

نظام موظفي الإدارات العامة

قرر ما يلي :

المادة الأولى

تطبيقا لمقتضيات المادة 10 من المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016)، تمنح للخبراء الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية، أجره جزافية شهرية وتعويضات عن التنقل، تحدد مبالغها كما يلي :

التعويض عن التنقل (اليومي بالدرهم)	الأجرة الجزافية الشهرية القصوى (الخام بالدرهم)		التجربة المهنية	الدبلوم أو الشهادة
	داخل المغرب	خارج المغرب		
1200	300	30.000	ما بين 5 وأقل من 10 سنوات	دبلوم أو شهادة
		35.000	ما بين 10 وأقل من 15 سنة	محصل عليهما
		40.000	ما بين 15 وأقل من 20 سنة	بعد 5 سنوات من
		45.000	ما بين 20 وأقل من 25 سنة	التعليم العالي على الأقل
		50.000	25 سنة فما فوق	

لا تحسب التجربة التي اكتسبها الخبير خلال مدة العقد في مراجعة أجرته داخل مدة نفس العقد.

المادة 2

تحدد مقادير الأجرة الجزافية الشهرية المخولة للخبراء، الذين يتم تشغيلهم طبقا لمقتضيات المادة 19 من المرسوم السالف الذكر رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016)، من قبل رئيس الحكومة، حسب كل حالة على حدة، شريطة ألا تتجاوز المبلغ الأقصى المحدد في الجدول المنصوص عليه في المادة الأولى من هذا القرار.

أما فيما يتعلق بالتعويضات عن التنقل، فيتم، في كل حالة على حدة ووفق نفس الكيفية، تصنيف هؤلاء الخبراء في إحدى المجموعات المشار إليها في المادة 4 أدناه.

المادة 3

تطبيقا لمقتضيات المادة 16 من المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016)، تمنح للأعوان الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية، أجره جزافية شهرية تحدد مبالغها كما يلي :

نصوص عامة

قرار لرئيس الحكومة رقم 3.95.17 صادر في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017) بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء وللأعوان، الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية.

رئيس الحكومة ،

بناء على المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، ولا سيما المادتين 10 و 16 منه ؛

وعلى المرسوم رقم 2.58.1381 الصادر في 15 من جمادى الأولى 1378 (27 نوفمبر 1958) بتحديد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين والموظفين العسكريين وأعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه ؛

وعلى المرسوم رقم 2.86.827 الصادر في 11 من صفر 1408 (6 أكتوبر 1987) المتعلق بالمأموريات التي يقوم بها في الخارج موظفو ومستخدمو الدولة والجماعات المحلية، كما وقع تغييره وتتميمه ؛

وعلى القرار الوزيري الصادر في 7 جمادى الأولى 1350 (20 سبتمبر 1931) بتنظيم التعويضات عن صوائر التنقل والقيام بالمأموريات، كما وقع تغييره وتتميمه ؛

وعلى قرار وزير الشؤون الإدارية، الأمين العام للحكومة رقم 453.75 الصادر في 27 من ذي الحجة 1395 (30 ديسمبر 1975) بتحديد المقادير الأساسية للتعويض اليومي عن صوائر القيام بمأمورية، كما وقع تغييره وتتميمه ؛

وعلى قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية رقم 1781.89 الصادر في 19 من رجب 1410 (16 فبراير 1990) بتحديد مبالغ التعويض عن مصاريف القيام بمأموريات في الخارج، كما وقع تغييره وتتميمه ؛

وباقتراح من وزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية،

المادة 4

من أجل تخويل التعويض عن التنقل، يصنف الأعوان المشار إليهم في المادة 3 أعلاه في إحدى المجموعات المنصوص عليها في المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.86.827 الصادر في 11 من صفر 1408 (6 أكتوبر 1987) كما يلي :

المجموعة		الدبلوم أو الشهادة
داخل المغرب	خارج المغرب	
المجموعة الرابعة	المجموعة IV	الباكالوريا أو ما يعادلها
المجموعة الرابعة	المجموعة III	الباكالوريا + سنتين من التعليم الجامعي أو التقني
المجموعة الرابعة	المجموعة III	الإجازة أو ما يعادلها
المجموعة الثالثة	المجموعة II	الماستر أو ما يعادله

المادة 5

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية.

