

مرسوم

بمقتضى النظام الاساسي الخاص بموظفي المكتب الوطني
المغربي للسياحة

صيغة محينة بتاريخ 2 أبريل 1998

مرسوم رقم 2.77. 742 بتاريخ 20 شوال 1397

(4 أكتوبر 1977) بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي

المكتب الوطني المغربي للسياحة¹

كما تم تعديله ب:

- المرسوم رقم 2.98.69 صادر في 23 من رمضان 1418 (22 يناير 1998)؛ الجريدة الرسمية عدد 4574، الصادرة بتاريخ 4 ذي الحجة 1418 (2 أبريل 1998)، ص 1210.

1 - الجريدة الرسمية عدد 3399 الصادرة بتاريخ 10 محرم 1398 (21 دجنبر 1977)، ص 3645.

مرسوم رقم 2.77. 742 بتاريخ 20 شوال 1397

(4 أكتوبر 1977) بمثابة النظام الاساسي الخاص بموظفي

المكتب الوطني المغربي للسياحة

ان الوزير الأول،

بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.74.16 الصادر في 12 ربيع الثاني 1396 (12 أبريل 1976) بمثابة قانون يتعلق بالمكتب الوطني المغربي للسياحة؛

وبمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 يبرابر 1958) بمثابة النظام الاساسي 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 بالادارات العمومية؛

وبناء على المرسوم رقم 2.62.345 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بمثابة النظام الاساسي الخاص بأسلاك الإدارة المركزية والموظفين المشتركين بالادارات العمومية؛

وبناء على المرسوم الملكي رقم 682.67 الصادر في 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) بمثابة النظام الاساسي الخاص بسلك الاعوان العموميين؛

وبمقتضى الظهير الشريف رقم 0.11.71 الصادر في 12 ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) بمثابة قانون يتعلق باحداث نظام لرواتب التقاعد المدنية؛

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

وبناء على المرسوم رقم 2.63.165 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،

يرسم ما يلى:

الجزء الأول: مقتضيات عامة

الفصل 1

يحدد هذا المرسوم النظام الاساسى الخاص بموظفى المكتب الوطنى المغربى للسياسة.

الفصل 2

يتألف موظفو المكتب الوطنى المغربى للسياسة من:

- أعوان نظاميين (متمرنين ومرسمين)؛
- موظفين بالادارات العمومية يجعلون فى وضعية الحاق؛
- أعوان غير دائمين حسبما هو مبين فى الجزء الحادى عشر بعده.

الفصل 3

يجب أن تتوفر فى كل مرشح لمنصب عون نظامى الشروط الآتية:

- أن يكون من جنسية مغربية وبالغا من العمر 38 سنة على الأقل و 40 سنة على الاكثر؛
- أن لا يكون قد صدر بحقه حكم بعقوبة بدنية أو شائنة؛
- أن يكون متمتعاً بحقوقه الوطنية وذا مرودة؛
- أن يكون مستوفيا شروط القدرة البدنية التى تتطلبها ممارسة المنصب المقصود؛
- أن لا يكون توظيفه محظورا؛
- أن يكون فى وضعية قانونية بالنسبة لقوانين الخدمة المدنية والخدمة العسكرية.

الفصل 4

يعين الاعوان النظاميون فى حدود عدد الموظفين الدائمين المحدد سنويا فى ميزانية المكتب الوطنى المغربى للسياحة طبقا للشروط المنصوص عليها فى هذا المرسوم.

الفصل 5

يرتب موظفو المكتب الوطنى المغربى للسياحة فى سلاله الأجر المقرر لموظفى الدولة فى المرسوم رقم 2.73.722 المشار اليه أعلاه المؤرخ فى 6 ذى الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 6

ان كل عون مرشح للتسليم فى احد المناصب يجب ان يتم تعيينه فى الرتبة الاولى من سلم الدرجة أو الاطار المقصود بموجب مقرر يصدره مدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة ويعرض على تأشيرة وزارة المالية.

ويجب عليه أن يقضى فى هذه الرتبة 'تمرينا تمهيدا فعليا ومتصلا لمدة سنة.

وعند انتهاء التمرين يمكن اما ترسيمه فى الرتبة الثانية من درجته أو قبوله لقضاء سنة جديدة وأخيرة من التمرين أو اعادة ادماجه فى اطاره الاصلى اذا كان الامر يتعلق بعون مرسوم بالمكتب أو اعفاء

وفى حالة تمديد فترة التمرين فان فترة التمرين التى تتجاوز سنة لا تعتبر فى الترقى

ويجوز لمدير المكتب فى حالة عدم الكفاءة المهنية المثبت خلال فترة التمرين الاعلان عن حذف المتمرن دون سابق اعلان أو تعويض.

الفصل 7

يجب أن يزاول أعوان المكتب الوطنى المغربى للسياحة مهامهم فى المقر المركزى مدة سنتين على الاقل قبل تعيينهم فى منصب بالخارج..

ويجب أن تراعى فى كل تعيين بالخارج او انتقال او استدعاء للعمل بالمصلحة المركزية
الوضعية العائلية للمعنيين بالامر وكذا حقوقهم فى الاجازة وأوراق السفر.

الفصل 8

يتألف موظفو المكتب الوطني المغربي للسياحة من:

- موظفين اداريين وتجاريين؛
- موظفين تقنيين.

الفصل 9²

يتألف الموظفون الاداريون والتجاريون من:

- 1- اطار أعوان الخدمة؛
- 2- اطار أعوان التنفيذ؛
- 3- اطار الاعوان العموميين؛
- 4- اطار الكتاب؛
- 5- اطار الملحقين؛
- 6- اطار المفتشين؛
- 7- اطار المفتشين الإقليميين.

