

مرسوم يتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان
الدولة

مرسوم رقم 2.05.1366 صادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) يتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة¹

الوزير الأول،

بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه؛

وعلى المرسوم رقم 2.73.722 الصادر في 6 ذي الحجة 1393 (31 ديسمبر 1973) بتحديد سلايم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه؛

وعلى المرسوم رقم 2.75.864 بتاريخ 17 من محرم 1396 (19 يناير 1976) بشأن نظام التعويضات المرتبط بمزاولة المهام العليا في مختلف الوزارات، حسبما وقع تغييره وتتميمه؛

وعلى القرار الصادر في 7 جمادى الأولى 1350 (20 سبتمبر 1931) بتنظيم التعويضات عن التنقل وأموريات موظفي وأعوان الدولة، حسبما وقع تغييره وتتميمه؛
وعلى الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي الدولة؛

وبعد دراسة المشروع في المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 20 من شوال 1426 (23 نوفمبر 2005)،

رسم ما يلي:

الفصل الأول

تعريف وأهداف التكوين المستمر

المادة 1

يقصد بالتكوين المستمر حسب مدلول هذا المرسوم، العمليات الرامية إلى:
(أ) تأهيل الموظفين والأعوان بتلقينهم تكويناً نظرياً وتطبيقياً قصد إعدادهم لمزاولة المهام المطابقة لهذا التكوين؛

1 - الجريدة الرسمية عدد 5386 بتاريخ 11 ذو الحجة 1426 (12 يناير 2006)، ص 174.

(ب) استكمال خبرة الموظفين والأعوان استجابة للتطورات التقنية والتحول التي تعرفها الإدارة العمومية؛

(ج) تحسين كفاءات وخبرات الموظفين والأعوان قصد تمكينهم في إطار إعادة الانتشار أو الحركية من ولوج مناصب تتطلب مؤهلات جديدة أو لمزاولة أنشطة مهنية مختلفة؛
(د) إعداد الأطر العليا لتولي مهام التصور والتأطير والتدبير والتوجيه بالإدارة العمومية.

الفصل الثاني

تنظيم التكوين المستمر

المادة 2

تحدد بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة استراتيجية التكوين المستمر على ضوء اقتراحات لجنة تنسيق التكوين المستمر المنصوص عليها في المادة 4 أدناه وبعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

المادة 3

يعد كل قطاع حكومي مخططا للتكوين المستمر خاصا به بناء على استراتيجية التكوين المستمر المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه.
يتضمن هذا المخطط:

- تصور القطاع المعني حول حاجياته في مجال التكوين المستمر بناء على تقييم المؤهلات لتأهيل الموارد البشرية على المستويين المركزي واللامركزى ؛
- عدد الموظفين والأعوان المرشحين للاستفادة من التكوين المستمر مع تحديد مجالات التكوين والغلاف الزمني المخصص لذلك بغية تعميم الاستفادة من التكوين المستمر ؛
- المبادرات المتخذة لتطوير برامج التكوين المستمر في المجالات المرتبطة بالقطاع والاستفادة من الإمكانيات المتاحة في إطار اتفاقيات الشراكة مع القطاعات الوزارية الأخرى والجماعات المحلية والهيئات المختصة.

المادة 4

تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة لجنة لتنسيق التكوين المستمر تتكون من:

- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة ، رئيسا ؛
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالمالية ، عضوا ؛
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية ، عضوا ؛
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالتعليم العالي ، عضوا ؛
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بتكوين الأطر ، عضوا ؛

-ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالبحث العلمي ، عضوا ؛
-ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني ، عضوا.

ويمكن للرئيس، بعد موافقة أعضاء اللجنة، أن يدعو على سبيل الاستشارة خبراء للمشاركة في أشغالها.

تجتمع لجنة تنسيق التكوين المستمر بدعوة من رئيسها مرة واحدة على الأقل في السنة وتحدد كيفية سيرها بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة يتخذ باقتراح من اللجنة المذكورة.

المادة 5

يعهد إلى لجنة تنسيق التكوين المستمر بالمهام التالية:

- أ) تقديم اقتراحات في شأن استراتيجية التكوين المستمر بتعاون مع القطاعات الوزارية؛
- ب) تقديم اقتراحات لملاءمة المخططات القطاعية للتكوين المستمر مع استراتيجية التكوين المستمر؛
- ج) تقييم حصيلة التكوين المستمر وإعداد تقرير في الموضوع ترفعه إلى السلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة؛
- د) إصدار توصيات لتحسين منظومة التكوين المستمر، واقتراح برامج أفقية في هذا المجال؛
- هـ) تقديم اقتراحات لتطوير تكوين المكونين التابعين للإدارة.

المادة 6

يعد كل قطاع وزاري تقريرا سنويا يتضمن الحصيلة البيداغوجية والمالية للتكوين المستمر يرفع إلى لجنة التنسيق المذكورة في المادة 4 أعلاه، لتمكينها من إعداد التقرير المشار إليه في المادة 5 أعلاه.

المادة 7

مع مراعاة النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، تجرى عمليات التكوين المستمر بمقرات الإدارة العمومية ومؤسسات التكوين والتعليم والبحث العمومية.
كما يمكن للإدارة اللجوء إلى خدمات القطاع الخاص وكذا إلى مؤسسات أجنبية في إطار اتفاقيات التعاون.

