

المرسوم رقم 035 - 97 الصادر بتاريخ 14 ابريل 1997 يحدد إجراءات التكوين المستمر
لموظفي الدولة ووكلائها العقديين

المادة الأولى: تطبيقاً لأحكام المواد، 96، 11، 19 من القانون رقم 09-93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 والمتضمن للنظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد إجراءات التكوين المستمر لموظفي الدولة ووكلائها العقديين.

المادة 2: يتوخى من التكوين المستمر للموظفين والوكلاء العقديين للدولة تمكين المعنيين من ممارسة الوظائف المسندة إليهم في أحسن ظروف الفعالية.
تطبق أحكام نظام التكوين المستمر على موظفي الدولة ووكلائها ومؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري ويتمثل هذا التكوين في:

أ- عمليات اكتساب معلومات أو تطويرها؛

ب- عمليات التكيف مع منصب جديد يتطلب كفاءة خاصة أو مع تقنيات أو مناهج جديدة للعمل؛

ج- عمليات تحضير للمسابقة الإدارية.

وتسمى عمليات التكوين المستمر هذه تدريبات تحسين الخبرة أو التكوين وتتميز عن فترات الدراسة والتكوين التكميلي المنصوص عليها بالمواد 29 و58، 87 و88 من القانون 93 - 09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993.

المادة 3: مدة تدريب التكوين هي تلك المذكورة في المادة 88 من القانون رقم 09-93 الصادر بتاريخ 18 يناير 93.

تدريبات تحسين الخبرة تكون إلزامية أو اختيارية تكون إلزامية إذا نصت عليها النظم الخاصة وتطلبها مصلحة المرفق، وفي هذه الحالة تنظم من طرف الإدارة أو بمبادرتها.

وتكون اختيارية إذا طلبها الموظفون ورخصت فيها الإدارة.

لا يمكن أن تتجاوز مدة تدريب تحسين خبرة تسعة أشهر، ويظل الموظف المستفيد من هذا التدريب في وضعية الخدمة طبقاً لترتيبات المادة 34 من القانون رقم 09-93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993

مرفق، وتتم إعاره الموظف المستفيد من هذا التدريب طبقاً لأحكام الشطر 5 من الفقرة 2 من المادة 42 من القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993.

المادة 4: فيما عدا إذا نصت النظم الخاصة على ترتيبات مخالفة، يمكن أن تؤخذ مدة تدريب تحسين الخبرة والتكوين في الحسبان لتقدم الدرجة، طبقاً لترتيبات الفقرة 2 من المادة 62 من القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993.

المادة 5: تنجز تدريبات تحسين الخبرة والتكوين تطبيقاً لخطة تكوينية تعدها كل وزارة تبعاً للإمكانيات المالية المتاحة ولمتطلبات المرفق ويتم إعداد هذه الخطة بالتشاور مع المصالح المختصة في الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 6: تفتح تدريبات تحسين الخبرة والتكوين المنظمة على أرض الوطن بموجب مقرر مشترك صادر عن الوزير المسير لأسلاك الموظفين المعنيين أو الوصي على المؤسسة العمومية التي يتبع لها الموظفون، وعن الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ويحدد هذا المقرر الخاضع لإجراء تأشيرة الوظيفة العمومية والتأشيرات النظامية الأخرى، نوعية التدريب المقصود وعدد مقاعد التدريب الممنوحة ومدته ومكانه ومواقبته وكذا المواضيع التي يتناولها والأثر المحتمل لنتائجه الإدارية للموظف، عند الاقتضاء. إذا كان عدد المقاعد المعروضة أقل من عدد الموظفين المعنيين بالتدريب فإن الأولوية مضمونة لأقدم الموظفين تاريخاً في العمل، ويمكن إجراء اختبار لانتقاء المستفيدين من التدريب.

المادة 7: تخصص تدريبات تحسين الخبرة والتكوين المعروضة من طرف إدارات أو مؤسسات تكوين أجنبية والمعتمدة من قبل الإدارة، أولاً للموظفين الذين يشغلون المناصب المعنية أكثر بمواضيع التدريب وتنظم عملية انتقاء لتحديد المستفيدين من التدريب، ولا تعتمد هذه التدريبات إلا في استراحة تنظيمها داخل البلد نظراً لطبيعة تخصصها، وتستثنى من هذا الإجراء التدريبات القصيرة المدة المشار إليها في الفقرة الأخيرة من المادة 8: من هذا المرسوم.

وبوضع الموظفين المستفيدين من المقاعد الممنوحة على هذه الطريقة، في حالة تدريب خارجي، وذلك بموجب مقرر صادر عن الوزير المسير لأسلاك الموظفين المعنيين أو المختص بسلطة الوصاية على المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها هؤلاء الموظفون.

يخضع هذا المقرر لتأشيرات الوظيفة العمومية والميزانية والرقابة المالية:

المادة 8: عند الاقتضاء، يحدد مقرر مشترك صادر عن الوزراء المختصين إجراءات تنظيم عملية الانتقاء المنصوص عليها في المادتين 6-7 أعلاه.

غير أن الإجراءات المنصوص عليها في المادتين 6 و7 أعلاه لا تنطبق إذا كانت مدة تدريب تحسين الخبرة لا تزيد على شهر واحد.

المادة 9: يستفيد الموظف المعين لمتابعة تدريب تحسين خبرة أو تكوين في الخارج، طيلة مدة التدريب، من جميع مكونات أجره، إذا كانت الهيئة المنظمة للتدريب تسدد منحة، وذلك مع مراعاة أحكام المادة 3، الفقرة الرابعة أعلاه.

وإذا كانت المنحة مسددة من طرف الإدارة، فإن الموظف يتقاضى، إضافة إليها، مكافأة تتناسب مع مرتبه الأساسي.

المادة 10: يلزم الموظفون المعينون لمتابعة تدريب تحسين خبرة أو تكوين بالمشاركة في الدروس المكونة لهذا التدريب ويجب عليها عند انتهاء التدريب، تقديم إفادة حضور متواصل وكذا المؤهلات والشهادات أو الإفادات المكلفة للتدريب.

المادة 11: يخضع الموظفون الذين يتابعون تدريب تحسين خبرة أو تكويننا خارج المرافق الإدارية، خلال مدة هذا التدريب للنظام للزام التأديبي المطبق في المؤسسة أو الهيئة المنظمة للتدريب.

المادة 12: لا يمكن للموظف الاحتجاج على الإدارة بأي تكوين يجري دون مراعاة الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم، من أجل إعادة تصنيفه في سلك غير سلكه الأصلي، لما اتفق مع شروط القانون العام للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة، وحسب شروط كل مسابقة تنظمها الإدارة.

كما لا تفتح تدريبات التكوين المذكورة في المادتين 7 و6 أعلاه، إلا لسد حاجة اكتتاب داخلي محددة، وضمن خطة التدريبات المذكورة في المادة 5 من هذا المرسوم، وباحترام ترتيبات النظام الخاص بسلك الموظفين المعنيين.

المادة 13: تطبق أحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا المرسوم على نتائج كل حالات التكوين باستثناء الحالات العالقة أمام المحاكم أو الإدارة حتى تاريخ نفاذ هذا المرسوم.

المادة 14: تلغى كافة الترتيبات السابقة المخالفة لترتيبات هذا المرسوم وخاصة ترتيبات المراسيم رقم 82-099 مكرر الصادرة بتاريخ 13 أغسطس 1982. و31/93 الصادر بتاريخ 6 فبراير 1993.

المادة 15: يكلف الوزراء، كل حسب اختصاصه، بتنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.