ويتألف الموظفون التقنيون من:

- 1- اطار الرسامين؛

2 - تم تنظيم المادة 9 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 الصادر في 23 من رمضان 1418
(22 يناير 1998)؛ الجريدة الرسمية عدد 4574، الصادرة بتاريخ 4 ذي الحجة 1418 (2 أبريل 1998)، ص
1210.

2- اطار المساعدين التقنيين؛

3- اطار المساعدين التقنيين المختصين؛

4- اطار مهندسى التطبيق؛

5- اطار المهندسين ؛

6- اطار المهندسين المعماريين؛

7- هيئة التقنيين؛

8- هيئة الإعلاميين؛

9- هيئة الإعلاميين.

الجزء الثانى: الموظفون الاداريون والتجارىون

الفصل 10³

يشتمل اطار أعوان الخدمة على درجتين هما درجة عون خدمة ودرجة عون خدمة ممتاز ترتبان على التوالي في سلمى الأجور رقمي 1 و 2 المحدثين بالمرسوم المشار إليه أعلاه، رقم 2.73.722 الصادر في 6 ذي الحجة 1393 (31 ديسمبر 1973).

يعين أعوان الخدمة على إثر مباراة من بين المترشحين المثبتين توفرهم على مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.

ويمكن أن يعين في درجة عون خدمة ممتاز بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقى، أعوان الخدمة الذين بلغوا الرتبة السابعة من درجتهم على الأقل. ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود 25% من عدد المناصب المقيدة في الميزانية الخاصة بإطار أعوان الخدمة.

3 - تم تنظيم المادة 10 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

الفصل 11⁴

يشتمل اطار أعوان التنفيذ على درجتين هما درجة عون تنفيذ ودرجة عون تنفيذ ممتاز ترتبان على التوالي في سلمى الأجور رقمي 2 و 3 المحدثين بالمرسوم المشار إليه أعلاه، رقم 2.73.722 الصادر في 6 ذي الحجة 1393 (31 ديسمبر 1973).

المادة 11 مكررة⁵

يعين أعوان التنفيذ على إثر مبارتين مستقلتين تفتحان على التوالي في وجه:
(أ) المترشحين المثبتين توفرهم على مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي بكاملها؛
(ب) أعوان المكتب الوطني المغربي للسياحة الذين قضوا أربع سنوات من الخدمة الفعلية على الأقل.

ويخصص عدد متساو من المناصب لكل فئة من الفئتين المذكورتين أعلاه، ويمكن بإقتراح من لجنة المباراة أن تخصص المناصب التي بقيت شاغرة برسم فئة معينة لفائدة الأخرى، وذلك في حدود الربع من مجموع عدد المناصب المتبارى بشأنها.

المادة 11 المكررة ثلاث مرات⁶

- يعين أعوان التنفيذ الممتازون:

1- على إثر امتحان للأهلية المهنية يفتح في وجه أعوان التنفيذ الذين قضوا أربع سنوات من الخدمة بهذه الصفة؛

4 - تم تغيير المادة 11 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69، السالف الذكر.
5 - تم إضافة المادة 11 المكررة أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69، السالف الذكر.
6 - تم إضافة المادة 11 المكررة ثلاث مرات أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69، السالف الذكر.

2- بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقى من بين أعوان التنفيذ الذين بلغوا الرتبة 7 من درجتهم على الأقل، ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود 25% من عدد المناصب المقيدة في الميزانية الخاصة بإطار أعوان التنفيذ.

الفصل 12

ان حالات مزاولة وظائف الاعوان العموميين بالمكتب الوطني المغربي للسياسة وترتيبهم في أصناف وكذا تعيينهم وترقيهم هي نفس الحالات المنصوص عليها في المرسوم رقم 682.67 المشار اليه أعلاه المؤرخ في 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) بخصوص الموظفين المطابقين بالادارات العمومية.

الفصل 13

يشتمل اطار الكتاب على درجتين: درجة كاتب ودرجة كاتب ممتاز ترتبان على التوالي في سلمى الاجور رقم 5 و 6.

الفصل 14⁷

- يعين أو يوظف الكتاب:

1- بناء على الشهادات من بين المترشحين الذين تابعوا بنجاح سلكا للتكوين الإداري الذي سيحدد تنظيمه بمرسوم؛

2- على إثر مبارتين مستقلتين تفتحان على التوالي في وجه:

أ) المترشحين المثبتين توفرهم على مستوى السنة الثانية من السلك الثاني من التعليم الثانوي بكاملها؛

7 - تم تغيير وتتميم الفصل 14 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

(ب) أعوان المكتب الوطني المغربي للسياحة المنتمين الى درجة مرتبة في سلم الأجور رقم 3 على الأقل المتوفرين على أربع سنوات من الخدمة الفعلية على الأقل.

ويخصص عدد متساو من المناصب لكل فئة من الفئتين المذكورتين أعلاه، ويمكن باقتراح من لجنة المباراة أن تخصص المناصب التي بقيت شاغرة برسم فئة معينة لفائدة الفئة الأخرى، وذلك في حدود الربع من مجموع عدد المناصب المتبارى بشأنها.

3- بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقى من بين أعوان التنفيذ الممتازين الذين بلغوا الرتبة 7 من درجتهم وقضوا خمس سنوات من الخدمة بهذه الصفة على الأقل. ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود 25% من عدد المناصب المقيدة في الميزانية الخاصة بإطار الكتاب.

الفصل 15⁸

يعين الكتاب الممتازون:

1- على إثر امتحان للكفاءة المهنية يفتح في وجه الكتاب الذين قضوا أربع سنوات على الأقل من الخدمة بهذه الصفة؛

2- بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقى من بين الكتاب البالغين الرتبة السابعة على الأقل من درجتهم والذين قضوا خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفصل 16

يشتمل اطار الملحقين على درجتين: درجة ملحق ودرجة ملحق ممتاز ترتبان على التوالي في سلمى الاجور رقم 8 و9.

