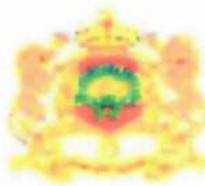


المملكة المغربية



وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني  
والتعليم العالي والبحث العلمي

"الأكاديمية الجموعية للتربية والتكوين  
لجهة العيون - الساقية الحمراء"

النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية  
لل التربية والتكوين لجهة العيون - الساقية الحمراء

# الفهرس

4	الباب الأول: مقتضيات عامة
5	الباب الثاني: الحقوق والواجبات
6	الباب الثالث: أطر الأكاديمية
6	الفصل الأول: أطر التدريس
10	الفصل الثاني: أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي
11	الفصل الثالث: أطر التسيير المادي والمالي
12	الفصل الرابع: أطر التأطير والمراقبة التربوية
12	الفصل الخامس: أطر التوجيه والتخطيط التربوي
13	الفصل السادس: أطر المتصرفين التربويين
14	الفصل السابع: أطر إدارية وتقنية
15	الباب الرابع: الأجور والتعويضات
15	الباب الخامس: الوضعيات الإدارية
15	الفصل الأول: وضعية القيام بالعمل
18	الفصل الثاني: وضعية التوفيق المؤقت عن العمل
19	الباب السادس: الاحتياط الاجتماعي
20	الباب السابع: تمثيلية الأطر النظامية للأكاديمية
21	الباب الثامن: التكوين المستمر واستكمال الخبرة
21	الباب التاسع: النظام التأديبي
23	الباب العاشر: الخروج من العمل
24	الباب الحادي عشر: مقتضيات انتقالية وختامية



- بناء على الظهير الشريف رقم 1.03.195 الصادر في 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهنئات أخرى:
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر في 15 صفر 1421 (19 مايو 2000) القاضي بتنفيذ القانون رقم 07.00 بإحداث الأكاديميات الجمبوية للتربية والتكوين:
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد كما وقع تغييره وتنميته:
- وعلى المرسوم الملكي رقم 62.68 الصادر في 19 من صفر 138 (17 مايو 1968) بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المترمذين بالإدارات العمومية:
- وعلى المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 من صفر 1383 (8 يونيو 1963) بتحديد سالم الأجر وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما تم تغييره وتنميته:
- وعلى المرسوم رقم 2.73.722 الصادر في 6 من ذي الحجة 1393 (31 ديسمبر 1973) بتحديد سالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية:
- وعلى المرسوم رقم 2.75-225 بتاريخ 27 ذو الحجة 1395 (30 ديسمبر 1975) بتنظيم التعويضات عن صوارئ التنقل والقيام باللأموريات كما وقع تغييره وتنميته:
- وعلى المرسوم رقم 2.80.2 بتاريخ 26 من جمادى الآخرة 1400 (12 مايو 1980) يمنع بموجبه بصفة مؤقتة تعويض عن الانتعاب الخاصة لفائدة الموظفين والأعوان المدنيين والعسكريين المدعون للعمل بأقاليم الصحراء المسترجعة:
- وعلى المرسوم رقم 2.86.827 بتاريخ 11 صفر 1408 (6 أكتوبر 1987) المتعلق باللأموريات 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 إطار 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 مايو 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 وتنميته:
- وعلى المرسوم رقم 2.98.500 الصادر في 14 من شوال 1419 (فاتح فبراير 1999) يحدث بموجبه نظام رصيد للفوافلة 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 ديسمبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة والإطار كما وقع تغييره وتنميته:
- وعلى المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد مسطرة تنفيط وتقديم 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 الجمبوية لمهن التربية والتكون كما وقع تغييره وتنميته:
- وبعد مصادقة المجلس الإداري للأكاديمية الجمبوية للتربية والتكون لجهة العيون - المساقية الحمراء المنعقد بتاريخ 13 مارس

: 2019

تقرر ما يلي:



3



## **الباب الأول: مقتضيات عامة**

### **المادة 1:**

يحدد النظام الأساسي لأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة العيون - الساقية الحمراء، الذي تسري مقتضياته على الأطر العاملة بمؤسسات التعليم الابتدائي أو بمؤسسات التعليم الثانوي الإعدادي أو بمؤسسات التعليم الثانوي التأهيلي، أو بالصالح الإقليمية أو الجهوية التابعة للأكاديمية أو بمركز التكوين المتواجد بال المجال الترابي للأكاديمية، الشروط المتعلقة بالتوظيف وبالمسار المهني والحقوق والواجبات والأجور والتعويضات والوضعيّات الإدارية والحماية الاجتماعية والنظام التأديبي وتمثيلية الأطر.

### **المادة 2:**

تتألف الموارد البشرية العاملة بالأكاديمية من :

1. أطر نظامية، وتكون من :

- أطر التدريس:
- أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي:
- أطر التسيير المادي والمالي:
- أطر التأطير والمراقبة التربوية:
- أطر التوجيه والتخطيط التربوي:
- أطر المتصرفين التربويين:
- وأطر إدارية وتقنية

2. خبراء وفق المقتضيات الواردة في المادة 5 أدناه:

3. موظفي الإدارات العمومية الملحقين لديها طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل

### **المادة 3:**

مع مراعاة المقتضيات الخاصة الواردة في هذا النظام، يطبق بصفة تلقائية، كل تعديل للنصوص التشريعية والتنظيمية المشار إليها في هذا النظام الأساسي

### **المادة 4:**

يجب على كل مرشح للتوظيف بالأكاديمية، أن يستوفى الشروط التالية :

- أن تكون له الجنسية المغربية:
- أن لا يقل سنه عن 18 سنة ولا يزيد عن 40 سنة ويرفع الحد الأقصى لسن التوظيف إلى 45 سنة بالنسبة للأطر التي يتم ترتيبها على الأقل، في درجة ذات ترتيب استدلالي مماثل للترتيب المخصص لدرجة متصرف من الدرجة الثالثة:
- أن يكون متمنعا بالحقوق الوطنية وذا مرودة:
- أن لا يكون قد صدر عليه حكم بعقوبة سالبة للحرمة:
- أن يكون مستوفيا لشرط القدرة المبدئية لزاولة المهام المسند إليه:
- أن لا يكون مسجلا في السجل المركزي الخاص بالتأديب:
- أن يكون حاصلا على الشهادات المطلوبة:
- 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، من قبل المعنى بالأمر، عند تكوين ملف ترشيحه، يترتب عنه تلقائيا إلغاء توظيفه



#### المادة 5:

يمكن للأكاديمية أن تشغل خبراء، بموجب عقود لمدة أقصاها سنتان قابلة للتجديد مرة واحدة. من بين المتوفرين على شواهد عليا (البكالوريا زائد 5 سنوات على الأقل) وتجربة مهنية في مجال من مجالات تدخل الأكاديمية لا تقل عن خمس سنوات، مع استيفاء الشروط المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه دون التقيد بشرط السن. 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 وفق مقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية ولا تصبح هذه العقود نافذة إلا بعد التأشير عليها من طرف مصالح الوزارة المكلفة بالمالية (مديرية الميزانية)

### **الباب الثاني: الحقوق والواجبات**

#### المادة 6:

لكل إطار من إطار الأكاديمية الحق في :

- الأجرة والتعويضات المطابقة لوضعيهم
- الترقية في الرتبة والدرجة وفق الشروط النظامية المطلوبة
- التكوين والتدريب
- الرخص الإدارية والرخص الاستثنائية والرخص لأسباب صحية
- الحركة الانتقالية داخل مجال النفوذ الترابي للأكاديمية
- الانخراط في نظام التغطية الصحية الإجبارية المسير من طرف الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي
- الانخراط في نظام التغطية الصحية المسير من طرف التعااضدية العامة للتربية الوطنية
- الانخراط في مؤسسة محمد السادس للهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين
- التغطية ضد أخطار حوادث الشغل وفق أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل
- التقاعد وفق أحكام النظام الجماعي لمنع رواتب التقاعد
- استفادة ذوي الحقوق من رصيد الوفاة
- ممارسة العمل النقابي وفق النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل
- الحماية التي تضمنها الأكاديمية من التهجم أو التهديد أو الإهانة أو السب أو القذف الذي قد يتعرض له الإطار أثناء أو بمناسبة مزاولة مهامه، وتقوم الأكاديمية، إن اقتضى الحال، وفق التشريع الجاري به العمل، بالتعويض عن جميع الأضرار التي قد تنتج عن الأفعال المذكورة، وتحل محل المتضرر في ضمان حقوقه.

