



الجمهورية التونسية

رئاسة الحكومة

مصالح الوزارة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالوظيفة العمومية

الهيئة العامة للوظيفة العمومية

الشروط المرجعية

للتعاقد مع خبراء لإنجاز صياغة

مشروع تنقيح وإتمام قانون الوظيفة العمومية

الفهرس

1. الإطار العام:.....3
2. الهدف من المهمة:.....5
3. المهام الفرعية والجدول الزمني للإنجاز:.....5
4. الكفاءات المرغوب التعاقد معها:.....6
5. العرض المالي:.....7

1. الإطار العام:

لقد مرّ ما يناهز الأربعة عقود على سنّ النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية دون مراجعات جذرية تواكب التطورات الحاصلة في أساليب إدارة الموارد البشرية والتصرف العمومي الحديث.

وقد نتج عن ذلك بروز إشكاليات عديدة وتحديات مستجدة عجز القانون الحالي للوظيفة العمومية عن معالجتها.

وقد تمّ منذ سنة 2008 تشخيص الحاجة إلى مراجعة قانون الوظيفة العمومية وتقرّر حينها إطلاق استشارة وطنية لتحديث الوظيفة العمومية، وتكوين ثلاث لجان عُهدت إليها مهمة إعداد الاستشارة وتمّ مواصلة تعميق الاستشارة على المستوى الوطني والجهوي سنة 2012 و2016 لتطوير وتحديث الوظيفة العمومية كما تمّ تنظيم عديد الاجتماعات مع بعض اللجان بمجلس نواب الشعب (لجنة تنظيم الإدارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح ولجنة الحوكمة ومكافحة الفساد) خلال سنتي 2018 و2019.

وتمّ الاتفاق في 22 سبتمبر 2015 بين الحكومة والاتحاد العام التونسي للشغل على تكوين لجنة مشتركة لمراجعة قانون الوظيفة العمومية وذلك لملاءمته مع أحكام دستور سنة 2014 وخاصة الفصل 15 منه، وذلك بهدف تحيين وتطوير الأحكام القانونية المتعلقة بالتصرّف في الأعوان والرفع من المردودية عبر إحداث نظام ناجع للتقييم والتحفيز. وتمّ عقد عديد جلسات التفاوض بين الوفد الإداري لمصالح الوظيفة العمومية ووفد ممثل عن الاتحاد العام التونسي للشغل خلال كامل سنة 2016 تمّ استئنافها خلال سنة 2017 شملت مختلف مجالات قانون الوظيفة العمومية.

كما تُبرز عدد من الدراسات أنّه من الضروري إدخال إصلاحات أساسية ترتبط بتحديث الإدارة من خلال هيكلية جديدة للوظيفة العمومية والوظائف المرتبطة بالحوكمة الديمقراطية ومنها المراجعة الوظيفية في علاقتها بالنجاعة وبالميزانية حسب الأهداف، وضمان استمرارية المرافق العامة، والملاءمة في الموارد وطرق العمل.

وعلى ضوء ما تقدّم تسعى مصالح الوزارة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالوظيفة العمومية إلى التعاقد مع ثلاث خبراء في إطار مهمّة إسداء خدمات تتمثّل في صياغة لمشروع تنقيح قانون الوظيفة العمومية يُرسي نظام وظيفة عمومية ناجع يضمن إستمرارية المرافق العمومية وذلك بالإعتماد على نتائج الاستشارات والتقارير والدراسات المنجزة في الغرض وعلى ضوء نتائج الحوار مع الأطراف الاجتماعية والشركاء الفاعلين في مجال التصرف في الموارد البشرية وبناء على ورشات العمل والنقاشات التي تمّ تنظيمها وآخرها ورشات العمل التي انعقدت خلال أيام الإدارة العمومية من 21 إلى 23 جوان 2021 والتي شملت 12 محورا مبرّرة كالتالي:

1. مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية: التطورات والمراجعات المستوجبة
2. الأنظمة الأساسية الخاصة: تقييم الوضع والرؤية المقترح
3. المهام والتنظيم والمراجعات الوظيفية
4. الولوج للوظيفة العمومية
5. المسار المهني للعون العمومي
6. الصحة المهنية والتقاعد
7. الحقوق الفردية وواجبات العون العمومي
8. الحقوق الجماعية وممارستها
9. ادماجية الوظيفة العمومية وتطويرها
10. كتلة الأجور: عناصر التأجير والمنح
11. الوظيفة العمومية وآليات ملاءمتها مع المستوجبات والتطلعات
12. تنزيل مبادئ الحوكمة والتوقي من الفساد في قانون الوظيفة العمومية وممارسة أنشطة أخرى.