الفصل 17⁹

يعين أو يوظف الملحقون:

8 - تم تغيير الفصل 15 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.
9 - تم تغيير وتتميم الفصل 17 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

- 1- بناء على الشهادات من بين المترشحين الناجحين في امتحان التخرج من المراكز الجهوية للتكوين الإداري التي سيحدد تنظيمها بمرسوم؛
- 2- على إثر مبارتين مستقلتين تفتحان على التوالي في وجه:
 - أ) المترشحون الحاملين شهادة باكالوريا التعليم الثانوي أو الكفاءة في الحقوق أو شهادة معادلة والمتوفرين على سنتين على الأقل من الدراسات العليا بنجاح؛
 - ب) أعوان المكتب الوطني المغربي للسياحة المنتمين للدرجة المصنفة على الأقل في سلم الأجور رقم 6 الذين قضوا أربع سنوات من الخدمة بهذه الصفة على الأقل.
- ويخصص عدد متساو من المناصب لكل فئة من الفئتين المذكورتين أعلاه، ويمكن باقتراح من لجنة المباراة أن تخصص المناصب التي بقيت شاغرة برسم فئة معينة لفائدة الفئة الأخرى، وذلك في حدود الربع من مجموع عدد المناصب المتبارى بشأنها.
- 3- بالاختيار بعد التقيد في جدول من بين الكتاب الممتازين الذين قضوا على الأقل عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود 25% من عدد المناصب المقيدة في الميزانية الخاصة بإطار الملحقين.

الفصل 18¹⁰

يعين أو يوظف الملحقون الممتازون:

- 1- بناء على الشهادات من بين المترشحين الحاملين دبلوم السلك الأول للمعهد العالي للسياحة بطنجة أو دبلوم معادل؛
- 2- على إثر امتحان للأهلية المهنية يفتح في وجه الملحقين المتوفرين على أربع سنوات من الخدمة بهذه الصفة؛

3- بالاقتدار بعد التقيد في جدول الترقى من بين الملحقين الذين قضوا عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة على الأقل.

ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود 25% من عدد المناصب المالية المقيدة في الميزانية والخاصة بإطار الملحقين.

الفصل 19¹¹

يشتمل إطار المفتشين على درجة واحدة ترتب في سلم الأجور رقم 10 المحدث بالمرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.73.722 الصادر في 6 ذي الحجة 1393 (31 ديسمبر 1973).

يوظف أو يعين المفتشون:

1- بناء على الشهادات من بين المترشحين الحاملين لدبلوم السلك الثاني للمعهد العالي للسياسة بطنجة أو دبلوم معادل؛

2- على إثر مباراة تفتح في وجه المترشحين الحاملين لشهادة الإجازة في الحقوق أو دبلوم معادل؛

في حدود 25% من عدد المناصب المالية المقيدة في الميزانية والخاصة بإطار المفتشين؛

أ) على إثر امتحان للأهلية المهنية يفتح في وجه الملحقين الممتازين المتوفرين على أربع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة؛

ب) بالاقتدار بعد التقيد في جدول الترقى من بين الملحقين الممتازين الذين قضوا خمسة عشر سنة من الخدمة منها ست سنوات بصفة ملحق ممتاز.

11 - تم تغيير وتتميم الفصل 19 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

الفصل 20

يشتمل اطار المفتشين الاقليميين على درجتين:
درجة مفتش اقليمي ودرجة مفتش اقليمي رئيس.

الفصل 21

ترتب درجة مفتش اقليمي في سلم الاجور رقم 11 المحدث بالمرسوم رقم 2.72.722 المشار اليه أعلاه المؤرخ في 6 ذى الحجة 1393 (31 دجنبر 1973).

الفصل 22¹²

يعين أو يوظف المفتشون الاقليميون:

1- بناء على الشهادات من بين المرشحين الحاملين دبلوم الدراسات العليا او شهادة تعادله؛

2- بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقى وفي حدود 15 في المائة من عدد المناصب المقيدة في الميزانية بخصوص الاعوان المرسمين في الدرجة من بين المفتشين الذين قضوا عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة على الأقل.
ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود 25% من عدد المناصب المالية المقيدة في الميزانية والخاصة بإطار المفتشين.

الفصل 23¹³

تشتمل درجة المفتشين الإقليميين الرؤساء على ست رتب تنفذ لها الأرقام الاستدلالية الحقيقية التالية:

الرتبة الأولى.....704؛

12 - تم تغيير وتتميم الفصل 22 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.
13 - تم تغيير وتتميم الفصل 23 أعلاه، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

الرتبة الثانية.....746؛

الرتبة الثالثة.....779؛

الرتبة الرابعة.....812؛

الرتبة الخامسة.....840؛

الرتبة السادسة.....870.

يلج درجة مفتش إقليمي رئيس، المفتشون الإقليميون الذين بلغوا الرتبة السابعة في سلم الأجور رقم 11 على الأقل والذين قضوا خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ولا يجوز إجراء هذه التعيينات إلا في حدود ثلث عدد المناصب المالية المقيدة في الميزانية والخاصة بدرجة المفتشين الإقليميين.

المادة 23 مكررة¹⁴

تكون التعيينات التي تتم طبقا للمادة السابقة تعيينات في الرتبة الأولى وفي حالة التعيين في رتبة منفذ لها رقم استدلالي معادل يحتفظ المعني بالأمر بالأقدمية المكتسبة في رتبته السابقة، وذلك في حدود ثلاث سنوات وتؤخذ في الاعتبار هذه الأقدمية للترقية الى الرتبة التي تفوق مباشرة رتبة المعني بالأمر في الدرجة الجديدة.

