

## قانون الإنتداب في الوظيفة العمومية

### تقديم عام :

تبرر الحكومة وخاصة وزارة التربية والتكوين والتأهيل المهني للمناظرات بدافع البحث عن الكفاءة، وهو شعار في جوهره مشروع لولا أن تبريره عبر الاختبارات والمناظرات يكشف عكس الغايات التي من أجله رفع هذا الشعار. فالكفاءة في الوظيفة العمومية وخاصة في قطاع التعليم بكل مستوياته هي مسألة بيداغوجية أما في غيرهما من الوظائف فهي مسألة تجريبية بحتة وفي كلتا الحالتين فإن تقييم الكفاءة البيداغوجية لا يمكن أن يكون إلا بالممارسة الميدانية للوظيفة لمدة زمنية معينة حتى نتمكن من التقييم وليس عبر اختبار شفاهي لبعض الدقائق أو كتابي لبعض الساعات في شكل أسئلة سواء كانت عامة، لا علاقة لها بمسألة تقييم الكفاءة البيداغوجية التجريبية، أو موجهة بأسئلة حول المعارف المكتسبة للمترشح .

يعتبر إتحاد أصحاب الشهادات المعطلين عن العمل منذ تأسيسه في 2006 أن المعطل عن العمل من أصحاب الشهادات هو في نهاية الأمر ضحية منظومة فاشلة على العديد من المستويات ( السياسة الاقتصادية، الفساد والرشوة، غياب دور الدولة الاجتماعي، السياسة التعليمية، هشاشة القطاع الخاص، القوانين...). وبالتالي يجب التعامل معه كصاحب حق في الشغل والكرامة لا كمشكل يعيق التطور والنمو الاقتصادي في البلاد. ومن هنا فإن الإنتداب في القطاع العام لحاملي الشهادات المعطلين عن العمل يجب تناوله من هذه الزاوية لتكون الحلول أكثر عدالة وشفافية ومساواة في إنصاف أصحاب الحق. فالعدالة تقتضي أولا التعامل مع المعطلين على أنهم جميعا الكوادر المستقبلية للبلاد وأن شهادة التخرج للمتحصل عليها هي وثيقة إثبات لكفاءتهم ودليل استحقاقهم للعمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وبالتالي لا تصح مقولة مناظرة الإنتداب حسب الكفاءة. إن رؤية ومقترحات إتحاد أصحاب الشهادات المعطلين عن العمل في عملية الإنتداب في القطاع العام تقوم أساسا على مقاربة حقوقية وهي تكافؤ الفرص والشفافية وذلك من خلال قراءة موضوعية ودراسة علمية شاملة للمعطلين عن العمل تنطلق من التقييم العام للبلاد (المرحلة الانتقالية الصعبة التي تمر بها على جميع المستويات وخاصة منها الوضع الاقتصادي والاجتماعي) إلى الخاص وهو تزايد عدد المعطلين عن العمل وتزايد سنوات بطالتهم باختلاف شهادتهم. إن هذه المقاربة تقوم على :

- تحديد كافة الشغورات في القطاع العام والعمل على تسديدها
- تحديد وحصر جماهير المعطلين عن العمل في هذه المرحلة من خريجي الجامعة المرسمين بمكاتب التشغيل (استثناء الذين يشتغلون في القطاع العام في وظائف أقل من مستوى شهادتهم وكذلك أصحاب المشاريع الصغرى أو المرسمين بالقطاع الخاص) وذلك من أجل استهداف الفئة الأكثر استحقاقا وأولوية في التشغيل في هذه المرحلة.
- إنشاء قاعدة بيانات دقيقة للمعطلين عن العمل (المرسمين بمكاتب التشغيل) تركز أساسا على السن وسنة التخرج.
- استهداف هذه الفئة من المعطلين عن العمل بقانون إنتداب عادل يضمن المساواة بين جميع المعطلين باختلاف شهاداتهم العلمية وسنوات بطالتهم.

ومن خلال هذه المقاربة الشاملة (من العام إلى الخاص) يرى إتحاد أصحاب الشهادات المعطلين عن العمل أن القانون الأكثر عدالة للإنتداب في الوظيفة العمومية يجب أن يقوم أساسا على مقترحي السن وسنة التخرج الموزع بنسب بين مختلف أقسام المعطلين. ويتم ذلك كالآتي:

### • ثلاث سنوات بطلاة فاكتر: 60 من مجموع الإنتدابات

يتم ترتيب المترشحين بإعتماد مقياسي السن وسنة التخرج وتسنون بالمائة من النقاط (60% من مجموع النقاط) لسنة التخرج وأربعون بالمائة من النقاط نقطة (40% من مجموع النقاط) للعمر وعند التساوي في النقاط يقع إنتداب الأكبر سنا.

