

المملكة المغربية



**وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي**

**الأكاديمية الجموعية للتربية والتكوين
لجهة بني ملال - خنيفرة**

**النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية
للتربيـة والتـكوـين لـجـهـة بـنـي مـلـال - خـنـيـفـرـة**

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 التوقيف 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 نونبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهبات أخرى:
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر في 15 صفر 1421 (19 ماي 2000) القاضي بتنفيذ القانون رقم 07.00 بإحداث الأكاديميات الجهوية 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 وتميمه:
- وعلى المرسوم الملكي رقم 62.68 الصادر في 19 من صفر 138 (17 ماي 1968) بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المترندين بالإدارات العمومية:
- وعلى المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 من صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بتحديد سالم الأجر وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما تم تغييره وتميمه:
- وعلى المرسوم رقم 2.73.722 الصادر في 6 من ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973) بتحديد سالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية:
- وعلى المرسوم رقم 2.225-75-2 بتاريخ 27 ذو الحجة 1395 (30 دجنبر 1975) بتنظيم التعويضات عن صوارف التنقل والقيام باللأموريات كما وقع تغييره وتميمه:
- 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 نظاماً 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 ماي 1959) المتعلق بتطبيق مقتضيات الفصل 11 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمناسبة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما وقع تغييره وتميمه:
- وعلى المرسوم رقم 2.98.500 الصادر في 14 من شوال 1419 (فاتح فبراير 1999) يحدث بموجبه نظام رصيد للفوادة لقائد ذوي حقوق الموظفين المدنيين والعسكريين والأعوان التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة:
- وعلى المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة والإطار كما وقع تغييره وتميمه:
- وعلى المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقدير 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 الجهوية لمهن التربية والتكون كما وقع تغييره وتميمه:
- وبعد مصادقة المجلس الإداري للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة بني ملال - خنيفرة المعقد بتاريخ 13 مارس 2019:

تقرر ما يلي:



الباب الأول: مقتضيات عامة

المادة 1:

يحدد النظام الأساسي لأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة بني ملال - خنيفرة، 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 بالمجال الترابي للأكاديمية، الشروط المتعلقة بالتوظيف وبالمسار المهني والحقوق والواجبات والأجور والتعويضات والوضعيات الإدارية والحماية الاجتماعية والنظام التأديبي وتمثيلية الأطر.

المادة 2:

تتألف الموارد البشرية العاملة بالأكاديمية من :

1. أطر نظامية، وتتكون 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 يستوفي 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 مروءة:
- أن لا يكون قد صدر عليه حكم بعقوبة سالبة للحرية:
- أن يكون مستوفيا لشرط القدرة البدنية لمزاولة المهام المسندة 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، يتربّع 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 (مدير الميزانية).

الباب الثاني: الحقوق والواجبات

المادة 6:

- لكل إطار من إطار الأكاديمية الحق في :
- الأجرة والتعويضات المطابقة لوضعيتهم :
- 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 للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين :
- التغطية ضد أخطار حوادث الشغل وفق أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل :
- التقاعد وفق أحكام النظام الجماعي لمنح 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 المنسدة 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 التجييزات والمتلكات العقارية والمنقوله للأكاديمية:
 - أن يكونوا رهن إشارة الأكاديمية أو المديريات الإقليمية التابعة لها فيما يخص تحديد مقر العمل:
 - الامتثال لتوجيهات وتعليمات السلطة الرئاسية:
 - كتمان السر المهني، حيث يمنع عليهم نشر أي وثيقة أو تسرير المعلومات والمعطيات 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 يتلزم 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:
- المساهمة في عمليات الحراسة وتصحيح أوراق الاختبارات الكتابية للمباريات والامتحانات المدرسية الإشهادية ومسك النقاط.

الباب الثالث: أطر الأكاديمية

الفصل الأول: أطر التدريس

المادة 8:

تتألف أطر التدريس من :

- أستاذة التعليم الابتدائي:

- أستاذة التعليم الثانوي:

- الأساتذة المبرزين 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 أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة 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 التوفر على كفايات نظرية وعملية مماثلة لتلك التي يتتوفر عليها الحاصلون على شهادة الإجازة في التربية.
- ويخضع الناجحون في هذه المبارأة لتكوين تأهيلي مدته ستة ستون 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 الثانوي حسب الحالة، 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 الجهوية لمهن التربية والتكوين وأخرى عن بعد تخصص لتسيير 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

المشاركة في امتحان التأهيل المهني، إلا بعد استيفاء المتبقية خلال دورة استدراكية تنظم عند نهاية السنة الأولى.