وحرر بالرباط في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017).

الإمضاء : سعد الدين العثماني.

الأجرة الشهرية الجزافية (الخام بالدرهم)	التجربة المهنية	الدبلوم أو الشهادة
3350	أقل من 10 سنوات	الباكالوريا أو ما يعادلها
3461	10 سنوات فما فوق	
4004	أقل من 3 سنوات	دبلوم أو شهادة محصل عليهما بعد سنتين من التعليم الجامعي أو التقني بعد البكالوريا
4173	ما بين 3 وأقل من 6 سنوات	
4354	ما بين 6 وأقل من 10 سنوات	
4510	10 سنوات فما فوق	الإجازة أو إحدى الشهادات المحددة طبقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل
4932	أقل من 3 سنوات	
5025	ما بين 3 وأقل من 6 سنوات	
5946	ما بين 6 وأقل من 10 سنوات	
6230	10 سنوات فما فوق	الماستر أو دبلوم مهندس أو إحدى الشهادات المحددة طبقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل
7669	أقل من 3 سنوات	
7794	ما بين 3 وأقل من 6 سنوات	
7926	ما بين 6 وأقل من 8 سنوات	
10789	ما بين 8 وأقل من 10 سنوات	
11117	10 سنوات فما فوق	

قرار مشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية رقم 1761.17 صادر في 15 من شوال 1438 (10 يوليو 2017) بتحديد نموذجي عقد تشغيل الخبراء والأعوان بالإدارات العمومية.

وزير الاقتصاد والمالية،

والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية،

بناء على المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، ولا سيما المادة 18 منه ،
قررا ما يلي :

المادة الأولى

تطبقا لمقتضيات المادة 18 من المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016)، يحدد، كما هو مرفق بهذا القرار، نموذجا عقد تشغيل الخبراء والأعوان بالإدارات العمومية.

المادة الثانية

ينشر هذا القرار المشترك بالجريدة الرسمية.

وحرر بالرباط في 15 من شوال 1438 (10 يوليو 2017).

الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة

وزير الاقتصاد والمالية،

المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية،

الإمضاء : محمد بوسعيد.

الإمضاء : محمد بنعبد القادر.

*

* *

نموذج عقد تشغيل الخبراء

بين

وزارة المشار إليها بعده "بالإدارة"،

من جهة،

والسيد(ة).....المشار إليه بعده "بالخبير"

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم.....

المزاد(ة) بتاريخ.....في.....

الحاصل(ة) على شهادة.....

الساكن(ة) في.....

من جهة أخرى،

بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، ولاسيما الفصل 6 المكرر منه؛

وعلى المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى قرار رئيس الحكومة رقم 3.95.17 الصادر في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017) بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء وللأعوان، الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى دبلوم / شهادة المدلى به من طرف المعني بالأمر؛

وعلى الوثيقة المدلى بها التي تثبت توفر المعني بالأمر على مدة من التجربة المهنية؛

وعلى قرار فتح باب الترشيح رقم

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: موضوع العقد وتاريخ سريان مفعوله

يتم تشغيل السيد(ة) من قبل بصفة خبير ابتداء

من ب

لإنجاز المشروع التالي/إنجاز الدراسة التالية / لتقديم خبرة أو استشارة في مجال / للقيام

بالأعمال التالية

المادة 2: مدة العقد

- يرم هذا العقد لمدة:.....

- تحدد أوقات وعدد ساعات العمل طبقا للنصوص الجاري بها العمل في الإدارة العمومية.

