

الخطط الوظيفية



□ التعريف

□ الأصناف

□ شروط التسمية

□ إجراءات التسمية

□ المنح و الإمتيازات

□ إنهاء التكليف

□ المراجع القانونية و الترتيبية



الخطط الوظيفية

التعريف

- الخطط الوظيفية هي خطط يمارس بمقتضاها بعض أعوان الوظيفة العمومية مسؤوليات محدّدة صلب هياكل الإدارة التي يرجعون إليها بالنظر
- تسند الخطط الوظيفية حسب شروط تم ضبطها بمقتضى أوامر ترتيبية
- تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في مجال الخطط الوظيفية



الخطط الوظيفية

الأصناف

يمكن التمييز بين عدة أصناف و هي :

- الخطط الوظيفية المشتركة
- الخطط الوظيفية الخصوصية
- الخطط الوظيفية المرتبطة برتب معينة¹⁹
- الخطط الوظيفية بديوان رئيس الجمهورية و الدواوين الوزارية



الخطط الوظيفية المشتركة

شروط الأقدمية الدنيا		الخطوة
غير متحصل على الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو لم يتابع مرحلة تكوين للتسمية في رتبة منتمية للصنف الفرعي أ2 على الأقل	متحصل على الأستاذية أو على شهادة معادلة لها أو منظره بها أو تابع بنجاح مرحلة تكوين للتسمية في رتبة منتمية للصنف الفرعي أ2 على الأقل	
الصنف الفرعي أ1 + 4 سنوات	الصنف الفرعي أ1 + لا شيء	رئيس مصلحة
الصنف الفرعي أ2 + 7 سنوات	الصنف الفرعي أ2 + 5 سنوات	كاهية مدير
الصنف الفرعي أ1 أو رئيس مصلحة + 7 سنوات	الصنف الفرعي أ1 أو رئيس مصلحة + 5 سنوات	
متصرف رئيس أو كاهية مدير + 7 سنوات	متصرف رئيس أو رتبة معادلة لها أو كاهية مدير + 4 سنوات	مدير
متصرف عام أو مدير + 6 سنوات	متصرف عام أو رتبة معادلة لها أو مدير + 3 سنوات	مدير عام أو كاتب عام وزارة



شروط إسناد الدرجة الإستثنائية للخطط الوظيفية

الخطّة		شروط الأقدمية الدنيا
		متحصل على الأستاذية أو غير متحصل على الأستاذية على شهادة معادلة لها أو على شهادة معادلة لها منظرة بها أو تابع بنجاح أو منظرة بها أو لم يتابع مرحلة تكوين للتسمية في مرحلة تكوين للتسمية في رتبة منتمية للصنف الفرعي رتبة منتمية للصنف الفرعي أ2 على الأقل أ2 على الأقل
		رئيس مصلحة + 5 سنوات رئيس مصلحة + 7 سنوات
		كاهية مدير + 4 سنوات كاهية مدير + 7 سنوات
		مدير + 3 سنوات مدير + 6 سنوات
		مدير عام + 3 سنوات مدير عام + 6 سنوات
الدرجة الإستثنائية لخطّة رئيس مصلحة		
الدرجة الإستثنائية لخطّة كاهية مدير		
الدرجة الإستثنائية لخطّة مدير		
الدرجة الإستثنائية لخطّة مدير عام		



إسناد الدرجة الإستثنائية للخطط الوظيفية

- ❑ لا تسند الدرجة الإستثنائية للأعوان المكلفين بخطة وظيفية خصوصية
- ❑ لا تسند الدرجة الإستثنائية لمديري الإدارة المركزية المتمتعين بمنحة التصرف الإداري و المالي
- ❑ لا تسند الدرجة الإستثنائية للأعوان المنتمين إلى أسلاك ذات رتب وظيفية ما لم تنص التراتيب على خلاف ذلك



إسناد الخطط الوظيفية بالنيابة

- يمكن إسناد الخطط الوظيفية بالنيابة و ذلك بالخط¹⁹ بسنة من الأقدمية المشتركة للتسمية في الخطة الوظيفية المعنية
مثال : متصرف بالسلك الإداري المشترك لديه 4 سنوات أقدمية في رتبته
يمكن أن تسند له خطة رئيس مصلحة بالنيابة
- تسند الخطة الوظيفية بالنيابة لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة
- لا يتم احتساب مدّة إسناد الخطة الوظيفية بالنيابة في الأقدمية المشتركة عند التسمية بخطة وظيفية أخرى