الأكاديمية الجهوية للتكوين المولية.



للتنمية والتكوين



لجهة



بني ملال - خنيفرة



التكوين المهني والتعليم العام



النهاية

يفتح امتحان التأهيل المبقي، في وجه أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي المتدرسين المستوفين لجميع وحدات التكوين التأهيلي المترجمة خلال السنة التكوينية الأولى.

يشارك المرشحون في امتحان التأهيل المهني، الذي تنظممه 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 الالتحام، سنتين بالنسبة للناجحين في باقى الدورات.

ويُمكن تنظيم دورات استدراكية عند الاقتضاء، بالنسبة للمترشحين الذين تُعذر عليهم لأسباب مبررة اجتياز امتحان التأهيل المهني، ويتم ترسيم الناجحين منهم في هذه الدورة ابتداءً من تاريخ نجاحهم في هذا الامتحان.

ويتم ترسيم الناجحين في الترتيب الثاني من درجات بعمرهم، فإذا فوجئوا بأسماء غيرهم في الترتيب الأول، لا يُعتبر ذلك اعتداءً على حقوقهم.

•135•

تحدد الحصة الأسبوعية لساعات العمل كما يلي:

- أستاذة التعليم الابتدائي: 30 ساعة
 - أستاذة التعليم الثانوي العاملين بالثانوية
 - أستاذة التعليم الثانوي العاملين بالثانوية

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 المحالات التالية:

- إعداد وتحطيط وتقديم وتدبير الفصل الدراسي، وفق الحصة الأسبوعية المشار إليها أعلاه:
- تصحيح فروض المراقبة المستمرة وأوراق الاختبارات الكتابية للمباريات والامتحانات المدرسية الإشهادية ومسك
النقط ومباريات التوظيف:

- المشاركة في عمليات تشخيص التعلمات لدى التلاميذ وتقديم دروس الدعم والقصوة لفائدة قدراتهم المعرفية وتدعيم مكتسياتهم:

- المساهمة في إعداد وتنفيذ وتبسيط المشروع التربوي للمؤسسة التعليمية:

- المساهمة في إعداد وتنمية وإنجاز واستثمار مختلف عمليات التقويم التربوي:

- المساهمة في التوجيه التربوي، لمواكبة ميولات وملكات المتعلمين واختيارتهم التربوية والمهنية وبلورة مشاريعهم الشخصية:

- المشاركة في الأنشطة المدرسية والثقافية والفنية العامة التي تنظم في إطار إشعاع المؤسسة وافتتاحها على محیطها الاقتصادي، والاجتماعي.

14 of 14

تحقيق على أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي، فيما يتعلق بالتنقيط والتقييم، المقتضيات الجاري بها العما بالنسبة للأطـلـمـيـةـ الـخـاصـيـةـ للـنـظـامـ الـأسـاسـيـ،ـ الخـاصــ بـعـوـظـفــ،ـ وزـارـةـ التـبـيـةـ الـوطـنـيـةـ

:15 ةادل

يرق أستاذ التعليم الابتدائي وأستاذ التعليم الثانوي من رتبة إلى الرتبة الموالية طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 2.62.344 بتاريخ 15 من صفر 1383 (8 يوليو 1963). كما تم تغييره وتميمه، على غرار الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي، الخاص، بمهمة ظيف، وزارة التربية الوطنية.



المادة 16:

- يرق أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة 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 التقييد 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 التقييد في جدول الترقى، وبدون حصيص، من بين المرشحين الذين لم تتم ترقيتهم بعد تقييدهم 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 لمدير 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، والتعويض عن الإقامة، وفقاً للمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، على التعويضات النظامية الشهرية التالية:

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

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:

- مبارزة ولوج سلك تحضير مباريات التبريز بالمراكيز الجهوية لمهن التربية والتكنوبن:
- مبارزة ولوج مسلك الإدارة التربوية بالمراكيز الجهوية لمهن التربية والتكنوبن:
- مبارزة ولوج مركز تكوين مفتشي التعليم:
- مبارزة ولوج مركز التوجيه والتخطيط التربوي.