#### المادة 7:

يجب على إطار الأكاديمية الالتزام بما يلي :

- احترام سلطة الدولة والعمل على احترامها
- الانضباط واحترام الرؤساء
- التنفيذ السليم للمهام المسندة إليه
- احترام أوقات العمل
- احترام أخلاقيات المهنة



- حضور الدورات التكوينية التي تنظمها المديرية الإقليمية أو الأكاديمية أو السلطة الحكومية المكلفة بال التربية الوطنية;
  - المحافظة على التجهيزات والمتلكات العقارية والمنقولة للأكاديمية;
  - أن يكونوا رهن إشارة الأكاديمية أو المديريات الإقليمية التابعة لها فيما يخص تحديد مقر العمل;
  - الامتنال لتوجيهات وتعليمات السلطة الرئيسية;
  - كتمان السر المهني، حيث يمنع عليهم نشر أي وثيقة أو تسريب المعلومات والمعلومات والوثائق التي اطلعوا عليها خلال مزاولة عملهم بأي شكل من الأشكال دون ترخيص من مدير الأكاديمية;
  - الامتناع عن ممارسة أي عمل أو نشاط حر يدر عليهم دخلاً كيما كانت طبيعته بصفة مباشرة أو بواسطة شخص آخر له مصالح مع الأكاديمية، تحت طائلة المتابعة التأديبية، وفق الأحكام التشرعية المعمول بها في هذا المجال
- كما يتلزمه أطر التدريس بما يلي :

- العمل بصفة منتظمة طيلة كل موسم دراسي;
- قبول مقر العمل وكذا التعيين بإحدى مؤسسات التربية والتعليم العمومي التي يتم تحديدها من قبل الإدارة;
- �احترام النظام الداخلي للمؤسسة التعليمية;
- القيام بمهام التدريس وفق الحصة الأسبوعية;
- التقيد بالمناهج الرسمية والعمل على إنجاز المقررات داخل الأجال المطلوبة;
- تقييم تعلمات التلاميذ;
- المشاركة في الأنشطة المدرسية;
- المساعدة في عمليات الحراسة وتصحيح أوراق الاختبارات الكتابية للمباريات والامتحانات المدرسية الإشهادية ومسك النقط.

### **الباب الثالث: أطر الأكاديمية**

#### **الفصل الأول: أطر التدريس**

##### **المادة 8:**

- يتتألف إطار التدريس من :
- أستاذة التعليم الابتدائي;
  - أستاذة التعليم الثانوي;
  - الأساتذة المبربرين للتعليم الثانوي.

##### **المادة 9:**

يتكون إطار أستاذة التعليم الابتدائي من درجتين: الدرجة الثانية والدرجة الأولى.  
ويتكون إطار أستاذة التعليم الثانوي من درجتين: الدرجة الثانية والدرجة الأولى.  
تشتمل الدرجة الثانية لإطار أستاذ التعليم الابتدائي وإطار أستاذ التعليم الثانوي على 10 رتب بالإضافة إلى رتبة استثنائية. وتشتمل الدرجة الأولى لهذين الإطارات على 13 رتبة. وتتوزع الأرقام الاستدلالية المطابقة لهاته الرتب كما يلي :



الدرجة الأولى		الدرجة الثانية	
الرقم الاستدلالي	الرتبة	الرقم الاستدلالي	الرتبة
336	1	275	1
369	2	300	2
403	3	326	3
436	4	351	4
472	5	377	5
509	6	402	6
542	7	428	7
574	8	456	8
606	9	484	9
639	10	512	10
675	11	564	الاستثنائية
690	12		
704	13		

#### المادة 10:

يوظف أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي من الدرجة الثانية، في حدود المناصب المالية المقيدة بميزانية الأكاديمية، بعد النجاح في مبارأة، تفتح في وجه المترشحين المتوفرين، بالإضافة إلى الشروط المنصوص عليها في المادة 4 من هذا النظام، على ما يلي:

- شهادة الإجازة في التربية أو ما يعادلها;
- أو شهادة الإجازة أو ما يعادلها، شريطة التوفير على كفايات نظرية وعملية مماثلة لتلك التي يتتوفر عليها الحاصلون على شهادة الإجازة في التربية.

ويخضع الناجحون في هذه المبارأة لتكوين تأهيلي مدته سنتان وفق مقتضيات المادة 11 بعده.

#### المادة 11:

تحدد كيفية تنظيم السنة الأولى والسنة الثانية من التكوين التأهيلي وطريقة التصديق على الوحدات المكونة لها بموجب مقرر مدير الأكاديمية. ويتقاضى الناجحون في المبارأة المشار إليها أعلاه، خلال السنة الأولى من هذا التكوين، تعويضاً شهرياً قدره 1.400 درهم

يعين المعنيون بالأمر الذين استوفوا جميع وحدات التكوين المبرمجة خلال السنة الأولى، التي لا تقل عن 7 أشهر، من التكوين التأهيلي، في الرتبة الأولى من الدرجة الثانية، كمتدربين، من إطار أستاذ التعليم الابتدائي أو إطار أستاذ التعليم الثاني حسب الحال، بمؤسسات التربية والتعليم العمومي، ويستفيدون من سنة تكوينية ثانية.

تمتد السنة التكوينية الثانية على مدى سنة دراسية كاملة، تنظم على شكل تكوين بالتناوب يخصص لإجراء تدريب مؤطر في وضعية تحمل كامل المسؤولية القسم ودورات تكوينية حضورية بالمراكم الجبوية لمهن التربية والتكوين وأخرى عن بعد تخصص لتهيء امتحان التأهيل المهني.

كما يمكن تعين الأطر الذين لم يستوفوا جميع وحدات التكوين المبرمجة خلال السنة الأولى من التكوين التأهيلي، بنفس الصفة ونفس الترتيبات، شريطة أن يحصلوا على معدل عام في تقويم وحدات التكوين لا يقل عن 10 على 20. ولا يمكن لهم المشاركة في امتحان التأهيل المهني، إلا بعد استيفاء الوحدات المتبقية خلال دورة استدراكية تنظم عند نهاية السنة.

الدراسية المولالية



#### المادة 12:

يفتح امتحان التأهيل المهني، في وجه أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي المتدرسين المستوفين لجميع وحدات التكوين التأهيلي المبرمجة خلال السنة التكوينية الأولى

يشارك المترشحون في امتحان التأهيل المهني، الذي تنظمه الأكاديمية في أربع دورات خلال سنتين، ويتم ترسيم الناجحين في الدورة الأولى بعد قضاء سنة واحدة على الأقل من التدريب، على أن لا تتجاوز مدة التدريب، المحتسبة عند الترسيم، سنتين بالنسبة للناجحين في باقي الدورات.

ويمكن تنظيم دورة استدراكية عند الاقتضاء، بالنسبة للمترشحين الذين تعذر عليهم لأسباب مبررة اجتياز امتحان التأهيل المهني، ويتم ترسيم الناجحين منهم في هذه الدورة ابتداء من تاريخ نجاحهم في هذا الامتحان.

ويتم ترسيم الناجحين في الرتبة الثانية من درجتهم بمقررات فردية أو جماعية لمدير الأكاديمية.

