مراسيم تنظيميّة

مرسوم تنفيذي رقم 20-194 مؤرّخ في 4 ذي الحجّة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

إنّ الوزير الأول،

– بناء على الدستور، لا سيما المادتان 99–4 و143 (الفقرة 2) منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83–13 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لاسيما المادة 7 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 06–03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادتان 105 و111 منه،

– وبمقتضى المرسوم رقم 66–145 المؤرّخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07–308 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لا سيما المادة 15 منه،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14–196 المؤرّخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19–370 المؤرّخ في أول جمادى الأولى عام 1441 الموافق 28 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20–163 المؤرّخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90–99 المؤرّخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96–92 المؤرّخ في 14 شوّال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12–194 المؤرّخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14–193 المؤرّخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17–319 المؤرّخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17–322 المؤرّخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 105 و111 من الأمر رقم 06–03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القواعد العامة المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يبقى التكوين وتحسين المستوى المنظمان في الخارج خاضعين لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 14–196 المؤرّخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 والمذكور أعلاه.

الفصل الأول
أحكام عامة

المادة 2 : يتعيّن على المؤسسات والإدارات العمومية تنظيم دورات تكوين وتحسين المستوى لفائدة موظفيها والأعوان العموميين، من أجل :

– تحسين مؤهلات موظفيها والأعوان العموميين وتحضيرهم للترقية المهنية وممارسة مهام جديدة،

– زيادة مردودية وأداء مصالحها وتحسين نوعية خدمات المصالح العمومية .

المادة 3 : يجب أن تندرج دورات التكوين وتحسين المستوى ضمن إطار سياسة التكوين وتحسين المستوى كما حددها المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

المادة 4 : تضبط دورات التكوين وتحسين المستوى، خصوصا، وفق :

– احتياجات القطاعات في مجال التكوين وتحسين المستوى،

– الاعتمادات المالية المتوفرة المخصصة للتكوين وتحسين المستوى،

– المناصب المالية المخصصة للتكوين والمقاعد البيداغوجية الموجهة لتحسين المستوى.

المادة 5 : يجب أن تندرج دورات التكوين وتحسين المستوى ضمن إطار سياسة التسيير التقديري للموارد البشرية، من خلال :

– مخططات تسيير الموارد البشرية،

– المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

المادة 6 : يتكفل الهيكل المركزي للوظيفة العمومية بضمان تجانس دورات التكوين وتحسين المستوى ومطابقتها مع سياسة تكوين وتحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين وكذا متابعة تنفيذها، بالتشاور مع المؤسسات والإدارات العمومية في إطار لجنة وزارية مشتركة للتكوين تحدد اختصاصاتها وتشكيلها وسيرها بموجب نص خاص.

الفصل الثاني
أنواع التكوين وتحسين المستوى وغايتهما

الفرع الأول
دورات التكوين

المادة 7 : تتضمن دورات التكوين :

– التكوين المتخصص،

– التكوين التحضيري لشغل منصب.

المادة 8 : يُعدُّ تكوينا متخصصا كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، قصد التوظيف المباشر في رتبة، أو الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة.

يهدف التكوين المتخصص إلى التمكين من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد الانتماء إليها.

المادة 9 : يُعدُّ تكوينا تحضيريا لشغل منصب، كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص أو التعيين في منصب عالٍ أو في منصب متخصص.

يهدف التكوين التحضيري لشغل منصب إلى تمكين المتربص والموظف من اكتساب معارف تكميلية تسمح له بممارسة المهام المرتبطة بمنصب الشغل أو بالمنصب العالي المراد شغله.

الفرع الثاني
دورات تحسين المستوى

المادة 10 : تتضمن دورات تحسين المستوى :

– التكوين أو دراسات التخصص،

– التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية،

– تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى.