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



المادة 20:

يعين أستاذة التعليم الابتدائي وأستاذة التعليم الثانوي الحاصلون على الشواهد والدبلومات التي تسلمها مراكز التكوين المشار إليها في المادة 19 أعلاه، بمقرر مدير الأكاديمية، حسب سلك تكوينهم وتخصصهم، في الدرجات والأطر المنصوص عليها في المواد 23 و36 و40 و41 و45 من هذا النظام الأساسي
وبتم إرجاع الراسبين منهم إلى أطهرهم 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 مدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار الأستاذة المبرزين للتعليم الثانوي، الحاصلون على شهادة التبريز 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:

يتتألف أطر 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 مدير 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، وبخضع الناجحون في هذه المباراة لتكوين بالمركز الجبوي لمبن التربية والتكنولوجيا - مسلك تكوين أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي.

يعين، بمقرر مدير الأكاديمية، الملحق التربوي، في الرتبة الأولى من الدرجة الثانية على إثر مباراة تفتح في وجه المترشحين

الحاصلين على الأقل على الإجازة أو ما يعادلها، وبخضع الناجحون في هذه المباراة لتكوين بالمركز الجبوي لمبن التربية والتكنولوجيا - مسلك تكوين أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي.



يعين، بمقرر مدير 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 لمبن التربية والتكوين - مسلك تكوين أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي.

المادة: 27

تسري على ملتحق الاقتصاد والإدارة والملتحقين التربويين والملتحقين الاجتماعيين نفس المقتضيات الجارية على الأطر المماثلة الخاضعة للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية. كما وقع تغييره وتتميمه 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 مدير الأكاديمية، المونون 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 لمبن التربية والتكوين.

المادة: 31

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

المادة: 32

يعين، بمقرر مدير الأكاديمية، مفتشو المصالح المادية والمالية من الدرجة الأولى، العاملون على دبلوم مفتش المصالح المادية والمالية من الدرجة الأولى. ويرتباون في الرتبة المنفذ لها رقم استدالٍ يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعينهم.

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 وتتميمه، بما في ذلك الأجرة والتعويضات والترسيم والترقية 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 التأثير والمراقبة التربوية

المادة: 35

يتكون أطر التأثير 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 مدير الأكاديمية، في الدرجة الأولى من إطار المفتشين التربويين للتعليم الابتدائي، الحاصلون على دبلوم مفتش تربوي للتعليم الابتدائي.

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

يرتبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي أو يفوق مباشرة الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعيينهم ويعتقلون بالأقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً لمقتضيات المعمول بها بالإدارات العمومية.

المادة: 37

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

المادة: 38

تسند لأطر التأثير 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 مدير الأكاديمية، في الدرجة الثانية من إطار المستشارين في التوجيه التربوي، الحاصلون على دبلوم مستشار في التوجيه التربوي من الدرجة الثانية.

يعين، بمقرر مدير 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 تعيينهم، ويحتفظون بالأقدمية في الرتبة الجديدة طبقاً للمقتضيات المعمول بها بالإدارات العمومية.

المادة 41:

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

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

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 المعمول بها بالإدارات العمومية.

المادة 42:

تسري على أطر 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 أطر المتصرفين التربويين على ثلاثة درجات :

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

المادة 45:

يعين، بمقرر مدير الأكاديمية، المتصرفون التربويون من الدرجة الثانية، من بين خريجي مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية. ويرتبون في الرتبة المنفذ لها رقم استدلالي يساوي الرقم الاستدلالي الذي يتوفرون عليه في تاريخ تعيينهم، 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 مديرية التعليم الابتدائية D.B.2

العمومي، كما هي محددة بموجب المرسوم رقم 2.02.376 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 المتصرفين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمه:
 - المرسوم رقم 2.10.454 الصادر في 20 ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بـ هيئة المحررين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمه:
 - 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 وتميمه:
 - 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 وتميمه:
 - 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 وتميمه:
 - 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 وتميمه:
 - 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:

تسند 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، نقطحة عددة مشفوعة بتنقييم عام للقيمة المهنية للإطار، من طرف مدير الأكاديمية أو المسؤولين المعينين الذين يفوض لهم هذه الصلاحية.

المادة 52:

تخضع 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 بالأجرة والتعويضات والترقى، نفس المقتضيات المطبقة على الأطر المماثلة الخاضعة للمراسيم المذكورة في المادة 48 أعلاه.