### • أقل من ثلاث سنوات بطلاة: 40 من مجموع الإنتدابات

يتم ترتيب المترشحين بإعتماد مقياسي السن وسنة التخرج وتسنون بالمائة من النقاط (60% من مجموع النقاط) لسنة التخرج وأربعون بالمائة من النقاط (40% من مجموع النقاط) للعمر وعند التساوي في النقاط يقع إنتداب الأكبر سنا.

ملاحظة هامة:

- بالنسبة للمترشحين الذين تجاوزوا عشر سنوات بطلاة وتجاوزوا سن الأربعين يجب أن يتم إنتدابهم في التسيير الإداري (قيمين إداريين بالمندوبيات الراجعة بالنظر للوزارة المعنية...) برتبة أستاذ .
- يجب أن تكون هناك فترة تكوين بيداغوجي للمنتدبين الجدد لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل مباشرة عمله مع تمكينه من منحة رمزية لا تقل عن 200 د.

مقترحات تكميلية (الإنتداب في قطاع التعليم):

- بعد ترتيب المترشحين حسب الملفات كما ورد في المقترح العام و بنفس التوزيع المائوي (60% لمن تجاوزت بطالتهم 3 سنوات و 40% للمعطلين لفترة أقل من ثلاث سنوات)
- يدعى ضعف العدد المراد إنتدابه إلى تربص بيداغوجي في نهايته يجري كل مترشح اختبار تقييمي بالمشافهة حول محتوى التربص فقط .
- يعاد ترتيب المعنيين بهذه المرحلة بإعتماد مجموع نقاط نهائي يساوي الجمع بين النقاط المتحصل عليها في نهاية التربص و النقاط المتحصل عليها بالملفات.

## مراحل عملية الإنتداب

### • الباب الأول :

#### مرحلة ما قبل الإنتداب

- + تشكيل هيئة الإنتدابات :
- \* جرد المترشحين المعنيين بالإنتدابات حسب الشروط المتفق عليها في نص الديباجة .
- \* جرد المؤسسات العامة المعنية بالإنتدابات.
- \* نشر نتائج الجرد للعموم.

### • الباب الثاني :

#### مرحلة الإنتداب

- + تشكيل هيئة الرقابة :
- + تركيبة ممثلين عن الوزارة المعنية بالإنتداب وممثلين عن الهيكل النقابية وممثلين عن الهيئة القضائية.
- + هيئة الإنتدابات تقوم بـ:
- \* الدعوة للإنتداب اعتمادا على المقاييس المتفق عليها.

- \* انطلاق عملية التسجيل عن بعد + مراقبة متواصلة لهيئة المراقبة .
- \* نشر القائمة النهائية للمترشحين مع رقم بطاقة التعريف الوطنية و عدد الترسيم ومجموع النقاط المتحصل عليها.
- \* إعطاء مهلة 15 يوما لتقديم الطعون في الترشيح في صورة وجود أخطاء تقدم لهيئة المراقبة .
- \* إعلان النتيجة الأولية للناجحين .
- \* إعطاء مهلة 15 يوما لتقديم الطعون في النتائج في صورة وجود أخطاء تقدم لهيئة المراقبة .
- \* إعلان النتيجة النهائية للناجحين .

## الخطوط العامة لقانون الإنتداب في الوظيفة العمومية

### المرتكزات

يرتكز هذا المقترح على :

- إن شروط الانتداب يجب أن تقوم بالأساس على معيار سنوات البطالة الفعلية .
- أن الإحصاءات الرسمية توزع مجموع المعطلين بين ما يقارب 60 بالمائة منهم تجاوز ثلاث سنوات بطالة في حين أن البقية (40 بالمائة) اقل من ثلاث سنوات بطالة.
- اعتبار كل شهادة متحصل عليها (من أي مؤسسة تكوين أو تعليم عمومية أو هيكل معترف به ) هي نفسها دليل كفاءة حاصلة

### المستهدفين

ضرورة أن يستهدف قانون الانتداب المعطلين فعليا دون سواهم و دون استثناءات أي أن المستهدفين هم من لا يمارسون أي نشاط أو المشتغلين بصفة ظرفية و هشة .

### الأهداف : الأهداف المنتظرة من المقترح المقدم

- امتصاص أكثر عدد ممكن من المعطلين الذين طالت بهم البطالة (أكثر من ثلاث سنوات بطالة )
- ترك أفاق أمام المعطلين حديثي التخرج ( اقل من ثلاث سنوات بطالة).
- ضمان أكثر شفافية و تحقيق الإنصاف بين جميع أصناف المعطلين .

### الأطراف المتداخلة :

لضمان موضوعية تطبيق هذا المقترح و متابعة إجراءاته و نتائجه ضرورة تشريك كل الأطراف ذات الصلة بين مقرر و مراقب و ملاحظ :

- الوزارات المعنية
- اتحاد أصحاب الشهادات المعطلين عن العمل
- الاتحاد العام التونسي للشغل (نقابات القطاعات المعنية)

## إتحاد أصحاب الشهادات المعطلين عن العمل