المملكة المغربية

وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي

"الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين
لجهة كلميم – واد نون

النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة كلميم – واد نون

الفهرس

الفصل الأول: مقتضيات عامة 4

الفصل الثاني: التوظيف 6

الفصل الثالث: الحقوق والواجبات 7

الفصل الرابع: الأجور والتعويضات 8

الفصل الخامس: التقييم والتنقيط والترقي 8

الفصل السادس: أوقات العمل – الرخص 9

الفصل السابع: الاحتياط الاجتماعي 11

الفصل الثامن: تمثيلية الأطر 12

الفصل التاسع: التأديب 13

الفصل العاشر: الخروج من العمل 14

الفصل الحادي عشر: التكوين المستمر والحركية..... 15

الفصل الثاني عشر: مقتضيات انتقالية 15

المملكة المغربية
مديرية الميزانية
D.B.2
وزارة الاقتصاد و المالية

المملكة المغربية * وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

- بناء على الظهير الشريف رقم 1.03.195 صادر في 16 من رمضان 1424 (11 نونبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى؛
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر في 15 صفر 1421 (19 ماي 2000) القاضي بتنفيذ القانون رقم 07.00 بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 من شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد؛
- وعلى المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 من صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقي موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما تم تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم الملكي رقم 62.68 الصادر في 19 من صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.73.722 الصادر في 6 من ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973)بتحديد سلالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 225-75-2 بتاريخ 27 ذو الحجة 1395 (30 دجنبر 1975) بتنظيم التعويضات عن صوائر التنقل والقيام بالمأموريات؛
- وعلى المرسوم رقم 2.86.827 بتاريخ 11 صفر 1408 (6 أكتوبر 1987) المتعلق بالمأموريات التي يقوم بها في الخارج موظفو ومستخدمو الدولة والجماعات المحلية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.92.231 بتاريخ 7 من ذي القعدة 1413 (29 أبريل 1993) بإعفاء الموظفين من شرط السن المطلوب نظاميا لتوظيفهم في إطار جديد من أطر الدولة؛
- وعلى المرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) المتعلق بممارسة الحق النقابي من طرف الموظفين؛
- وعلى المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 من شوال 1378 (5 ماي 1959) المتعلق بتطبيق مقتضيات الفصل 11 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم رقم 2.98.500 صادر في 14 من شوال 1419 (فاتح فبراير 1999) يحدث بموجبه نظام رصيد للوفاة لفائدة ذوي حقوق الموظفين المدنيين والعسكريين والأعوان التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة؛
- وعلى المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بتحديد شروط ترقي موظفي الدولة في الدرجة والإطار كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نوفمبر 2011) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.11.672 الصادر في 27 من محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وبعد مصادقة المجلس الإداري للأكاديمية المنعقد بتاريخ 19 أبريل 2018 على مشروع النظام الأساسي لأطر الأكاديمية؛
- **تقرر ما يلي :**

المملكة المغربية
مديرية الميزانية
D.B.2
وزارة الاقتصاد و المالية
المملكة المغربية
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي

الفصل الأول: مقتضيات عامة

المادة 1:

في إطار تعزيزها بالموارد البشرية اللازمة للقيام بمهامها، يمكن للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة كلميم – واد نون أن توظف، بموجب عقود، مختلف الأطر حسب احتياجاتها، وذلك في حدود المناصب المالية المقيدة في ميزانية الأكاديمية.

المادة 2:

توظف الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين، أطرا متعاقدة للقيام بالمهام التالية :

- مهام التدريس بالمؤسسات التعليمية الخاضعة ترابيا للأكاديمية؛
- مهام التسيير والدعم الإداري والتربوي والاجتماعي؛
- مهام إدارية وتقنية؛
- مهام الخبرة.

المادة 3:

يتم إبرام العقود المشار إليها أعلاه لمدة سنة قابلة للتجديد بصفة تلقائية.

إلا أنه يمكن فسخ هذه العقود من أحد الطرفين، كتابة، بعد استشارة لجنة الأطر المختصة المنصوص عليها في المادة 31 بعده، وذلك مع احترام مهلة إشعار مدته:

- ثمانية أيام خلال ستة أشهر الأولى من العمل؛
- شهر بعد ستة أشهر من العمل.

مع مراعاة آجال الإخطار المنصوص عليها أعلاه، فإن فسخ العقد، لا يعطي الحق في أي تعويض كيفما كان نوعه.

كما يمكن كذلك فسخ العقد، بدون أي إخطار أو تعويض، في الحالات التالية:

- إذا لم يلتحق الإطار المتعاقد بمقر عمله داخل الآجال المحددة من طرف الأكاديمية؛
- إذا أقدم الإطار المتعاقد على تصرفات ماسة بالأخلاق العامة أو بالسلامة الجسدية أو النفسية للتلميذات والتلاميذ أومع زملائه أو مع رؤسائه؛
- إذا صدرت في حقه عقوبة العزل طبقا لمقتضيات هذا النظام؛
- إذا صدر في حق المتعاقد حكم نهائي بالإدانة من أجل أفعال مخلة بالشرف أو بشرط المروءة؛
- إذا ثبت أنه يمارس نشاطا آخر يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته.

