

الأكاديمية الجموعية للتربية والتكون

لجهة درعة - تافيلالت

النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجموعية

لل التربية والتكون لجهة درعة - تافيلالت

الفهرس

4	الفصل الأول: مقتضيات عامة
6	الفصل الثاني: التوظيف
7	الفصل الثالث: الحقوق والواجبات
8	الفصل الرابع: الأجر والتعويضات
8	الفصل الخامس: التقييم والتنقیط والترقی
9	الفصل السادس: أوقات العمل - الرخص
11	الفصل السابع: الاحتياط الاجتماعي
12	الفصل الثامن: تمثيلية الأطر
13	الفصل التاسع: التأديب
14	الفصل العاشر: الخروج من العمل
15	الفصل الحادي عشر: التكوين المستمر والحركة
15	الفصل الثاني عشر: مقتضيات انتقالية



- * بناء على الظهير الشريف رقم 1.03.195 الصادر في 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 69.00 المتعلقة بالرقابة المالية للدولة على المنشآت العامة وهبات أخرى:
- * وعلى الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر في 15 صفر 1421 (19 مايو 2000) القاضي بتنفيذ القانون رقم 07.00 بإحداث الأكاديميات الجموعية للتربية والتكونين:
- * وعلى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 من شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه:
- * وعلى الظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) بإحداث نظام جماعي لمح رواتب التقاعد:
- * وعلى المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 من صفر 1383 (8 يوليو 1963) بتحديد سالم الأجر وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما تم تغييره وتتميمه:
- * وعلى المرسوم الملكي رقم 62.68 الصادر في 19 من صفر 1388 (17 مايو 1968) بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المترندين بالإدارات العمومية:
- * 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 صوارر التنقل والقيام باللأموريات:
- * 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 نظامها 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 وتتميمه:
- * وعلى المرسوم رقم 2.98.500 الصادر في 14 من شوال 1419 (فاتح فبراير 1999) يحدث بموجبه نظام رصيد لوفاة لفائدة ذوي حقوق الموظفين المدنيين والعسكريين والأمناء 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 وتتميمه:
- * وعلى المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم 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 الجموعية لمهن التربية والتكونين كما وقع تغييره وتتميمه:
- * وبعد مصادقة المجلس الإداري للأكاديمية المنعقد بتاريخ 01 يونيو 2018 على مشروع النظام الأساسي للأكاديمية:

تقرر ما يلي :



الفصل الأول: مقتضيات عامة

المادة 1:

في إطار تعزيزها بالموارد البشرية الازمة للقيام بمهامها، يمكن للأكاديمية الجموعة للتربية والتكوين لجهة درعة - تافيلالت أن توظف، بموجب عقود، مختلف الأطر حسب احتياجاتها، وذلك في حدود المناصب المالية المقيدة في ميزانية الأكاديمية.

المادة 2:

توظف الأكاديمية الجموعة للتربية والتكوين، أطراً متعاقدة للقيام بالمهام التالية :

- * مهام التدريس بالمؤسسات التعليمية الخاضعة ترابياً للأكاديمية;
- * مهام التسيير والدعم الإداري والتربوي والاجتماعي;
- * مهام إدارية وتقنية;
- * مهام الخبرة.

المادة 3:

يتم إبرام العقود المشار إليها أعلاه لمدة سنة قابلة للتجديد بصفة تلقائية.

إلا أنه يمكن فسخ هذه العقود من أحد الطرفين، كتابة، بعد استشارة لجنة الأطر المختصة المنصوص عليها في المادة 31
بعده، وذلك مع احترام مهلة إشعار مدته:

- ثمانية أيام خلال ستة أشهر الأولى من العمل;
- شهر بعد ستة أشهر من العمل.

مع مراعاة آجال الإخطار المنصوص عليها أعلاه، فإن فسخ العقد، لا يعطي الحق في أي تعويض كيما كان نوعه،
كما يمكن كذلك فسخ العقد، بدون أي إخطار أو تعويض، في الحالات التالية:

- إذا لم يتحقق الإطار المتعاقد بمقر عمله داخل الآجال المحددة من طرف الأكاديمية;
- إذا أقدم الإطار المتعاقد على تصرفات ماسة بالأخلاق العامة أو بالسلامة الجسدية أو النفسية للتعلמידات
واللابنيد أومع زملائه أو مع رؤسائه;
- إذا صدرت في حقه عقوبة العزل طبقاً لمقتضيات هذا النظام;
- إذا صدر في حق المتعاقد حكم نهائي بالإدانة من أجل أفعال مخلة بالشرف أو بشرط المرءة؛
- إذا ثبت أنه يمارس نشاطاً آخر يدر عليه دخلاً كيما كانت طبيعته.

