



15 نونبر 2017

2205

دورية

إلى

السيدات والسادة المدراء ورؤساء الأقسام والمصالح بالإدارة المركزية
ومديري المصالح المدبرة بصفة مستقلة
والسيدات والسادة المديرين الجهويين والإقليميين بعمالات وأقاليم المملكة

الموضوع : حول مسطرة التنقيط والتقييم

تكتسي عملية تنقيط الموظفين أهمية خاصة في تدير الموارد البشرية بالإدارة العمومية إذ أن النقطة العددية وعناصر تقديرها تتحكم بشكل ملحوظ في الترقية النظامية للموظفين وقد لوحظ أن جل بطائق التنقيط الفردية وتقارير التقييم الواردة علينا تتضمن نقطة 20/20 ، دون مراعاة المعايير المعتمدة في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل والمتعلقة بالتقييم الفردي لأداء الموظفين (إنجاز المهام المرتبطة بالوظيفة ، المردودية ، القدرة على التنظيم ، السلوك المهني ، البحث والإبتكار)

وعليه وفي إطار تطبيق أمثل لعملية التنقيط والتقييم، أطلب منكم وجوبا إجراء مقابلة التقييم مرة واحدة على الأقل كل سنتين بالنسبة للموظفين المتوفرين على الشروط النظامية للتقدم في الدرجة ، وللموظفين المتمرنين المقبلين على الترسيم، و ملء نموذجي بطاقة التنقيط الفردية وتقرير التقييم بكل دقة طبقا لمقتضيات قرار السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1725.06 الصادر في 2006/07/28، مع ضرورة تعليل كل نقطة عددية أقل من 20/16 وأكثر من 20/18 ، بتقرير مفصل يتضمن المهام الموكولة للمعنيين بالأمر وكذا تقييم شامل لأدائهم ومساهماتهم في البرامج والأنشطة خلال تلك السنة ، كما يجب تبليغ المعنيين بالأمر بالنقطة الممنوحة لهم طبقا للفصل 28 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتجدون رفقة النموذج الذي يجب إعماله في تبليغ النقطة المذكورة.