المادة 4:

يتم توظيف الأطر المتعاقدة، في حدود المناصب المالية المقيدة في ميزانية الأكاديمية، بعد النجاح في مباريات التوظيف التي تعلن عنها الأكاديمية، من بين المتبارين المستوفين للشروط التالية:

- بالنسبة للأطر المتعاقدة المكلفة بمهام التدريس:
  - شهادة الإجازة في التربية أو ما يعادلها؛
  - شهادة الإجازة أو ما يعادلها شريطة التوفر على كفايات نظرية وعملية مماثلة للحاصلين على شهادة الإجازة في التربية، بالإضافة إلى شرط الانتقاء الأولي الذي تحدد كيفيات تنظيمه بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية.
- أما بالنسبة لباقي الأطر المتعاقدة، فيجب أن تكون مستوفية للشروط المنصوص عليها في المراسيم التالية:
  - المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 من ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص

المملكة المغربية
مديرية الميزانية
D.B.2
وزارة الاقتصاد والمالية
المملكة المغربية
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر
وزارة التربية الوطنية والتكوين

بموظفي وزارة التربية الوطنية كما وقع تغييره وتتميمه:

- المرسوم رقم 2.11.471 الصادر في 15 من شوال 1432 (14 شتنبر 2011)بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.10.454 الصادر في 20 ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المحررين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.05.72 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه.
- المرسوم رقم 2.10.453 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) الخاص بهيئة المساعدين الإداريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- والمرسوم رقم 2.10.452 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه.

المادة 5:

عند حاجتها إلى الخبرة، يمكن للأكاديمية أن تشغل، بموجب عقود لمدة سنة قابلة للتجديد بصفة تلقائية، أطرا تتوفر على تكوين جامعي عالي (الباكالوريا زائد 5 سنوات) وتجربة تهم الأكاديمية، دون التقيد بشرط السن المنصوص عليه في المادة 8 بعده.

ويحدد عدد العقود الممكن إنجازها في هذا النطاق في ثلاثة (3) عقود في حدود المناصب المالية المتوفرة لدى الأكاديمية.

وتحدد الأجرة المخولة للمعنيين بالأمر في عقود تشغيلهم والتي تدخل حيز التنفيذ مباشرة بعد التأشير عليها من طرف مصالح الوزارة المكلفة بالمالية (مديرية الميزانية).

المادة 6:

يخضع أطر التدريس، بعد النجاح في المباراة المشار إليها في المادة 4 أعلاه، إلى تكوين تأهيلي لمدة سنتين تكوينيتين.

تمتد السنة التكوينية الأولى لمدة لا تقل عن سبعة (7) أشهر متواصلة، وتحدد كيفية تنظيمها وكذا طريقة التصديق على الوحدات المكونة لها بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية، ويتقاضى خلالها المعنيون بالأمر، تعويضا شهريا قدره 1.400 درهم.

ويخضع المتدربون خلال هذه السنة التكوينية الأولى لمقتضيات عقد التدريب المفضي إلى التوظيف بموجب عقود مع الأكاديمية.

يعين الأطر الذين استوفوا جميع وحدات التكوين المبرمجة خلال السنة الأولى من التكوين التأهيلي في درجة توظيفهم، بمؤسسات عملهم ويستفيدون من سنة تكوينية ثانية، تمتد على مدى سنة دراسية كاملة، تنظم على شكل تكوين بالتناوب يخصص لإجراء تدريب مؤطر في وضعية تحمل كامل لمسؤولية القسم ودورات تكوينية حضورية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين وعن بعد، تخصص لتهييئ امتحان التأهيل المهني. ويتم تحديد كيفية تنظيم امتحان التأهيل المهني بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية.

المادة 7:

تقوم الأطر المتعاقدة، حسب الاختصاص، بالمهام المنصوص عليها في المراسيم المذكورة في المادة 4 أعلاه.

كما يمكن لمدير الأكاديمية أن يحدد مهام كل فئة من فئات العاملين بها.

المملكة المغربية * وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر
المملكة المغربية
مديرية الميزانية
D.B.2
وزارة الاقتصاد والمالية

ويلزم أطر التدريس، بالإضافة إلى ساعات العمل المشار إليها في المادة 17 أدناه، بالقيام بالمهام المرتبطة بالحياة المدرسية ومختلف المهام التي يحددها مدير الأكاديمية، والتي تندرج ضمن المجالات التالية:

- إعداد وتخطيط وتقويم وتدبير الفصل الدراسي، وفق الحصة الأسبوعية المشار إليها أعلاه؛
- تصحيح فروض المراقبة المستمرة وأوراق الامتحانات المدرسية الإشهادية ومسك النقط؛
- المشاركة في عمليات تشخيص التعثر الدراسي وصعوبات التعلمات لدى التلميذات والتلاميذ وتقديم دروس الدعم والتقوية لفائدتهم لتعزيز قدراتهم المعرفية وتدعيم مكتسباتهم؛
- المساهمة في إعداد وتنفيذ وتتبع المشروع التربوي للمؤسسة التعليمية؛
- المساهمة في إعداد وتنظيم وإنجاز واستثمار مختلف عمليات التقويم التربوي؛
- المساهمة في التوجيه التربوي، لمواكبة ميولات وملكات المتعلمين واختياراتهم التربوية والمهنية وبلورة مشاريعهم الشخصية؛
- المشاركة في الأنشطة المدرسية والثقافية والفنية العامة التي تنظم في إطار إشعاع المؤسسة وانفتاحها على محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

الفصل الثاني: التوظيف

المادة 8:

يجب على كل مرشح لاجتياز مباريات التوظيف بالأكاديمية، أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن تكون له الجنسية المغربية؛
- أن لا يقل سنه عن 18 سنة ولا يزيد عن 40 سنة ويمكن أن يصل الحد الأقصى لسن التوظيف إلى 45 سنة بالنسبة للأطر التي يتم ترتيبها على الأقل، في درجة متصرف من الدرجة الثالثة؛
- أن يكون متمتعا بالحقوق الوطنية وذا مروءة؛
- أن لا يكون قد صدر عليه حكم بعقوبة سالبة للحرية؛
- أن يكون مستوفيا لشروط القدرة البدنية لمزاولة المهام المسندة إليه؛
- أن لا يكون مسجلا في السجل المركزي الخاص بالتأديب الممسوك بوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية؛
- أن يكون متوفرا على الشهادات المطلوبة لمزاولة العمل؛
- أن لا يكون قد استفاد من أي تعويض عن المغادرة الطوعية من إدارة عمومية أو مؤسسة عامة أو إحدى شركات الدولة أو إحدى فروعها.

كل تصريح غير صحيح للأكاديمية عند تكوين ملف التوظيف، يؤدي إلى تسريح المعني بالأمر بدون أي إشعار أو تعويض.

المادة 9:

يتم توظيف الأطر المتعاقدة في الدرجات المنصوص عليها في المراسيم المذكورة في المادة 4 أعلاه.

ويعين المعنيون بالأمر في الرتبة الأولى من درجتهم ويخضعون لفترة تدريب مدتها سنة كاملة والتي يتم على إثرها:

- إما تجديد العقد بصفة تلقائية؛
- أو فسخه دون أي تعويض.

غير أنه، بالنسبة لأطر التدريس لا يجوز تجديد عقد التوظيف إلا بعد النجاح في امتحان التأهيل المهني المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

الفصل الثالث: الحقوق والواجبات

المادة 10:

كل إطار متعاقد بالأكاديمية يتمتع ب:

- الحق في الأجرة؛
- الحق في التعويضات: التعويضات العائلية والتعويض عن المنطقة؛
- الحق في الترقية: الترقية في الرتبة والدرجة؛
- الحق في الحركة الانتقالية: الانتقال داخل المجال الترابي للأكاديمية؛
- الحق في التكوين والتدريب: التكوين الأساس والتكوين المستمر؛
- الحق في الرخص:
  - الرخص الإدارية: الرخصة السنوية (العطلة)، الرخص الاستثنائية لأسباب عائلية أو خطيرة، ورخصة أداء مناسك الحج؛
  - رخصة الولادة؛
  - الرخص المرضية: رخص مرض قصيرة الأمد، رخص مرض متوسطة الأمد، ورخص مرض طويلة الأمد.
- الحق في التغطية الاجتماعية:
  - الانخراط في نظام التغطية الصحية الإجبارية المسير من طرف الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛
  - الانخراط في نظام التغطية الصحية المسير من طرف "التعاضدية العامة للتربية الوطنية"؛
  - الانخراط في مؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين؛
  - التعويض عن حوادث الشغل؛
  - التقاعد.
- الحق في ممارسة العمل النقابي وفقا للتشريع الجاري به العمل. ولا يترتب على الانتماء أو عدم الانتماء إلى نقابة من النقابات أي أثر على وضعية الإطار المتعاقد الخاضع لمقتضيات هذا النظام الأساسي؛
- الحق في الحماية التي تضمنها الأكاديمية من التهجم أو التهديد أو الإهانة أو السب أو القذف الذي قد يتعرض له الإطار أثناء مزاولة مهامه. وتقوم الأكاديمية إن اقتضى الحال، وفقا للتشريع الجاري به العمل، بالتعويض عن جميع الأضرار التي قد تنتج عن الأفعال المذكورة. وتحل الأكاديمية محل المتضرر في ضمان حقوقه.

المادة 11:

يجب على كل إطار متعاقد، أن يلتزم بما يلي :

- الانضباط واحترام الرؤساء؛
- التنفيذ السليم للمهام المسندة إليه؛
- احترام أوقات العمل؛
- الالتزام بحضور الدورات التكوينية المنظمة من طرف الأكاديمية أو المديرية الإقليمية التابعة لها أو السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية؛
- الخضوع كل ثمان (8) سنوات للتقييم وإعادة التأهيل عند الضرورة؛
- الحفاظ على الممتلكات العقارية والمنقولة للأكاديمية ؛
- الحرص على كتمان السر المهني، حيث يمنع على كل إطار، نشر أي وثيقة أو تسريب أي معلومة اطلع عليها من خلال مزاولة عمله، بأي شكل من الأشكال، دون رخصة من مدير الأكاديمية؛
- الامتناع عن ممارسة أي نشاط مدر للدخل أو تكون له بصفة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مصالح مع الأكاديمية

من شأنها أن تخل بمبدإ الاستقلالية في مزاولة المهام.

