

مرسوم بمثابة النظام الأساسي لموظفي
مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

**مرسوم رقم 2.77.266 بتاريخ 7 جمادى الأولى 1397
(26 أبريل 1977) بمثابة النظام الأساسي لموظفي مكتب التكوين
المهني وإنعاش الشغل¹**

إن الوزير الأول،

بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.72.183 الصادر في 28 ربيع الثاني 1394 (21 مايو 1974) بمثابة قانون يحدث بموجبه مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل؛

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

وبناء على المرسوم رقم 2.73.722 الصادر في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973) بتحديد سلالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية؛

وبناء على المرسوم رقم 2.62.345 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بمثابة النظام الأساسي الخاص بإطارات الإدارات العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه بالمرسوم رقم 2.75.831 المؤرخ في 20 ذي الحجة 1395 (23 دجنبر 1975)؛

وبناء على المرسوم الملكي رقم 1189.66 الصادر في 27 ذي القعدة 1386 (9 مارس 1967) بمثابة النظام الأساسي الخاص بهيئة المهندسين والمساعدين التقنيين بالإدارات العمومية المشتركة بين الوزارات، حسبما وقع تغييره؛

وبناء على المرسوم رقم 2.63.105 الصادر في 28 جمادى الثانية 1383 (16 نونبر 1963) بشأن المناصب العليا ومناصب التسيير بمختلف المقاولات؛

وبناء على المرسوم رقم 2.75.864 الصادر في 17 محرم 1396 (19 يناير 1976) بشأن نظام التعويضات المرتبط بممارسة المهام العليا بالوزارات؛

وبناء على المرسوم الملكي رقم 682.67 الصادر في 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) بمثابة النظام الأساسي الخاص بإطارات الأعوان العموميين،

يرسم ما يلي:

1- الجريدة الرسمية عدد 3365 بتاريخ 8 جمادى الأولى 1397 (27 أبريل 1977)، ص 1244.

الجزء الأول: مقتضيات عامة

الفصل 1

يحدد هذا المرسوم النظام الأساسي لموظفي مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. وتطبق على الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا ومناصب للتسيير بخصوص الأجر مقتضيات المرسوم رقم 2.63.165 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1383 (16 نونبر 1963).

ويستفيدون علاوة على ذلك من المكافأة المنصوص عليها في الفصل 44 بعده ومن التعويض عن المهام المحدث بالمرسوم رقم 2.75.864 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 17 محرم 1396 (19 يناير 1976) وفقا لنفس الشروط الخاصة بموظفي وأعوان الإدارات العمومية.

الفصل 2

يشتمل موظفو مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على:

- أعوان نظاميين (متمرنين ومرسمين)؛
- موظفين ملحقين من الإدارات العمومية؛
- أعوان غير دائمين، حسبما هو مبين في الجزء العاشر بعده.

الجزء الثاني: شروط التعيين العامة

الفصل 3

يجب أن يستوفي كل مرشح لمنصب عون نظامي الشروط الآتية:

- أن يكون من جنسية مغربية وبالغا من العمر 18 سنة على الأقل و40 سنة على الأكثر؛
- أن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة بدنية أو شائنة؛
- أن يكون متمتعا بحقوقه الوطنية وذا مروءة؛
- أن يكون مستوفيا شروط القدرة البدنية التي تتطلبها ممارسة المنصب المقصود؛
- أن لا يكون توظيفه محظورا؛
- أن يكون في وضعية قانونية بالنسبة لقانوني الخدمة المدنية والخدمة العسكرية.

الفصل 4

يعين الأعوان النظاميون في حدود عدد الموظفين الدائمين المحدد سنويا في ميزانية مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل إما مباشرة بناء على الشهادات وإما على إثر مباراة.

الفصل 5

يرتب موظفو مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في سلالم الأجور المقررة لموظفي الدولة في المرسوم رقم 2.73.722 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 6

كل عون طلب منصبا للترسيم فيه يعين بمقرر للمدير يعرض على تأشيرة وزير المالية في الرتبة الأولى من سلم الدرجة أو الإطار المقصود.

ويجب عليه أن يقضي في هذه الرتبة تمرينا تمهيديا فعليا ومتصلا لمدة سنة.

وعند انتهاء التمرين يمكن إما ترسيمه في الرتبة الثانية من درجته أو قبوله لقضاء سنة جديدة وأخيرة من التمرين أو إعادة إدماجه في إطاره الأصلي إذا كان الأمر يتعلق بعون مرسوم بالمكتب أو إعفاؤه.

وفي حالة تمديد فترة التمرين فإن فترة التمرين التي تتجاوز سنة لا تعتبر في الترقى.

ويجوز للمدير في حالة عدم الكفاءة المهنية المثبت خلال فترة التمرين الإعلان عن حذف المتمرن دون سابق إعلام أو تعويض.

الفصل 7

يشتمل موظفو مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على:

- رجال للتعليم والتفتيش؛
- موظفين إداريين.

ويمكن لمدير مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل أن يعين بصفة نظامية وفي حدود المناصب المقررة في الميزانية مهندسين للدولة وفقا للشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به فيما يتعلق بالإدارات العمومية.

الفصل 8

يتألف رجال التعليم والتفتيش من:

- 1- إطار المرشدين؛
- 2- إطار رؤساء الأشغال؛
- 3- إطار الأساتذة؛
- 4- إطار مفتشي التكوين المهني.

الفصل 9

يتألف الموظفون الإداريون من:

- 1- إطار أعوان الخدمة؛
- 2- إطار أعوان التنفيذ؛
- 3- إطار مستخدمي المكتب؛
- 4- إطار الأعوان العموميين؛
- 5- إطار الكتاب؛
- 6- إطار المحررين؛
- 7- إطار المتصرفين المساعدين؛
- 8- إطار المتصرفين.