المادة 11 : يهدف التكوين أو دراسات التخصص إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من اكتساب مؤهلات جديدة عن طريق تخصص معيّن بغرض استكمال و/أو تحيين تكويناتهم الأولية.

المادة 12 : يهدف التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من تحضير اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية.

المادة 13 : يهدف تجديد المعارف والندوات وكل شكل آخر لتحسين المستوى إلى تجديد أو تحسين مؤهلات الموظفين والأعوان العموميين أو تكييفهم مع المتطلبات الجديدة للمنصب.

الفصل الثالث

شروط الالتحاق بدورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 14 : تحدد شروط الالتحاق بدورات التكوين وتحسين المستوى :

– بموجب القوانين الأساسية الخاصة أو بموجب النصوص التنظيمية المتضمنة إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين بالنسبة لدورات التكوين،

– بموجب قرار أو مقرّر من الوزير أو المسؤول المعني، حسب الحالة، بالنسبة لدورات تحسين المستوى.

المادة 15 : لا يمكن أن يفوق الحد الأقصى للموظفين والأعوان العموميين المقبولين في دورة تحسين المستوى نسبة 30 % من العدد الحقيقي للسلك أو الرتبة أو المنصب المقصود، حسب الحالة.

الفصل الرابع

مدة دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 16 : تحدد مدة دورات التكوين :

– بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم الرتب أو المناصب العليا أو المناصب المتخصصة المعنية أو بموجب النصوص التنظيمية المتضمنة إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين، وكذا بموجب القرارات المنصوص عليها في المادة 18 أدناه، بالنسبة لدورات التكوين،

– بموجب قرار أو مقرّر من الهيئة التي لها سلطة التعيين المعنية، حسب الحالة، بالنسبة لدورات تحسين المستوى.

المادة 17 : تنظم دورات تحسين المستوى في شكل دورات طويلة المدى أو دورات متوسطة أو قصيرة المدى.

يعتبر تحسين المستوى طويل المدى، عندما تفوق مدته ستة (6) أشهر، وتقل عن سنة واحدة أو تساويها،

ويكون متوسط المدى، عندما تساوي مدته أو تفوق ثلاثة(3) أشهر، وتقل عن ستة (6) أشهر أو تساويها.

ويكون قصير المدى، عندما تقل مدته عن ثلاثة (3) أشهر.

الفصل الخامس

كيفيات تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى

الفرع الأول

إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 18 : ما لم تنص أحكام على خلاف ذلك في القوانين الأساسية الخاصة أو في النصوص التنظيمية المتضمنة إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين، فإن إطار تنظيم التكوين المتخصص والتكوين التحضيري لشغل منصب يحدد كما يأتي :

– بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بالنسبة للرتب التابعة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،

– بموجب قرار مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بالنسبة للرتب أو المناصب العليا أو المناصب المتخصصة التابعة للأسلاك النوعية لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 19 : تحدد القرارات المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، على الخصوص، ما يأتي :

– الشروط القانونية الأساسية للقبول في مختلف الدورات،

– مدة وشكل الدورة،

– المؤسسة أو المؤسسات التي تضمن التكوين،

– برنامج دورة التكوين،

– كيفيات مراقبة إجراء دورة التكوين،

– طبيعة الزيادات التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 20 : يحدد قرار أو مقرر الوزير أو المسؤول المعني، المنصوص عليهما في المادة 14 أعلاه، إطار تنظيم دورات تحسين المستوى، ويوضح على الخصوص ما يأتي :

– شروط ومعايير انتقاء المترشحين،

– مدة وشكل الدورة،

– المؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تضمن تحسين المستوى،

– برنامج دورة تحسين المستوى،

– طبيعة الزيادات التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفرع الثاني

مخطط التكوين وتحسين المستوى

المادة 21 : تضبط كل مؤسسة أو إدارة عمومية مخططا للتكوين وتحسين المستوى، يمكن أن يكتسي طابعا سنويا أو متعدد السنوات.