المادة 4:

يتم توظيف الأطر المتعاقدة، في حدود المناصب المالية المقيدة في ميزانية الأكاديمية، بعد النجاح في مباريات التوظيف
التي تعلن عنها الأكاديمية، من بين المتبارين المستوفين للشروط التالية:

- * بالنسبة للأطر المتعاقدة المكلفة بمهام التدريس:
- شهادة الإجازة في التربية أو ما يعادلها;
- شهادة الإجازة أو ما يعادلها شريطة التوفر على كفايات نظرية وعملية ممتازة للحاصلين على شهادة الإجازة في

التربية، بالإضافة إلى شرط الانتقاء الأولي الذي تحدد كييفيات تنظيمه بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة
بالتربية الوطنية.

- * أما بالنسبة لباقي الأطر المتعاقدة، فيجب أن تكون مستوفية للشروط المنصوص عليها في المراسيم التالية:
- المرسوم رقم 2.02.054 الصادر في 8 من ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن تنظيم المسمى العاشر
موظفي وزارة التربية الوطنية كما وقع تغييره وتنميته؛



- بموظفي وزارة التربية الوطنية كما وقع تغييره وتميمه:
- المرسوم رقم 2.11.471 الصادر في 15 من شوال 1432 (14 سبتمبر 2011) بشأن النظام الأساسي الخاص ب الهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمه:
 - المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص ب الهيئة 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 ب الهيئة 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 ب الهيئة التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمه.
 - المرسوم رقم 2.10.453 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) الخاص ب الهيئة 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 ب الهيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتميمه.

المادة 5:

عند حاجتها إلى الخبرة، يمكن للأكاديمية أن تشغل، بموجب عقود لمدة سنة قابلة للتجديد بصفة تلقائية، أطراً تتوفر على تكوين جامعي عالي (البكالوريا زائد 5 سنوات) وتجربة لهم الأكاديمية، دون التقيد بشرط السن المنصوص عليه في المادة 8 بعده.

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 والتي تدخل حيز التنفيذ مباشرة بعد التأشير عليها من طرف مصالح الوزارة المكلفة بالمالية (مديرية الميزانية)

المادة 6:

يخضع أطر التدريس، بعد النجاح في المياراة المشار إليها في المادة 4 أعلاه، إلى تكوين تأهيلي لمدة ستين تكوينيًّا، تمتد السنة التكوينية الأولى لمدة لا نقل عن سبعة (7) أشهر متواصلة، وتحدد كمفيه تنظيمها وكلها طريقة التصديق على الوحدات المكونة لها بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة بال التربية الوطنية، وبتقاضى خلالها المعنيون بالأمر، تعويضاً شهرياً قدره 1,400 درهم.

ويخضع المتدربون خلال هذه السنة التكوينية الأولى لمقتضيات عقد التدريب المفضي إلى التوظيف بموجب عقود مع الأكاديمية.

يعين الأطر الذين استوفوا جميع وحدات التكوين المبرمجة خلال السنة الأولى من التكوين التأهيلي في درجة توظيفهم، بمؤسسات عملهم ويستفيدون من سنة تكوينية ثانية، تمتد على مدى سنة دراسية كاملة، تنظم على شكل تكوين بالتناوب يخصص لإجراء تدريب مؤطر في وضعية تحمل كامل المسؤولية القسم ودورات تكوينية حضورية بالمراكيز الجبوية لمبن التربية والتقويم وعن بعد، تخصص لتهيئ امتحان التأهيل المهني، ويتم تحديد كيفية تنظيم امتحان التأهيل المهني بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة بال التربية الوطنية.

المادة 7:

تقوم الأطر المتعاقدة، حسب الاختصاص، بمهام المنصوص عليها في المراسيم المذكورة في المادة 4 أعلاه.