#### المادة 13:

تحدد الحصة الأسبوعية لساعات العمل كما يلي :

- أستاذة التعليم الابتدائي: 30 ساعة
- أستاذة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات الإعدادية: 24 ساعة
- أستاذة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات التأهيلية: 21 ساعة

ويتعين على أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي، بالإضافة إلى ساعات العمل المشار إليها أعلاه، القيام بالمهام المرتبطة بالحياة المدرسية ومختلف المهام التي يحددها مدير الأكاديمية، والتي تدرج ضمن المجالات التالية:

- إعداد وتخطيط وتقديم وتنبيه الفصل الدراسي، وفق الحصة الأسبوعية المشار إليها أعلاه
- تصحيح فروض المراقبة المستمرة وأوراق الاختبارات الكتابية للمباريات والامتحانات المدرسية الإشهادية ومسك النقط ومسابقات التوظيف
- المشاركة في عمليات تشخيص التعرّف الدراسي وصعوبات التعلمات لدى التلميذات والتلاميذ وتقديم دروس الدعم والتقوية لفائدة قدراتهم المعرفية وتدعمهم مكتسياتهم
- المساهمة في إعداد وتنفيذ وتنبيه المشروع التربوي للمؤسسة التعليمية
- المساهمة في إعداد وتنظيم وإنجاز واستثمار مختلف عمليات التقويم التربوي
- المساعدة في التوجيه التربوي، لمواكبة ميولات وملكات المتعلمين واختياراتهم التربوية والمهنية وبلوره مشاريعهم الشخصية
- المشاركة في الأنشطة المدرسية والثقافية والفنية العامة التي تنظم في إطار إشعاع المؤسسة وافتتاحها على محيطها الاقتصادي والاجتماعي

#### المادة 14:

تطبق على أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي، فيما يتعلق بالتنقيط والتقييم، المقتضيات الجاري بها العمل بالنسبة للأطر المماثلة الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية

#### المادة 15:

يرق أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي من رتبة إلى رتبة المعاولة طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 2.62.344 بتاريخ 15 من صفر 1383 (8 يوليو 1963)، كما تم تغييره وتنميته، على غرار الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية

غير أن الترقية من الرتبة إلى الرتبة المعاولة، بعد الرتبة 10، تتم كل ثلاث سنوات بالنسبة للدرجة الأولى من إطاري أستاذة

التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي



#### المادة 16:

- يرق أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى كما يلي:
1. بعد النجاح في امتحان الكفاءة المهنية، في حدود 13% سنوياً من عدد المرشحين المستوفين لأقدمية لا تقل عن 6 سنوات من الخدمة الفعلية في درجتهم;
  2. عن طريق الاختيار، بعد التقيد في جدول الترقى، في حدود 20% سنوياً من عدد المرشحين المستوفين لأقدمية لا تقل عن 10 سنوات من الخدمة الفعلية في درجتهم;
  3. عن طريق الاختيار، بعد التقيد في جدول الترقى، وبدون حصيص، من بين المرشحين الذين لم تتم ترتيبهم بعد تقيدهم للمرة الرابعة في جدول الترقى وعندما لا يخول تطبيق حصيص الترقى عن طريق امتحان الكفاءة المهنية أو عن طريق الاختيار، أي إمكانية للترقى في الدرجة، يتم اعتماد إمكانية واحدة للترقى

#### المادة 17:

تحدد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف وامتحانات الكفاءة المهنية والتأهيل المهني، المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي، بمقرر مدير الأكاديمية وفق نموذج تحديد السلطة الحكومية المكلفة بال التربية الوطنية.

#### المادة 18:

تشتمل الأجرة التي يتلقاها أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي بالإضافة إلى المرتب الأساسي، المطابق للرقم الاستدلالي الذي يتوفر عليه المعنيون بالأمر حسب الرتبة والدرجة، والتغويض عن الإقامة، وفقاً للمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، على التعويضات النظامية الشهرية التالية:

الدرجة	التعويض عن التأثير	التعويض عن الأعباء	التعويض عن التدريس
الدرجة 2 (من الرتبة 1 إلى الرتبة 5)	.....	1.000	2.960
الدرجة 2 (من الرتبة 6 فما فوق)	700	1.000	3.080
الدرجة 1 (من الرتبة 1 إلى الرتبة 5)	950	1.000	4.492
الدرجة 1 (من الرتبة 6 فما فوق)	3.600	1.000	5.630

ويستفيدون علاوة على ذلك، طبقاً للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، من التعويضات المنصوص عليها في المادة 54 أدناه.

#### المادة 19:

يمكن لأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي، المتوفرين على شروط ولوج مراكز التكوين، الترشح لاجتياز المباريات التالية:

- مباراة ولوج سلك تحضير مباريات التبريز بالمراكيز الجهوية لهن التربية والتكتون:
- مباراة ولوج مسلك الإدارة التربوية بالمراكيز الجهوية لهن التربية والتكتون:
- مباراة ولوج مركز تكوين مفتشي التعليم:
- مباراة ولوج مركز التوجيه والتخطيط التربوي.

ويستمر المعنيون بالأمر، خلال مدة تكوينهم، في تقاضي أجورهم المطابقة لوضعياتهم النظامية.



#### المادة 20:

يعين أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي الحاصلون على الشواهد والdiplomas التي تسلمها مراكز التكوين المشار إليها في المادة 19 أعلاه، بمقرر لمدير الأكاديمية، حسب سلك تكوينهم وتخصصهم، في الدرجات والأطر المنصوص عليها في المواد 23 و36 و40 و41 و45 من هذا النظام الأساسي.

ويتم ارجاع الراسبين منهم إلى أطقمهم الأصلية.

#### المادة 21:

يشتمل إطار الأستاذة المبرزين للتعليم الثانوي على درجتين:

- الأستاذة المبرزون للتعليم الثانوي من الدرجة الأولى:
- الأستاذة المبرزون للتعليم الثانوي من الدرجة الممتازة.

#### المادة 22:

يقوم الأستاذة المبرزون للتعليم الثانوي بنفس المهام التي يقوم بها الأستاذة المبرزون الخاضعون للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، وتحدد ساعات عملهم على غرار الأطر المماثلة المزاولة بالأقسام التحضيرية وبأقسام التعليم التقني العالي وبالتعليم الثانوي التأهيلي.

#### المادة 23:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار الأستاذة المبرزين للتعليم الثانوي، الحاصلون على شهادة التميز للتعليم الثانوي. ويرتبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعيينهم.

ويحتفظون بالأقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً للمقتضيات الجاري بها العمل بالإدارات العمومية.

#### المادة 24:

تسري على الأستاذة المبرزين للتعليم الثانوي نفس المقتضيات الجارية على الأستاذة المبرزين الخاضعين للنظام الأساسي

الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه: بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترقية في الرتبة والدرجة.

#### الفصل الثاني: أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي

#### المادة 25:

يتالف إطار الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي من:

- ملحق الاقتصاد والإدارة، ويضم درجتين: الدرجة الثانية والدرجة الأولى:
- ملحق تربوي، ويضم درجتين: الدرجة الثانية والدرجة الأولى:
- ملحق اجتماعي، ويضم درجتين: الدرجة الثانية والدرجة الأولى.

#### المادة 26:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، ملحق الاقتصاد والإدارة، في الرتبة الأولى من الدرجة الثانية على إثر مباراة تفتح في وجه المترشحين الحاصلين على الأقل على الإجازة في الحقوق أو العلوم الاقتصادية أو ما يعادلها، ويخضع الناجحون في هذه المباراة لتكوين بالمركز الجبوي لمين التربية والتكنولوجيا - مسلك تكوين أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي.