كما يمكن أن يكتسي مخطط التكوين وتحسين المستوى طابعا قطاعيا أو غير ممركز أو لا مركزيا.

المادة 22 : يسهر الوزراء أو مسؤولو المؤسسات العمومية على مطابقة مخططات التكوين وتحسين المستوى التي تعدها إداراتهم المركزية ومصالحهم غير الممركزة والمؤسسات العمومية الموضوعة تحت وصايتهم، للأهداف المسطرة في مخطط تسيير الموارد البشرية لقطاعاتهم.

المادة 23 : يحدد مخطط التكوين وتحسين المستوى المذكور في المادة 21 أعلاه ، على الخصوص، ما يأتي :

– نوع دورات التكوين وتحسين المستوى،

– الرتب المعنية بدورات التكوين وتحسين المستوى،

– عدد المناصب المالية المخصصة للتكوين وعدد المقاعد البيداغوجية الموجهة لتحسين المستوى،

– عدد الموظفين أو الأعوان العموميين المعنيين بالتكوين أو بتحسين المستوى،

– مدة دورات التكوين وتحسين المستوى،

– المؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تضمن دورات التكوين وتحسين المستوى.

المادة 24 : يخضع مخطط التكوين وتحسين المستوى للدراسة والمصادقة من لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتشكل من :

– ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، رئيسا،

– ممثل عن المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، عضوا،

– ممثل عن وزارة المالية، عضوا.

ويمكن اللجنة المذكورة في الفقرة أعلاه، أن تستعين بأي شخص مؤهل ترى فائدة في استشارته لتنويرها في أشغالها.

يتمم مخطط التكوين وتحسين المستوى، أو يعدّل وفق نفس الأشكال والإجراءات المنصوص عليها أعلاه.

المادة 25 : تقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في نهاية كل سنة مالية، بإجراء تقييم دقيق عن تنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

وبهذا الصدد، تقوم كل دائرة وزارية أو مؤسسة عمومية بإعداد تقرير عن إنجاز العمليات المسجلة في مخططاتها للتكوين وتحسين المستوى، قبل 31 مارس بعنوان السنة المالية الموالية للسنة المعتبرة، وترسله إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفرع الثالث
فتح دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 26 : تفتح دورات التكوين وتحسين المستوى بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة.

ويجب أن يحدد القرار أو المقرر المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، على الخصوص، ما يأتي :

– الرتب المعنية بدورات التكوين وتحسين المستوى،

– عدد المناصب المالية المخصصة أو المقاعد البيداغوجية الموجهة لتحسين المستوى، حسب الحالة، طبقا لمخطط التكوين وتحسين المستوى المصادق عليه،

– مدة الدورات ومكان إجرائها،

– تواريخ فتح واختتام دورات التكوين وتحسين المستوى.

المادة 27 : يجب تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المذكورين في المادة 26 أعلاه، إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، مرفقة بقائمة اسمية للمترشحين المقبولين، في أجل سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعه.

ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيا في مطابقة القرار أو المقرر المذكورين في الفقرة أعلاه، للتنظيم المعمول به، في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلامهما. وبانقضاء هذا الأجل، يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.

غير أنّه، لا تطبق أحكام هذه المادة على دورات تحسين المستوى قصيرة المدى.

المادة 28 : يجب نشر قرار أو مقرر فتح دورة للتكوين وتحسين المستوى في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام رأي المطابقة المنصوص عليه في المادة 27 أعلاه، عن طريق الإعلان في موقع الإنترنت، أو، عند الاقتضاء، في أماكن العمل بالمؤسسة أو الإدارة المعنية، أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.

وبالنسبة لدورات تحسين المستوى التي تقل مدتها عن ثلاثة (3) أشهر، يتم النشر بشكل واسع في أماكن العمل أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.