.



ويلزم أطر التدريس، بالإضافة إلى ساعات العمل المشار إليها في المادة 17 أدناه، بالقيام بالمهام المرتبطة بالحياة المدرسية ومختلف المهام التي يحددها مدير الأكاديمية، والتي تدرج ضمن المجالات التالية:

- إعداد وتحطيط وتقديم وتدبير الفصل الدراسي، وفق الخصبة الأسبوعية المشار إليها أعلاه;
- تصحيح فروض المراقبة المستمرة وأوراق الامتحانات المدرسية الإشهادية ومسك النقط;
- المشاركة في عمليات تشخيص التعلم الدراسي وصعوبات التعلمات لدى التلميذات والتلاميذ وتقديم دروس الدعم والتقوية لفائدة قدراتهم المعرفية وتدعمهم مكتسباتهم;
- المساهمة في إعداد وتنفيذ و تتبع المشروع التربوي للمؤسسة التعليمية;
- المساهمة في إعداد وتنظيم وإنجاز واستثمار مختلف عمليات التقويم التربوي;
- المساهمة في التوجيه التربوي، لمواكبة مهارات وملكات المتعلمين واختياراتهم التربوية والمهنية وبلورة مشاريعهم الشخصية;
- المشاركة في الأنشطة المدرسية الثقافية والفنية العامة التي تنظم في إطار إشعاع المؤسسة وافتتاحها على محياها الاقتصادي والاجتماعي.

الفصل الثاني: التوظيف

:المادة 8

يجب على كل مرشح لاجتياز مباريات التوظيف بالأكاديمية، أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن تكون له الجنسية المغربية;
- أن لا يقل سنه عن 18 سنة ولا يزيد عن 40 سنة ويمكن أن يصل الحد الأقصى لسن التوظيف إلى 45 سنة بالنسبة للأطر التي يتم ترتيبها على الأقل، في درجة متصرف من الدرجة الثالثة;
- أن يكون متمتعا بالحقوق الوطنية وذا مروءة;
- أن لا يكون قد صدر عليه حكم بعقوبة سالبة للحرية;
- أن يكون مستوفيا لشروط القدرة البدنية لزاولة المهام المستدنة إليه;
- أن لا يكون مسجلا في السجل المركزي الخاص بالتأديب المسوك بوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية;
- أن يكون متوفرا على الشهادات المطلوبة لزاولة العمل;
- أن لا يكون قد استفاد من أي تعويض عن المفادة الطوعية من إدارة عمومية أو مؤسسة عامة أو إحدى شركات الدولة أو إحدى فروعها.

كل تصريح غير صحيح للأكاديمية عند تكوين ملف التوظيف، يؤدي إلى تسرع المعني بالأمر بدون أي إشعار أو تعويض.

:المادة 9

يتم توظيف الأطر المتعاقدة في الدرجات المنصوص عليها في المراسيم المذكورة في المادة 4 أعلاه.

ويعين المعنيون بالأمر في الرتبة الأولى من درجتهم وبخضعون لفترة تدريب مدتها سنة كاملة والتي يتم على إثرها:

- إما تجديد العقد بصفة تلقائية;
- أو فسخه دون أي تعويض.

غير أنه، بالنسبة لأطر التدريس لا يجوز تجديد عقد التوظيف إلا بعد النجاح في امتحان التأهيل المهني المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.



الفصل الثالث: الحقوق والواجبات

المادة 10:

كل إطار متعاقد بالأكاديمية ينتمي به:

- الحق في الأجرة:
- الحق في التعويضات: التعويضات العائلية والتعويض عن المنطقة:
- الحق في الترقية: الترقية في الرتبة والدرجة:
- الحق في الحركة الانتقالية: الانتقال داخل المجال الترابي للأكاديمية:
- الحق في التكوين والتدريب: التكوين الأسماو والتكوين المستمر:
- الحق في الرخص:
- الرخص الإدارية: الرخصة السنوية (العطلة)، الرخص الاستثنائية لأسباب عائلية أو خطيرة، ورخصة أداء مناسك الحج:
- رخصة الولادة:
- الرخص المرضية: رخص مرض قصيرة الأمد، رخص مرض متوسطة الأمد، ورخص مرض طويلة الأمد.
- الحق في التغطية الاجتماعية:
- الانخراط في نظام التغطية الصحية الإجبارية المسير من طرف الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي:
- الانخراط في نظام التغطية الصحية المسير من طرف "التعاونية العامة للتربية الوطنية":
- الانخراط في مؤسسة محمد السادس للهبة للأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين:
- التعويض عن حوادث الشغل:
- النقاعد.
- الحق في ممارسة العمل النقابي وفقاً للتشريع الجاري به العمل، ولا يترتب على الانتماء أو عدم الانتماء إلى نقابة من النقابات أي أثر على وضعية الإطار المتعاقد الخاضع لمقتضيات هذا النظام الأساسي:
- الحق في الحماية التي تضمنها الأكاديمية من التهمج أو المهدد أو الإهانة أو السب أو القذف الذي قد يتعرض له الإطار أثناء مزاولة مهامه. وتقوم الأكاديمية إن اقتضى الحال، وفقاً للتشريع الجاري به العمل، بالتعويض عن جميع الأضرار التي قد تنتج عن الأفعال المذكورة. وتحل الأكاديمية محل المتضرر في ضمان حقوقه.

المادة 11:

يجب على كل إطار م التعاقد، أن يلتزم بما يلي :

- الانضباط واحترام الرؤساء:
- التنفيذ السليم للمهام المنسدة إليه:
- احترام أوقات العمل:
- الالتزام بحضور الدورات التكوينية المنظمة من طرف الأكاديمية أو المديرية الإقليمية التابعة لها أو السلطة الحكومية المكلفة بال التربية الوطنية:
- الخضوع كل ثمان (8) سنوات للتقييم وإعادة التأهيل عند الضرورة:
- الحفاظ على الممتلكات العقارية والمنقولية للأكاديمية :
- الحرص على كتمان السر المهني، حيث يمنع على كل إطار، نشر أي وثيقة أو تصريح أي معلومة اطلع عليها من خلال المغامرة بعمله، بأي شكل من الأشكال، دون رخصة من مدير الأكاديمية:



من شأنها أن تخل بمبدأ الاستقلالية في مزاولة المهام
كما يتلزم أطر التدريس بما يلي:

- قبول مقر العمل وكذا التعين بإحدى مؤسسات التربية والتعليم العمومي التي يتم تحديدها من قبل الإدارة;
- �احترام النظام الداخلي للمؤسسة ومتانة الأخلاقيات المهنية;
- 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 الامتحانات ومسك النقط.

الفصل الرابع: الأجور والتعويضات

المادة 12:

تنقاضي الأطر المتعاقدة بالأكاديمية، نفس الأجرة المخولة لموظفي الإدارات العمومية المرتبين في نفس الرتبة والدرجة وفق
أحكام المراسيم المشار إليها في المادة 4 أعلاه.

المادة 13:

يستفید أطر الأكاديمية، من نفس نظام التعويضات العائلية والتعويضات عن التنقل داخل وخارج المقرب والتعويضات
الكيلومترية، الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

الفصل الخامس: التقييم والتنفيذ والترقى

المادة 14:

تمتد سلطة التنفيذ إلى مدير الأكاديمية الذي تبقى له صلاحية تفویضها إلى المسؤولين المعينين والذين يمنحون سنويا
لكل إطار متعاقد يزاول نشاطه نقطة عددية مبنية بتقييم عام لقيمة المهنية.

المادة 15:

يخضع أطر الأكاديمية، فيما يتعلق بالتنفيذ والتقييم:

- للمقتنيات الجارية على موظفي الوزارة المكلفة بال التربية الوطنية;
- ولمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بشأن تحديد مسحورة تنفيذ
وتقدير موظفي الإدارات العمومية.

كما يخضع أطر التدريس، بالإضافة إلى ما سبق ذكره، لتقييم دوري على رأس كل ثمان(8) سنوات يترتب عنه إعادة
التأهيل لمواكبة المستجدات التربوية إذا تبيّنت الضرورة لذلك.

المادة 16:

ترقى أطر الأكاديمية المتعاقدة في الرتبة والدرجة طبقاً للمقتنيات الجارية بها العمل في الوظيفة العمومية، مع مراعاة
المقتنيات المعمول بها في قطاع التربية الوطنية، ويتم تجسيد هذه الترقىات بواسطة ملحقات عقود.