كما يلتزم أطر التدريس بما يلي:

- قبول مقر العمل وكذا التعيين بإحدى مؤسسات التربية والتعليم العمومي التي يتم تحديدها من قبل الإدارة؛
- احترام النظام الداخلي للمؤسسة وميثاق الأخلاقيات المهنية؛
- القيام بمهام التدريس وفق الحصة الأسبوعية؛
- التقيد بالمناهج الرسمية والعمل على إنجاز المقررات داخل الآجال المطلوبة؛
- تقييم تعلمات التلاميذ؛
- المشاركة في الأنشطة المدرسية؛
- المساهمة في عمليات الحراسة وتصحيح أوراق الامتحانات ومسك النقط.

الفصل الرابع: الأجور والتعويضات

المادة 12:

تتقاضى الأطر المتعاقدة بالأكاديمية، نفس الأجرة المخولة لموظفي الإدارات العمومية المرتبين في نفس الرتبة والدرجة وفق أحكام المراسيم المشار إليها في المادة 4 أعلاه.

المادة 13:

يستفيد أطر الأكاديمية، من نفس نظام التعويضات العائلية والتعويضات عن التنقل داخل وخارج المغرب والتعويضات الكيلومترية، الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

الفصل الخامس: التقييم والتنقيط والترقي

المادة 14:

تسند سلطة التنقيط إلى مدير الأكاديمية الذي تبقى له صلاحية تفويضها إلى المسؤولين المعينين والذين يمنحون سنويا لكل إطار متعاقد يزاول نشاطه نقطة عددية مذيلة بتقييم عام لقيمته المهنية.

المادة 15:

يخضع أطر الأكاديمية، فيما يتعلق بالتنقيط والتقييم:

- للمقتضيات الجارية على موظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية؛
- ولمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بشأن تحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية.

كما يخضع أطر التدريس، بالإضافة إلى ما سبق ذكره، لتقييم دوري على رأس كل ثمان(8) سنوات يترتب عنه إعادة التأهيل لمواكبة المستجدات التربوية إذا تبينت الضرورة لذلك.

المادة 16:

ترقى أطر الأكاديمية المتعاقدة في الرتبة والدرجة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية، مع مراعاة المقتضيات المعمول بها في قطاع التربية الوطنية، ويتم تجسيد هذه الترقيات بواسطة ملحقات عقود.

المملكة المغربية * وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي * مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

المملكة المغربية * وزارة الاقتصاد والمالية * مديرية الميزانية D.B.2

الفصل السادس: أوقات العمل – الرخص

المادة 17:

تحدد مواقيت العمل والرخص طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

وتحدد ساعات العمل الخاصة بأطر التدريس كما يلي:

- أساتذة التعليم الابتدائي: 30 ساعة؛
- أساتذة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات الإعدادية: 24 ساعة؛
- أساتذة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات التأهيلية: 21 ساعة.

المادة 18:

لكل إطار متعاقد، الحق في رخصة مؤدى عنها مدتها 22 يوم عمل عن كل سنة من الخدمة، غير أنه يسمح لأطر التدريس بالتغيب لأكثر من هذه المدة. وتمنح هذه الرخصة خلال نهاية السنة الدراسية. ولا تمنح الرخصة الأولى إلا بعد قضاء اثني عشر شهرا من الخدمة الفعلية.

وللأكاديمية كامل الصلاحية في تحديد جدولة الرخص السنوية، ويمكن لها رعيا لضرورة المصلحة، أن تعترض على تجزئتها. وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.

ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناء ولمرة واحدة.

ويستفيد الإطار المتعاقد من العطل الدينية والوطنية حسب النصوص الجاري بها العمل.

المادة 19:

تمنح لأطر الأكاديمية رخص استثنائية للتغيب عن العمل، مدفوعة الأجر دون أن تدخل في حساب الرخصة السنوية في الحالات التالية:

- القيام بمناسك الحج مرة واحدة في الحياة الإدارية في حدود المدة المحددة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية؛
- القيام بمهام التمثيلية، عندما لا تسمح بسبب طبيعتها أو مدتها، بوضع المعني بالأمر، في وضعية الإلحاق.

وتعطى هذه الرخصة الاستثنائية وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين التنظيمية رقم 111.14 المتعلق بالجهات و 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم و113.14 المتعلق بالجماعات؛

- لممثلي نقابات الأطر المنتدبين بصفة قانونية أو للأعضاء المنتخبين في المنظمات المسيرة، و ذلك بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية والاتحادية و التحالفية والدولية؛
- للأطر المدعوة للقيام بتداريب إعدادية أو المشاركة في منافسات رياضية وطنية أو دولية وفق مقتضيات المرسوم رقم 2.93.764 (29 أكتوبر 1993) الصادر في شأن تطبيق القانون رقم 06.87 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية كما وقع تغييره وتتميمه؛
- للأطر التي تدلي بمبررات عائلية أو أسباب خطيرة واستثنائية، على أن لا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام.