إجراءات إسناد الخطط الوظيفية

- يتقدم المعني بالأمر بمطلب إلى رئيس إدارته مرفق بقائمة في الخدمات و سيرة ذاتية ، نسخة من قرار التسمية في الرتبة الحالية ، نسخ من الشهادات العلمية و التكوينية و جميع الوثائق المدعمة عند الإقتضاء
- في صورة موافقة رئيس الإدارة و الإدارة المركزية يعرض مشروع قرار إسناد الخطة الوظيفية على إمضاء وزير الإشراف و ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية
- بالنسبة للخطط الوظيفية بالنيابة فلا تنشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية
- تسند خطة مدير عام إدارة مركزية و كاتب عام وزارة بمقتضى أمر



المنح و الامتيازات المخولة للخطط الوظيفية المشتركة

المنحة التكميلية للمنحة الخصوصية	المنحة الكيلومترية	منحة السكن	المنحة الوظيفية	الخطّة / المنحة
120.000	97.500	75.000	500.000	كاتب عام وزارة
100.000	91.650	65.000	450.000	مدير عام درجة استثنائية
100.000	91.650	60.000	400.000	مدير عام
70.000	90.800	55.000	350.000	مدير متحصل على الدرجة الإستثنائية
70.000	85.800	45.000	300.000	مدير
65.000	74.100	35.000	275.000	كاهية مدير متحصل على الدرجة الإستثنائية
65.000	74.100	-	250.000	كاهية مدير
60.000	50.700	-	225.000	رئيس مصلحة درجة استثنائية
60.000	50.700		200.000	رئيس مصلحة



المنح و الامتيازات المخولة للخطط الوظيفية المشتركة

- يمكن إسناد السكن الوظيفي للأعوان المعنيين عوضا عن منحة السكن
- يمكن إسناد سيارة وظيفية للكتاب العامين للوزارات و المديرين العامين للإدارة المركزية كما يمكن الترخيص لبعض الأعوان المكلفين بخطة وظيفية في استعمال سيارة المصلحة لأغراض شخصية بصفة ثانوية و يتم في هذه الحالة إيقاف صرف المنحة الكيلومترية
- تسند شهريا 360 لتر من الوقود للكتاب العامين للوزارات و المديرين العامين للإدارة المركزية و 180 لتر لمديري الإدارة المركزية



إنهاء التكليف بالخطط الوظيفية المشتركة

- استقر فقه قضاء المحكمة الإدارية على المبادئ التالية :
- إعفاء العون الملحق المكلف بخطة وظيفية بمقتضى أمر لا يتطلب إصدار أمر في الغرض باعتبار أن الإعفاء من الخطة الوظيفية هو نتيجة آلية لإنهاء الإلحاق
- يندرج الإعفاء من الخطة الوظيفية في إطار ما تتمتع الإدارة من سلطة تقديرية في تعيين أعوانها في الخطط التي تراها مناسبة لمؤهلاتهم و إعفائهم منها حفاظا على حسن سير المرفق العام
- إذا استندت الإدارة عند سحب الخطة الوظيفية لأحد أعوانها على أخطاء مسلكية فإنها تكون ملزمة بأن توفر للمعني بالأمر الضمانات التأديبية اللازمة



إنهاء التكاليف بالخطط الوظيفية المشتركة بنص صريح

يترتب عن الإعفاء من الخطة الوظيفية الحرمان الفوري من المنح و الإمتيازات المخولة للخطة الوظيفية غير أن العون يواصل الإنتفاع بالمنح و الإمتيازات المتأتية من الخطة الوظيفية التي كان يشغلها لمدة أقصاها سنة و ما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى شريطة :

➤ أن لا يكون الإعفاء مترتبا عن تسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية .

➤ أن يكون العون قد باشر الخطة المعنية لمدة سنتين على الأقل

و في صورة عدم توفر الشرط الثاني يتمتع المعني بالأمر بالمنح و الإمتيازات المخولة للخطة الوظيفية الأدنى مباشرة لمدة أقصاها سنة و ما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى.

و يمكن للعون أن ينتفع بمقابل مالي عوضا عن الإمتيازات العينية التي كان ينتفع بها .

مثال : عون عمومي باشر خطة رئيس مصلحة لمدة 6 سنوات ثم خطة كاهية مدير لمدة سنة وستة أشهر ثم تم إعفاؤه من خطته الوظيفية يحق له في هذه الحالة التمتع بالمنح و الإمتيازات المخولة لخطة رئيس مصلحة .