وتتم الترقية من رتبة الى رتبة، بعد قضاء ثلاث سنوات من الخدمة. وتصدر بمقرر لمدير المكتب الوطني المغربي للسياحة.

الفصل 24

ان المباريات المنصوص عليها في الفصول 10 و 11 و 14 و 17 و 18 و 19 يمكن أن تشمل بالإضافة الى الاختبارات ذات الصبغة العامة، على سلسلات من الاختبارات الكتابية

14 - تم إضافة المادة 23 مكررة، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

والتطبيقية المطابقة لنوع المنصب المزاوله فيه المهام بالاطارات المحدثة بالفصول المذكورة

الفصل 25

يحدد نظام عام لهذه المباريات والامتحانات المهنية بمقرر لمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة تصادق عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 25 مكررة¹⁵

تفتح مباريات وإمتحانات الأهلية المهنية المنصوص عليها في المواد السابقة بمقرر لمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة.

الجزء الثالث: الموظفون التقنيون

الفصل 26

ان الموظفين التقنيين للمكتب الوطنى المغربى للسياحة المشار اليهم فى الفصل التاسع من هذا المرسوم تطبق عليهم المقتضيات الجارية على هيئة الموظفين المطابقة بالادارات العمومية

الجزء الرابع: الاجور

الفصل 27

يستفيد الموظفون النظاميون للمكتب فى حالة التساوى فى الرقم الاستدلالي من نفس المرتبات التى يتقاضاها موظفو الدولة.

ويحتفظ المكتب الوطنى المغربى للسياحة بالحق فى أن يقتطع لكل عون جزء الاجور المطابق لفترات التغيب غير المبررة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الجزء السادس بعده.

15 - تم إضافة المادة 25 مكررة، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.98.69 السالف الذكر.

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

الفصل 28

ان نظام التعويضات المستمرة والطارئة والممثلة لصوائر التنقل والقيام بمهمة وصوائر النقل وتغيير محل الاقامة والتعويضات الكيلومترية وغيرها هو نفس النظام المنصوص عليه في النظام المعمول به بالادارات العمومية.

ويستفيد موظفو المكتب الوطنى المغربى للسياحة فى حالة التساوى فى الدرجة عند الاقتضاء، من نفس المنافع العينية الممنوحة لنظرائهم فى الادارات العمومية.

الفصل 29

ان الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا أو مناصب للتسيير يستفيدون طبق نفس الشروط الجارية على اطارات الادارات العمومية من التعويض فى المهام المحدث بالمرسوم رقم 2.75.864 المشار اليه أعلاه المؤرخ فى 17 محرم 1396 (14 يناير 1976) ويستفيدون علاوة على ذلك من المكافأة المنصوص عليها فى الفصل الثلاثين بعده.

الفصل 30

يمكن أن تمنح فى نهاية السنة بمقرر لمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة مكافأة لمجموع الموظفين، ثم ان مبلغ هذه المكافأة القابل للتغيير حسب انتاج وسلوك ونقط كل عون لا يمكن ان يتجاوز 120 فى المائة من المرتب الشهرى الاجمالى.

غير ان هذا المبلغ يمكن أن يصل الى 250 فى المائة من المرتب المذكور بخصوص موظفى كل اطار وفى حدود 15 فى المائة.

ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الاجمالى لهذه المكافأة 10 فى المائة من المرتبات السنوية الاجمالية المنفذة فعلا للاعوان الدائمين.

الفصل 31

أن أعوان المكتب الوطنى المغربى للسياحة العاملين بالخارج يستفيدون فى حالة التساوى او التعادل فى الدرجة من نظام التعويضات المطبق على اعوان البعثات الدبلوماسية والقنصلية.

الجزء الخامس: التنقيط والترقى

الفصل 32

تتاط سلطة التنقيط بمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة الذى يمنح سنويا لكل عون عامل أو ملحق نقطة عددية مذيلى بملاحظة عامة يعبر بها عن قيمته المهنية وتوضع هذه النقطة على بطاقة سنوية للتنقيط تضاف الى ملف كل عون.

وتبلغ النقطة العددية الى المعنيين بالامر والى اللجان المشار اليها فى الجزء السادس من هذا النظام الاساسى، ويمكن لهذه اللجان ان تطلع كذلك على الملاحظات العامة.

الفصل 33

يشمل ترقى الاعوان الترقى فى الرتبة والترقى فى الدرجة، ويتم هذا الترقى بصفة متصلة من رتبة الى رتبة من درجة الى درجة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

الفصل 34

يتوقف الترقى فى الرتبة على الاقدمية والنقط التى يحصل عليها العون، وينجز طبقا للمقتضيات الجارية على الموظفين المرسمين بالادارة العمومية.

الفصل 35

يلج الرتب الاستثنائية عن طريق الترقى بالاختيار اعوان كل اطار أو درجة المرتبون فى السلم المقصود الذين قضوا على الأقل سنتين من الخدمة فى الرتبة العاشرة وذلك فى حدود

نسبة العشر من العدد المقيد في الميزانية بخصوص الاطار أو الدرجة المقصودة بعد التقيد في جدول الترقى.

الفصل 36

يتم الانتقال من درجة الى أخرى وفقا للشروط المنصوص عليها في الفصول 15 و 17 و 18 و 19 و 22 و 23 أعلاه.

أما الاعوان المرتبون طبقا للقواعد المبينة أعلاه في سلم للاجور يفوق سلم درجتهم السابقة فيعينون في درجتهم الجديدة في رقم استدلالى يعادل أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالى الذى كانوا يستفيدون منه فيما قبل.

ويحتفظون بالاقدمية التى اكتسبوها سابقا في الرتبة المخولة لدرجتهم اذا تم تعيينهم في رقم استدلالى معادل ويفقدونها في حالة العكس وذلك في حدود المدة القصوى للخدمة المطلوبة للترقى في الرتبة.