رجال التعليم والتفتيش

الفصل 10

يشتمل إطار المرشدين على درجتين: درجة مرشد ودرجة مرشد ممتاز ترتبان على التوالي في سلمي الأجر رقم 6 و7 المحدثين بموجب المرسوم رقم 2.73.722 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 11

يعين المرشدون بناء على الشهادات من بين المرشحين المتوفرين على شهادة الأهلية المهنية المسلمة من طرف مؤسسة للتكوين تابعة للمكتب أو على شهادة تعادلها.

ويمكن بصفة انتقالية ولمدة خمس سنوات تبتدئ من تاريخ نشر هذا النص بالجريدة الرسمية أن يعين المرشدون «الخياطون» على إثر مباراة من بين المرشحين الذين نجحوا في قضاء تمرين تربوي تمرينا تربويا لاستكمال الخبرة التقنية بإحدى المؤسسات التابعة للمكتب.

الفصل 12

يعين المرشدون الممتازون مباشرة بناء على الشهادات من بين المرشحين:

- المثبتين توفرهم على دبلوم التقني المغربي أو على شهادة البكالوريا أو على دبلوم مساعد تقني؛
- أو الذين تابعوا دراسة لمدة سنتين تخرتتم بدبلوم في أحد معاهد تكوين المرشدين التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل أو بشهادة تعادلها والمثبتين توفرهم على شهادة الأهلية المهنية أو الذين تابعوا دروسهم إلى غاية السنة السابعة؛
- أو على إثر امتحان للكفاءة المهنية ينتج في وجه المرشدين البالغين الرتبة الرابعة على الأقل من درجتهم.

الفصل 13

يشتمل إطار رؤساء الأشغال على درجتين درجة رئيس للأشغال ودرجة رئيس ممتاز للأشغال ترتبان على التوالي في سلمي الأجور رقم 8 و9 المحدثين بموجب المرسوم رقم 2.73.722 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 14

يعين رؤساء الأشغال:

- إما مباشرة بناء على الشهادات من بين المرشحين المثبتين توفرهم على دبلوم مساعد تقني مختص أو شهادة معادلة؛
 - أو على إثر مباراة من بين المتوفرين على شهادة تمكن من ولوج السلم 7.
- كما يعينون على إثر مباراة داخلية من بين المرشدين الممتازين غير المثبتين توفرهم على الشهادات المطلوبة لولوج السلم 7 والبالغين الرتبة السابعة على الأقل من درجتهم.

الفصل 15

يعين رؤساء الأشغال الممتازون مباشرة بناء على الشهادات من بين المتوفرين على دبلوم التقني المغربي أو شهادة بكالوريا التعليم الثانوي الذين تابعوا علاوة على ذلك دروسا عليا لمدة سنتين تخرتتم بدبلوم.

كما يمكن تعيينهم على إثر مباراة من بين رؤساء الأشغال البالغين في فاتح شتنبر من سنة إجراء المباراة الرتبة الرابعة من درجتهم والمثبتين توفرهم على الأقل على الشهادات التي تمكن من ولوج السلم السابع.

ولا يمكن ترسيم رؤساء الأشغال الممتازين إلا بعد اجتيازهم امتحانا تربويا تحدد كفاءات تنظيمه بقرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المنصوص عليه في الفصل 34 بعده.

الفصل 16

يشتمل إطار الأساتذة على درجة فريدة ترتب في سلم الأجور رقم 10 المحدث بموجب المرسوم رقم 2.73.722 المؤرخ في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 17

يعين الأساتذة مباشرة بناء على الشهادات من بين المرشحين المتوفرين على شهادة لليسانس في التعليم أو دبلوم إحدى المدارس الخاصة بمهندسي التطبيق أو شهادة تعادلها.

ويقضي الأساتذة تمرينا لمدة سنتين في الرتبة الأولى ولا يرسمون في الرتبة الثانية إلا بعد النجاح في امتحان الكفاءة التربوية الذي تحدد كفاءات تنظيمه في الفصل 34 بعده.

الفصل 18

يشتمل إطار مفتشي التكوين المهني على درجتين: درجة مفتش ودرجة مفتش ممتاز للتكوين المهني ترتبان على التوالي في سلمي الأجور رقم 9 و10 المحدثين بموجب المرسوم رقم 2.73.722 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 19

يعين مفتشو التكوين المهني على إثر مباراة تفتح في وجه رؤساء الأشغال المثبتين في فاتح شتنبر من سنة إجراء المباراة توفرهم على أقدمية ثماني سنوات من الخدمة في الإطار.

ويمكن بصفة استثنائية ولمدة ثلاث سنوات تبتدئ من تاريخ نشر هذا المرسوم بالجريدة الرسمية أن يعين المفتشون مباشرة من بين الأعوان المرتبين على الأقل في سلمي الأجور رقم 6 و7 والمثبتين توفرهم على 8 سنوات من الخدمة والذين تابعوا تكويننا تخصصيا لمدة سنة.

الفصل 20

يعين المفتشون الممتازون للتكوين المهني على إثر مباراة من بين المفتشين المتوفرين في فاتح شتنبر من سنة إجراء المباراة على أقدمية خمس سنوات من الخدمة في درجتهم.

الموظفون الإداريون

الفصل 21

يشتمل إطار أعوان الخدمة على درجة فريدة ترتب في سلم الأجور رقم 1. ويتم تعيين أعوان الخدمة على إثر مباراة من بين المرشحين الذين يحسنون القراءة والكتابة.

الفصل 22

يشتمل إطار أعوان التنفيذ على درجة فريدة ترتب في سلم الأجور رقم 2. ويعينون على إثر مباراة تفتح في وجه المرشحين الذين تابعوا دروسهم إلى غاية السنة الثانية من التعليم الثانوي.