الفصل السادس: أوقات العمل - الرخص

المادة 17:

تحدد مواقف العمل والرخص طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، وتحدد ساعات العمل الخاصة بأطر التدريس كما يلي:

- أساندة التعليم الابتدائي: 30 ساعة;
- أساندة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات الإعدادية: 24 ساعة;
- أساندة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات التأهيلية: 21 ساعة.

المادة 18:

لكل إطار متعاقد، الحق في رخصة مؤدي عنها مدتها 22 يوم عمل عن كل سنة من الخدمة، غير أنه يسمح لأطر التدريس بالغيب لأكثر من هذه المدة، وتمتنع هذه الرخصة خلال نهاية السنة الدراسية، ولا تمنع الرخصة الأولى إلا بعد قضاء اثنى عشر شهراً من الخدمة الفعلية.

وللأكاديمية كامل الصلاحية في تحديد جدول الرخص السنوية، ويمكن لها رعياً لضرورة المصلحة، أن تعترض على تجربتها، وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخيير الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية، ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناء ومرة واحدة، ويستفيد الإطار المتعاقد من العطل الديني والوطني حسب النصوص الجاري بها العمل.

المادة 19:

تمتنع 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 مدعها، بوضع المعنى بالأمر، في وضعية الإلحاد، ونطلي هذه الرخصة الاستثنائية وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين التنظيمية رقم 111.14 المتعلق بالجهات و 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم و 113.14 المتعلق بالجماعات؛
- لمثلي نقابات الأطر المتقديرين بصفة قانونية أو للأعضاء المنتخبين في المنظمات المسيرة، وذلك بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية والاتحادية والتعاونية 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 وتميمه؛
- للأطر التي تدلّ بمهررات عائلية أو أسباب خطيرة واستثنائية، على أن لا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام، ونطلي 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 إثبات المعدين بالأمر بالوثائق التゆريدة صلاحية الائتماجابة لطلبات هذه الرخصة أو رفضها.



المادة 20:

تستفيد المرأة العاملة بالأكاديمية من رخصة عن الولادة طبقاً للقوانين الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية. كما يمكن أن تستفيد من توقيف مؤقت لعقد توظيفها، بطلب منها إذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصاباً بعاهة تتطلب معالجات مستمرة. وهذا التوقيف المؤقت لا يجوز أن يفوق سنتين مع إمكانية تجديده ما دامت الشروط المطلوبة في الحصول عليه متوفرة وذلك في حدود خمس سنوات كحد أقصى.

ويجب على المعنية بالأمر، قبل انتشار مدة التوقيف المؤقت بشهرين على الأقل، أن تطلب استثناف عملها، ويتم تجديد عقد توظيفها شريطة توفر منصب مالي شاغر.

المادة 21:

إذا أصيب الإطار المتعاقد بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بعمله وجب منحه بحكم القانون رخصة مرض.

يتعين على الإطار المتعاقد، في أجل أقصاه يومين من أيام العمل، الإدلاء بشهادة طبية صادرة عن الطبيب المعالج تحدد مدة الرخصة التي تستدعيها حالته الصحية. غير أن المدة المذكورة يمكن تمديدها إلى أجل أقصاه ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للعاملين بالوسط الفروقي.

وتطبق في هذا الإطار أحكام المرسوم رقم 2.99.1219 (10 مايو 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 1.58.008 (4 يوليو 1995) بتحديد قائمة الأمراض المشار إليها في الفصل 43 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 المشار إليه أعلاه.

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

إذا لم تراع الأحكام السابقة، فإن الأجرة المصروفة للمعني بالأمر طوال مدة رخصة المرض تحذف بسبب الخدمة غير المنجزة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية التي يتعرض لها.

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

المادة 22:

لا يمكن أن يتجاوز مجموع رخص المرض قصيرة الأمد، ستة أشهر خلال السنة، يتقاضى خلالها المعني بالأمر كامل الأجرة خلال الثلاثة أشهر الأولى ونصف هذه الأجرة في الثلاثة أشهر الموالية مع الاحتفاظ بكل التغويضات العائلية.