المادة 29 : تعد قائمة المترشحين المقبولين أو غير المقبولين للمشاركة في دورة تكوين أو تحسين المستوى، لجنة خاصة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو

ممثلها، وتتكون من المسؤول المكلف بالتكوين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وعضو منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المعنية.

المادة 30 : يجب أن تكون قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى محل إشهار عن طريق الإلصاق على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو بكل وسيلة أخرى ملائمة، قبل عشرة (10) أيام عمل، على الأقل، من التاريخ المقرر لبداية دورة التكوين أو تحسين المستوى المعنية.

المادة 31 : تعلم المؤسسة أو الإدارة المعنية المترشحين غير المقبولين للمشاركة في دورة تكوين أو تحسين المستوى، بأسباب رفض ترشحهم، ويمكنهم، عند الاقتضاء، تقديم طعن إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها أن تفصل في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل، على الأقل، من التاريخ المقرّر لإجراء دورة التكوين أو تحسين المستوى المعنية.

الفرع الرابع
إجراء دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 32 : تضمن دورات التكوين وتحسين المستوى :

– المؤسسات العمومية التي تتكفل بالتكوين العالي أو أي مؤسسة أخرى مؤهلة، طبقا للتنظيم المعمول به، بالنسبة للرتب التي يشترط للالتحاق بها حيازة شهادة تكوين عالٍ،

– المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو المهني أو أي مؤسسة أخرى مؤهلة، طبقا للتنظيم المعمول به، بالنسبة للرتب الأخرى.

المادة 33 : يمكن تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بشكل متواصل أو تناوبي أو عن بعد أو إقامي لدى مؤسسة تكوين مؤهلة.

غير أنّه، يجب تنظيم دورات التكوين المتخصص من أجل التوظيف المباشر في رتبة، بشكل متواصل وإقامي لدى مؤسسة تكوين مؤهلة.

المادة 34 : بغض النظر عن أحكام المادة 33 أعلاه، يمكن إجراء دورات تحسين المستوى قصيرة المدى في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى مؤسسة تكوين مؤهلة.

ويمكن إجراؤها بصفة كاملة أو جزئية، خلال أوقات العمل أو خارجها، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفرع الخامس
تتويج دورات التكوين وتحسين المستوى

المادة 35 : تسلّم مؤسسة التكوين التي تكفلت بإجراء دورة التكوين أو تحسين المستوى :

– شهادة تكوين، للمترشحين الذين تابعوا بنجاح دورة تكوين،

– شهادة تحسين المستوى، للمترشحين الذين تابعوا بنجاح دورة تحسين المستوى المتوسطة وطويلة المدى،

– شهادة مشاركة للمترشحين الذين تابعوا دورة تحسين المستوى قصيرة المدى.

المادة 36 : يتم بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا بنجاح دورة تكوين :

– تعيينهم بصفة متربصين في الرتب المعنية ويوجهون حسب احتياجات المصلحة وبطاقة الرغبات ودرجة استحقاق المعنيين، عندما يتعلق الأمر بالتكوين المتخصص الموجه إلى التوظيف المباشر في رتبة معيّنة،

– ترقيتهم أو إدماجهم، حسب الحالة، في الرتبة المقصودة، عندما يتعلق الأمر بالتكوين المتخصص قبل الترقية أو الإدماج،

– ترسيمهم في رتبتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، عندما يتعلق الأمر بالتكوين التحضيري قبل ترسيم المتربص،

– تعيينهم في المناصب العليا أو في المناصب المتخصصة ذات الصلة، وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، عندما يتعلق الأمر بالتكوين قبل التعيين في منصب عالٍ أو منصب متخصص.