وتعطى هذه الرخص الاستثنائية وقت الحدث ولا يمكن تأجيلها.

باستثناء رخصة الحج والرخصة عن التمثيلية، لا يمكن أن يتجاوز مجموع الرخص عشرة (10) أيام في السنة.

ويبقى لمدير الأكاديمية أو المسؤولين المفوض لهم ذلك، وبعد إدلاء المعنيين بالأمر بالوثائق التبريرية صلاحية الاستجابة لطلبات هذه الرخصة أو رفضها.

مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر
مديرية الميزانية D.B.2

المادة 20:

تستفيد المرأة العاملة بالأكاديمية من رخصة عن الولادة طبقا للقوانين الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

كما يمكن أن تستفيد من توقيف مؤقت لعقد توظيفها، بطلب منها إذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصابا بعاهة تتطلب معالجات مستمرة.

وهذا التوقيف المؤقت لا يجوز أن يفوق سنتين مع إمكانية تجديده ما دامت الشروط المطلوبة في الحصول عليه متوفرة وذلك في حدود خمس سنوات كحد أقصى.

ويجب على المعنية بالأمر، قبل انصرام مدة التوقيف المؤقت بشهرين على الأقل، أن تطلب استئناف عملها، ويتم تجديد عقد توظيفها شريطة توفر منصب مالي شاغر.

المادة 21:

إذا أصيب الإطار المتعاقد بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بعمله وجب منحه بحكم القانون رخصة مرض.

يتعين على الإطار المتعاقد، في أجل أقصاه يومين من أيام العمل، الإدلاء بشهادة طبية صادرة عن الطبيب المعالج تحدد مدة الرخصة التي تستدعيها حالته الصحية. غير أن المدة المذكورة يمكن تمديدها إلى أجل أقصاه ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للعاملين بالوسط القروي.

وتطبق في هذا الإطار أحكام المرسوم رقم 2.99.1219 (10 ماي 2000) الذي تحدد بموجبه كيفية تطبيق مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.008 (24 فبراير 1958) المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة. وكذا المرسوم رقم 2.94.279 (4 يوليوز 1995) بتحديد قائمة الأمراض المشار إليها في الفصل 43 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 المشار إليه أعلاه.

وتقوم الأكاديمية، عند الاقتضاء، بجميع أعمال المراقبة الطبية والإدارية للتأكد من أن المعني بالأمر يستعمل رخصته للعلاج طيلة المدة التي تغطيها الشهادة الطبية.

وإذا لم تراع الأحكام السابقة، فإن الأجرة المصروفة للمعني بالأمر طوال مدة رخصة المرض تحذف بسبب الخدمة غير المنجزة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية التي يتعرض لها.

وإذا تبين للإدارة، بعد القيام بالمراقبة الطبية أو الإدارية، أن الحالة الصحية للمعني بالأمر لا تمنعه من ممارسة مهامه، تقوم باستدعائه لاستئناف عمله وإلا تعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي.

المادة 22:

لا يمكن أن يتجاوز مجموع رخص المرض قصيرة الأمد، ستة أشهر خلال السنة، يتقاضى خلالها المعني بالأمر كامل الأجرة خلال الثلاثة أشهر الأولى ونصف هذه الأجرة في الثلاثة أشهر الموالية مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

بالنسبة للإطار المتعاقد الذي استفاد، خلال اثني عشر شهرا متتالية، من رخص مرضية بالتناوب وصل مجموعها ستة أشهر، وعجز في نهاية آخر رخصة استئناف عمله، فإنه يتم فصله بدون أي إشعار أو تعويض.

المادة 23:

لا يجوز أن يزيد مجموع مدة رخصة المرض متوسطة الأمد على ثلاث سنوات، وتمنح هذه الرخصة للإطار المتعاقد المصاب بمرض يجعله غير قادر على القيام بعمله، إذا كان يستلزم، علاوة على ذلك مداواة وعلاجات طويلة و يكتسي طابع عجز ثبتت خطورته.

يتقاضى الإطار المتعاقد طوال السنتين الأولى والثانية من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، وتخفض هذه الأجرة إلى النصف في السنة الثالثة مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

المملكة المغربية
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي
المملكة المغربية
مديرية الميزانية
D.B.2
وزارة الاقتصاد والمالية

يستفيد المعني بالأمر من هذه الرخصة، إذا كان مصابا بأحد الأمراض المحددة في المرسوم رقم 2.94.279 المشار إليه سابقا.

المادة 24:

تمنح رخص مرض طويلة الأمد لا يزيد مجموع مدتها على خمس سنوات لفائدة الإطار المتعاقد المصاب بأحد الأمراض المحددة لائحتها في الفصل 44 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (4 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه.