الفصل 37

يتم الانتقال من اطار الى آخر عن طريق مباراة او بناء على الشهادات وعن طريق جدول الترقى وفقا لمقتضيات هذا النظام الاساسى وبياسر التعيين في الدرجة الجديدة طبقا للنظام المعمول به في الادارات العمومية.

الفصل 38

لا يمكن ان يستفيد الاعوان من ترقى الا اذا كانوا مقيدين في جدول الترقى الذى يحضره ويحدده كل سنة مدير المكتب بعد استشارة لجان الموظفين التى تعمل حينئذ بمثابة لجان للترقى، وتنتهى صلاحية جدول الترقى بانتهاء السنة التى وضع من اجلها. ويمكن وضع جداول اضافية برسم نفس السنة اذا نفذ الجدول المذكور ولم يقع شغل جميع المناصب الشاغرة.

ويقيد الاعوان فى الجدول حسب الاستحقاق اعتبارا لقيمتهم المهنية والنقط التى حصلوا عليها والاقتراحات المدعمة لرؤسائهم التسلسليين، وفي حالة تساوى الاستحقاق بين المرشحين

يبت

فى الامر باعتبار الاقدمية، ويباشر الترقى حسب ترتيب الجدول.

الجزء السادس: تمثيل الموظفين

الفصل 39

تحدث فى حظيرة المكتب الوطنى المغربى للسياحة هيئة تمثيلية للموظفين تؤهل لتمثيل الموظفين فى حظيرة لجنة الترقى وفى حظيرة المجلس التأديبى.

الفصل 40

ينتخب ممثلو الموظفين من طرف جميع الموظفين المرسمين بنسبة ممثلين اثنين مرسمين وممثلين اثنين نائبين لكل اطار.

ويمكن أن يتم برسم لجنة للموظفين انتخاب الاعوان المرسمين العاملين المنتمين للاطر الذى سوف يمثلونه، غير أنه لا يمكن انتخاب الاعوان الموجودين فى اجازة لمدة طويلة او فى حالة التوقيف المؤقت عن العمل او الذين تعرضوا لعقوبة من الدرجة الثانية..

الفصل 41

تحدد بمقرر لمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة كفايات الانتخاب وقواعد تنظيم وتسيير لجان الموظفين طبقا للمقتضيات الجارى بها العمل.

الفصل 42

تحدث لجان للموظفين بنسبة لجنة واحدة لكل اطار ودرجة.

وتشتمل هذه اللجان على عدد متساو من ممثلى الموظفين وأعضاء معينين من طرف المديرية ويختار مدير المكتب الرئيس من بين هؤلاء الأعضاء، وفى حالة تعادل الاصوات يرجح الجانب المنتمى اليه الرئيس..

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

الفصل 43

تكتسي لجان الموظفين صبغة استشارية وتبدى رأيا فى جميع القضايا المعروضة عليها طبقا لهذا النظام الاساسى.

الجزء السابع: العقوبات التأديبية

الفصل 44

تتاط السلطة التأديبية بمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة.

الفصل 45

ان العقوبات التأديبية المطبقة على موظفى المكتب الوطنى المغربى للسياحة تشتمل على ما يلي:

أ) العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

- الانذار الكتابى؛

- التوبيخ؛

- الايقاف عن العمل لمدة ثمانية أيام مع الحرمان الكلى أو الجزئى من الاجرة (يحتفظ بالتعويضات العائلية بكاملها).

ب) العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:

- الطرد المؤقت لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهرا واحدا مع الحرمان من الاجرة (يحتفظ بالتعويضات العائلية بكاملها)؛
- التأخير فى الترقى لمدة لا تتجاوز سنة واحدة؛
- التخفيض فى الرتبة؛
- الهبوط فى الدرجة؛
- العزل.

الفصل 46

يتخذ مدير المكتب المقررات الصادرة بعقوبة تأديبية من الدرجة الاولى بعدما يطلب ايضاحات من المعنى بالامر.

ويعلن عن العقوبات من الدرجة الثانية بعد استشارة لجنة الموظفين المجتمعة فى شكل مجلس تأديبى، ويرفع مدير المكتب الى هذه اللجنة تقريراً كتابياً فى الموضوع.

الفصل 47

يمكن فى حالة ارتكاب خطأ فادح ايقاف مُرتكبه على الفور، ويجب أن يتضمن مقرر التوقيف ما اذا كان المعنى بالامر يحتفظ خلال مدة توقيفه بالاستفادة من اجرته أو عند الاقتضاء مقدار الاقتطاع الذى يتحمله باستثناء التعويضات ذات الصبغة العائلية الى يستمر فى تقاضيتها بكاملها.

الفصل 48

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

واذا لم يتعرض العون لاية عقوبة أو اذا لم يوجه اليه سوى انذار أو توبيخ أو اذا لم يتم البت فى حالته بعد انصرام أجل شهر واحد عاد الى الاستفادة من حقوقه فى الاجرة والترقى

غير أن العون اذا توبع جنائيا فإن حالته لا تسوى الا بعد أن يكتسى الحكم الصادر من المحكمة التي رفعت اليها القضية صبغة نهائية.

الفصل 49

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

وتبدي لجنة الموظفين رأيا مدعما حول العقوبة التي قد تترتب عن الاخطاء المواخذ عنها المعنى بالامر وتوجه هذا الراى الى مدير المكتب.

ولا يمكن أن تكون العقوبة الصادرة اشد من العقوبة التي اقترحتها لجنة الموظفين، غير انه يمكن أن يقرر تشديد العقوبة بعد استشارة السلطة المعهود اليها بالوصاية، ويجب تبليغ العقوبة الصادرة الى العون.