الباب الرابع: الأجرة والتعويضات

المادة 54:

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

- التعويضات العائلية طبقاً للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل.
- التعويضات عن التنقل داخل وخارج المغرب والتعويضات الكيلومترية الجاري بها العمل بالإدارات العمومية.
- التعويض عن تصحيف أوراق الاختبارات الكتابية (المباريات والامتحانات المدرسية الإشهادية...) طبقاً للشروط والكيفيات المعمول بها بقطاع التربية الوطنية.

المادة 55:

يمكن لأطر الأكاديمية والموظفين الملحقين 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 التوقيف 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 ومزأولاً بالفعل للمهام المطابقة لها. ويعتبر في نفس الوضعيّة طيلة مدة استفادته من الرخص الإدارية و الرخص لأسباب صحية و الرخص الممنوحة عن الولادة و الرخص بدون أجر.

المادة 58:

تستفيد إطار 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 جدوله الرخص السنوية، ويمكن لها رعياً لضرورة المصلحة، أن تتعارض على تجزئتها، وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.
ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناءً ملزمة واحدة.
وستفيد أطر الأكاديمية من عطل الأعياد الدينية والوطنية حسب النصوص 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 طبيعتها أو مدتها، بوضع المعنى بالأمر، في وضعية الإلزاق.
وتعطى هذه الرخصة الاستثنائية وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين التنظيمية رقم 111.14 المتعلق بالجهات ورقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم ورقم 113.14 المتعلق بالجماعات:
- لمثلي 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 وتنميته، والقانون رقم 30.09 المتعلق بال التربية البدنية والرياضة:
- للأطر التي تدل بمبررات 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.
ويبقى لمدير الأكاديمية أو المسؤولين المفوض لهم ذلك، وبعد إدلة المعينين بالأمر بالوثائق التبريرية صلاحية الاستجابة لطلبات هذه الرخصة أو رفضها.

المادة 62:

تستفيد 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 القروي.

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

مديراً للميزانية

D.B.2



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

وإذا لم يتم التقيد بالأحكام السابقة، فإن الأجرة التي تم صرفها للمعني 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 للمعني 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 اثني عشر شهراً متتالية، بتقاضي 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 اثنين 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 المصاب بمرض يجعله غير قادر على القيام بعمله، إذا كان يستلزم، علاوة على ذلك مداواة وعلاجات طويلة ويت垦سي طابع عجز ثابت خطورته.

يتقاضى إطار الأكاديمية طوال السنتين 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 لانتحارها في الفصل 44 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (4 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتنميته.

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

المادة 67:

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

المادة 68:

إذا أصيب إطار من إطار الأكاديمية بمرض أو استفحله هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، وإنما خلال قيامه بعمل تضحيه للصالح العام أو الإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص، وأما على إثر حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، تقاضى مجموع أجرته إلى أن يصبر قادراً على استئناف عمله أو إلى أن يتم الاعتراف نهائياً 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 الطبية والمصاريف المترتبة مباشرة عن المرض أو الحادث طبقاً للمنشور رقم 2018 - 10 - 11 بتاريخ 2018-06-11.

الفصل الثاني: وضعية التوفيق المؤقت عن العمل

المادة 69:

يعتبر إطار الأكاديمية، في وضعية التوفيق المؤقت عن العمل، إذا كان خارجاً عن سلكه الأصلي وبقي تابعاً له، مع انقطاع حقوقه في الأجر والترقية والتقاعد.

المادة 70:

يقع التوفيق المؤقت عن العمل بمقرر يصدره مدير الأكاديمية إما بصفة تلقانية وتحمية وإنما بطلب من المعني بالأمر، ويحتفظ هذا الأخير بالحقوق المكتسبة التي حصل عليها في إطاره الأصلي إلى اليوم الذي يجري فيه العمل بتوفيقه المؤقت.

المادة 71:

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

المادة 72:

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

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

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

- أو حذفه من الأسلال بطرق 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 الطبية المختصة، أنه يستطيع مزاولة عمله بصفة عادية قبل انتهاء سنة أخرى، فإن التوفيق 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 لفترة لا تتعدي المدة المقررة لها.

المادة 74:

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

المادة 75:

تستفيد المرأة الإطار بالأكاديمية من التوفيق المؤقت، بطلب منها، إذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصاباً بعاهة تتطلب معالجات مستمرة.

