الجهات.

4 - تطوير منظومة التكوين وتطوير الكفاءات:

- ▶ ربط الحراك وإعادة التوظيف بالتكوين.



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

5 - تطوير منظومة المعلومات في الوظيفة العمومية:

- ▶ إحداث منظومة معلومات ولوحات قيادة تساعد على توفير المعلومة الدقيقة للمساعدة على اتخاذ القرار (التوزيع القطاعي والجغرافي للأعوان، مستوى الحراك في الوظيفة العمومية، مدى ملاءمة مؤهلات العون للخطة التي يشغلها...).



2. الحراك ومحاور استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

6. التصرف التقديري في الموارد البشرية

✓ الأهداف:

- ملاءمة المهارات للوظائف.
- إدارة المسارات المهنية بكل فاعلية وحرفية.
- المساعدة على تحديد التعديلات الواجب اتخاذها.
- تخفيض المخاطر المرتبطة باختلالات التوازن الكيفي والكمي.



الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين



3. الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين

تعريف الحراك

- **الحراك المهني** : قدرة العون العمومي على تغيير الخطة أو الرتبة في نفس القطاع المهني أو في مجال آخر.
- **الحراك الجغرافي**: انتقال العون من مكان عمل إلى آخر دون تغيير الخطة أو طبيعة العمل الذي كان يقوم به في إدارته الأصلية.



أسباب الحراك المهني

- يمكن أن يكون الحراك المهني **بفعل إرادي من العون** رغبة منه في الحصول على أجر أفضل أو لتحسين ظروف عمله أو للاضطلاع بخطة جديدة.
- كما يمكن اقتراحه أو حتى فرضه **من قبل الإدارة**، على سبيل المثال:
 - للضغط على كتلة الأجور،
 - لارتفاع كلفة الانتداب الخارجي،
 - بمناسبة التكليف بخطة جديدة،
 - عند إحداث أو حذف أو دمج هياكل عمومية (النقلة الوجودية، الإلحاق الوجودي).



مزايا الحراك المهني

العون	الإدارة
تثمين قدرات الأعوان وتحفيزهم	ربح الوقت والكلفة: الأعوان مباشرين ومندمجين بالإدارة
تطوير كفاءة الأعوان وتراكم الخبرة	إدخال حركية في المسارات المهنية
زيادة الشعور بالثقة والانتماء للإدارة	تثمين العنصر البشري والجدارة
تحسين أجر العون	تحقيق الإضافة على مستوى الأداء الجماعي



3. الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين

إعادة توظيف الأعوان العموميين

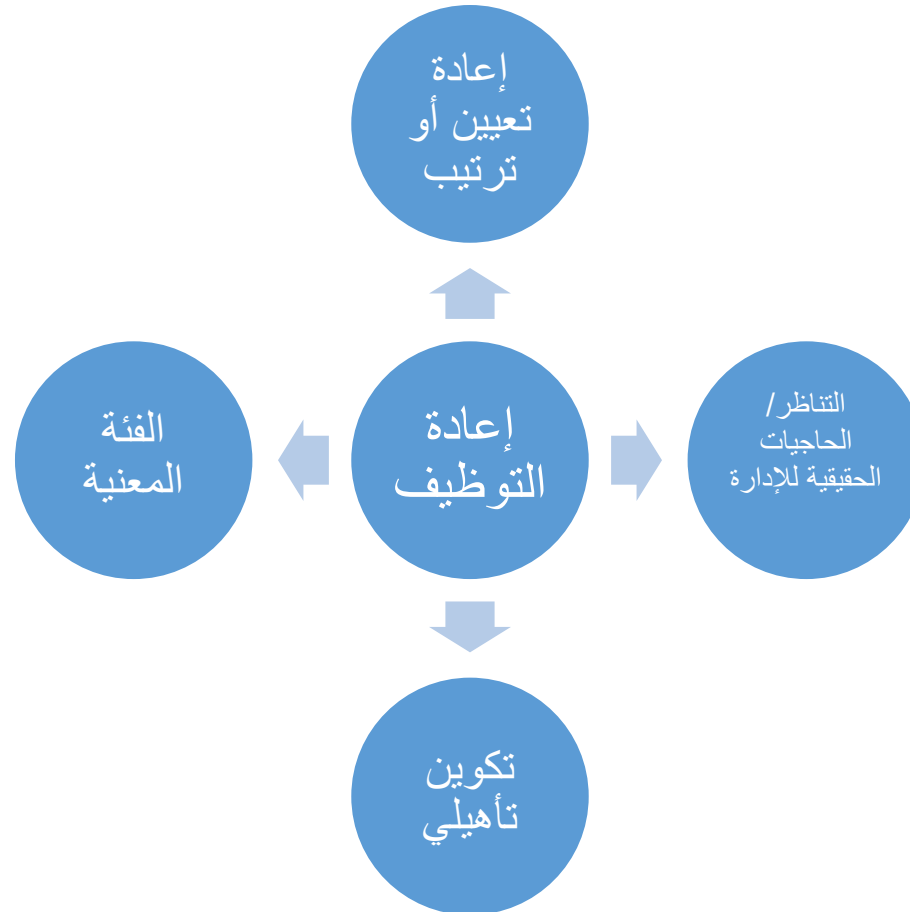
- القانون عدد 54 لسنة 2014 المؤرخ في 19 أوت 2014 والمتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2014:

"الفصل 2 - دون اعتبار الأحكام المخالفة لمقتضيات هذا الفصل، **يمكن إعادة توظيف** الأعوان العموميين على معنى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، بمراكز عمل أو وظائف أو أسلاك غير مراكزهم أو وظائفهم أو أسلاكهم الأصلية، **على أساس التناظر**، وفق المستوى العلمي المطلوب بكلّ سلك وبكلّ رتبة، **لسدّ الحاجيات الفعلية بكلّ إدارة**."

كما يمكن للأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف أو ينتمون **لرتب دون مستوى شهادتهم الانتفاع بإعادة التوظيف** طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل. تضبط شروط و إجراءات تطبيق أحكام هذا الفصل بأمر و تضبط الأحكام المنظمة للمناظرات بقرار من رئيس الحكومة."



إعادة التوظيف على معنى الأمر عدد 1146 لسنة 2016





بورصة الحراك

- هي موقع مصمم لتسهيل تنقل الموظفين العموميين بين الإدارات المركزية والجهوية والجماعات المحلية.
- تسمح للإدارات بالتعريف بالخطط الشاغرة التي ترغب في تسديدها عن طريق الحراك الخارجي.
- آلية عملية وسريعة في متناول الإدارات لإعلام العموم بالشغورات،
- فضاء لتقديم الترشيحات من قبل الراغبين في الحراك.
- تدار هذه المنصة من قبل إدارة أو هيكل عمومي معين (الإدارة العامة للوظيفة العمومية مثلا) وتتولى كل وزارة إدراج الخطط المفتوحة للحراك عبر نافذة خاصة بها وتتلقى الترشيحات عبرها.
- كما تتضمن محتوى إعلامي حول الأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بالحراك وإعادة التوظيف.



4. الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين: تقدم الانجاز

• الأهداف:

- إعادة التوازن بين الإدارات وبين الإدارة المركزية والإدارة الجهوية والمحلية.
- ملائمة الموارد البشرية للحاجيات الحقيقية للإدارات.
- تمكين الإدارات من الحصول على حاجياتهم من الكفاءات عن طريق الانتداب الداخلي.