الفصل 23

يشتمل إطار مستخدمي المكتب على الدرجة الفريدة لمستخدم المكتب المرتبة في سلم الأجور رقم 3. ويعين مستخدموا المكتب على إثر مباراة من بين المرشحين الذين تابعوا دروسهم إلى غاية السنة الرابعة من التعليم الثانوي.

الفصل 24

يشتمل إطار الكتاب على درجتين: درجة كاتب ودرجة كاتب ممتاز ترتبان على التوالي في سلمي الأجور رقم 5 و6.

الفصل 25

يعين الكتاب على إثر مباراة تفتح في وجه المرشحين المتوفرين على شهادة الدروس الثانوية أو على دبلوم يعادلها.

الفصل 26

يعين الكتاب الممتازون:

- I- على إثر امتحان للكفاءة المهنية يفتح في وجه الكتاب البالغين الرتبة الرابعة على الأقل من درجتهم؛
- 2- بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقي من بين الكتاب البالغين الرتبة الثامنة على الأقل من درجتهم.

الفصل 27

يشتمل إطار المحررين على درجتين: درجة محرر ودرجة محرر ممتاز ترتبان على التوالي في سلمى الأجر رقم 8 و9.

الفصل 28

يعين المحررون:

- 1- على إثر مباراة تفتح في وجه المرشحين المتوفرين على شهادة بكالوريا التعليم الثانوي أو على دبلوم يعادلها؛
- 2- بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقي من بين الكتاب الممتازين البالغين الرتبة الثامنة على الأقل من درجتهم.

الفصل 29

يعين المحررون الممتازون على إثر مباراة تفتح في وجه المرشحين المثبتين توفرهم بالإضافة إلى شهادة بكالوريا التعليم الثانوي على سنتين لليسانس.

الفصل 30

يشتمل إطار المتصرفين المساعدين على درجة فريدة ترتب في سلم الأجر رقم 10. ويعين المتصرفون المساعدون:

- 1- بناء على الشهادات من بين المرشحين المتوفرين على شهادة الليسانس في الحقوق أو على شهادة تعادلها؛
- 2- على أن مباراة تفتح في وجه المحررين الممتازين البالغين الرتبة الرابعة من درجتهم في حدود نسبة العشر من العدد الحقيقي للمناصب الشاغرة في الميزانية.

الفصل 31

يشتمل إطار المتصرفين على درجة فريدة ترتب في سلم الأجر رقم 11. ويعين المتصرفون:

- 1- بناء على الشهادات من بين المرشحين المتوفرين على دبلوم الدراسات العليا أو على شهادة تعادلها؛

2- بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقى وفي حدود 15 % من عدد المناصب المقيدة في الميزانية بخصوص الأعوان المرسمين في هذه الدرجة من بين المتصرفين المساعدين الذين قضوا عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفصل 32

إن حالات مزاولة وظائف الأعوان العموميين بمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وترتيبهم في أصناف وكذا كيفية تعيينهم وترقيهم هي نفس الحالات المنصوص عليها في المرسوم رقم 682.67 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) بخصوص الموظفين المطابقين بالإدارات العمومية.

الفصل 33

إن المباريات المشار إليها في الفصول 11 و14 و15 و19 و20 و21 و22 و23 و25 و28 و29 و30 تشتمل بالإضافة إلى اختبارات ذات صبغة عامة على سلسلات اختبارات كتابية أو تطبيقية تطابق نوع المنصب المزاول فيه المهام بالإطارات المحدثة بالفصول المذكورة.

الفصل 34

يحدد نظام عام لهذه المباريات والامتحانات المهنية بقرار لوزير الشغل والشؤون الاجتماعية تصادق عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

الجزء الثالث: الأجور

الفصل 35

يستفيد الموظفون النظاميون المطبقة عليهم مقتضيات هذا المرسوم في حالة التساوي في الرقم الاستدلالي من نفس المرتبات التي يتقاضاها موظفو الدولة.

وتمنح التعويضات العائلية وفقا للقواعد والمقادير المحددة في التشريع المعمول به.

الفصل 36

إن تحديد أجره شهرية لا يمنع مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل من تحديد كفيات الأداء عن نصف الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة على أن تكون المبالغ المطبقة مقدرة على أساس الأجر الشهرية المبينة في الفصل السابق.

ويحتفظ المكتب بالحق في أن يقتطع لكل عون جزء المرتبات المطابق لفترات التغيب غير المبررة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الجزء السادس بعده.

غير أن هذا الاقتطاع لا يمكن أن يطبق على التعويضات العائلية.

الفصل 37

إن نظام التعويضات الطارئة الممثلة لصوائر التنقل والقيام بمهمة وصوائر النقل وتغيير محل الإقامة والتعويضات الكيلومترية وغيرها هو نفس النظام المنصوص عليه في التشريع المعمول به بالإدارات العمومية.

الفصل 38

يمنح تعويض عن التعليم لرجال التعليم بمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

الفصل 39

يؤدي هذا التعويض كل شهر عند انتهائه ويحدد كما يلي:

- الأساتذة والمفتشون الممتازون للتكوين المهني.....8.400 درهم في السنة
- رؤساء الأشغال الممتازون ومفتشو التكوين المهني6.000 درهم في السنة
- رؤساء الأشغال.....4.800 درهم في السنة
- المرشدون الممتازون3.876 درهما في السنة
- المرشدون2.400 درهم في السنة

الفصل 40

تحدد في 36 ساعة حصة العمل الأسبوعية لرجال التعليم بمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

الفصل 41

يتقاضى رجال التعليم المنتدبون للقيام بمهام التسيير علاوة على التعويض عن التعليم المحدث بموجب هذا المرسوم تعويضا عن الأعباء الإدارية. ويكون لهم الحق في السكنى أو عند عدمها في تعويض عن السكنى تحدد مقاديره بقرار لوزير الشغل والشؤون الاجتماعية تؤشر عليه السلطانان الحكومتان المكلفتان بالمالية والوظيفة العمومية.