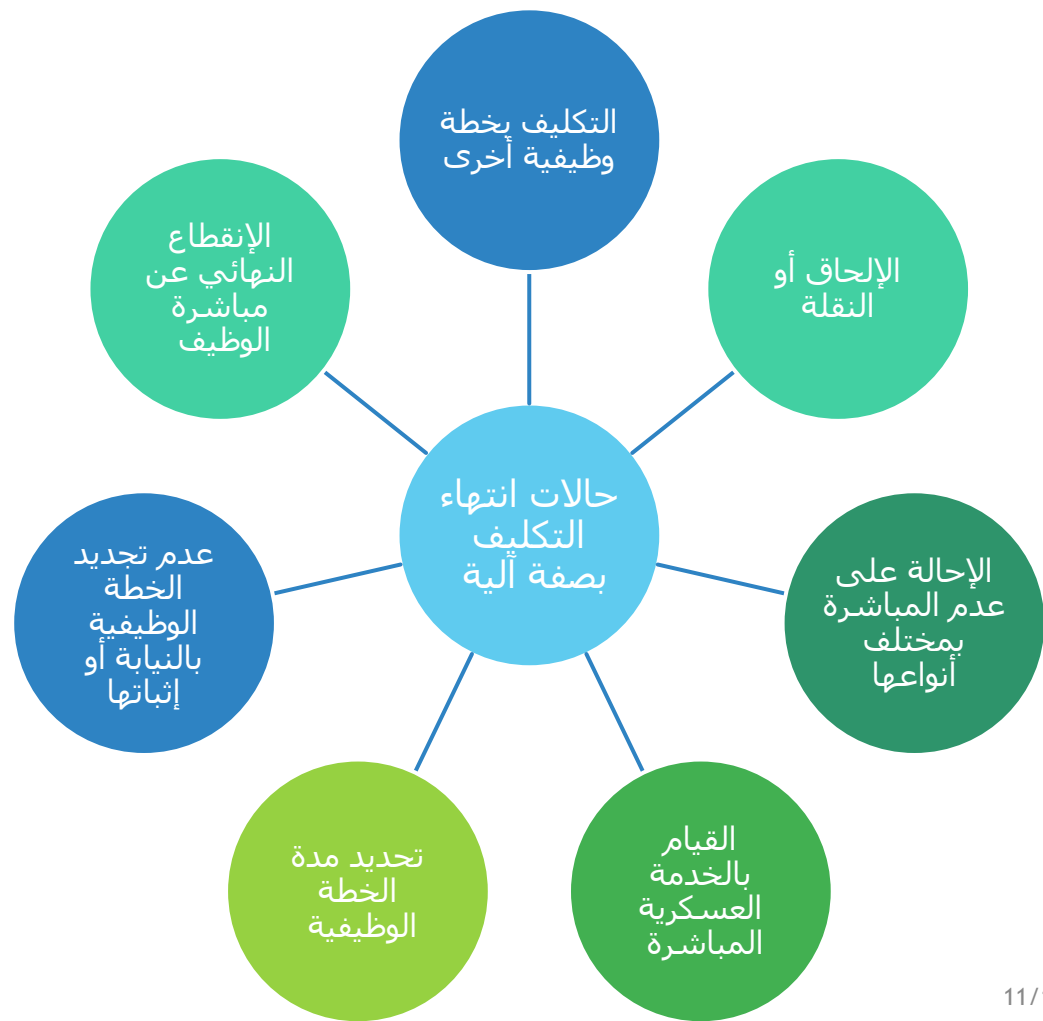


إنهاء التكليف بالخطط الوظيفية المشتركة بنص صريح

لا يخول الإعفاء من الخطة الوظيفية المسندة بالنيابة الإنتفاع بالمنح و الإمتيازات الراجعة للخطة مهما كانت المدة التي تم تكليفها بها ، و في هذه الحالة ينتفع المعني بالأمر بالمنح و الإمتيازات الراجعة للخطة الوظيفية الأدنى مباشرة و شرط أن لا يكون الإعفاء منجرًا عن تسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية



إنهاء التكليف بالخطط الوظيفية المشتركة بصفة آلية / ضمنية



آثار إنهاء التكليف بالخطط الوظيفية المشتركة بصفة آلية

يترتب عن إنهاء التكليف بالخطّة الوظيفية بصفة آلية الحرمان الفوري من المنح والإمّيازات المخوّلة لها باستثناء الحالات التالية التي يواصل فيها العون الإنتفاع بالمنح والإمّيازات المخولة لآخر خطة وظيفية لمدة سنة واحدة و ما لم يتم تكليفه بخطة وظيفية أخرى :

❑ الإلحاق أو النقلة

❑ تحديد مدة الخطّة الوظيفية

❑ عدم تجديد الخطّة الوظيفية المسندة بالنيابة أو إثباتها

و ذلك شرط أن يكون العون قد باشر الخطّة لمدة سنتين على الأقل و في صورة عدم توفر هذا الشرط ينتفع المعني بالأمر بالمنح و الإمّيازات المخولة للخطة الوظيفية الأدنى مباشرة



آثار إنهاء التكليف بالخطط الوظيفية المشتركة بصفة آلية

بالنسبة لحالات انتهاء التكليف بالخطط الوظيفية المترتب عن عدم الإثبات فيها بعد مباشرتها بالنيابة لمدة سنتين فإنها لا تخوّل الإنتفاع بالمنح و الإمتيازات المتأتية من هذه الخطة و في هذه الصورة يتم تحديد الوضعية المالية للمعني بالأمر عند الإقتضاء بالرجوع إلى الخطة الوظيفية الأدنى