بالنسبة للإطار المتعاقد الذي استفاد، خلال اثني عشر شهراً متتالية، من رخص مرضية بالتناوب وصل مجموعها ستة أشهر، وعجز في نهاية آخر رخصة استثناف عمله، فإنه يتم فصله بدون أي إشعار أو تعويض.

المادة 23:

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

يتقاضى الإطار المتعاقد طوال السنتين الأولى والثانية من الرخصة المذكورة مجموع أجرته. وتتقاضى هذه الأجرة في السنة الثالثة مع الاحتفاظ بكل التغويضات العائلية.



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

المادة 24:

تمتنع رخص مرض طويلة الأمد لا يزيد مجموع مدتها على خمس سنوات لفائدة الإطار المتعاقد المصابة بأحد الأمراض المحددة لاتخاجها 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 وتميمه.
ينقاضى المعني بالأمر طوال الثلاث سنوات الأولى من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، ونصف هذه الأجرة طوال السنين التاليتين مع الاحتفاظ بكمال التعويضات العائلية.

المادة 25:

إذا أفرغت المصالح الطبية المختصة، وقت الفحصاء الرخصة لأسباب صحية متوسطة أو طويلة الأمد، أن الإطار الم التعاقد غير قادر مهانياً على استئناف عمله، فإنه يتم فصله دون أي إشعار وتعويض.

المادة 26:

إذا أصيب الإطار المتعاقد بمرض أو استفحلاً هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، وإنما خلال قيامه بعمل تضحيه للمصالح العام أو الإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص، وإنما على إن حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، تقاضى مجموع أجرته إلى أن يصير 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 الطبية والمصاريف المرتبطة مباشرةً عن المرض أو الحادثة.

الفصل السابع: الاحتياط الاجتماعي

المادة 27:

تستفيد إطار الأكاديمية المتعاقدة من التغطية ضد أخطار حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقاً للقوانين الجاري بها العمل.

المادة 28:

تخضع الأطر المتعاقدة بالأكاديمية فيما يخص التقاعد، للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد المحدث بالظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) كما وقع تغييره وتميمه.

المادة 29:

ينخرط الأطر المتعاقدة بالأكاديمية في الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي.

المادة 30:

تتلزم الأكاديمية، في حالة وفاة أحد إطارها المتعاقدة، بصرف رصيد الوفاة لذوي حقوقه وذلك طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 2.98.500 بتاريخ 1 فبراير 1999 المتعلق برصيد الوفاة.



الفصل الثامن: تمثيلية الأطر

:31 المادة

تؤسس لجان للأطر المتعاقدة بمقرر مدير الأكاديمية، يكون لها حق النظر ضمن حدود الحالات المقررة في هذا النظام الأسامي.

وتشتمل لجان الأطر على عدد متساوٍ من ممثلي عن الإدارة يعيّنون بمقرر مدير الأكاديمية، ومن ممثلي عن الأطر يتم انتخابهم من قبل الأطر المتعاقدة، ويكون لها أعضاء رسميون وعدد يماثلهم من الأعضاء التواب الذين لا يجوز لهم الحضور في اللجنة إلا عند تغيب الأعضاء الرسميين.

:32 المادة

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 الطهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأسامي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه.

:33 المادة

تجتمع 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 وعدد تعادل الأصوات يرجع صوت الرئيس. لا تكون جلسات لجان الأطر عمومية.

:34 المادة

تستشار لجان أطر الأكاديمية ضمن الشروط النظامية المعمول بها في شأن تجديد التعاقد على إثر انتهاء فترة التدريب. كما تستشار في المسائل الفردية المتعلقة بالترقية والتأديب، وفيما يتعلق بالوضعيّات المنصوص عليها في هذا النظام الأسامي.

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 الممثلي للأطر غير قادر على مباشرة وظيفته قبل انقضاء نيابته، فإن نائبه يصير رسمياً ويحل مكانه إلى غاية تجديد لجان الأطر وبعوض النائب المسئي رسمياً بالمرشح غير المنتخب في نفس اللائحة والذي نال إثره أكثر الأصوات.

وإذا حصل أحد الأعضاء الرسميين الممثلي للأطر على ترقية في الدرجة، فيبقى يمثل الدرجة التي كان منتخبها من أجلها لا تصح 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 فيرسل استدعاءً جديد داخل أجل ثمانية أيام إلى أعضاء اللجنة التي يكون اجتماعها صحيحاً إذا حضره نصف أعضائها.