الفصل 42

يحدد كما يلي المبلغ السنوي للتعويض عن الأعباء الإدارية:

- مدير معهد 3.000 درهم
- مدير مركز 2.400 درهم

الفصل 43

إن الموظفين الإداريين بمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل يستفيدون في حالة التساوي في السلم من نفس التعويضات الدائمة والطارئة الممنوحة لنظرائهم في الأطارات المطابقة بالإدارات العمومية.

غير أن مستخدمي المكتب والمحربين الممتازين يتقاضون المقدار الأقصى للمنح والتعويضات بالنسبة للأعوان المرتبين في سلالم الأجور التي تقل عنها مباشرة.

ويستفيد مهندسو الدولة المعينون من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل من التعويضات والمنح المخولة لدرجتهم وفقا للتنظيم المعمول به في الإدارات العمومية.

الفصل 44

يمكن أن تمنح في نهاية السنة بمقرر لمدير مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل مكافأة خاصة لجميع الموظفين. ثم إن مبلغ هذه المكافأة القابل للتغيير حسب إنتاج وسلوك ونقط كل عون لا يمكن أن يتجاوز 120 % من المرتب الشهري الإجمالي.

غير أن هذا المبلغ يمكن أن يصل إلى 150 % من المرتب المذكور بخصوص 25% من مجموع الموظفين.

ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الإجمالي لهذه المكافأة 10 % من المرتبات السنوية الإجمالية المنفذة فعلا للأعوان الدائمين.

الجزء الرابع: التنقيط والترقي

الفصل 45

تتاط سلطة التنقيط بالمدير العام لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يمنح سنويا لكل عون عامل أو ملحق نقطة عددية مذيبة بملاحظة عامة يعبر بها عن قيمته المهنية وتوضع هذه النقطة على بطاقة سنوية للتنقيط تضاف إلى ملف كل عون.

وتبلغ النقط العددية إلى المعنيين بالأمر وإلى اللجان المنصوص عليها في الجزء الخامس من هذا النظام الأساسي. ويمكن لهذه اللجان أن تطلع كذلك على الملاحظات العامة.

الفصل 46

يشمل ترقى الأعوان الترقى في الرتبة والترقي في الدرجة ويتم هذا الترقى بكيفية متصلة من رتبة إلى رتبة ومن درجة إلى درجة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

الفصل 47

يتوقف الترقى في الرتبة على الأقدمية والنقط التي يحصل عليها العون. وتنجز طبقا للمقتضيات الجارية على الموظفين المرسمين بالإدارات العمومية.

الفصل 48

يلج الرتب الاستثنائية عن طريق الترقى بالاختيار أعوان كل إطار أو درجة المرتبون في السلم المقصود الذين قضوا على الأقل سنتين من الخدمة في الرتبة العاشرة وذلك في حدود نسبة العشر من العدد المقيد في الميزانية بخصوص الإطار أو الدرجة المقصودة بعد التقييد في جدول الترقى.

الفصل 49

يتم الانتقال من درجة إلى أخرى وفقا للشروط المنصوص عليها في الفصول 12 و14 و15 و20 و26 و28 و31 أعلاه.

أما الأعوان المرتبون طبقا للقواعد المبينة أعلاه في سلم للأجور يفوق سلم درجتهم السابقة فيعينون في درجتهم الجديدة في رقم استدلالي يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذين كانوا يستفيدون منه فيما قبل.

ويحتفظون في رتبهم الجديدة بنصف الأقدمية التي اكتسبوها سابقا في الرتبة المخولة لدرجتهم وذلك في حدود المدة القصوى للخدمة المطلوبة للترقي في الرتبة.

الفصل 50

يتم الانتقال من إطار إلى آخر على إثر مباراة أو بناء على الشهادات طبقا لمقتضيات هذا النظام الأساسي. ويقع التعيين في الدرجة الجديدة وفقا للتنظيم المعمول به في الإدارات العمومية.

الفصل 51

لا يمكن أن يستفيد الأعوان من ترقق إلا إذا كانوا مقيدين في جدول الترقق الذي يحضره ويحدده كل سنة مدير المكتب بعد استشارة لجان الموظفين التي تعمل حينئذ بمثابة لجان للترقق، وتنتهي صلاحية جدول الترقق بانتهاء السنة التي وضع من أجلها. ويمكن وضع جداول إضافية برسم نفس السنة إذا نفذ الجدول المذكور ولم يقع شغل جميع المناصب الشاغرة.

ويقيد الأعوان في الجدول حسب الاستحقاق اعتبارا لقيمتهم المهنية والنقط التي حصلوا عليها والاقتراحات المدعمة لرؤسائهم التسلسليين وفي حالة تساوي الاستحقاق بين المرشحين يبت في الأمر باعتبار الأقدمية وبياسر الترقق حسب ترتيب الجدول.

الجزء الخامس: تمثيل الموظفين

الفصل 52

تحدث في حظيرة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل هيئة تمثيلية للموظفين تؤهل لتمثيل الموظفين في حظيرة لجنة الترقق وفي حظيرة المجلس التأديبي.

الفصل 53

ينتخب ممثلو الموظفين من طرف جميع الموظفين المرسمين بنسبة ممثلين إثنين رسميين، وممثلين إثنين نائبين لكل إطار ودرجة.

ويمكن أن يتم برسم لجنة للموظفين انتخاب الأعوان المرسمين العاملين المنتمين للإطار أو الدرجة المدعوة للانتخاب. غير أنه لا يمكن انتخاب الأعوان الموجودين في إجازة لمدة طويلة أو في حالة التوقف الموقت عن العمل أو الذين تعرضوا لعقوبة من الدرجة الثانية.