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، الملحق التربوي، في الرتبة الأولى من الدرجة الثانية على إثر مباراة تفتح في وجه المترشحين الحاصلين على الأقل على الإجازة أو ما يعادلها، ويخضع الناجحون في هذه المباراة لتكوين بالمركز الجبوي لمين التربية والتكنولوجيا - مسلك تكوين أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي.



يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، الملحق الاجتماعي، في الرتبة الأولى من الدرجة الثانية على إثر مبارأة تفتح في وجه المترشحين الحاصلين على الأقل على الإجازة في الفلسفة أو الإجازة في علم النفس أو الإجازة في علم الاجتماع أو ما يعادلها. ويخضع الناجحون في هذه المبارأة لتكوين بالمركز الجبوي لهن التربية والتكون - مسلك تكوين أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي

المادة 27:

تسري على ملتحقى الاقتصاد والإدارة والملحقين التربويين والملحقين الاجتماعيين نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترسيم والترقية في الرتبة والدرجة.

المادة 28:

تسند لأطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي نفس مهام الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

**الفصل الثالث: أطر التسيير المادي والمالي**

المادة 29:

يتكون أطر التسيير المادي والمالي من :

- إطار ممون وبضم الدرجة الثانية، والدرجة الأولى والدرجة الممتازة.
- إطار مفتش المصالح المادية والمالية وبضم الدرجة الأولى والدرجة الممتازة.

المادة 30:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، الممونون من الدرجة الثانية على إثر مبارأة تفتح في وجه المترشحين الحاصلين على الأقل على الإجازة في الحقوق أو العلوم الاقتصادية أو ما يعادلها. ويخضع الناجحون في هذه المبارأة لتكوين بالمركز الجبوي لهن التربية والتكون.

المادة 31:

تسري على الممونين نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه، بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترسيم والترقية في الرتبة والدرجة.

المادة 32:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، مفتشو المصالح المادية والمالية من الدرجة الأولى، الحاصلون على دبلوم مفتش المصالح المادية والمالية من الدرجة الأولى، ويرتيبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعبيئهم.

المادة 33:

تسري على مفتشي المصالح المادية والمالية نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه، بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترقيه في الرتبة والدرجة.



المادة 34:

تسند لأطر التسيير المادي والمالي نفس مهام الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

**الفصل الرابع: أطر التأطير والمراقبة التربوية**

المادة 35:

يتكون أطر التأطير والمراقبة التربوية من :

- إطار المفتشين التربويين للتعليم الابتدائي، ويضم الدرجة الأولى والدرجة الممتازة;
- إطار المفتشين التربويين للتعليم الثانوي، ويضم الدرجة الأولى والدرجة الممتازة.

المادة 36:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار المفتشين التربويين للتعليم الابتدائي، الحاصلون على دبلوم مفتش تربوي للتعليم الابتدائي

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار المفتشين التربويين للتعليم الثانوي، الحاصلون على دبلوم مفتش تربوي للتعليم الثانوي.

يرتباون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعيينهم ويعتنيون بالآقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً للمقتضيات المعمول بها بالإدارات العمومية.

المادة 37:

تسري على أطر التأطير والمراقبة التربوية نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه، بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترقية في الرتبة والدرجة.

المادة 38:

تسند لأطر التأطير والمراقبة التربوية نفس مهام الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

**الفصل الخامس: أطر التوجيه والتخطيط التربوي**

المادة 39:

يتتألف أطر التوجيه والتخطيط التربوي من :

- إطار المستشارين في التوجيه التربوي، ويضم ثلاث درجات : الدرجة الثانية والدرجة الأولى والدرجة الممتازة;
- إطار المستشارين في التخطيط التربوي، ويضم ثلاث درجات : الدرجة الثانية والدرجة الأولى والدرجة الممتازة;
- إطار المفتشين في التوجيه التربوي، ويضم درجتين : الدرجة الأولى والدرجة الممتازة;
- إطار المفتشين في التخطيط التربوي، ويضم درجتين : الدرجة الأولى والدرجة الممتازة;

المادة 40:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الثانية من إطار المستشارين في التوجيه التربوي، الحاصلون على دبلوم مستشار في التوجيه التربوي من الدرجة الثانية.

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الثانية من إطار المستشارين في التخطيط التربوي، الحاصلون على دبلوم

مستشار في التخطيط التربوي من الدرجة الثانية.



يرتبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعبيئهم، ويحتفظون بالأقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً للمقتضيات المعمول بها بالإدارات العمومية.

#### المادة 41:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار المفتشين في التوجيهي التربوي، الحاصلون على دبلوم مفتش في التوجيهي التربوي من الدرجة الأولى.

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار المفتشين في التخطيط التربوي، الحاصلون على دبلوم مفتش في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى.

يرتبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعبيئهم، ويحتفظون بالأقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً للمقتضيات المعمول بها بالإدارات العمومية.

#### المادة 42:

تسري على إطار التوجيه والتخطيط التربوي نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه، بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترقية في الرتبة والدرجة.

#### المادة 43:

تسند لأطر التوجيه والتخطيط التربوي نفس مهام الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

### **الفصل السادس: أطر المتصرفين التربويين**

#### المادة 44:

يشتمل إطار المتصرفين التربويين على ثلاثة درجات :

- متصرف تربوي من الدرجة الثانية:
- متصرف تربوي من الدرجة الأولى:
- متصرف تربوي من الدرجة الممتازة

#### المادة 45:

يعين، بمقرر لمدير الأكاديمية، المتصرفون التربويون من الدرجة الثانية، من بين خريجي مسلك تكوين إطار الإدارة التربوية، ويرتبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعبيئهم، ويحتفظون بالأقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً للمقتضيات المعمول بها في الإدارة العمومية.

#### المادة 46:

تسري على المتصرفين التربويين نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتميمه، بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترقية في الرتبة والدرجة.

#### المادة 47:

تسند للمتصرفين التربويين، حسب المراحل التعليمية، مهام الإدارة التربوية بمؤسسات التربية والتعليم

العامي، كما هي محددة بموجب المرسوم رقم 02.376 الصادر في 6 جمادي الأولى 1423 (17 يوليو 2002).



## **الفصل السابع: الأطر الإدارية والتقنية**

### **المادة 48:**

- يتم توظيف الأطر الإدارية والتقنية، في حدود المناصب المالية المقيدة في ميزانية الأكاديمية، طبقاً للشروط المنصوص عليها في المراسيم التالية:
- المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بـ هيئة المتصارفين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمته؛
  - المرسوم رقم 2.10.454 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بـ هيئة المحررين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمته؛
  - المرسوم رقم 2.05.72 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بشأن النظام الأساسي الخاص بـ هيئة التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمته؛
  - المرسوم رقم 2.10.453 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) الخاص بـ هيئة المساعدين الإداريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمته؛
  - والمرسوم رقم 2.10.452 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بـ هيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمته؛
  - المرسوم رقم 2.11.471 الصادر في 15 من شوال 1432 (14 سبتمبر 2011) بشأن النظام الأساسي الخاص بـ هيئة المهندسين والمهندسين المعماريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمته؛
  - المرسوم رقم 2.99.651 الصادر في 25 جمادى الأولى 1420 (6 أكتوبر 1999) بمثابة النظام الأساسي الخاص بـ هيئة الأطباء المشتركة بين الوزارات.

### **المادة 49:**

تمتد للأطر الإدارية والتقنية بالأكاديمية، حسب الاختصاص، المهام المنصوص عليها في المراسيم المذكورة في المادة 48 أعلاه.

### **المادة 50:**

يعين كل إطار إداري أو تقني، بمقرر لمدير الأكاديمية في الرتبة الأولى من الدرجة المعنية بصفة متدرج وتطبق عليه، في ما يخص الترسيم في درجته، المقتضيات الجاري بها العمل على الأطر المماثلة الخاضعة للمراسيم المشار إليها المادة 48 من هذا النظام الأساسي.