المادة 37 : يتم بالنسبة للمترشحين الذين لم يتابعوا دورات التكوين بنجاح :

فيما يخص التكوين المتخصص الموجه للتوظيف المباشر في رتبة معيّنة :

– إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها، طبقا للأحكام التنظيمية التي تحكم نظام الدراسات في مؤسسة التكوين،

– وإمّا تعيينهم في الرتبة الأدنى مباشرة، عندما تنص الأحكام التنظيمية المعمول بها، أو نظام الدراسات في مؤسسة التكوين على ذلك،

– وإمّا إقصاؤهم من قائمة المترشحين المقبولين للتوظيف المباشر في رتبة معيّنة.

فيما يخص التكوين المتخصص الموجه إلى الترقية أو الإدماج في رتبة معيّنة :

– إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها وفقا للأحكام التنظيمية التي تحكم نظام الدراسات لمؤسسة التكوين،

– وإمّا إعادة إدماجهم في رتبهم الأصلية.

فيما يخص التكوين التحضيري قبل ترسيم المتربص :

– إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها في حالة تمديد فترة التربص،

– وإمّا إعلان عدم قبولهم للتكوين.

فيما يخص التكوين التحضيري قبل التعيين في منصب عالٍ أو منصب متخصص :

–إمّا قبولهم لإعادة إجراء جزء من دورة التكوين أو كلها،

– وإمّا إعلان عدم قبولهم للتعيين في المنصب العالي أو المنصب المتخصص المقصود.

الفصل السادس
حقوق وواجبات الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

الفرع الأول
حقوق الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

المادة 38 : يستفيد الموظف المقبول لمتابعة دورة تكوين أو تحسين المستوى تنظم بشكل متواصل وتساوي مدتها أو تفوق ستة (6) أشهر، من الانتداب خلال مدة هذه الدورة.

وفي هذه الحالة، يتقاضى من إدارته الأصلية الراتب الرئيسي والتعويضات المرتبطة برتبته الأصلية، باستثناء العلاوات المرتبطة بالمردودية والنتائج أو الممارسة الفعلية للعمل.

المادة 39 : يستفيد الموظف عندما يتابع دورة تحسين المستوى، خارج ساعات العمل، من الحماية الاجتماعية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 40 : يمكن الموظفين الذين تابعوا بنجاح دورة تحسين المستوى، الاستفادة من أحد الامتيازات الآتية :

بالنسبة لدورات تحسين المستوى طويلة المدة :

– منح درجة إضافية، في حدود ثلاث (3) درجات خلال المسار المهني،

– تخفيض الأقدمية للترقية إلى رتب أعلى، عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار، لمدة تساوي مدة دورة تحسين المستوى.

بالنسبة لدورات تحسين المستوى متوسطة المدة :

– تخفيض الأقدمية لمدة تساوي مدة دورة تحسين المستوى للترقية إلى رتب أعلى عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الاختيار، وكذا الترقية في الدرجة.

بالنسبة لدورات تحسين المستوى قصيرة المدة :

– أخذ هذه الدورة بعين الاعتبار من أجل تنقيط المعنيين لترقيتهم في الدرجات، وكذا من أجل تعيينهم في المناصب الموافقة لطبيعة دورة تحسين المستوى.

الفرع الثاني
واجبات الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

المادة 41 : يخضع المترشحون المقبولون للمشاركة في دورات التكوين أو تحسين المستوى للنظام الداخلي لمؤسسة التكوين.

المادة 42 : دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا المجال في التنظيم المعمول به، يلزم كل مترشح تابع دورة تكوين أو تحسين المستوى، بالقيام بخدمة فعلية لدى الإدارة العمومية لمدة توافق ثلاث (3) مرات مدة الدورة المتابعة، في حدود مدة أقصاها سبع (7) سنوات.

المادة 43 : يلزم كل مستفيد من تكوين أو تحسين المستوى، انقطع بمحض إرادته عن دورة التكوين أو تحسين المستوى ، أو لم يلتحق بمنصب تعيينه عند نهاية التكوين في أجل شهر (1) دون مبرر مقبول، ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو غادر الإدارة قبل نهاية المدة المحددة في المادة 42 أعلاه، بتسديد كامل المصاريف المترتبة على التكوين أو تحسين المستوى.