:35 المادة

يجب أن توفر الأكاديمية جميع التسهيلات لجان الأطر لتقوم باختصاصاتها القانونية. كما ينبغي أن تتم لجان الأطر بكل وثيقة أو مستند مما هو ضروري للقيام بمهامها، ويُخضع لزومها لضمانات اللجان إلى كفالة المدير فيما يتعلق بجميع الوثائق التي يطلعون عليها بهذه الصفة.



لا يتقاضى أعضاء لجان الأطر أي تعويض من أجل وظائفهم إلا أنه يمكن أن تمنح لهم صوائر عن التنقل والمقام ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي.

الفصل التاسع: التأديب

المادة 36:

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

المادة 37:

العقوبات التأديبية المطبقة على الأطر الخاضعة لهذا النظام الأساسي هي العقوبات التالية مرتبة حسب تزايد الخطورة :

(أ) العقوبات من الدرجة الأولى:

1- الإنذار المكتوب:

2- التوبخ: يتربّط التوبخ على صدور إنذارين مكتوبين في غضون سنة أشهر:

3- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز شهراً واحداً مع الحرمان من الأجرة باستثناء التعويضات العائلية.

(ب) العقوبات من الدرجة الثانية:

1- تأجيل الترقية في الرتبة لمدة لا تتجاوز سنة:

2- الانحدار من الرتبة:

3- القهقرة من الدرجة:

4- العزل.

المادة 38:

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

وتصدر العقوبات من الدرجة الثانية وكذا عقوبة الوقف عن العمل المرددة ضمن العقوبات من الدرجة الأولى بعد استطلاع رأي لجنة الأطر المختصة المنصوص عليها أعلاه المنعقدة في شكل مجلس تأديبي، وتحال القضية على هذه اللجنة بتقرير كتابي من الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية يتضمن بوضوح الأفعال المنسوبة إلى الإطار المتتابع، وإن اقتضى الحال، الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

المادة 39:

للإطار المتتابع حق الاطلاع على ملفه الشخصي بكامله وعلى جميع الوثائق الملحقة به وذلك بمجرد ما تقام عليه الدعوى التأديبية.

وله أن يقدم إلى المجلس التأديبي ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر بعض الشهود ويستعين بمدافع من اختياره، وللأكاديمية أيضاً حق إحضار الشهود.

المادة 40:

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

المادة 41:

للمجلس التأديبي، بعد الاطلاع على الملاحظات الكتابية المقدمة إليه ورعاها منه، إن اقتضى الحال، للتصريحات الشفوية الصادرة عن المعنى بالأمر والشهود وللتالي التي أسفر عنها البحث. أن يرمي رأياً معللاً في العقوبة التي بين لها وجوب

الصغار على الفعل أو الأفعال المنسوبة إلى المعنى بالأمر، ويوجه الرأي المذكور إلى مدير الأكاديمية.



المادة 42:

يجب أن يبدي المجلس التأديبي الرأي المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه داخل أجل خمسة عشرة (15) يوماً يبتدئ من تاريخ عرض القضية عليه، ويتم تمديده هنا الأجل إلى شهر في حالة إجراء بحث.

المادة 43:

إذا ارتكب أحد الأطر خطأ فادحاً أو كان محل متابعة قضائية أو في حالة اعتقال، جاز وقفه عن العمل في الحال من لدن الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية، ووقف مرتبه على أن تستثنى من ذلك التعويضات العائلية.

وفي حالة وقف عن العمل يجب أن توجه الدعوة لانعقاد المجلس التأديبي داخل الخمسة عشرة يوماً المولالية ل التاريخ الوقف، وتسوى وضعية الإطار الموقوف عن العمل داخل أجل شهر يبتدئ من اليوم الذي دخل فيه مقرر الوقف حيز التنفيذ.

وإذا لم يصدر أي مقرر بعد مرور شهر، جاز للمعني بالأمر أن ينقاضى مجدداً مرتبه بكتمه، وللمعني بالأمر الحق في استرجاع المبالغ المقطعة 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 الإطار الذي كان محل متابعة قضائية لا تسوى بصورة نهائية إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة المرفوعة إليها قضية خالها، وفي هذه الحالة لا تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه المتعلقة بالأجل المقرر لإعادة دفع المرتب بكتمه.