### **المادة 51:**

تمنح سنوياً، لكل إطار إداري أو تقني، نقطة عددية مشفوعة بتقييم عام للقيمة المهنية للإطار، من طرف مدير الأكاديمية أو المسؤولين المعينين الذين يفوض لهم هذه الصلاحية

### **المادة 52:**

تُخضع الأطر الإدارية والتقنية، فيما يتعلق بالتنقيط والتقييم لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بشأن تحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية.

### **المادة 53:**

تسري على الأطر الإدارية والتقنية، في ما يتعلق بالأجراة والتعويضات والترقى، نفس المقتضيات المطبقة على الأطر المماثلة الخاضعة للمراسيم المذكورة في المادة 48 أعلاه.



## **الباب الرابع: الأجور والتعويضات**

### المادة 54:

علاوة على الأجرة والتعويضات المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي، تستفيد أطر الأكاديمية والموظفين الملاحقين لديها من التعويضات التالية:

- التعويضات العائلية طبقاً للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل:
- التعويض عن الأتعاب الخاصة المنصوص عليه في المرسوم رقم 2.80.2 الصادر بتاريخ 12 مايو 1980 المشار إليه أعلاه:
- التعويضات عن التنقل داخل وخارج المغرب والتعويضات الكيلومترية الجاري بها العمل بالإدارات العمومية:
- التعويض عن تصحيح أوراق الاختبارات الكتابية (المباريات والامتحانات المدرسية الإشهادية...) طبقاً لشروط والكيفيات المعمول بها بقطاع التربية الوطنية

### المادة 55:

يمكن لأطر الأكاديمية والموظفين الملاحقين لديها، الترشح لشغل مناصب المسؤولية المنصوص عليها في الهيكل التنظيمي للأكاديمية ومصالحها الإقليمية وفق الشروط والكيفيات الجاري بها العمل بالإدارات العمومية. ويستفيد المعنيون بالأمر من التعويض عن المهام والتعويض عن استعمال السيارة وفق المبالغ والشروط المطبقة بالإدارات العمومية.

## **الباب الخامس: الوضعيّات الإداريّة**

### المادة 56:

يكون كل إطار في إحدى الوضعيّات الإداريّة التالية:

- وضعية القيام بالعمل:
- وضعية التوفيق المؤقت عن العمل.

**الفصل الأول: وضعية القيام بالعمل : أوقات العمل - الرخص.**

### المادة 57:

يعتبر إطار الأكاديمية في وضعية القيام بالعمل إذا كان مرسماً في درجة ما ومتزولاً بالفعل للمهام المطابقة لها. ويعتبر في نفس الوضعيّة طيلة مدة استفادته من الرخص الإدارية و الرخص لأسباب صحية و الرخص المتوفّحة عن الولادة و الرخص بدون أجر.

### المادة 58:

تستفيد أطر الأكاديمية من الانتقال داخل النفوذ الترابي للأكاديمية. وتحدد شروط وكيفيات الانتقال بواسطة مذكرة تنظيمية.

### المادة 59:

تحدد مواقف العمل والرخص طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل



#### المادة 60:

لأطر الأكاديمية، الحق في رخصة سنوية طبقاً للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل وللأكاديمية كامل الصلاحية في تحديد جدول الرخص السنوية، ويمكن لها رعياً لضرورة المصلحة، أن تتعارض على تجزئتها، وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العالمية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناء ملء واحدة و تستفيد أطر الأكاديمية من عطل الأعياد الدينية والوطنية حسب التصووص الجاري بها العمل.

#### المادة 61:

تمنع 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 طبقاً للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية :
  - القيام بمهام التمثيلية، عندما لا تسمح بسبب طبيعها أو مدتها، بوضع المعنى بالأمر، في وضعية الإلحاق، وتعطل هذه الرخصة الاستثنائية وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين التنظيمية رقم 111.14 المتعلقة بالجهات ورقم 112.14 المتعلقة بالعمالات والأقاليم ورقم 113.14 المتعلقة بالجماعات :
  - لممثلي نقابات الأطر المنتدبين بصفة قانونية أو للأعضاء المنتخبين في المنظمات المسيرة، وذلك بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية والاتحادية والتحالفية 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 بال التربية البدنية والرياضية كما وقع تغييره وتنقيمه، والقانون رقم 30.09 المتعلق بال التربية البدنية والرياضة :
  - للأطر التي تدل بميراث عائلية أو أسباب خطيرة واستثنائية، على أن لا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام وتعطى هذه الرخصة الاستثنائية وقت الحدث ولا يمكن تأجيلها.
- باستثناء رخصة الحج والرخصة عن التمثيلية، لا يمكن أن يتجاوز مجموع الرخص عشرة (10) أيام في السنة، وببقى مدير الأكاديمية أو المسؤولين المفوض لهم ذلك، وبعد إدلاء المعنين بالأمر بالوثائق التبريرية صلاحية الاستجابة لطلبات هذه الرخصة أو رفضها.

#### المادة 62:

تستفيق المرأة العاملة بالأكاديمية من رخصة عن الولادة ومن رخصة عن الرضاعة طبقاً للقوانين الجاري بها العمل في الإدارات العمومية.

#### المادة 63:

إذا أصيب إطار من أطر الأكاديمية بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بعمله وجب منحه بحكم القانون رخصة مرض.

يتعين على المعنى بالأمر أن يدل، في أجل أقصاه يومين من أيام العمل، بشهادة طبية صادرة عن الطبيب المعالج تحدد مدة الرخصة التي تستدعيها حالته الصحية، غير أن الأجل المذكور يمدد إلى ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للعاملين بالوسط الفوري.

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 يوليو 1995) بتحديد قائمة الأمراض المشار إليها في الفصل 43 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008.



وتقوم الأكاديمية، عند الاقتضاء، بجمعية أعمال المراقبة الطبية والإدارية للتأكد من أن المعنى بالأمر يستعمل رخصته للعلاج طيلة المدة التي تغطتها الشهادة الطبية.

وإذا لم يتم التنفيذ بالأحكام السابقة، فإن الأجرة التي تم صرفها للمعنى بالأمر طوال مدة رخصة المرض يسقط الحق فيها بسبب الخدمة غير المنجزة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها، وفقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل بالإدارات العمومية.

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

#### المادة 64:

لا يمكن أن يتجاوز مجموع رخص المرض قصيرة الأمد، ستة أشهر خلال اثنى عشر شهراً متتالية، يتضاعف خلالها المعنى بالأمر كامل الأجرة خلال الثلاثة أشهر الأولى، ونصف هذه الأجرة خلال الثلاثة أشهر الموالية، مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

بالنسبة لإطار الأكاديمية الذي استفاد، خلال اثنى عشر شهراً متتالية، من رخص مرضية وصل مجموعها ستة أشهر، وعجز في نهايتها على استئناف عمله، فإنه يجعل تلقائياً في وضعية التوفيق المؤقت عن العمل، طبقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل.

#### المادة 65:

لا يجوز أن يزيد مجموع مدة رخصة المرض متوسطة الأمد على ثلاث سنوات، وتمتنع هذه الرخصة لإطار الأكاديمية المصايب بمرض يجعله غير قادر على القيام بعمله، إذا كان يستلزم، علاوة على ذلك مداواة وعلاجات طويلة ويتکسي طابع عجز ثابت خطورته.

يتضاعف إطار الأكاديمية طوال السنين الأولى والثانية من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، وتختفي هذه الأجرة إلى النصف في السنة الثالثة مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

يستفيد المعنى بالأمر من هذه الرخصة، إذا كان مصاباً بأحد الأمراض المحددة في المرسوم رقم 2.94.279 المشار إليه سابقاً.

#### المادة 66:

تمتنع لإطار الأكاديمية رخص مرض طويلة الأمد لا يزيد مجموع مدتها على خمس سنوات إذا كان مصاباً بأحد الأمراض المحددة لاحتياها في الفصل 44 من الظهير الشريف رقم 158.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (4 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتميمه.