- لا ينتج عن هذا العقد، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في أطر الإدارة.

نموذج عقد تشغيل الخبراء

بين

وزارة المشار إليها بعده "الإدارة"،

من جهة،

والسيد(ة).....المشار إليه بعده "بالخبير"

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم.....

المزاد(ة) بتاريخ.....في.....

الحاصل(ة) على شهادة.....

السكن(ة) في.....

من جهة أخرى،

بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، ولاسيما الفصل 6 المكرر منه؛

وعلى المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى قرار رئيس الحكومة رقم 3.95.17 الصادر في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017) بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء وللأعوان، الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى دبلوم / شهادة المدلى به من طرف المعني بالأمر؛

وعلى الوثيقة المدلى بها التي تثبت توفر المعني بالأمر على مدة من التجربة المهنية؛

وعلى قرار فتح باب الترشيح رقم

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: موضوع العقد وتاريخ سريان مفعوله

يتم تشغيل السيد(ة) من قبل بصفة خبير ابتداء

من ب.....

لإنجاز المشروع التالي/إنجاز الدراسة التالية / لتقديم خبرة أو استشارة في مجال/ للقيام

بالأعمال التالية.....

المادة 2: مدة العقد

- يرم هذا العقد لمدة:.....

- تحدد أوقات وعدد ساعات العمل طبقا للنصوص الجاري بها العمل في الإدارة العمومية.

- لا ينتج عن هذا العقد، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في أطر الإدارة.

المادة 3: الأجر والتعويضات

يتقاضى الخبير، في متم كل شهر أجره جزافية خام قدرها

يستفيد الخبير، بمناسبة تنقلاته لأغراض المصلحة العامة، من التعويضات عن التنقل وفق الشروط الواردة في النصوص التنظيمية المطبقة على الموظفين العاملين بالإدارات العمومية وحسب المقادير الواردة في قرار رئيس الحكومة المشار إليه أعلاه رقم 3.95.17 الصادر في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017).

المادة 4: الرخص

يستفيد الخبير من الرخصة الإدارية السنوية، وذلك بعد قضائه سنة من الخدمة الفعلية، ومن الرخصة الممنوحة عن الولادة، طبقا للشروط المحددة في الظهير الشريف المشار إليه أعلاه رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958).

كما يستفيد الخبير من العطل المقررة أيام الأعياد في الإدارات العمومية.

المادة 5: رخص التغيب لأسباب صحية

يستفيد الخبير، بحكم القانون، من رخصة مرض في حالة تعرضه لمرض مثبت بصفة قانونية يحول دون ممارسته لمهامه.

ويجب أن يدلي الخبير بشهادة طبية تبين المدة المتوقعة أن يكون فيها غير قادر على ممارسة مهامه. ويقوم رئيس الإدارة عند الحاجة بإجراء المراقبة الطبية والإدارية اللازمة للتأكد من صحة الشواهد الطبية المدلى بها من طرف الخبير، ومن كونه يستفيد من رخصة للعلاج فقط، وإذا ثبت عكس ذلك يتم استرجاع الأجر المؤدى إلى المعني بالأمر خلال رخصة المرض لعدم إنجازه الخدمة وفقا للتشريع الجاري به العمل.

وتحدد مدة الرخصة المذكورة في ثلاثة أشهر على الأكثر، يتقاضى الخبير خلالها نصف الأجر.

وفي حالة انصرام مدة الثلاثة أشهر، ولم يكن باستطاعة الخبير استئناف خدمته، يفسخ العقد دون إخطار ولا تعويض.

المادة 6: حوادث الشغل

تطبق على الخبير النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في شأن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 7: التغطية الصحية والخدمات الاجتماعية

يستفيد الخبير من التغطية الصحية ومن الخدمات الاجتماعية، ضمن الشروط المحددة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ويتحمل الخبير، الاقتطاعات من الأجرة، برسم مساهمة الأجير، المنصوص عليها في الأنظمة المتعلقة بالتغطية الصحية.