وتحدد كفيات الاقتراع والمسطرة الانتخابية وقواعد تنظيم وتسيير لجان الموظفين بمقرر لمدير مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل يعرض على تأشيرة السلطة المعهود إليها بالصاية.

الفصل 54

تحدث لجان للموظفين بنسبة لجنة واحدة لكل إطار ودرجة.

وتشتمل هذه اللجان على عدد متساو من ممثلين للموظفين وأعضاء معينين من طرف المديرية. ويختار المدير الرئيس من بين هؤلاء الأعضاء. وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب المنتمي إليه الرئيس.

ولا يمكن لكل لجنة أن تدرس الا المسائل المتعلقة بالهيئة التي تمثلها.

الفصل 55

تكتسي لجان الموظفين صبغة استشارية وتبدي رأيها في جميع القضايا المعروضة عليها طبقاً لهذا النظام الأساسي.

الجزء السادس: العقوبات التأديبية

الفصل 56

تناط السلطة التأديبية بمدير مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

الفصل 57

إن العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين تشتمل على ما يأتي:

أ) العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

- الإنذار الكتابي؛
- التوبيخ؛
- الإيقاف عن العمل لمدة ثمانية أيام مع الحرمان الكلي أو الجزئي من الأجرة (يحتفظ بالتعويضات العائلية بكاملها)؛
- ب) العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:
- الطرد المؤقت لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهراً واحداً مع الحرمان من الأجرة (يحتفظ بالتعويضات العائلية بكاملها)؛
- التأخير في الترقى لمدة لا تتجاوز سنة واحدة؛
- التخفيض من الرتبة؛
- الهبوط في الدرجة؛
- العزل.

الفصل 58

يتخذ مدير المكتب المقررات الصادرة بعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى بعدما يطلب إيضاحات من المعني بالأمر.

ويعلن عن العقوبات من الدرجة الثانية بعد استشارة لجنة الموظفين المجتمعة في شكل مجلس تأديبي. ويرفع المدير إلى هذه اللجنة تقريراً كتابياً في الموضوع.

الفصل 59

يمكن في حالة ارتكاب خطأ فادح إيقاف مرتكبه حالاً. ويجب أن يتضمن مقرر التوقيف ما إذا كان المعني بالأمر سيحتفظ خلال مدة توقيفه بالاستفادة من أجرته أو عند الاقتضاء

مقدار الاقتراع الذي يتحمله باستثناء التعويضات ذات الصبغة العائلية التي يستمر في تقاضيها بكامله.

وفي حالة توقيف عون يجب أن تجتمع لجنة الموظفين خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ التوقيف.

وإذا لم يتعرض العون لأية عقوبة أو إذا لم يوجه إليه سوى إنذار أو توبيخ أو إذا لم يتم البت في حالته بعد انصرام أجل شهر واحد عاد إلى الاستفادة من حقوقه في الأجرة والترقي.

غير أن العون إذا توبع جنائيا فإن حالته تسوى لا نهائيا إلا بعد أن يكتسي الحكم الصادر من المحكمة التي رفعت إليها القضية صبغة نهائية.

الفصل 60

يخبر العون المتهم بتاريخ انعقاد المجلس التأديبي. ويكون له الحق في الاطلاع على ملفه الشخصي وعلى جميع الأوراق المتعلقة بالأفعال المنسوبة إليه ويمكنه أن يدافع عن نفسه شخصيا أو كتابيا وأن يستعين بمدافع من اختياره.

وتبدي لجنة الموظفين رأيا مدعما حول العقوبة التي قد تترتب عن الأخطاء المؤاخذ عنها المعني بالأمر وتوجه اللجنة هذا الرأي إلى المدير.

ولا يمكن أن تكون العقوبة الصادرة أشد من العقوبة التي اقترحتها لجنة الموظفين غير أنه يمكن أن يقرر تشديد العقوبة بعد استشارة السلطة المعهود إليها بالوصاية. ويجب تبليغ العقوبة الصادر إلى العون.

أما العون الذي صدرت في شأنه عقوبة تأديبية والذي لم يقع طرده من الإطار فيجوز له أن يقدم بعد مضي خمس سنوات إذا كان الأمر يتعلق بعقوبة من الدرجة الأولى وبعد مضي عشر سنوات إذا كان الأمر يتعلق بعقوبة من الدرجة الثانية طلبا لمدير المكتب يلمس فيه أن لا يبقى في ملفه أي أثر للعقوبة الصادرة عليه.

وإذا أصبحت السيرة العامة للمعني بالأمر مرضية بعد العقوبة الصادرة في شأنه وجب قبول طلبه وبت المدير في ذلك بعد استشارة المجلس التأديبي.

الجزء السابع: الإجازات وحوادث الشغل

الإجازات العادية

الفصل 61

يكون للأعوان النظاميين والموظفين الملحقيين الحق في إجازة يتقاضون عنها أجورهم وتبلغ مدتها شهرا عن كل سنة من الخدمة.

ويرتب مدير المكتب الإجازات حسب حاجيات المصلحة.

وللأعوان ذوي الأولاد الذي يتابعون دراستهم حق الأسبقية في اختيار فترة الإجازة.

ويمكن الجمع بين الإجازات في حدود شهرين. وفي حالة الانقطاع عن العمل يقدر الحق في الإجازة على أساس المدة المقضية في الخدمة.

الإجازات الاستثنائية

الفصل 62

تمنح بصفة استثنائية إجازات للتغيب قصيرة الأمد للشروط الآتية وبعد الإدلاء بالأوراق المثبتة:

- زواج العون 4 أيام
- ولادة ولد 3 أيام
- زواج ولد يومان
- وفاة زوج أو ولد 3 أيام
- وفاة أحد الأصول أو أخ أو أخت يوم واحد
- ختان أو تعميد ولد يوم واحد
- دخول زوج أو ولد إلى المستشفى يوم واحد

ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه الإجازات في أي حال من الأحوال عشرة أيام في السنة.