الفصل 50

ان العون الذى صدرت في شأنه عقوبة تأديبية والذى لم يقع طرده من الاطار يجوز له أن يقدم بعد مضي خمس سنوات اذا كان الامر يتعلق بعقوبة من الدرجة الاولى وبعد مضي عشر سنوات اذا كان الامر يتعلق بعقوبة من الدرجة الثانية طلبا الى مدير المكتب يلتزم فيه ان لا يبقى في ملفه أى اثر للعقوبة الصادرة عليه.

واذا أصبحت السيرة العامة للمعنى بالامر مرضية بعد العقوبة الصادرة في شأنه وجب قبول طلبه وبت المدير في ذلك بعد استشارة المجلس التأديبي.

الجزء الثامن: الاجازات - حوادث الشغل

الاجازات العادية

الفصل 51

يكون للاعوان النظاميين والموظفين الملحقين الحق في إجازة بتقاضون عنها أجورهم لمدة شهر واحد عن كل سنة من الخدمة.

ويرتب مدير المكتب الاجازات حسب حاجيات المصلحة.

وللاعوان ذوى الاولاد الذين يتابعون دراستهم حق الاسبقية في اختيار فترة الاجازة.

ويمكن الجمع بين الاجازات في حدود شهرين، وفي حالة الانقطاع عن العمل يقدر الحق في الاجازة على أساس المدة المقضية في الخدمة.

الاجازات الاستثنائية

الفصل 52

تمنح بصفة استثنائية اجازات للتغيب قصيرة الامد طبقا للشروط الاتية وبعد الادلاء بالاوراق 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..... يومان؛
- ختان أو تعميد ولد..... يوم واحد؛
- دخول زوج أو ولد الى المستشفى..... يوم واحد.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه الاجازات فى أى حال من الأحوال عشرة أيام فى السنة..

اجازات المرض

الفصل 53

يخول العون بحكم القانون اجازة طبقا للشروط المنصوص عليها فى الفصل 54 بعده اذا ما اصاب بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بمهامه.

الفصل 54

لا يمكن أن تتجاوز مدة اجازة المرض العادية ستة أشهر يتقاضى خلالها العون راتبه كاملا لمدة ثلاثة اشهر ونصفه عن الثلاثة أشهر الاخرى مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية.

ولا تمنح اجازة المرض الا بعد الادلاء بشهادة طبية خلال التمانى والاربعين ساعة الموالية للانقطاع عن العمل، ويمكن فى جميع الحالات اجراء فحوص مضادة.

اما العون الذى حصل خلال اثنى عشر شهرا متوالية على اجازات مرض يبلغ مجموعها ستة أشهر ولم يستطع استئناف عمله عند انتهاء الاجازة الاخيرة فيمكن اما ان يوضع حتما فى حالة التوقف المؤقت عن العمل واما ان يحال على التقاعد او يتم اعفاؤه اذا ما ثبت انه غير قادر نهائيا على القيام بعمله.

غير أنه اذا نتج المرض عن التضحية للصالح العام أو انقاذ روح بشرية أو عن حادث وقع للعون أثناء القيام بعمله أو بمناسبة قيامه به تقاضى العون حينئذ مرتبة كاملا الى ان يتأتى له استئناف عمله.

الفصل 55

تمنح اجازات لمدة طويلة للاعوان المصابين بداء السل أو بمرض عقلى أو بالسرطان أو بالشلل النخاعى، ويحتفظ العون خلال السنوات الثلاث الاولى بمرتبه كاملا ولا يتقاضى في

السنتين الموالتين الا نصف مرتبه مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية غير انه اذا تبين ان المرض الذى استوجب اجازة طويلة الامد قد أصاب العون أثناء القيام بمهامه او بمناسبة القيام بها فان الاجلين المحددين أعلاه يرفعان على التوالى الى خمس وثلاث سنوات.

وتمنح الاجازة الطويلة الامد لفترة لا تتجاوز ستة أشهر بعد استشارة مجلس الصحة.

واذا ما ثبت ان العون غير قادر نهائيا على القيام بعمله عند انتهاء الاجازة الطويلة الامد امكن اما حالته على التقاعد بطلب منه او حتما واما اعفاؤه

اما اذا لم يعترف نهائيا عدم قدرته على العمل ولم يستطع بعد انتهاء اجازته الطويلة الامد استئناف عمله فيوضع فى حالة التوقيف المؤقت عن العمل.

الفصل 56

يمكن أن يستفيد الاعوان المتمرنون من اجازات المرض العادى أو من الاجازات الطويلة الامد المنصوص عليها فى الفصلين 54 و35 أعلاه.

واذا توقف التمرين تطبيقا للمقتضيات الخاصة بالاجازات لمدة تعادل أو تفوق ستة اشهر وجب على العون بعد ارجاعه للعمل ان يقضى من جديد فترة تمرين كاملة.

ويعتبر فى الترقى مجموع مدة الخدمات المنجزة بصفة متمرن قبل الانقطاع عن العمل وبعده.

الفصل 57

يستفيد أولات الاحمال الموظفات من اجازة عن الولادة لمدة عشرة أسابيع مع الاحتفاظ بمرتباتهن.

حوادث الشغل والمسؤولية المدنية

الفصل 58

تؤمن أخطار حوادث الشغل طبقا للتشريع المعمول به.

غير أن الاعوان الذين قد تؤدي لهم رواتبهم خلال الآجال 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 اذا انصرمت الآجال أعلاه ولم يشف المصاب بالحادثة.