يتقاضى المعني بالأمر طوال الثلاث سنوات الأولى من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، ونصف هذه الأجرة طوال السنتين التاليتين مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

المادة 25:

إذا أقرت المصالح الطبية المختصة، وقت انقضاء الرخصة لأسباب صحية متوسطة أو طويلة الأمد، أن الإطار المتعاقد غير قادر نهائيا على استئناف عمله، فإنه يتم فصله دون أي إشعار و تعويض.

المادة 26:

إذا أصيب الإطار المتعاقد بمرض أو استفحل هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، وإما خلال قيامه بعمل تضحية للصالح العام أو لإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص، وإما على إثر حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، تقاضى مجموع أجرته إلى أن يصير قادرا على استئناف عمله أو إلى أن يتم الاعتراف نهائيا بعدم قدرته على العمل ويحال على التقاعد وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

ويحق للمعني بالأمر، زيادة على ما ذكر، في جميع الحالات المنصوص عليها في هذه المادة، أن يسترجع من الإدارة أبدال الأتعاب الطبية والمصاريف المترتبة مباشرة عن المرض أو الحادثة.

الفصل السابع: الاحتياط الاجتماعي

المادة 27:

تستفيد أطر الأكاديمية المتعاقدة من التغطية ضد أخطار حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقا للقوانين الجاري بها العمل.

المادة 28:

تخضع الأطر المتعاقدة بالأكاديمية فيما يخص التقاعد، للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد المحدث بالظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) كما وقع تغييره وتتميمه.

المادة 29:

ينخرط الأطر المتعاقدة بالأكاديمية في الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي.

المادة 30:

تلتزم الأكاديمية، في حالة وفاة أحد أطرها المتعاقدة، بصرف رصيد الوفاة لذوي حقوقه وذلك طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.98.500 بتاريخ 1 فبراير 1999 المتعلق برصيد الوفاة.

المملكة المغربية
مديرية الميزانية
D.B.2
وزارة الاقتصاد و المالية

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

الفصل الثامن: تمثيلية الأطر

المادة 31:

تؤسس لجان للأطر المتعاقدة بمقرر لمدير الأكاديمية، يكون لها حق النظر ضمن حدود الحالات المقررة في هذا النظام الأساسي.

وتشتمل لجان الأطر على عدد متساو من ممثلين عن الإدارة يعينون بمقرر لمدير الأكاديمية، ومن ممثلين عن الأطر يتم انتخابهم من قبل الأطر المتعاقدة، ويكون لها أعضاء رسميون وعدد يماثلهم من الأعضاء النواب الذين لا يجوز لهم الحضور في اللجنة إلا عند تغيب الأعضاء الرسميين .

المادة 32:

تجري انتخابات أطر الأكاديمية وفق القواعد العامة لانتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات العمومية ولا سيما المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شوال 1378 (5 ماي 1959) المطبق بموجبه، بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه.

المادة 33:

تجتمع لجان الأطر باستدعاء من مدير الأكاديمية الذي يحدد جدول أعمالها وتبدي آراءها بأغلبية الأعضاء الحاضرين.

وإذا بوشر تصويت فيقع هذا التصويت برفع الأيدي، ويجب أن يشارك فيه كل عضو من أعضاء اللجنة وعند تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس. لا تكون جلسات لجان الأطر عمومية.

المادة 34:

تستشار لجان أطر الأكاديمية ضمن الشروط النظامية المعمول بها في شأن تجديد التعاقد على إثر انتهاء فترة التدريب.

كما تستشار في المسائل الفردية المتعلقة بالترقية والتأديب، وفيما يتعلق بالوضعيات المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي.

ويتولى مهام الكتابة لدى لجان الأطر ممثل من الإدارة يمكن أن لا يكون عضوا في اللجنة. ويوضع محضر عقب كل جلسة.

إذا أصبح أحد الأعضاء الرسميين الممثلين للأطر غير قادر على مباشرة وظيفته قبل انقضاء نيابته، فإن نائبه يصير رسميا ويحل مكانه إلى غاية تجديد لجان الأطر ويعوض النائب المسمى رسميا بالمرشح غير المنتخب في نفس اللائحة والذي نال إثره أكثر الأصوات.

وإذا حصل أحد الأعضاء الرسميين الممثلين للأطر على ترقية في الدرجة، فيبقى يمثل الدرجة التي كان منتخبا من أجلها.

لا تصح مداولات لجان الأطر إلا إذا راعت قواعد التأسيس والتسيير المنصوص عليها في هذا النظام.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره، فإن الثلاثة أرباع على الأقل من أعضاء اللجنة يجب أن يكونوا حاضرين وإذا لم يدرك النصاب القانوني فيرسل استدعاء جديد داخل أجل ثمانية أيام إلى أعضاء اللجنة التي يكون اجتماعها صحيحا إذا حضره نصف أعضائها.

المادة 35:

يجب أن توفر الأكاديمية جميع التسهيلات للجان الأطر لتقوم باختصاصاتها القانونية.