إجازات المرض

الفصل 63

في حالة ما إذا أصيب العون بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بمهامه خول بحكم القانون إجازة طبقا للشروط المنصوص عليها في الفصل 64 بعده.

الفصل 64

لا يمكن أن تتجاوز مدة إجازة المرض العادية ستة أشهر يتقاضي خلالها العون راتبه كاملا لمدة ثلاثة أشهر ونصفه عن الثلاثة أشهر الأخرى مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية.

ولا تمنح إجازة المرض إلا بعد الإدلاء بشهادة طبية خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية للانقطاع عن العمل. ويمكن في جميع الحالات إجراء فحوص مضادة.

أما العون الذي حصل خلال اثني عشر شهرا متوالية على إجازات مرض يبلغ مجموعها ستة أشهر ولم يستطع استئناف عمله بعد انتهاء الإجازة الأخيرة، فيمكن إما أن يوضع حتما في حالة التوقف المؤقت عن العمل وإما أن يحال على التقاعد أو يتم إعفاؤه إذا ما ثبت أنه غير قادر نهائيا على القيام بعمله.

غير أنه إذا نتج المرض عن تضحية للصالح العام أو إنقاذ روح بشرية أو عن حادث وقع للعون أثناء القيام بعمله أو بمناسبة القيام به تقاضى العون حينئذ مرتبه كاملا إلى أن يتأتى له استئناف عمله.

الفصل 65

تمنح إجازات لمدة طويلة للأعوان المصابين بداء السل أو بمرض عقلي أو بالسرطان أو بالشلل النخاعي. ويحتفظ العون خلال السنوات الثلاث الأولى بمرتبته كاملا ولا يتقاضى في السنتين الموالتين إلا نصف مرتبه مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية. غير أنه إذا تبين أن المرض الذي استوجب إجازة طويلة الأمد قد أصاب العون أثناء القيام بمهامه أو بمناسبة القيام بها، فإن الأجلين المحددين أعلاه يرفعان على التوالي إلى خمس وثلاث سنوات.

وتمنح الإجازة الطويلة الأمد لفترة لا تتجاوز ستة أشهر بعد استشارة مجلس الصحة.

وإذا ثبت أن العون غير قادر نهائيا على القيام بعمله عند انتهاء الإجازة الطويلة الأمد أمكن إما إحالته على التقاعد بطلب منه أو حتما وإما إعفاؤه.

أما إذا لم يعترف نهائيا بعدم قدرته على العمل ولم يستطع بعد انتهاء إجازته الطويلة الأمد استئناف عمله فيوضع حتما في حالة التوقف المؤقت.

الفصل 66

يمكن أن يستفيد الأعوان المتمرنون من إجازات المرض العادي أو من الإجازات الطويلة الأمد المنصوص عليها في الفصلين 65 و66 أعلاه.

وإذا توقف التمرين تطبيقا للمقتضيات الخاصة بالإجازات لمدة تعادل أو تفوق ستة أشهر وجب على العون بعد إرجاعه للعمل أن يقضي من جديد فترة تمرين كاملة. وتعتبر في الترقى مجموع مدة الخدمات المنجزة بصفة متمرن قبل الانقطاع عن العمل وبعده.

الفصل 67

تستفيد أولات الأحمال الموظفات من إجازة عن الولادة لمدة عشرة أسابيع مع الاحتفاظ بمرتباتهن.

حوادث الشغل والمسؤولية المدنية

الفصل 68

تؤمن أخطار حوادث الشغل طبقا للتشريع المعمول به.

غير أن الأعوان الذين قد تؤدي لهم رواتبهم خلال الأجل المنصوص عليها بخصوص حالة مرض غير ناتج عن حادثة للشغل يحتفظون بهذا الامتياز في حالة وقوع حادثة للشغل ينجم عنها الانقطاع عن العمل وتطبق من جديد مقتضيات التشريع المذكور إذا انصرفت الأجل أعلاه ولم يشف المصاب بالحادثة.

التوقف المؤقت عن العمل

الفصل 69

يمكن لمدير مكتب التكوين المهني أن يجعل العون المرسم بطلب منه في حالة التوقف المؤقت عن العمل لمدة قابلة للتغيير لا تتجاوز سنة واحدة. ولا يمكن أن تعتبر حالة التوقف المؤقت عن العمل مدة عمل لتقدير حقوق العون النظامية ولا يؤدي عنها أي مرتب.

الفصل 70

يمكن تجديد مدة التوقف المؤقت عن العمل مرتين لمدة متساوية وعند انتهاء هذه المدة يتعين إما إرجاع العون إلى درجته أو إحالته على التقاعد أو حذفه من الأسلاك عن طريق الإعفاء إذا لم يكن له الحق في راتب التقاعد.

الفصل 71

يجب على العون المتوقف مؤقتا عن العمل أن يلتزم بإرجاعه إلى عمله. ويجب أن يصل طلبه إلى المديرية قبل انصرام الفترة الجارية بشهرين على الأقل. وإذا كان التوقف المؤقت

قد تجاوز ستة أشهر فإن هذا الإرجاع إلى العمل يخوله الحق في شغل أحد المناصب الثلاثة الأولى الشاغرة ويبقى العون في وضعية التوقف المؤقت عن العمل إلى أن يتم هذا الشغور.

وإذا كانت مدة التوقف المؤقت المطلوب أقل من ستة أشهر، فإن منصب العون يبقى شاغرا ويباشر الإرجاع إلى العمل في هذه الحالة على الفور.