التوقيف المؤقت عن العمل

الفصل 59

يمكن لمدير المكتب الوطنى المغربى للسياحة 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 عن العمل مدة عمل لتقدير حقوق العون النظامية ولا يؤدي عنها أى راتب

الفصل 60

يمكن تجديد مدة التوقف المؤقت عن العمل مرتين لمدة متساوية وعند انتهاء هذه المدة يتعين اما ارجاع العون الى درجته أو احواله على التقاعد أو حذفه من الاسلاك عن طريق الاعفاء اذا لم يكن له الحق في راتب التقاعد.

الفصل 61

يجب على العون المتوقف مؤقتا عن العمل ان يلتزم ارجاعه الى عمله، ويجب أن يصل طلبه الى المديرية قبل انصرام الفترة الجارية بشهرين على الأقل، وإذا كان التوقف المؤقت قد تجاوز ستة اشهر فان هذا الارجاع الى العمل يخوله الحق في شغل أحد المناصب الثلاثة الاولى الشاغرة، ويبقى العون في وضعية التوقف المؤقت عن العمل الى أن يتم هذا الشغور.

وإذا كانت مدة التوقف المؤقت المطلوب أقل من ستة أشهر فان منصب العون يبقى شاغرا ويباشر الارجاع الى العمل على الفور.

الفصل 62

ان العون المتوقف مؤقتا عن العمل الذى لا يطلب ارجاعه الى عمله فى الآجال المقررة او يرفض المنصب المعين له عند ارجاعه يمكن حذفه من الاسلاك عن طريق الاعفاء بعد استشارة لجنة الموظفين.

الفصل 63

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

الفصل 64

يجوز أن تتوقف مؤقتا المرأة الموظفة المرسمة عن العمل بطلب منها للالتحاق بزوجه المضرر بسبب مهنته الى جعل اقامته الاعتيادية فى مكان بعيد عن المكان الذى تمارس فيه زوجته مهامها، ولا يمكن فى هذه الحالة أن يتعدى مجموع مدة التوقف المؤقت عن العمل عشر سنوات.

الفصل 65

ان مدة التوقف المؤقت عن العمل المعلن عنه حتما والمترتب عن مقتضيات الفصلين 54 و 55 لا يمكن أن تتجاوز سنة واحدة، ويمكن تجديدها مرتين لمدة متساوية، ويجب عند انصرام هذه المدة اما ارجاع العون الى درجته أو احواله على التقاعد أو حذفه من الاسلاك عن طريق الاعفاء اذا لم يكن له الحق فى التقاعد.

الفصل 66

ان العون المتوقف مؤقتا عن العمل لا يمكن أن يعين فى احدى الادارات العمومية أو فى احدى المؤسسات المشار اليها فى الفصل الاول من الظهير الشريف رقم 1.62.113 الصادر فى 16 صفر 1382 (19 يوليوز 1962) والا تعرض فورا الى العزل باستثناء الحالة

المنصوص عليها في الفصل 61

الجزء التاسع: الانقطاع عن العمل

الفصل 67

ان الانقطاع النهائي عن المهام المؤدى الى الحذف من الاسلاك ينتج عن:

1- الاستقالة المقبولة قانونيا؛

2- الاعفاء؛

3- حد السن.

واذا كان العون مسكنا من طرف المكتب وجب عليه وضع المسكن من جديد رهن
اشارة هذه المؤسسة عند انصرام أجل التنبيه بالا فراغ

الفصل 68

تنتج الاستقالة عن طلب كتابي مؤرخ من المعنى بالامر يعلن فيه بدون غموض عن
عزمه على مغادرة اطرارات المكتب.

ولا تصبح نهائية الا اذا تم قبولها من طرف المدير.

الفصل 69

لا يمكن أن يتم الاعفاء بعد استشارة لجنة الموظفين الا لاحد الاسباب التالية:

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

ويساوى التعويض الممنوح عن الاعفاء فى هذه الحالة أجرة شهر واحد فى السنة من الخدمة فى المكتب مع مراعاة حد أقصى يحدد فى ستة أشهر وحد ادنى يعادل شهرين ولا يخول هذا التعويض للموظفين المجعولين فى وضعية الحاق.

وفى حالة تشغيل جديد للموظفين من طرف المكتب يستخدم على وجه الاسبقية الاعوان الذين تم اعفاؤهم بهذه الكيفية.

اما الاعوان الذين تم اعفاؤهم وتعيينهم من جديد من طرف المكتب أو احدى المؤسسات العمومية أو احدى الادارات العمومية قبل انتهاء الفترة المطابقة لمبلغ التعويض الممنوح عن الاعفاء فيجب عليهم أن يرجعوا للمؤسسة المؤدية قسط هذا التعويض المطابق للمدة الفاصلة بين تاريخ التعيين الجديد ونهاية الفترة المذكورة.

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

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

ثم ان المرتب المستند اليه فى تقدير التعويض عن الاعفاء المشار اليه فى الفقرتين 1 و 2 أعلاه يطابق الاجرة الشهرية الصافية التي يتقاضاها العون وقت الاعفاء بما فى ذلك التعويضات العائلية باستثناء كل مكافأة أو تعويض.

ولا يمنح التعويض عن الاعفاء الا عند انعدام تعويض أكثر فائدة يخوله نظام احتياطي يكون المعنى بالامر منخرطا فيه.

الفصل 70

يعين فى 60 سنة حد السن المطبق على أعوان المكتب.

الفصل 71

يستفيد الموظفون النظاميون فى المكتب الوطنى المغربى للسياحة من معاش للتقاعد

طبقا للشروط المحددة في الظهير الشريف رقم 0.11.71 الصادر في 12 ذى القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) بمثابة قانون يتعلق باحداث نظام لرواتب التقاعد المدنية.

الفصل 72

ان ذوى حقوق الاعوان المرسمين بالمكتب الوطني المغربي للسياحة الذين وافقهم المنية خلال حياتهم الادارية يستفيدون من رصيد عن الوفاة طبقا للشروط المنصوص عليها فى النظام المعمول به.