المادة 44:

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

المادة 45:

يجوز للإطار المتعاقد الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية ولم يقع فعله 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 وعشر (10) سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثانية.

وإذا كان السلوك العام للمعني بالأمر مرضاً منذ العقوبة الصادرة عليه وجابت تلبية طلبه، وبيت مدير الأكاديمية في ذلك بعد استطلاع رأي المجلس التأديبي.

المادة 46 :

إذا ترك الإطار المتعاقد وظيفته، وجب إنذاره بالعودة إلى مقر عمله خلال السبعة (7) أيام المولالية لتبلغ الإنذار الموجه إليه في هذا الصدد.

وإذا انصرم الأجل المذكور ولم يتحقق المعنى بالأمر بعمق عمله، جاز مدير الأكاديمية أن يصدر في حقه مباشرة من غير استشارة المجلس التأديبي عقوبة العزل، أما إذا استأنف عمله بعد تبليغه بالإذار المذكور داخل الأجال القانونية، ولم يقدم أي مبرر، فلمدير الأكاديمية الحق في عرضه على أنظار المجلس التأديبي.

وتدخل عقوبة العزل حيز التنفيذ ابتداءً من تاريخ مغادرة الإطار لمقر عمله.

الفصل العاشر: الخروج من العمل

المادة 47:

يتحقق مهام أي إطار متعاقد ويتم حذفه من لائحة أطر الأكاديمية في الحالات التالية:

أعلاه:



- العزل طبقاً لمقتضيات هذا النظام الأساسي (وخاصية المادة 37 والمادة 46):
- عدم الرجوع إلى العمل بعد انتهاء فترة التوقيف المؤقت المشار إليه في المادة 20 أعلاه:
- الإعفاء:
- الإحالة على التقاعد.

المادة 48:

مع مراعاة المقتضيات الواردة في هذا النظام، يتم إعفاء الإطار المتعاقد دون أي إشعار أو تعويض، 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 49:

تقرر الإحالة على التقاعد وفق الشروط المحددة في نظام التقاعد الذي ينخرط فيه إطار الأكاديمية.

الفصل العادي عشر: التكوين المستمر والعركتة

المادة 50:

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

المادة 51:

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

المادة 52:

تحدد شروط التكوين المستمر بواسطة مذكرة داخلية.

المادة 53:

يستفيد إطار الأكاديمية من الانتقال داخل الجهة. وتحدد شروط وكيفيات الانتقال بواسطة مذكرة داخلية.

الفصل الثاني عشر: مقتضيات الانتقالية

المادة 54:

يتم تجديد عقود الأساتذة المتعاقدين مع الأكاديمية، 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 وتتميمه، طبقاً لمقتضيات هذا النظام، بموجب ملحقات عقود، وفق ما يلي:

الوضعية الجديدة	الوضعية الحالية
أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية	الطيفة "أ"
أستاذ التعليم الثانوي من المراجحة والنظرية	
الرتبة رقم « ٢٢ »	الصف رقم « ٢٢ »



ويحتفظ المعنيون بالأمر بأقديمهم المكتسبة بالأكاديمية وتعتبر سنوات الخدمة التي قضوها بموجب عقودهم كما لو تم أداؤها في الإطار الجديد. وتستند للمعنيين بالأمر مناصب مالية مقيدة بميزانية الأكاديمية.

المادة 55:

يدخل هذا النظام الأساسي حيز التنفيذ ابتداء من فاتح شتنبر 2018، وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ مقتضيات المقرر المشتركة المذكور أعلاه.

وزير الاقتصاد والمالية

رئيس المجلس الإداري للأكاديمية الجهوية للتربية

والتكوين لجهة درعة - تافيلالت

وزير التربية الوطنية والتقويم المهني

والتعليم العالي والبحث العلمي

10 نويبو 2018
بتاريخ / ٥٠٠ ٥ رقم التأشير:
وزير الاقتصاد والمالية
إمضاء: محمد يوسف

وزير التربية الوطنية والتقويم المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي

سميد (مزاكي)