الفصل 72

إن العون المتوقع مؤقتا عن العمل والذي لا يطلب إرجاعه إلى عمله في الأجل المقررة أو يرفض المنصب المعين له عند إرجاعه يمكن حذفه من الإطارات عن طريق الإعفاء بعد استشارة لجنة الموظفين.

الفصل 73

إن العون المستفيد من توقف مؤقت عن العمل لمدة سنة كاملة عملا بالفصل أعلاه لا يمكنه أن يقدم طلبا جديدا قبل انصرام فترة خمس سنوات.

الفصل 74

يجوز أن تتوقف مؤقتا المرأة الموظفة المرسمة عن العمل بطلب منها للالتحاق بزوجها المضطر بسبب مهنته إلى جعل إقامته الاعتيادية في مكان بعيد عن المكان الذي تمارس فيه زوجته مهامها. وفي هذه الحالة لا يمكن أن يتعدى مجموع مدة التوقف المؤقت عن العمل عشر سنوات.

الفصل 75

إن مدة التوقف المؤقت عن العمل المعلن عنه حتما والمترتب عن مقتضيات الفصلين 64 و65 لا يمكن أن تتجاوز سنة واحدة.

ويمكن تجديدها مرتين لمدة متساوية. ويجب عند انصرام هذه المدة إما إرجاع العون إلى درجته أو إحالته على التقاعد أو حذفه من الإطارات عن طريق الإعفاء إذا لم يكن له الحق في التقاعد.

الفصل 76

إن العون المتوقع مؤقتا عن العمل لا يمكن أن يعين في إحدى الإطارات العمومية أو في إحدى المؤسسات المشار إليها في الفصل الأول من الظهير الشريف رقم 1.62.113 الصادر في 16 صفر 1382 (19 يوليوز 1962) بشأن النظام الأساسي للمستخدمين بمختلف المقاولات وإلا تعرض فورا إلى العزل باستثناء الحالة المنصوص عليها في الفصل 74.

الجزء الثامن: الانقطاع عن العمل

الفصل 77

إن الانقطاع النهائي عن العمل المؤدي إلى الحذف من الأسلاك ينتج عن:

- 1- الاستقالة المقبولة قانونيا؛
- 2- الإغفاء أو العزل؛
- 3- حد السن.

وإذا كان العون مسكنا من طرف المكتب وجب عليه وضع المسكن من جديد رهن إشارة المكتب في أجل لا يتجاوز شهرا واحدا ابتداء من تاريخ الانقطاع عن العمل.

الفصل 78

تنتج الاستقالة عن طلب كتابي مؤرخ من المعني بالأمر يعلن فيه بدون غموض عن عزمه على مغادرة إطارات المكتب.

ولا تصبح نهائية إلا إذا تم قبولها من طرف المدير.

ولا يمكن التراجع عن الاستقالة بعد الموافقة عليها.

الفصل 79

لا يمكن أن يتم الإغفاء بعد استشارة لجنة الموظفين إلا لأحد الأسباب التالية:

1- التخفيض من عدد المناصب بسبب تدبير عام أو تنظيم داخلي، وتتخذ تدابير الإغفاء باعتبار الأقدمية والقيمة المهنية والخدمات المنجزة والتكاليف العائلية ووجود رواتب تقاعد مدنية أو عسكرية وعند الاقتضاء العقوبات التأديبية الصادرة في حق المعنيين بالأمر.

ويساوي التعويض الممنوح عن الإغفاء في هذه الحالات أجره شهر واحد في السنة من الخدمة في المكتب مع مراعاة حد أقصى يحدد في ستة أشهر وحد أدنى يعادل شهرين.

وفي حالة تشغيل جديد للموظفين من طرف المكتب يستخدم على وجه الأسبقية الأعوان الذين تم إعفاؤهم بهذه الكيفية.

أما الأعوان الذين تم إعفاؤهم وتعيينهم من جديد من طرف المكتب أو إحدى المؤسسات العمومية أو إحدى الإدارات العمومية قبل انتهاء الفترة المطابقة لمبلغ التعويض الممنوح عن الإغفاء فيجب عليهم أن يرجعوا للمؤسسة المؤدية قسط هذا التعويض المطابق للمدة الفاصلة بين تاريخ التعيين الجديد ونهاية الفترة المذكورة.

2- عدم الكفاية المهنية: يساوي التعويض عن الإغفاء في هذه الحالة مرتب خمسة عشر يوما عن كل سنة من الخدمة مع مراعاة حد أقصى قدره شهران.

3 - العزل: لا يترتب عن العزل منح أي تعويض.

ثم أن المرتب المستند إليه في تقدير التعويض عن الإغفاء المشار إليه في الفقرتين 1 و2 أعلاه يطابق الأجرة الشهرية الصافية التي يتقاضاها العون وقت الإغفاء بما في ذلك التعويضات العائلية باستثناء كل منحة أو تعويض.

ولا يمنح التعويض عن الإغفاء إلا عند انعدام تعويض أكثر فائدة يخوله نظام احتياطي يكون المعني بالأمر منخرط فيه.

الفصل 80

يعين في 60 سنة حد السن المطبق على أعوان المكتب.

الفصل 81

ينخرط الأعوان النظاميون في نظام للتقاعد يحدد فيما بعد. غير أن الأعوان الذين كانوا ينتمون إلى إدارات وزارة الشغل والشؤون الاجتماعية يستمرون في أداء واجبات انخراطهم لدى الصندوق المغربي للتقاعد إلى أن يتم تحديد نظام التقاعد.

الجزء التاسع: الاشتغال خارج نطاق العمل

الفصل 82

يمارس الحق النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

الفصل 83

يحظر على أعوان المكتب أن يمارسوا بصفة مهنية نشاطا خصوصا يدر عليهم مدخولا كيفية كان نوعه.

