



2018 06 ج 6

مذكرة  
043X18

إلى السيدات والسادة:

- المفتشين العامين؛
- مديرات ومديري المصالح المركزية؛
- مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- مدير مركز تكوين مفتشي التعليم؛
- مدير مركز التوجيه والتخطيط التربوي؛
- مديري المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
- المديرات والمديرين الإقليميين؛

الموضوع: الترشح للترقي في الدرجة بالاختيار برسم سنة 2017 .

المرجع :- الظهير الشريف رقم 1-58-008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ كما وقع تغييره وتتميمه؛

- المرسوم الملكي رقم 988.86 الصادر في 19 صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقية موظفي الدولة في الرتبة و الدرجة كما وقع تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شعبان 1378 (5 ماي 1959) يطبق بموجبه بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ كما وقع تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد شروط ترقية موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار؛
- المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 2005 بتحديد كيفية تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية؛
- قرار الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1725.06 الصادر في 2 رجب 1427 (28 يوليوز 2006) بتحديد نموذجي بطاقة تنقيط و تقييم موظفي الإدارات العمومية.

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله:

وبعد، يُعتبر الترشح للترقي حقًا مكفولًا لكل موظف يوجد في وضعية نظامية تجاه الإدارة التي ينتسب إليها، وهو الحق الذي يُعدّ مؤشرًا دالًا على مدى تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة الذي أقرّه دستور المملكة، ونظمته المقترضات التشريعية والتنظيمية المشار إليها في المرجع أعلاه، كما أكدت عليه الرؤية الاستراتيجية للإصلاح التي دعيت إلى نهج حكامه جيّدة في تدبير المسار المهني للهيئات العاملة بالتربية و التكوين؛ وإرساء

تقييم مأمّس يضمنُ ترقية مهنية مُركزة على الاستحقاق والمردودية؛ والالتزام بأخلاقيات المهنة؛ وربط المسؤولية بالمحاسبة.

تجسيداً لهذا التوجّه، الذي يجعلُ من الترقية، أداةً حقيقية لتحفيز الموظفين والموظفين وتشجيعهم على الارتقاء بأدائهم المهني، ووسيلة فعلية لمكافأة من يبرهن منهم عن الجدية والانضباط والكفاءة في العمل، وسعيًا نحو ترسيخ ثقافة القيام بالواجب في تلازم حيويّ مع مبدأ التمتع بالحقوق، يُشرفني إخباركم أنه تقرّر إجراء الترقية في الدرجة بالاختيار برسم سنة 2017، وذلك بناء على المقترحات التشريعية والتنظيمية المشار إليها في المرجع أعلاه، وكذا وفق العمليات و التدابير الإجرائية التالية:

#### أولاً: شروط الترشيح:

يفتح باب الترشيح للترقي بالدرجة بالاختيار برسم سنة 2017 في وجه كافة الموظفين والموظفين العاملين بقطاع التربية الوطنية، والمستوفين للشروط النظامية إلى غاية 31 دجنبر 2017، المنصوص عليها في الملحق رقم 1.

#### ثانياً: إعداد لوائح المترشحين:

من أجل تحقيق النّجاعة والفعالية في إنجاز الترقية بالاختيار، وبُغية إشراك جميع المتدخلين، وتحديد المسؤوليات في مختلف مراحل إعداد لوائح المترشحات والمترشحين لها، يتولّى المكلفون بتدبير الموارد البشرية بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والمديريات الإقليمية التابعة لها القيام بما يلي:

- استخراجُ لوائح المترشحات والمترشحين برسم سنة 2017، (النموذج رقم 1)؛
- تحيين هذه اللوائح، وذلك بإضافة أسماء الموظفين الذين تمّ إغفال إدراج أسمائهم ضمنها؛ وفي هذا الصدد، تجدّون رفقته هذه اللوائح موضوعة في المستند ( choix 7drhfc/avancement au 2017) والتي يمكنُ استخراجها وفق تقنية FTP.
- توجيهُ هذه اللوائح إلى السيدات رئيسات والسادة رؤساء مؤسسات التربية والتعليم العمومي الذين يتعيّن عليهم نشرها ووضعها في الأماكن التي تسمحُ لجميع الموظفين والموظفين بإمكانية الاطلاع عليها في ظروف ملائمة، وذلك لفترة لا تتعدّى 15 يوماً؛
- تسليمُ لوائح المترشحات والمترشحين، المعنيين بعملية التنقيط، مُصنّفين حسب الفئات والتخصّص، للسيدات المفتشات والسادة المفتشين من أجل تقييم أداء الأطر المعنية بهذه الترقية برسم السنة المذكورة (2017)، مع تسليم نسخٍ منها للسادة الرؤساء المباشرين للموظفات والموظفين.

#### ثالثاً: التقييم والتنقيط:

مما يعاب على عملية تنقيط وتقييم الأداء المهني للموظفين، أنها، في الغالب الأعم، تتمّ دون مُراعاة، بعض المسؤولين للقيمة المهنية الحقيقية للموظفين العاملين تحت إمرتهم، وكذا إهمالهم للشروط المنصوص عليها في الفصل 34 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المشار إليه أعلاه، والذي نصّ على أنّ تقييم الموظفين في