الجزء العاشر: الاشغال خارج نطاق العمل

الفصل 73

يمارس الحق النقابى طبقا للتشريع المعمول به.

الفصل 74

يحظر على أعوان المكتب ان يمارسوا بصفة مهنية نشاطا خصوصا يدر عليهم مدخولا كيفما كان نوعه.

غير ان هذا الحظر لا يطبق على انتاج مؤلفات علمية او أدبية أو فنية.

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

الفصل 75

يلزم الاعوان بكنم السر المهني، ويمنع عليهم أن ينشروا أو يفشوا أو يبلغوا بأية وسيلة والى أى كان دون اذن من مديرية المكتب أو ان يستعملوا لفائدتهم أو لفائدة الغير المستندات أو العينات أو المعلومات الصادرة عن مصالح المكتب سواء اثناء مزاوله مهامهم أو فيما بعد ذلك.

وتجرى على المخالفات لهذه المقتضيات عمقوبات تاديبية بصرف النظر عن المتابعات القضائية عند الاقتضاء.

الجزء الحادى عشر: الاعوان غير الدائمين

الفصل 76

ان الاعوان غير الدائمين المشار اليهم فى الفصل الثانى من هذا المرسوم هم:

- 1- الاعوان المكلفون بانجاز اشغال التأسيس الاول لمدة غير معينة أو بانجاز اصلاحات كبرى لا يكفى عدد المستخدمين العادى لتحقيقها؛
 - 2- الاعوان المعينون لمواجهة تزايد شغل مؤقت أو موسمي؛
 - 3- الاعوان المعينون بصفة استثنائية ليخلفوا مؤقتا عونا دائما متغيبا.
- وتستفيد هذه الاصناف الثلاثة للاعوان من الشروط العامة للتشغيل والاجور المطبقة على اعوان الدولة المياومين.
- اما الاعوان غير الدائمين المعينون خلال فترات يساوى مجموع مدتها سبع سنوات على الاقل فيستفيدون من حق الاسبقية فى الترسيم اذا كانوا يتوفرون من جهة أخرى على الشروط الضرورية المطلوبة فى هذا الصدد.

الفصل 77

يبقى نظام الاجازات الادارية أو الاجازات الخاصة بالمرض أو الولادة فيما يخص الاعوان الموقتين خاضعا لقواعد المنشور رقم 26 و - ع المؤرخ فى 20 أكتوبر 1961 و المنشور رقم 6 و - ع المؤرخ فى 20 أكتوبر 1966 حسبما وقع تغييرهما أو تنقيحهما.

الجزء الثانى عشر: مقتضيات انتقالية

الفصل 78

ان الاعوان الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم: المؤرخ فى 19 محرم 1377 (16 غشت 1957) فى تاريخ نشر هذا المنشور فى الجريدة الرسمية يدمجون فى الاطارات المحدثه المكلفة بالوظيفة العمومية بصفة رئيس والمكتب الوطنى المغربى للسياحة ووزارة المالية.

الفصل 79

ان الاعوان العاملين بالمكتب الوطنى المغربى للسياحة فى تاريخ نشر هذا المرسوم المعينين بعقده او الذين يشغلون بعض المناصب العليا غير الموظفين الملحقين يمكن بالرغم عن جميع

المقتضيات النظامية المناهية- ان يدمجوا بطلب منهم فى الاطارات المحدثه بهذا النظام الاساسى، ويتعين تقديم الطلب المذكور فى أجل مدته ستة أشهر يبتدىء من تاريخ نشر هذا المرسوم بالجريدة الرسمية.

تبت اللجنة المنصوص عليها فى الفصل 78 أعلاه فى هذه الطلبات وتحدد بخصوص كل عون اطار الادماج وكذا ترتيب هذا الاطار.

ولا يستفيد من هذا الادماج الاعوان الذين يكونون قد بلغ سنهم أو تجاوز 60 عاما.

الفصل 80

يعلن عن ادماج الاعوان طبقا لاستنتاجات اللجنة بمقرر لمدير الكتب الوطنى المغربى للسياحة.

الفصل 81

ان الاعوان المدمجين الذين قد يتحملون من جراء تطبيق هذه المقتضيات تخفيضا

بالنسبة للأجرة الاجمالية المتعلقة بالوضعية الادارية التى كانوا عليها فى تاريخ الاندماج يتقاضون بالرغم من الحد الاستدلالى الاقصى لسلم ترتيبهم مبلغا تعويضا يساوى الفرق بين هذه الاجرة الاجمالية والاجرة الناتجة عن ادماجهم.

وينبغى أن يفهم من الاجرة الاجمالية لتقدير هذا المبلغ التعويضى مجموع المرتب أو الاجرة باستثناء التعويضات العائلية والتعويضات الطارئة والتعويضات الممثلة للصوائر والتعويضات الخصوصية المتعلقة بالدرجة أو المهام المزاوله والمنافع أو الزيادات المرتبطة بمحل ممارسة المهام.

ويخفض المبلغ التعويضى المحدد بهذه الكيفية الى %50 من كل زيادة تدخل لاي سبب من الاسباب على أى عنصر من عناصر الأجرة المستعملة أساسا لتقدير هذا المبلغ التعويضى.

الفصل 82

يعمل بهذا المرسوم ابتداء من فاتح يناير 1977.

وحرر بالرباط فى 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977).

الوزير الأول،

الامضاء: أحمد عصمان.

وقعه بالعطف:

وزير التعمير والسكنى والسياحة والمحافظة عل البيئة الطبيعية،

الامضاء: حسن الزمورى.

وزير الشؤون الإدارية، الامين العام للحكومة،

الامضاء: محيد بنيخلف.

وزير المالية،

الامضاء: عبد القادر بنسليمان.