غير أن هذا الحظر لا يطبق على إنتاج مؤلفات علمية أو أدبية أو فنية.

كما يحظر عليهم أن تكون لهم مباشرة أو بواسطة شخص وتحت أي اسم كان مصالح من شأنها أن تخل باستقلالهم في مؤسسة ما تكون أو يمكن أن تكون على اتصال بالمكتب.

الفصل 84

يلزم الأعوان بكتمان السر المهني ويمنع عليهم أن ينشروا أو يفشوا أو يبلغوا بأية وسيلة وإلى أي كان دون إذن من مديرية المكتب أو أن يستعملوا لفائدتهم أو لفائدة الغير المستندات أو العينات أو المعلومات الصادرة عن مصالح المكتب سواء أثناء مزاولة مهامهم أو فيما بعد ذلك.

وتجرى على المخالفات لهذه المقتضيات عقوبات تأديبية بصرف النظر عن المتابعات القضائية عند الاقتضاء.

الجزء العاشر: الأعوان الغير الدائمين

الفصل 85

إن الأعوان غير الدائمين المشار إليهم في الفصل الثاني من هذا المرسوم هم:

- 1- الأعوان المكفون بإنجاز أشغال التأسيس الأول لمدة غير معينة أو بإنجاز إصلاحات كبرى لا يكفي عدد المستخدمين العادي لتحقيقها؛
- 2- الأعوان المعينون لمواجهة تزايد شغل مؤقت أو موسمي؛
- 3- الأعوان المعينون بصفة استثنائية ليخلفوا مؤقتا عونا دائما متغيبا.

وتستفيد هذه الأصناف الثلاثة للأعوان من الشروط العامة للتشغيل والأجور المطبقة على أعوان الدولة المياومين والموقتين.

أما الأعوان الغير الدائمين المعينون خلال فترات يساوي مجموع مدتها سبع سنوات فيستفيدون من حق الأسبقية في الترسيم إذا كانوا يتوفرون من جهة أخرى على الشروط الضرورية المطلوبة في هذا الصدد. ولا يهم هذا التدبير إلا الأعوان المرتبين في السلال من 1 وما يليه إلى غاية السلم 7 أو الذين يتقاضون أجورهم استنادا لهذه السلال.

الجزء الحادي عشر: مقتضيات مختلفة

الفصل 86

إن الأعوان المرسمين في إطار وزارة الشغل والشؤون الاجتماعية المزاولين مهامهم بالمكتب في تاريخ نشر هذا المرسوم بالجريدة الرسمية يدمجون في إطار المكتب قصد التأليف الأولي للإطارات المشار إليها في الفصولين 10 و 11.

ويعمل بهذا الإدماج ابتداء من تاريخ وضعهم رهن إشارة المكتب فيما يتعلق برجال التعليم. أما الموظفون الإداريون، فلا يمكن أن يدمج منهم إلا الأعوان المرسمون الذين وضعوا رهن إشارة المكتب في تاريخ إحداثه.

الفصل 87

تعين لجنة يحدد تأليفها في الفصل بعده إطار الإدماج بالنسبة لكل عون وكذا الترتيب في هذا الإطار.

الفصل 88

تتألف كما يلي اللجنة المنصوص عليها في الفصل السابق:

- ممثل لوزارة الشؤون الإدارية، الأمانة العامة للحكومة بصفة رئيس؛
- ممثل لوزارة المالية؛
- ممثل لوزارة الشغل والشؤون الاجتماعية؛
- ممثل لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب المنتمي إليه الرئيس.

الفصل 89

يعلن عن إدماج الأعوان المعنيين بالأمر بمقرر لمدير مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل طبقا لاستنتاجات اللجنة المنصوص عليها أعلاه.

الفصل 90

إن الأعوان المدمجين الذين يتحملون من جراء تطبيق هذه المقترحات تخفيضا بالنسبة للأجرة الإجمالية المتعلقة بالحالة الإدارية التي كانوا عليها في تاريخ الإدماج يتقاضون بالرغم عن الحد الاستدلالي الأقصى لسلم ترتيبهم مبلغا تعويضا يساوي الفرق بين هذه الأجرة الإجمالية والأجرة الناتجة عن إدماجهم.

ولا يمكن في أية حالة من الأحوال أن يتجاوز هذا المبلغ التعويضي 50% من الأجرة الجديدة دون أن تدخل في ذلك التعويضات العائلية التي يتقاضاها الأعوان على إثر إدماجهم.

وينبغي أن يفهم من الأجرة الإجمالية لتقدير هذا المبلغ التعويضي مجموع المرتب أو الأجرة باستثناء التعويضات العائلية والتعويضات الطارئة والتعويضات الممثلة للصوائر والتعويضات الخصوصية المتعلقة بالدرجة أو المهام المزاولة والمنافع المرتبطة بمحل ممارسة المهام.

ويخفض المبلغ التعويضي المحدد بهذه الكيفية إلى غاية 50 % من كل زيادة تدخل لأي سبب من الأسباب على أي عنصر من عناصر الأجرة المستعملة أساسا لتقدير هذا المبلغ التعويضي.

الفصل 91

يعمل بهذا المرسوم ابتداء من 22 مايو 1974 باستثناء مقتضيات الفصول 39 و41 و42 و43 و44 التي يعمل بها ابتداء من فاتح أكتوبر 1975.

وحرر بالرباط في 7 جمادى الأولى 1397 (26 أبريل 1977).

الوزير الأول،
الإمضاء: أحمد عصمان.

وقعه بالعطف:
وزير الشغل والشؤون الاجتماعية،
الإمضاء: محمد العربي الخطابي.
وزير المالية،
الإمضاء: عبد القادر بنسليمان.
وزير الشؤون الإدارية،
الأمين العام للحكومة،
الإمضاء: امحمد بنيخلف.