• تقدم الإنجاز:

1- تفعيل الأمر الحكومي عدد 1143 لسنة 2016 المؤرخ في 16 أوت 2016 المتعلق بإعادة التوظيف

الوزارة	الإجراءات	آجال التنفيذ
وزارة التربية	الشروع في إعداد مشاريع قرارات تتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الداخلية لإعادة توظيف الأعوان وفتحها للانتداب 4000 عوناً عن طريق إعادة التوظيف أعوان من أسلاك إدارية وفنية لفائدة أسلاك التدريس و التأطير: أساتذة تعليم ابتدائي + أساتذة تعليم ثانوي + قيمين + مرشدين تطبيقيين	فيفري-سبتمبر 2019
بقية الوزارات	تعميم إعادة التوظيف <u>حسب الحاجيات الحقيقية للوزارات</u>	ديسمبر 2019



4. الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين: تقدم الانجاز

2- إجراءات حينية لتسديد حاجيات متأكدة		
الوزارة	الإجراء	آجال التنفيذ
وزارة التربية	<p>إعادة توظيف الأعوان المتعاقدين والوقتيين المكلفين بعمل إداري ليشغلوا خطط أستاذ تعليم ابتدائي وقيم ومرشد تطبيق (749 عونا) وفق التمشي التالي:</p> <ol style="list-style-type: none">1- ضبط قوائم الراغبين في إعادة التوظيف والتثبت من ملائمة شهادتهم العلمية للخطط المعنية.2- إحداث لجان جهوية فنية لإجراء محادثة معهم.3- تمكينهم من مرحلة تكوين تأهيلي قبل انطلاق السنة الدراسية 2018-2019.4- مرافقة بيداغوجية للمكلفين بالتدريس.	تم الإنجاز خلال سنة 2018
وزارة المالية	<p>فتح باب النقل و اللاحق لتسديد 500 شغورا في مجال الجباية والمحاسبة العمومية.</p> <p>تم غلق الترشيحات بتاريخ 31 ديسمبر 2018</p>	



4. الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين: تقدم الانجاز

3- تعزيز الموارد البشرية بالبلديات		
الوزارة	الإجراء	آجال التنفيذ
وزارة الشؤون المحلية والبيئة + وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية	العمل على إيجاد صيغة قانونية للتشجيع على العمل بالبلديات في اطار برنامج تعاون مع البنك الدولي (التفكير في منحة خاصة تحفيزية لفائدة الراغبين في النقلة أو الإلحاق للعمل في البلديات المتواجدة بالجهات الداخلية في اختصاصات حيوية: حوالي 1030 عوناً: مهندسين معماريين، مختصين في الإعلامية، مختصين في التصرف الإداري و المالي، معماريين)	

4- إحداث بورصة حراك		
الوزارة	الإجراء	آجال التنفيذ
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية + شركاء	بعث منصة تشغيل مشتركة بين الوزارات (بورصة الحراك).	جان-نوفمبر 2019



4. الحراك وإعادة توظيف الأعوان العموميين: تقدم الانجاز

5- ارساء مقارنة قائمة على التصرف التقديري في الموارد البشرية

الوزارة	الإجراء	آجال التنفيذ
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية + بقية الوزارات	استصدار منشور لابرز أهداف ومزايا المقاربة القائمة على التصرف التقديري للوظائف والكفاءات صلب الادارة التونسية وتحديد الامكانيات اللازمة لانجاز هذا المشروع	فيفري-ماي 2019
	تحديد المسؤولين عن هذا المشروع وتكوين اللجان + التعريف بالشركاء (نقاط الاتصال) المشرفين على المشروع صلب مختلف الوزارات.	ماي-جوان 2019
	انتقاء الوزارة أو الوزارات النموذجية المرشحة لإرساء التصرف التقديري في الموارد البشرية.	سبتمبر-نوفمبر 2019
	تكوين وتحسيس الأعوان والإطارات والعموم حول أهمية اعتماد التصرف التقديري في الموارد البشرية.	سبتمبر-نوفمبر 2019



استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية

مع الشكر على حسن الانتباه