يتضاعف المعنى بالأمر طوال الثلاث سنوات الأولى من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، ونصف هذه الأجرة طوال السنين التاليتين مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

#### المادة 67:

إذا أقرت المصالح الطبية المختصة، وقت انقضاض الرخصة المرضية القصيرة أو المتوسطة أو الطويلة الأمد، أن إطار الأكاديمية غير قادر شهرياً على استئناف عمله، فإنه يحال على التقاعد تلقائياً، وتسرى عليه أحكام النظام الجماعي لمنع رواتب التقاعد

#### المادة 68:

إذا أصيب إطار من إطار الأكاديمية بمرض أو استفحله هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، وما خلال قيامه بعمل تضعيفة للصالح العام أو لإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص، وإنما على إثر حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، تقاضي مجموع أجرته إلى أن يصبر قادراً على استئناف عمله أو إلى أن يتم الاعتراف بهانياً 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 الطبوية والمصاريف المرتبطة مباشرة عن المرض أو الحادث طبقاً للمنشور رقم 2018 - 10 بتاريخ 11-06-2018.

## الفصل الثاني: وضعية التوقيف المؤقت عن العمل

### المادة 69:

يعتبر إطار الأكاديمية، في وضعية التوقيف المؤقت عن العمل، إذا كان خارجاً عن سلكه الأصلي ويقي تابعه، مع انقطاع حقوقه في الأجر و الترقية و التقاعد.

### المادة 70:

يقع التوقيف المؤقت عن العمل بمقرر يصدره مدير الأكاديمية إما بصفة تلقائية وحتمية وإما بطلب من المعني بالأمر. ويحتفظ هذا الأخير بالحقوق المكتسبة التي حصل عليها في إطاره الأصلي إلى اليوم الذي يجري فيه العمل بتوقفه المؤقت.

### المادة 71:

إذا لم يستطع إطار الأكاديمية استئناف عمله بعد انتهاء رخصته لأسباب صحية، وبعد إقرار المصالح الطبوية بعجزه النهائي عن العمل، وضع المعني بالأمر، تلقائياً، في وضعية التوقيف المؤقت عن العمل، وذلك وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

### المادة 72:

لا يمكن أن تتجاوز، مدة التوقيف المؤقت عن العمل، سنة واحدة. ويسوغ تجديد هذا التوقيف المؤقت مرتين لمثل المدة المذكورة، وعند انتصاره هذه المدة، يجب:

- إما إرجاع المعني بالأمر إلى إطاره، بعد إثبات المصالح الطبوية المختصة قدرته عن العمل:

- أو إحالته على التقاعد، بعد إقرار المصالح الطبوية المختصة العجز النهائي للمعني بالأمر عن العمل:

- أو حذفه من الأسلال بطريق الإعفاء إذا كان في وضعية متدرّب.

غير أنه إذا بقي الإطار غير قادر على استئناف عمله بعد مرور السنة الثالثة على توقيفه وتبيّن من تقارير المصالح الطبوية المختصة، أنه يستطيع مزاولة عمله بصفة عادية قبل انتهاء سنة أخرى، فإن التوقيف المؤقت يجوز تجديده مرة ثالثة.

### المادة 73:

لا يمكن إحالة إطار الأكاديمية، بطلب منه، على الاستيداع إلا في حالة إصابة زوجه أو أحد أولاده بحادثة خطيرة أو مرض خطير.

لا يمكن أن تتجاوز مدة الإحالات على الاستيداع ثلاث سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة ولفترات لا تتعدي المدة المقررة لها.

### المادة 74:

يتم تجديد الإحالات على الاستيداع، إذا طلب المعني بالأمر ذلك شهرين قبل انتهاء مدة الاستيداع، دون الحاجة إلى استشارة لجنة الأطر.

### المادة 75:

تستفيد المرأة الإطار بالأكاديمية من التوقيف المؤقت، بطلب منها، إذا كان ذلك ل التربية ولد يقل سنّه عن خمس سنوات أو يكون مصاباً بعاقة تتطلب معالجات مستمرة.

وهذا التوقيف المؤقت، الذي يقع بمقرر مدير الأكاديمية، لا يجوز أن يفوق سنتين مع إمكانية تجديده ما دامت الشروط المطلوبة في الحصول عليه متوفّرة، وإذا كانت المعنية بالأمر ترأس عائلة فإنها تبقى ممتنعة بالتعويضات العائلية



المادة 76:

يجوز كذلك توقيف المرأة الإطار بالأكاديمية، بصفة مؤقتة ويطلب منها، لتنبع زوجها إن اضطر بسبب مهنته إلى جعل إقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل فيه زوجته وحينئذ تكون مدة التوقيف المقررة لستين اثنتين قابلة للتجديد من غير أن تتجاوز عشر سنوات.

كما يمكن أن يستفيد من أحکام الفقرة الأولى أعلاه، وفق نفس الشروط، الزوج الإطار الذي يرغب في الالتحاق بالمكان الذي يوجد به مقر عمل زوجته.

المادة 77:

للأكاديمية حق إجراء الأبحاث اللازمة، للتأكد من أن أعمال الإطار المعنى بالأمر موافقة فعلاً للأسباب التي أدت إلى طلب الاستفادة من التوقيف المؤقت عن العمل.

المادة 78:

يجب على الإطار الذي استفاد من التوقيف المؤقت بطلب منه أن يلتزم بإرجاعه إلى عمله شهرين على الأقل قبل انصمام الفترة الجارية، وله الحق أن يشغل أحد المناصب الشاغرة الثلاثة الأولى، وإلى أن يحصل هذا الفراغ، فإن المعنى بالأمر يبقى في وضعية التوقيف المؤقت.

المادة 79:

إن الإطار الذي استفاد من التوقيف المؤقت، والذي لا يطلب إرجاعه إلى منصبه في الأجال المقررة أو الذي يرفض المنصب المعين له عند رجوعه، يمكن حذفه من أطر الأكاديمية بطريق الإعفاء وذلك بعد استشارة لجنة الأطر المختصة.

## الباب السادس: الاحتياط الاجتماعي

المادة 80:

تستفيد أطر الأكاديمية من التغطية ضد أخطار حوادث المشغل والأمراض المهنية طبقاً للقوانين الجاري بها العمل بالإدارات العمومية.

المادة 81:

تخضع أطر الأكاديمية فيما يخص التقاعد، للنظام الجماعي لمنع رواتب التقاعد المحدث بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) كما وقع تغييره وتميمه.

المادة 82:

تنخرط أطر الأكاديمية في الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي وفي نظام التغطية الصحية المسير من طرف التعا社會ية العامة للتربية الوطنية.

المادة 83:

تنخرط أطر الأكاديمية في مؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين:

المادة 84:

يستفيد ذوو الحقوق، في حالة وفاة أحد أطر الأكاديمية في وضعية القيام بالعمل، من صرف رصيد الوفاة طبقاً لافتراضيات المرسوم رقم 2.98.500 بتاريخ 1 فبراير 1999 المتعلق برصد الوفاة.



## **الباب السابع: تمثيلية الأطر النظامية للأكاديمية**

### المادة 85:

تؤسس لجان للأطر بمقرر مدير الأكاديمية، ويكون لها حق النظر ضمن حدود الحالات المقررة في هذا النظام الأساسي، وتشتمل لجان الأطر على عدد متساوٍ من ممثلي عن الإدارة يعينون بمقرر مدير الأكاديمية، ومن ممثلي عن الأطر يتم انتخابهم من قبل أطر الأكاديمية المرسمين، ويكون للجنة الأطر أعضاء رسميون وعدد يماثلهم من الأعضاء التواب الذين لا يجوز لهم الحضور في اللجنة إلا عند تغيب الأعضاء الرسميين.