الفصل الثالث وضعية الموظفين والأعوان أثناء التكوين المستمر

المادة 8

يعين موظفو وأعوان الدولة لمتابعة التكوين المستمر من طرف رئيس الإدارة لتلبية حاجيات الإدارة، ويستمررون في هذه الحالة في تقاضي:
- الأجر المطابقة لوضعيتهم النظامية ؛

- التعويضات المرتبطة بمزاولة المهام العليا إذا كانت مدة هذا التكوين تساوي أو تقل عن ثلاثة أشهر.

ويتقاضون في حالة عدم استفادتهم من النقل والتغذية والإقامة مجانا، تعويضا يوميا عن مصاريف التنقل إذا كان هذا التكوين منظما بالمغرب وخارج المدينة التي يوجد بها مقر عملهم، وإذا كانت مدة التكوين المستمر لا تتعدى ستة أشهر.

كما يستفيدون من التعويضات عن التنقل بالخارج في حالة متابعتهم دورات للتكوين المستمر بالخارج في إطار اتفاقيات الشراكة والتعاون المبرمة بين المغرب والدول أو الهيئات الأجنبية أو المنظمات الدولية المعنية.

غير أنه في حالة استفادة المعنيين بالأمر من منح مخولة من قبل هذه الدول أو الهيئات أو المنظمات، فإنه لا يحق لهم الاستفادة من التعويض عن التنقل بالخارج إلا في حدود الفرق بين هذا التعويض والمنح المخولة من قبل الدول أو الهيئات أو المنظمات السالفة الذكر.

المادة 9

يتعين على الموظفين والأعوان المعينين لمتابعة التكوين المستمر:

- حضور دورات التكوين والأنشطة المنظمة لفائدتهم ، ويعتبر أي تغيب دون مبرر مقبول إخلالا بواجباتهم المهنية يعرضهم للعقوبات التأديبية النظامية الجاري بها العمل ؛
- إعداد تقرير حول دورات التكوين الذي استفادوا منه وتقديمه إلى الإدارة المعنية.

المادة 10

يمكن أن يعين الموظفون والأعوان لمتابعة التكوين المستمر الذي يختم بالحصول على دبلوم أو شهادة من قبل رئيس الإدارة التي ينتمون إليها.

وينبغي أن يكون مجال التكوين ذا علاقة باختصاصات القطاع الوزاري المعني ولا يمكن أن ينظم بالخارج التكوين المعني إلا في حالة عدم توفره بالمغرب.

ويعين الموظفون الموجودون في وضعية إلحاق من لدن إدارتهم الأصلية باقتراح من الإدارات الملحقين لديها.

ويشترط للاستفادة من برامج التكوين المنصوص عليها في هذه المادة أن يتوفر المترشحون على أربع (4) سنوات على الأقل من الخدمة الفعلية في الإدارة العمومية، وأن يدلوا بشهادة تثبت تسجيلهم بمؤسسة التكوين المعنية.

المادة 11

يلزم الموظفون والأعوان المعينون للاستفادة من التكوين المستمر المشار إليه في المادة 10 أعلاه بالتوقيع على تعهد لخدمة الإدارة لمدة لا تقل عن ثمان سنوات بعد انتهاء التكوين أو الحصول على الدبلوم أو الشهادة.

ويتعين عليهم، في حالة عدم وفائهم بالتعهد المذكور إرجاع المبالغ التي استفادوا منها كلياً أو جزئياً أثناء التكوين، ما عدا إذا كان عدم الوفاء بالتعهد خارجاً عن إرادتهم.

المادة 12

يخضع الموظفون والأعوان الذين تم تعيينهم لمتابعة التكوين المستمر المشار إليه في المادة 10 أعلاه طيلة مدة تكوينهم للمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمؤسسات المنصوص عليها في المادة 7 من هذا المرسوم لا سيما فيما يتعلق بمدد وبرامج التكوين.

الفصل الرابع مقتضيات مختلفة وانتقالية

المادة 13

تتحمل الإدارة مصاريف التسجيل التي تستلزمها عمليات التكوين المستمر بالمؤسسات التي تقدم هذه الخدمات.

المادة 14

يعمل بهذا المرسوم الذي ينشر بالجريدة الرسمية ابتداء من فاتح يناير 2006 وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ مقتضيات المرسوم رقم 2.57.1841 الصادر في 23 من جمادى الأولى 1377 (16 ديسمبر 1957) بتحديد الأجور المنفذة للموظفين والأعوان والطلبة الذين يتابعون دورات تكوين أو دروس استكمال الخبرة.

وتظل المقتضيات المتعلقة بالطلبة الذين يتابعون دروس التكوين المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.57.1841 السالف الذكر سارية المفعول.

غير أن الموظفين والأعوان الذين يتابعون دورات تكوين أو دروس استكمال الخبرة في تاريخ العمل بهذا المرسوم يظلون خاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.57.1841 المشار إليه أعلاه، إلى حين استكمال الدورات أو الدروس المذكورة.

المادة 15

يسند تنفيذ هذا المرسوم إلى الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة ووزير المالية والخصوصية كل واحد منهما في ما يخصه.

وحرر بالرباط في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005).

الإمضاء: إدريس جطو.

وقعه بالعطف:

الوزير المكلف بتحديث
القطاعات العامة،

الإمضاء: محمد بوسعيد.
وزير المالية والخصوصية،
الإمضاء: فتح الله ولعلو.