الخطط الوظيفية الخصوصية

- يمكن تصنيف الخطط الوظيفية الخاصة بإدارات معينة إلى :
 - خطط وظيفية معادلة للخطط الوظيفية المشتركة يتمتع المكلفين بها بنفس المنح والإمميزات للأعوان المكلفين بخطط وظيفية بالإدارة المركزية على غرار خطط كاتب عام وكاتب أول و كاتب جامعات ومؤسسات التعليم العالي
 - خطط وظيفية ليس لها علاقة بالخطط الوظيفية المشتركة و لم تتم معادلتها لهذه الخطط على غرار الخطط الوظيفية بالمدارس الإعدادية و المعاهد و لا يتمتع شاغلوها بنفس المنح و الإمتيازات
- لا تحتسب مبدئيا الأقدمية المكتسبة في هذه الخطط الوظيفية عند التسمية في الخطط الوظيفية بالإدارة المركزية باستثناء الأعوان المكلفين بمأمورية بالديوان أو المكلفين بخطة وظيفية بالبلديات أو في صورة التنصيب صراحة ضمن النصوص الضابطة لشروط التكليف بها على غرار الفصل 13 من الأمر عدد 1257 لسنة 2007



المنح و الإمتيازات المخولة لبعض الخطط الوظيفية الخصوصية

الخطط الوظيفية الخصوصية بالمدارس الابتدائية

المنحة الوظيفية	الخطة الوظيفية
240.000	من 15 قسم فأكتر
180.000	من 10 إلى 14 قسم
150.000	أقل من 10 أقسام

منحة السكن	الخطة الوظيفية
27.000	مدير مدرسة ابتدائية ذات 10 أقسام فأكتر
24.000	مدير مدرسة ابتدائية ذات 5 إلى 9 أقسام
21.000	مدير مدرسة ابتدائية ذات 4 أقسام
18.000	مدير مدرسة ابتدائية ذات 3 أقسام
16.500	مدير مدرسة ابتدائية ذات قسمين
15.000	مدير مدرسة ابتدائية ذات قسم واحد



المنح و الإمتيازات المخولة لبعض الخطط الوظيفية الخصوصية

الخطط الوظيفية الخصوصية بالمدارس الإعدادية والمعاهد

المنحة الوظيفية	الخطّة
315.000	مدير رئيس
257.500	مدير أول
230.000	مدير
170.000	ناظر

منحة السكن	الخطّة
30.000	مدير معهد ثانوي
22.500	مدير مدرسة إعدادية
30.000	ناظر



الخطط الوظيفية المرتبطة برتب معينة

□ ينتفع آليا الأعوان المنتمون إلى رتب معينة¹⁶ بالمنح و الإمتيازات الراجعة لخطط وظيفية محدّدة ، مثال أعوان سلك مراقبة المصاريف العمومية برئاسة الحكومة :

الرتبة	المنح و الإمتيازات المخولة لـ:
مراقب عام للمصاريف العمومية	مدير عام إدارة مركزية
مراقب رئيس للمصاريف العمومية	مدير إدارة مركزية
مراقب أول للمصاريف العمومية	كاهية مدير إدارة مركزية
مراقب المصاريف العمومية	رئيس مصلحة إدارة مركزية



الخطط الوظيفية بديوان رئيس الجمهورية و الدواوين الوزارية

الدواوين الوزارية	ديوان رئيس الجمهورية
رئيس الديوان	مدير الديوان الرئاسي
ملحق بالديوان	مستشارون
مكلف بمأمورية	مستشارون متعاقدون ملحقون



المراجع القانونية و الترتيبية

- الأمر عدد 1245 لسنة 2006
- القانون عدد 33 لسنة 2015
- الأمر عدد 592 لسنة 2023 - الأمر عدد 1954 لسنة 1990 - الأمر عدد 1473 لسنة 1996
- الأمر عدد 199 لسنة 1972 و جميع النصوص التي نقحته أو تممته
- الأمر عدد 526 لسنة 1980 - الأمر عدد 517 لسنة 1991 - الأمر عدد 804 لسنة 1991
- الأمر عدد 1321 لسنة 1997- الأمر عدد 189 لسنة 1988 - الأمر عدد 1356 لسنة 1998
- الأمر عدد 2252 لسنة 2009 - الأمر عدد 1684 لسنة 2012 - الأمر عدد 579 لسنة 2020
- الأمر عدد 2388 لسنة 2003 - الأمر عدد 417 لسنة 2025
- المنشور عدد 26 لسنة 2006
- فقه قضاء المحكمة الإدارية