2. الهدف من المهمة:

يتمثل الهدف من المهمة في اعداد صياغة أولية لمشروع تنقيح قانون الوظيفة العمومية، تكون مرفوعة بجدول مقارنة بين الأحكام الجاري بها العمل والأحكام الجديدة والملاحظات بشأنها.

3. المهام الفرعية والجدول الزمني للإنجاز:

حدّدت المدة الإجمالية للتعاقد بشهرين من 1 أوت إلى 1 أكتوبر 2021، موزّعة على النحو التالي:

أوت	01 - 04 أوت	إحالة الوثائق والتقارير إلى الخبراء
	05 - 06 أوت	لقاء مشترك بين الإدارة وفريق العمل لضبط التوجهات وتوزيع المهام لإنجاز المقترح الأول
	07 - 15 أوت	الإعداد الفردي من الخبراء
	16 - 17 أوت	النقاش والمصادقة على توجّهات التنقيح
	18 - 31 أوت	الصياغة والإعداد الأولي لجدول الفصول
	01 - 05 سبتمبر	لقاءات العمل الثنائية مع الفرق الإدارية حول المقترحات
سبتمبر	5 - 12 سبتمبر	مراجعة الصياغة الأولية بناء على المقترحات
	13 - 19 سبتمبر	لقاءات العمل الثنائية مع الفرق الإدارية لاعتماد مشروع أولي
	20 - 26 سبتمبر	تنظيم لقاءات مع الشركاء الأساسيين لتلقي ملاحظاتهم الجوهرية بناء على محتوى المشروع الأولي
	21 - 30 سبتمبر	إتمام الصياغة بناء على الملاحظات المجمّعة وتعتبر هذه الرزنامة تقديرية ويقع ضبط كل مرحلة في الإبان على ضوء التقدّم في سير الأعمال وذلك بالزيادة أو بالنقصان وبالاتفاق بين الطرفين.

4. الكفاءات المرغوب التعاقد معها:

لهذا تسعى رئاسة الحكومة إلى التعاقد مع كفاءات مختصة في مجال الوظيفة العمومية والتصرف في الموارد البشرية وذلك كما يلي:

- ✓ عدد 01 قاضى (ة) إداري (ة) في رتبة مستشار(ة).
- ✓ عدد 01 أستاذ (ة) تعليم عالي، اختصاص قانون عام أو تصرف في الموارد البشرية
- ✓ عدد 01 إطار سامي (متصرف عام أو رتبة معادلة)، من الوظيفة العمومية، ذو (ذات) خبرة عالية في مجال التصرف في مجال الموارد البشرية.
- ✓ ويمكن أن يكون المترشحون من المتقاعدين

ويخضع هذا التعاقد إلى الشروط التالية:

✓ الشهادة العلمية:

المتحصلون على شهادة الدكتوراه أو شهادة الدراسات المعمّقة أو شهادة الماجستير في الحقوق أو العلوم القانونية أو الاقتصاد والتصرف أو على شهادة معادلة.

✓ سنوات الخبرة:

- لديه (ها) خبرة مهنية لا تقل عن 15 سنة.
- تكون له (ها) نشریات أو بحوث أو مقالات في مجال الوظيفة العمومية أو التصرف في الموارد البشرية.

✓ الواجبات:

- على كل متعاقد (ة) احترام الجدول الزمني المحدّد لإنجاز المهمة.
- كل متعاقد (ة) ملزم (ة) بکتمان السرّ المهني في كل ما يتعلّق بالاجتماعات والمفاوضات التي يشارك أو تشارك فيها والمعلومات التي تصل إلى علمه (ها) أثناء ممارسته (ها) المهام المنوطة بعهدته (ها) أو بمناسبة مباشرته (ها) لها، كما عليه (ها) أن يحافظ أو تحافظ على كل الوثائق الإدارية التي تمده بها الإدارة لغرض أداء مهمته (ها).

- يلتزم معاهد (ة) الإدارة بعدم استغلال أو نشر المعلومات التي أتيحت له في أبحاث أو ندوات دون موافقة كتابية.
- يحمل على معاهد (ة) الإدارة عدم خرق واجب التحفظ أثناء وبعد أداء المهام المنوطة بعهدته (ا).
- يحتفظ الطرف الإداري بحقه في فسخ أحادي لكل عقد خدمات سجّلت به اخلاطات من ناحية الالتزام المرحلي بمدّ الإدارة بنتائج ومخرجات الصياغة المتفق عليها وذلك دون تعويضات.

5. العرض المالي:

- ترفق هذه الشروط المرجعية بملحق يحدّد العرض المالي.
- يلتزم الطرف الإداري بخلاص المستحقات المالية لمسدي الخدمات في آجالها.