كما ينبغي أن تمد لجان الأطر بكل وثيقة أو مستند مما هو ضروري للقيام بمهمتها، ويخضع لزوما أعضاء هذه اللجان إلى كتمان السر المهني فيما يتعلق بجميع الوثائق التي يطلعون عليها بهذه الصفة.

المملكة المغربية * وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

المملكة المغربية * وزارة الاقتصاد و المالية
مديرية الميزانية
D.B.2

لا يتقاضى أعضاء لجان الأطر أي تعويض من أجل وظائفهم إلا أنه يمكن أن تمنح لهم صوائر عن التنقل والمقام ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي.

الفصل التاسع: التأديب

المادة 36:

يمارس مدير الأكاديمية السلطة التأديبية، وتقوم لجان الأطر بدور المجلس التأديبي.

المادة 37:

العقوبات التأديبية المطبقة على الأطر الخاضعة لهذا النظام الأساسي هي العقوبات التالية مرتبة حسب تزايد الخطورة :

أ) العقوبات من الدرجة الأولى :

1- الإنذار المكتوب؛

2- التوبيخ؛ يترتب التوبيخ على صدور إنذارين مكتوبين في غضون ستة أشهر؛

3- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا مع الحرمان من الأجرة باستثناء التعويضات العائلية.

ب) العقوبات من الدرجة الثانية :

1- تأجيل الترقية في الرتبة لمدة لا تتجاوز سنة؛

2- الانحدار من الرتبة؛

3- القهقرة من الدرجة؛

4- العزل.

المادة 38 :

يصدر مدير الأكاديمية العقوبات من الدرجة الأولى خاصة عقوبتي الإنذار والتوبيخ بمقرر معلل ودون استشارة لجنة الأطر المختصة (المجلس التأديبي).

وتصدر العقوبات من الدرجة الثانية وكذا عقوبة الوقف عن العمل المدرجة ضمن العقوبات من الدرجة الأولى بعد استطلاع رأي لجنة الأطر المختصة المنصوص عليها أعلاه المنعقدة في شكل مجلس تأديبي، وتحال القضية على هذه اللجنة بتقرير كتابي من الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية يتضمن بوضوح الأفعال المنسوبة إلى الإطار المتابع، وإن اقتضى الحال، الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

المادة 39 :

للإطار المتابع حق الاطلاع على ملفه الشخصي بكامله وعلى جميع الوثائق الملحقة به وذلك بمجرد ما تقام عليه الدعوى التأديبية.

وله أن يقدم إلى المجلس التأديبي ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر بعض الشهود ويستعين بمدافع من اختياره، و للأكاديمية أيضا حق إحضار الشهود.

المادة 40 :

يمكن أن يطلب المجلس التأديبي إجراء بحث إن لم يكتف بالمعلومات المقدمة إليه عن الأفعال المنسوبة إلى المعني بالأمر أو عن الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

المادة 41 :

للمجلس التأديبي، بعد الاطلاع على الملاحظات الكتابية المقدمة إليه ورعيا منه، إن اقتضى الحال، للتصريحات الشفوية الصادرة عن المعني بالأمر والشهود وللنتائج التي أسفر عنها البحث، أن يبدي رأيا معللا في العقوبة التي تبين له وجوب إصدارها على الفعل أو الأفعال المنسوبة إلى المعني بالأمر، ويوجه الرأي المذكور إلى مدير الأكاديمية.

المادة 42:

يجب أن يبدي المجلس التأديبي الرأي المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه داخل أجل خمسة عشرة (15) يوما يبتدئ من تاريخ عرض القضية عليه، ويتم تمديد هذا الأجل إلى شهر في حالة إجراء بحث.

المادة 43:

إذا ارتكب أحد الأطر خطأ فادحا أو كان محل متابعة قضائية أو في حالة اعتقال، جاز وقفه عن العمل في الحال من لدن الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية، ووقف مرتبه على أن تستثنى من ذلك التعويضات العائلية.

وفي حالة وقف عن العمل يجب أن توجه الدعوة لانعقاد المجلس التأديبي داخل الخمسة عشرة يوما الموالية لتاريخ الوقف، وتسوى وضعية الإطار الموقوف عن العمل داخل أجل شهر يبتدئ من اليوم الذي دخل فيه مقرر الوقف حيز التنفيذ.

وإذا لم يصدر أي مقرر بعد مرور شهر، جاز للمعني بالأمر أن يتقاضى مجددا مرتبه بكامله.

وللمعني بالأمر الحق في استرجاع المبالغ المقتطعة من مرتبه إذا لم تصدر عليه أية عقوبة غير الإنذار أو التوبيخ أو إذا انصرم الأجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة ولم يتم البت في قضيته.

على أن وضعية الإطار الذي كان محل متابعة قضائية لا تسوى بصورة نهائية إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة المرفوعة إليها القضية نهائيا، وفي هذه الحالة لا تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه المتعلقة بالأجل المقرر لإعادة دفع المرتب بكامله.

المادة 44:

يجب تبليغ العقوبة التأديبية إلى المعني بالأمر، ويعتبر تاريخ تبليغه هو تاريخ بداية سريان العقوبة التأديبية.