المادة 8: نظام التقاعد

يستفيد الخبير من الحق في المعاش ضمن الشروط المحددة طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ويتحمل الخبير، الاقتطاعات من الأجرة، برسم مساهمة الأجير، المنصوص عليها في نظام التقاعد الذي يخضع له.

المادة 9: التزامات الخبير

يلتزم الخبير، إضافة إلى الالتزامات التي تفرضها المهام المسندة إليه والمحددة في بطاقة توصيف المهام المرفقة بهذا العقد، على الخصوص بما يلي:

- أن يكون رهن الإشارة الكاملة للإدارة المعنية فيما يخص تعيينه؛

- أن يزاول مهامه بالمقررات التي تحددها الإدارة؛

- أن يقوم بإنجاز المهام الموكولة إليه؛

- ألا يمارس، أثناء مدة العقد، أي نشاط آخر يستهدف الربح؛

- ألا تكون له، بشكل مباشر أو غير مباشر، في مقابلة موضوعية تحت مراقبة الدولة أو المصلحة التي ينتهي إليها، مصالح من شأنها أن تمس بحياده أو تجعله في وضعية تعارض المصالح.

بغض النظر عن القواعد المتعلقة بالسريانية المنصوص عليها في القانون الجنائي، يلزم الخبير بواجب كتمان كل ما يتعلق بالوقائع والمعلومات والوثائق التي يطلع عليها عند ممارسة مهامه أو أثناءها.

المادة 10: إجراءات تأديبية

يجوز للإدارة توجيه إنذار للخبير إذا صدر منه أي تصرف أو سلوك من شأنه المساس بالتزاماته تجاه الإدارة أو بإنجازه للمهام المنوطة به.

المادة 11: فسخ العقد وإنهاؤه

1 - يحق لرئيس الإدارة إنهاء عقد التشغيل خلال سريانه، بعد إخطار الخبير، كتابة، بقرار فسخ العقد شهراً على الأقل قبل التاريخ المقرر لإنهاء العقد.

ويستفيد الخبير، في هذه الحالة، من تعويض يحدد مقداره في أجرة شهر واحد إذا قضى الخبير مدة لا تقل عن إثني عشر (12) شهراً من الخدمة الفعلية بالإدارة.

- 2- يمكن فسخ عقد الخبير، أثناء سريانه، دون إخطار ولا تعويض، وذلك في الحالات التالية:
- إذا لم يلتحق بمكان عمله خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ تعيينه؛
 - إذا صدر في حقه مقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به بالإدانة من أجل جنائية أو جنحة أو من أجل أية أفعال مخلة بالمرءة؛
 - إذا ثبتت في حقه أخطاء مهنية جسيمة؛
 - إذا ثبت إخلاله بإحدى الالتزامات المهنية لاسيما تلك المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه؛
 - إذا تغيب عن العمل، بدون تبرير مسبق، لمدة تزيد عن خمسة (5) أيام.
- وتبلغ مبررات فسخ العقد كتابة إلى الخبير، الذي يمكنه أن يقدم ملاحظاته داخل أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ التبليغ بمبررات فسخ العقد.
- يجب على الإدارة في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ انتهاء أجل تقديم الملاحظات، أن تبليغ الخبير قرارها إما بعدم فسخ العقد أو فسخ العقد مع تبليغه تاريخ سريان هذا الفسخ.
- 3- يجوز فسخ العقد بطلب من الخبير بعد تبليغه رغبته في الفسخ إلى رئيس الإدارة 30 يوما على الأقل قبل تاريخ الفسخ. وفي هذه الحالة لا يستفيد الخبير من أي تعويض.

المادة 12: تسوية النزاعات

تختص بالنظر في النزاعات الناتجة عن تنفيذ هذا العقد المحكمة المختصة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 13: وتعتبر الخبرات والدراسات المنجزة من طرف الخبير والأعمال التي قام بها، في إطار المهام الموكولة إليه طيلة مدة العقد، ملكا للإدارة.