### المادة 86:

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 مايو 1959) المطبق بموجبه، بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتنميته.

### المادة 87:

تجمع لجان الأطر باستدعاء من مدير الأكاديمية الذي يحدد جدول أعمالها، وتبدى آراؤها بأغلبية الأعضاء الحاضرين وإذا بوشر تصويت، فيقع هذا التصويت برفع الأيدي، ويجب أن يشارك فيه كل عضو من أعضاء اللجنة وعند تعادل الأصوات يرجع صوت الرئيس. لا تكون جلسات لجان الأطر عمومية.

### المادة 88:

تستشار لجان أطر الأكاديمية ضمن الشروط النظامية المعمول بها 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 عضواً في اللجنة، ويوضع محضر عقب كل جلسة.

إذا أصبح أحد الأعضاء الرسميين الممثلون للأطر غير قادر على مباشرة وظيفته قبل انقضائه نيابة عنه، فإن نائبه يصير رسمياً وبحل مكانه إلى غاية تجديد لجان الأطر، وبعوض النائب المسمى رسمياً بالمرشح غير المنتخب في نفس اللائحة والذي نال إثره أكثر الأصوات.

إذا حصل أحد الأعضاء الرسميين الممثلين للأطر على ترقية في الدرجة، فيبقى يمثل الدرجة التي كان منتخباً من أجلها لا تصبح مداولات لجان الأطر إلا إذا راعت قواعد التأسيس والتبسيير 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، يرسل استدعاء جديد داخل أجل ثمانية أيام إلى أعضاء اللجنة التي يكون اجتماعها صحيحاً إذا حضره نصف أعضائها.

### المادة 89:

يجب أن توفر الأكاديمية جميع التسهيلات لجان الأطر لتقوم باختصاصاتها القانونية، كما ينبغي أن تتم لجان الأطر بكل وثيقة أو مستند مما هو ضروري ل القيام بمهامها، وبخضوع لزوماً أعضاء هذه اللجان إلى كتمان السر المهني فيما يتعلق بجميع الوثائق التي يطلعون عليها بهذه الصفة، لا يتقاضى أعضاء لجان الأطر أي تعويض عن أداء مهامهم التمثيلية، إلا أنه يمكن أن تمنع لهم صوات عن التنقل والإقامة وفق الشروط الجاري بها العمل في هذا النطاق.



## **الباب الثامن: التكوين المستمر واستكمال الخبرة**

### **المادة 90:**

يقصد بالتكوين المستمر كل نشاط، دراسة، تدريب أو تكوين تقوم به الأكاديمية أو السلطة الحكومية المكلفة بالتنمية الوطنية يمكن إطارها 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 طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1366 صادر في 2 شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة.

### **المادة 91:**

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

### **المادة 92:**

تحدد شروط التكوين المستمر بواسطة مقرر يصدره مدير الأكاديمية.

## **الباب التاسع: النظام التأديبي**

### **المادة 93:**

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

### **المادة 94:**

العقوبات التأديبية المطبقة على الأطر الخاضعة لهذا النظام الأساسي هي العقوبات الجارية على موظفي الإدارات العمومية، وهي مرتبة حسب تزايد الخطورة، كما يلي:

#### **(أ) العقوبات من الدرجة الأولى:**

- 1- الإنذار:
- 2- التوبيخ:

#### **(ب) العقوبات من الدرجة الثانية:**

- 1- الحذف من لائحة الترقى:
- 2- الانحدار من الرتبة:
- 3- القهقرة من الدرجة:
- 4- العزل من غير توقيف حق القاعد:
- 5- العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد.

#### **(ج) عقوبات تكتسيان صبغة خصوصية:**

- 1- الحرمان المؤقت من كل أجرة باستثناء التعويضات العائلية وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر:
- 2- الإحالة الجنائية، على التقاعد، إذا كان إطار الأكاديمية مستوفياً للشروط المقررة في تشريع التقاعد.



**المادة 95:**

يصدر مدير الأكاديمية العقوبات من الدرجة الأولى بمقرر معلم ودون استشارة لجنة الأطر المختصة (المجلس التأديبي).

وتصدر العقوبات من الدرجة الثانية وكذا العقوبات المشار إليها في الفقرة "ج" من المادة 94 أعلاه، بعد استطلاع رأي لجنة الأطر المختصة المنعقدة في شكل مجلس تأديبي.

ويحال ملف المعنى بالأمر على هذه اللجنة بتقرير كتابي من الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية متضمنا بوضوح الأفعال المنسوبة إلى الإطار المتتابع، وإن افتضى الحال، الظروف التي تمت فيها تلك الأفعال.

**المادة 96:**

للإطارات المتتابع حق الاطلاع على ملف إحالته على المجلس التأديبي وعلى جميع الوثائق الملحقة به وذلك قبل انعقاد الجلسة التأديبية.

وله أن يقدم إلى المجلس التأديبي ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يحضر بعض الشهود أو يستعين بمدافع من اختباره، وللأكاديمية أيضاً حق إحضار الشهود.

**المادة 97:**

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

**المادة 98:**

للمجلس التأديبي، بعد الاطلاع على الملاحظات الكتابية المقدمة إليه ورعايا منه، إن افتضى الحال، للتصرّفات الشفوية الصادرة عن المعنى بالأمر والشهود وللنتائج التي أسفر عنها البحث، أن يبدي رأياً معللاً في العقوبة التي تبين له وجوب إصدارها على الفعل أو الأفعال المنسوبة إلى المعنى بالأمر، ويوجه الرأي المذكور إلى مدير الأكاديمية.

**المادة 99:**

يجب أن يبدي المجلس التأديبي الرأي المنصوص عليه في المادة 98 أعلاه داخل أجل خمسة عشرة (15) يوماً يبتدئ من تاريخ عرض النازلة عليه، ويتم تمديد هذا الأجل إلى شهر في حالة إجراء بحث.

**المادة 100:**

إذا ارتكب أحد الأطر خطأ فادحاً، سواء تعلق الأمر بمخالل بالتزاماته المهنية أو بجنحة ماسة بالحق العام أو كان محل متابعة قضائية أو في حالة اعتقال، جاز توقيفه عن العمل في الحال من لدن الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية، وتوقفيف مرتبه على أن تستثنى من ذلك التعويضات العائلية.

وفي حالة التوفيق عن العمل، يجب أن توجه الدعوة لانعقاد المجلس التأديبي داخل الخمسة عشرة يوماً المولدة لتاريخ التوفيق، وتسوى وضعية الإطارات الموقوفة عن العمل داخل أجل شهر يبتدئ من اليوم الذي دخل فيه مقرر التوفيق حيز التنفيذ.

وإذا لم يصدر أي مقرر بعد مرور شهر، جاز للمعنى بالأمر أن يتناقضى مجدداً مرتبه بكماله، وللمعنى بالأمر الحق في استرجاع المبالغ المقطوعة 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 الإطارات الذي كان محل متابعة قضائية لا تسوى بصورة نهائية إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة المعرفة إليها القضية نهائياً، وفي هذه الحالة لا تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه المتعلقة بالأجل المقرر لإعادة دفع المرتب بكماله.



#### المادة 101:

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

#### المادة 102:

يجوز للإطار الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية ولم يقع فصله من العمل أن يقدم إلى مدير الأكاديمية طلباً يلتزم فيه أن لا يحتفظ في ملفه بأثر للعقوبة الصادرة عليه وذلك بعد مرور خمس (5) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى وعشرين (10) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثانية. وإذا كان السلوك العام للمعنى بالأمر مرضياً منذ العقوبة الصادرة عليه وجبت تلبية طلبه، وبيت مدير الأكاديمية في ذلك بعد استطلاع رأي المجلس التأديبي.

#### المادة 103:

باستثناء حالات التغيب المبررة قانوناً، فإن إطار الأكاديمية الذي يتعمد الانقطاع عن العمل، يعتبر في حالة ترك الوظيفة.