وهذا التوفيق المؤقت، الذي يقع بمقرر مدير الأكاديمية، لا يجوز أن يفوق سنتين مع إمكانية تجديده ما دامت الشروط

المطلوبة في الحصول عليه متوفرة، وإذا كانت المعنية بالأمر ترأس عائلة فإنها تبقى متمتعة بالتعويضات العائلية.



المادة 76:

يجوز كذلك توقيف المرأة الإطار بالأكاديمية، بصفة مؤقتة ويطلب منها، لتبיע 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 أحكام 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 الازمة، 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 إحدى 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 الآجال المقررة أو الذي يرفض المنصب المعين له عند رجوعه، يمكن حذفه من أطر الأكاديمية بطريقة الإعفاء وذلك بعد استشارة لجنة الأطر المختصة

باب السادس: الاحتياط الاجتماعي

المادة 80:

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

المادة 81:

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

المادة 82:

تنخرط أطر الأكاديمية في الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي وفي نظام التغطية الصحية المسير من طرف التعااضدية 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 لمقتضيات المرسوم رقم 2.98.500 بتاريخ 1 فبراير 1999 المتعلق برصيد الوفاة.



الباب السابع: تمثيلية الأطر النظمانية للأكاديمية

:85 ﴿مَدَّة﴾

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.

٨٦

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.

٨٧

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

٨٨ مادہ

تستشار لجان أطر الأكademie ضمن الشروط النظامية المعمول بها في المسائل الفردية المتعلقة بالترقية والتأديب، وفيما يتعلق بالوضعيات المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي، وينتول 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 انتهاء نياته، فإن نائب يصير رسميا ويحل مكانه إلى غاية تجديد لجان الأطر. وبعوض النائب المسعي رسميا بالمرشح غير المنتخب في نفس اللائحة والذي نال أثراه أكثر الأصوات.

وإذا حصل أحد الأعضاء الرسميين للممثلين للأطر على ترقية في الدرجة، فيبقى يمثل الدرجة التي كان منتخبها من أجلها لا تصبح مداولات لجان الأطر إلا إذا راعت قواعد التأسيس والتسيير 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.

النّادى

يجب أن توفر الأكاديمية جميع التسهيلات للجان الأطر لتقوم باختصاصاتها القانونية. كما ينبغي أن تمد لجان الأطر بكل وثيقة أو مستند مما هو ضروري للقيام بمهمتها، وبخضوع لزوماً أعضاء هذه اللجان إلى كتمان السر المهني فيما يتعلق بجميع الوثائق التي يطلعون عليها بهذه الصفة. لا يتضامن أعضاء لجان الأطر أبداً، تعويض عن أداء مهامهم التمثيلية، إلا أنه يمكن أن تمنح لهم صواتٍ عن التنقل

لا يتضمن أعضاء لجان الأطر أي تعويض عن أداء مهامهم التمثيلية، إلا أنه يمكن أن تمنع لهم صوائر عن التنقل
كـ 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 أطراها 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 تولي 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 التقاعد:
- 5- العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد.

(ج) عقوباتان تكتسيان صبغة خصوصية:

- 1- الحرمان المؤقت من كل أجرة باستثناء التعويضات العائلية وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر:
- 2- الإحالة الحتمية، 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 المتابع، وإن اقتضى الحال، الظروف التي تمت فيها تلك الأفعال.

المادة 96:

للإطار المتابع 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 اختياره، 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 اقتضى الحال، للتصريح بالشفوية الصادرة عن المعنى بالأمر والشهود ولنتائج 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 بإخلال 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، وتوقف 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 الإطار الموقوف عن العمل داخل أجل شهر يبتدئ من اليوم الذي دخل فيه مقرر التوفيق حيز التنفيذ.

وإذا لم يصدر أي مقرر بعد مرور شهر، جاز للمعني بالأمر أن يتناقضي مجدداً مرتبه بكامله وللمعني بالأمر الحق في استرجاع المبالغ المقطعة من مرتبه إذا لم تصدر عليه أية عقوبة غير الإنذار أو التوبخ أو إذا انصرم الأجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة ولم يتم البت في قضيته.

على أن وضعية الإطار الذي كان محل متابعة قضائية لا تسوى بصورة نهائية إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة المرفوعة إليها القضية نهائية، وفي هذه الحالة لا تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه المتعلقة بالأجل المقرر لإعادة دفع المرتب بكامله.