المادة 45:

يجوز للإطار المتعاقد الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية ولم يقع فصله من العمل أن يقدم إلى مدير الأكاديمية طلبا يلتمس فيه أن لا يحتفظ في ملفه بأي أثر للعقوبة الصادرة عليه وذلك بعد مرور خمس (5) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى وعشر (10) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثانية.

وإذا كان السلوك العام للمعني بالأمر مرضيا منذ العقوبة الصادرة عليه وجبت تلبية طلبه، ويبت مدير الأكاديمية في ذلك بعد استطلاع رأي المجلس التأديبي.

المادة 46 :

إذا ترك الإطار المتعاقد وظيفته، وجب إنذاره بالعودة إلى مقر عمله خلال السبعة (7) أيام الموالية لتبليغ الإنذار الموجه إليه في هذا الصدد.

وإذا انصرم الأجل المذكور ولم يلتحق المعني بالأمر بمقر عمله، جاز لمدير الأكاديمية أن يصدر في حقه مباشرة من غير استشارة المجلس التأديبي عقوبة العزل، أما إذا استأنف عمله بعد تبليغه بالإنذار المذكور داخل الآجال القانونية، ولم يقدم أي مبرر، فلمدير الأكاديمية الحق في عرضه على أنظار المجلس التأديبي.

وتدخل عقوبة العزل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ مغادرة الإطار لمقر عمله.

الفصل العاشر: الخروج من العمل

المادة 47:

تنتهي مهام أي إطار متعاقد ويتم حذفه من لائحة أطر الأكاديمية في الحالات التالية:

- فسخ العقد طبقا لمقتضيات المادة 3 أعلاه؛
- العزل طبقا لمقتضيات هذا النظام الأساسي (وخاصة المادة 37 والمادة 46)؛
- عدم الرجوع إلى العمل بعد انتهاء فترة التوقيف المؤقت المشار إليه في المادة 20 أعلاه؛
- الإعفاء؛
- الإحالة على التقاعد.

المادة 48:

مع مراعاة المقتضيات الواردة في هذا النظام، يتم إعفاء الإطار المتعاقد دون أي إشعار أو تعويض، في الحالات التالية:

- عدم النجاح في امتحان التأهيل المهني؛
- العجز النهائي بعد الاستفادة من جميع حقوقه في الرخص المرضية؛
- انعدام الكفاءة المهنية، وذلك بعد استشارة لجنة الأطر المختصة.

المادة 49:

تقرر الإحالة على التقاعد وفق الشروط المحددة في نظام التقاعد الذي ينخرط فيه أطر الأكاديمية.

الفصل الحادي عشر: التكوين المستمر والحركية

المادة 50:

يقصد بالتكوين المستمر كل نشاط، دراسة، تدريب أو تكوين تقوم به الأكاديمية أو السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية يمكن أطرها من التطوير المهني واستكمال الخبرة.

يمكن أن يتم هذا التكوين بالوسائل الخاصة للأكاديمية كما يمكن أن يتم من طرف مؤسسات وطنية أو دولية يتم اختيارها طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1366 صادر في 2 شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة.

المادة 51:

يجب على الأطر التي تم اختيارها لتلقي تكوين مستمر أن تولي هذا التكوين كامل العناية وأن تواظب على حضوره.

المادة 52:

تحدد شروط التكوين المستمر بواسطة مذكرة داخلية.

المادة 53:

يستفيد أطر الأكاديمية من الانتقال داخل الجهة. وتحدد شروط وكيفيات الانتقال بواسطة مذكرة داخلية.

الفصل الثاني عشر: مقتضيات انتقالية

المادة 54:

يتم تجديد عقود الأساتذة المتعاقدين مع الأكاديمية، الذين تم توظيفهم بناء على المقرر المشترك رقم 7259 المؤرخ في 7 أكتوبر 2016 بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة الاقتصاد والمالية كما وقع تغييره وتتميمه، طبقا لمقتضيات هذا النظام، بموجب ملحقات عقود، وفق ما يلي:

الوضعية الحالية	الوضعية الجديدة
الطبقة "أ"	أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الثانية
الصنف رقم « n »	الرتبة رقم « n »

ويحتفظ المعنيون بالأمر بأقدميتهم المكتسبة بالأكاديمية وتعتبر سنوات الخدمة التي قضوها بموجب عقودهم كما لو تم أداؤها في الإطار الجديد. وتسند للمعنيين بالأمر مناصب مالية مقيدة بميزانية الأكاديمية.

المادة 55:

يدخل هذا النظام الأساسي حيز التنفيذ ابتداء من فاتح شتنبر 2018، و تنسخ ابتداء من نفس التاريخ مقتضيات المقرر المشترك المذكور أعلاه.

رئيس المجلس الإداري للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة كلميم – واد نون

وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي

وزير التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي

سعيد أمزازي

وزير الاقتصاد والمالية

10 يوليو 2018
بتاريخ :
رقم التأشير :
وزير الاقتصاد و المالية

إمضاء: محمد بوسعيد