ويعتبر حينئذ كما لو تخلى عن الضمانات التأديبية الجاري بها العمل، والمشاركة فيها في هذا النظام الأساسي توجه الأكاديمية إلى الإطار المتخاذل بترك الوظيفة، إنذاراً لطالبته بالعودة إلى عمله، تحبيطه فيه علماً بالإجراءات التي يتعرض لها في حالة رفضه استئناف عمله. يوجه هذا الإنذار إلى المعنى بالأمر باخر عنوان شخصي له صرح به للأكاديمية وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول بإشعار بالتسليم.

إذا انصرم أجل سبعة أيام عن تاريخ تسلمه الإنذار ولم يستأنف المعنى بالأمر عمله فلمدير الأكاديمية صلاحية إصدار عقوبة العزل من غير توقيف الحق في المعاش أو العزل المصحوب بتوقف الحق في المعاش، وذلك مباشرةً وبدون سابق استشارة المجلس التأديبي.

إذا تعذر تبليغ الإنذار، أمر مدير الأكاديمية فوراً بإيقاف أجرة الإطار المتخاذل بترك الوظيفة. إذا لم يستأنف المعنى بالأمر عمله داخل أجل ستين (60) يوماً ابتداءً من تاريخ اتخاذ قرار إيقاف الأجرة وجب تطبيق العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، وفي حالة ما إذا استأنف الإطار عمله داخل الأجل المذكور، عرض ملفه على المجلس التأديبي وتسري عقوبة العزل في الحالات المنصوص عليها في هذه المادة، ابتداءً من تاريخ ترك الوظيفة.

### **الباب العاشر: الخروج من العمل**

#### المادة 104:

تنهي مهام أي إطار ويتم حذفه من إطار الأكاديمية في حالات: الإعفاء، العزل، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، والوفاة.

#### المادة 105:

تنتج استقالة الإطار المرسم بناءً على طلب كتابي يعرب فيه من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلالك إدارته ولا يعمل بالاستقالة إلا إذا قبلتها الأكاديمية التي لها حق التسمية، والتي يجب أن تصدر مقرراً في أجل شهر واحد ابتداءً من التاريخ الذي تسلمت فيه طلب الاستقالة.

ويجري العمل بالاستقالة ابتداءً من التاريخ الذي تحدده الأكاديمية.

تصبح الاستقالة بعد قبولها غير قابلة للرجوع فيها. ولا تحول، إن اقتضى الحال، دون إقامة الدعوى التأديبية بسببية



وإذا رفضت الأكاديمية قبول الاستقالة، جاز للمعني بالأمر رفع القضية إلى لجنة الأطر التي تصدر رأيا معللاً توجيهه إلى مدير الأكاديمية.

ويعتبر في حالة التخلّي عن العمل الإطار الذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ المحدد لقبول استقالته أو بعد رفض هذه الاستقالة من طرف مدير الأكاديمية.

#### المادة 106:

مع مراعاة المقتضيات الواردة في هذا النظام، يتم إعفاء أطر الأكاديمية، 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 107:

تقرر الإحالة على التقاعد وفق الشروط المحددة في النظام الجماعي لمن يتقاضى رواتب التقاعد

### **الباب الحادي عشر: مقتضيات انتقالية وختامية**

#### المادة 108:

يدمج تلقائياً، جميع الأساتذة الذين تم توظيفهم بناء على المقرر المشتركة رقم 7259 المؤرخ في 7 أكتوبر 2016 بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة الاقتصاد والمالية كما وقع تغييره وتميمه، ضمن أطر الأكاديمية وفق ما يلي:

الوضعية الجديدة	الوضعية الحالية
أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية، الرتبة 1	أستاذ التعليم الابتدائي الطبقية "أ"، الصفة رقم 1
أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية، الرتبة 2	أستاذ التعليم الابتدائي الطبقية "أ"، الصفة رقم 2
أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الثانية، الرتبة 1	أستاذ التعليم الثانوي الطبقية "أ"، الصفة رقم 1
أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الثانية، الرتبة 2	أستاذ التعليم الثانوي الطبقية "أ"، الصفة رقم 2

ويحتفظ المعنيون بالأمر بأقدميتهم المكتسبة بالأكاديمية، وتعتبر سنوات الخدمة التي قضوها بعد توظيفهم بناء على المقرر المشتركة المشار إليه أعلاه، كما لو تم أداؤها في درجتهم الجديدة.

#### المادة 109:

يخضع الناججون في مباراة توظيف أطر التدريس، دورة 22 ديسمبر 2018، الموجودين، في طور التكوين التأهيلي بالمراكز الجبوبية لهن التربية والتكوين، لمقتضيات هذا النظام الأساسي

#### المادة 110:

لا يجوز لأطر الأكاديمية الجمع بين الأجرة المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي والأجرة المنصوص عليها بموجب عقود توظيفهم

#### المادة 111:

خلافاً لمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل والمتعلقة بشروط التعيين في هذا النظام الأساسي، يعين أطر الأكاديمية الخاضعون لهذا النظام الذين استفادوا من تكوين بمركز تكوين مفتتح التعليم أو بمركز التوجيه والتحسيس التربوي أو بمركز الجبوبية لهن التربية والتكوين في الدرجة المطابقة لدرجتهم الأصلية عند تاريخ التخرج من هذه المراكز، وفق ما يلي:



الدرجة الجديدة بعد التخرج	الدرجة الأصلية عند التخرج	المراكز
مفتّش تربوي للتعليم الثانوي من الدرجة الممتازة	أستاذ مبرز للتعليم الثانوي من الدرجة الممتازة	مركز تكوين مفتّشي التعليم
مفتّش المصالح المادية والمالية من الدرجة الممتازة	ممون من الدرجة الممتازة	
مستشار في التوجيه التربوي من الدرجة الأولى	أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الأولى	مركز التوجيه والتخطيط التربوي
مستشار في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى	مستشار في التوجيه التربوي من الدرجة الممتازة	
مفتّش في التخطيط التربوي من الدرجة الممتازة	مستشار في التخطيط التربوي من الدرجة الممتازة	المركز الجبوي لمهن التربية والتكوين (مسلك الإدارة)
متصرف تربوي من الدرجة الأولى	أستاذ التعليم الابتدائي وأستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الأولى	
متصرف تربوي من الدرجة الأولى	ملحق الاقتصاد والإدارة وملحق تربوي من الدرجة الأولى	التجربة) التجربة)
متصرف تربوي من الدرجة الأولى	مستشار في التوجيه التربوي وممستشار في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى	
متصرف تربوي من الدرجة الممتازة	مستشار في التوجيه التربوي وممستشار في التخطيط التربوي من الدرجة الممتازة	التجربة) التجربة)

ويحتفظ المعنيون بالأمر بنفس الوضعية فيما يتعلق بالرتبة وبالاقدمية فيها.

#### المادة 112:

يستفيد أطر الأكاديمية الذين خضعوا لتكوين بمركز تكوين مفتّشي التعليم أو بمركز التوجيه والتخطيط التربوي أو بالمركز الجبوي لمهن التربية والتكوين، ترتيب عنه تغيير في الإطار مع تعبيتهم في درجة ذات ترتيب استدلالي مماثل لدرجهم الأصلية، من سنين من الأقدمية الاعتبارية بدون مفعول مادي، تحسّب للترقى في الدرجة.



المادة 113:

يدخل هذا النظام الأساسي حيز التنفيذ ابتداء من فاتح شتنبر 2018، وينسخ ابتداء من نفس التاريخ، النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية المؤشر عليه تحت رقم 5005 بتاريخ 10 يوليوز 2018 والمقرر المشترك رقم 7259 المؤرخ في 7 أكتوبر 2016 بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة الاقتصاد والمالية، كما وقع تغييره وتميمه.