المادة 101:

يجب تبليغ العقوبة التأديبية إلى المعني 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 طلبا يلتزم فيه أن لا يحتفظ في ملفه بأثر للعقوبة الصادرة عليه وذلك بعد مرور خمس (5) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى عشر (10) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثانية وإذا كان السلوك العام للمعني 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 يعتمد الانقطاع عن العمل، يعتبر في حالة ترك الوظيفة.

ويعد حينئذ كما لو تخلى عن الضمانات التأديبية الجاري بها العمل، والمشار إليها في هذا النظام الأساسي توجه الأكاديمية إلى الإطار المؤاخذ بترك الوظيفة، إنذاراً لمطالبته بالعودة إلى عمله، تحفيظه فيه علماً بالإجراءات التي يتعرض لها في حالة رفضه استئناف عمله.

يوجه هذا الإنذار إلى المعني بالأمر بأخر عنوان شخصي له صرح به للأكاديمية وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول بإشعار بالتسليم.

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

إذا تعذر تبليغ الإنذار، أمر مدير الأكاديمية فوراً بإيقاف أجرة الإطار المؤاخذ بترك الوظيفة إذا لم يستأنف المعني بالأمر عمله داخل أجل ستين (60) يوماً ابتداء 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.

وتسرى عقوبة العزل في الحالات المنصوص عليها في هذه المادة، ابتداء 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 بناء على طلب كتابي يعرب فيه من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته، ولا يعمل بالاستقالة إلا إذا قبلتها الأكاديمية التي لها حق التسمية، والتي يجب أن تصدر مقرراً في أجل شهر واحد ابتداء من التاريخ الذي تسلمت فيه طلب الاستقالة.

ويجري العمل بالاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده الأكاديمية.

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

للتنمية والتكوين التي لم تظهر للأكاديمية إلا بعد قبولها.



وإذا رفضت الأكاديمية قبول الاستقالة، جاز للمعني بالأمر رفع القضية إلى لجنة الأطر التي تصدر رأيا معللاً توجهه 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 لمنع رواتب التقاعد.

الباب الحادي عشر: مقتضيات انتقالية وختامية

المادة 108:

يدمج تلقائياً، جميع الأساتذة الذين تم توظيفهم بناء على المقرر المشترك 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"، الصاف رقم 1
أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية، الرتبة 2	أستاذ التعليم الابتدائي الطبقية "أ"، الصاف رقم 2
أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الثانية، الرتبة 1	أستاذ التعليم الثانوي الطبقية "أ"، الصاف رقم 1
أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الثانية، الرتبة 2	أستاذ التعليم الثانوي الطبقية "أ"، الصاف رقم 2

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

المادة 109:

يخضع الناجحون في مباراة توظيف أطر التدريس، دورة 22 ديسمبر 2018، الموجودين، في طور التكوين التأهيلي بالمراكم الجهوية لمهن 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:

الملكة المغربية، خلافاً للمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل والمتعلقة بشروط التعين في هذا النظام الأساسي، يعين أطر الأكاديمية،
الخاصبون لهذا النظام الذين استفادوا من تكوين بمراكز تكوين مفتشي التعليم أو بمراكز التوجيه والتخطيط التربوي أو
للتربية والتكوين بالمراسيم الجهوية، في الدرجات المطابقة لدرجاتهم الأصلية عند تاريخ التخرج من هذه المراكز، وفق ما يلي:
لجهة بني ملال - خنيفرة
D.B.2
24

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

ويحتفظ المعنيون بالأمر بنفس الوضعية فيما يتعلق بالرتبة وبالاقدمية فيها.

المادة 112:

يستفيد أطر الأكاديمية الذين خضعوا لتكوين بمراكز تكوين مفتشي التعليم أو بمركز التوجيه والتخطيط التربوي أو بالمركز الجبوي لمهن التربية والتكوين، ترتيب عنه تغيير في الإطار مع تعبيئهم في درجة ذات ترتيب استدلالي مماثل لدرجتهم الأصلية، من سنتين 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 وتتميمه.

وزير الاقتصاد والمالية

وزير الاقتصاد والمالية
إمضاء: محمد بن شعبون

رئيس المجلس الإداري للأكاديمية الجهوية للتربية
والتكوين لجهة بني ملال - خنيفرة
وزير التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي

2019 ج 15

وزير التعليم العالي والبحث العلمي
وزير التربية الوطنية والتكوين المهني
وزير الاقتصاد والمالية
سيدي أمبارك