الفصل السابع
أحكام مختلفة وختامية

المادة 44 : عندما لا تندرج دورات تكوين أو تحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين ضمن الصلاحيات الرئيسية للمؤسسة العمومية للتكوين، تلزم المؤسسة أو الإدارة المعنية بالمصاريف المترتبة على هذه الدورات.

المادة 45 : تحدد كيفيات تطبيق هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب تعليمات مشتركة بين وزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 46 : تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، ولا سيما منها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 96–92 المؤرّخ في 14 شوّال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، المعدّل والمتمّم.

المادة 47 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 4 ذي الحجّة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020.

عبد العزيز جراد

★

مرسوم تنفيذي رقم 20-195 مؤرّخ في 4 ذي الحجّة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 16–05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 الذي يحدّد صلاحيات وزير السياحة والصناعة التقليدية.

إنّ الوزير الأول،

– بناء على تقرير وزير السياحة والصناعة التقليدية والعمل العائلي،

– وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99–4 و143 (الفقرة 2) منه،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19–370 المؤرّخ في أول جمادى الأولى عام 1441 الموافق 28 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20–163 المؤرّخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16–05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 الذي يحدّد صلاحيات وزير السياحة والصناعة التقليدية، المعدّل،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يعدّل هذا المرسوم ويتمّم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16– 05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 والمذكور أعلاه.

المادّة 2 : تعدّل تسمية المرسوم التنفيذي رقم 16–05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 والمذكور أعلاه، وتحرّر كما يأتي :

"مرسوم تنفيذي رقم 16– 05 مؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 يحدّد صلاحيات وزير السياحة والصناعة التقليدية والعمل العائلي".

المادّة 3 : تعدّل أحكام المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 16–05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 والمذكور أعلاه، وتحرّر كما يأتي :

"المادّة الأولى : يقترح وزير السياحة والصناعة التقليدية والعمل العائلي، في إطار السياسة العامة للحكومة ومخطط عملها عناصر السياسة الوطنية في ميادين السياحة والصناعة التقليدية والعمل العائلي، ويتولى متابعة تطبيقها ومراقبتها طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

..... (الباقي بدون تغيير) .....".

المادّة 4 : تعدّل أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 16–05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 والمذكور أعلاه، وتحرّر كما يأتي :

"المادّة 2 : يمارس وزير السياحة والصناعة التقليدية والعمل العائلي صلاحياته، بالاتصال مع القطاعات والهيئات المعنية، انطلاقا من منظور التنمية المستدامة في ميادين السياحة والصناعة التقليدية والعمل العائلي".

المادّة 5 : تدرج ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 16– 05 المؤرّخ في 29 ربيع الأول عام 1437 الموافق 10 يناير سنة 2016 والمذكور أعلاه ، مادة 5 مكرّر تحرّر كما يأتي :

"المادّة 5 مكرر : يكلف الوزير في مجال العمل العائلي، بالمبادرة وتصور واقتراح كل الإجراءات والتدابير والهياكل التي تجسد تنفيذ السياسة الوطنية للعمل العائلي.

وبهذه الصفة، يكلف على الخصوص بما يأتي :

– إعداد الاستراتيجية الوطنية لتنظيم وتطوير العمل العائلي، وضمان تنفيذها،

– المبادرة، بالتنسيق مع القطاعات المعنية، بإعداد السياسات والأعمال والإجراءات المتعلقة بترقية وتطوير العمل العائلي وإدماجه الاجتماعي والاقتصادي،

– السهر على وضع نظام للمعلومات والرصد الخاص بالعمل العائلي والمبادرة بالدراسات القطاعية المتعلقة به،

– المبادرة، بالتنسيق مع القطاعات المعنية، بكل العمليات التي من طبيعتها وضع واستغلال مختلف آليات التمويل التي تتلاءم مع العمل العائلي،