المادة 14: مراجعة العقد

يمكن مراجعة مقتضيات هذا العقد بموجب ملحق بعقد تشغيل.

المادة 15: تجديد العقد

إذا دعت الضرورة إلى تجديد العقد، تقوم الإدارة بإخطار الخبير شهرا على الأقل قبل تاريخ نهاية سريان العقد، برغبتها في تجديده. ويتوفر الخبير على ثمانية أيام لإخبار الإدارة بقراره.

المادة 16: شهادة العمل

تسلم الإدارة للخبير، عند انتهاء مدة سريان العقد، سواء تم تجديده أم لا، وما عدا حالات الفسخ المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه، شهادة تثبت مدة ونوع المهام التي قام بها الخبير.

المادة 17: الموافقة على العقد

لا يدخل هذا العقد حيز التنفيذ إلا بعد الموافقة عليه من قبل رئيس الحكومة والتأشير عليه من قبل السلطين الحكوميتين المكلفتين بالمالية وبالوظيفة العمومية.

وحرر ب.....في.....

الإمضاءات

الإدارة المعنية	الخبير قرأه ووافق عليه
-----------------	---------------------------

موافقة رئيس الحكومة

التأشيرات

السلطة الحكومية المكلفة بالمالية	السلطة الحكومية المكلفة بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية
----------------------------------	--

نموذج عقد تشغيل الأعوان المتعاقدين

بين

وزارة المشار إليها بعده "بالإدارة"،

من جهة،

والسيد(ة).....المشار إليه بعده "بالعون المتعاقد"

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم.....

المزاد(ة) بتاريخ.....في.....

الحاصل(ة) على شهادة.....

السكان(ة) في.....

من جهة أخرى،

بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، ولاسيما الفصل 6 المكرر منه؛
وعلى المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى قرار رئيس الحكومة رقم 3.95.17 الصادر في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017) بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء وللأعوان، الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى قرار الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية رقم 1394.17 الصادر في 14 من رمضان 1438 (9 يونيو 2017) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباراة تشغيل الأعوان بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

وعلى قرار فتح المباراة رقم بتاريخ

وعلى محضر نتائج المباراة المنظمة بتاريخ.....؛

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: موضوع العقد وتاريخ سريان مفعوله

يتم تشغيل السيد(ة)..... من قبل بصفة عون متعاقد ابتداء

من ب للقيام بالمهام التالية

المادة 2: مدة العقد

- يبرم هذا العقد لمدة:.....
- تحدد أوقات وعدد ساعات العمل طبقا للنصوص الجاري بها العمل في الإدارة العمومية.
- لا ينتج عن هذا العقد، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في أطر الإدارة.

المادة 3: الأجر والتعويضات

يتقاضى العون المتعاقد، في متم كل شهر أجره جزافية خام قدرها.....
يستفيد العون المتعاقد، بمناسبة تنقلاته لأغراض المصلحة العامة، من التعويضات عن التنقل وفق الشروط الواردة في النصوص التنظيمية المطبقة على الموظفين العاملين بالإدارات العمومية.
كما يستفيد من التعويضات العائلية وفق الشروط والمقادير المحددة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية المطبقة على الموظفين العاملين بالإدارات العمومية.

المادة 4: الرخص

يستفيد العون المتعاقد من الرخصة الإدارية السنوية، وذلك بعد قضاءه سنة من الخدمة الفعلية، ومن الرخصة الممنوحة عن الولادة، طبقا للشروط المحددة في الظهير الشريف المشار إليه أعلاه رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958).
إذا كانت مدة العقد تقل عن سنة، يستفيد العون المتعاقد من كل رخصة من هذه الرخص، في حدود مدة تحتسب بالتناسب مع مدة العقد، باستثناء الرخص الممنوحة عن الولادة والرخصة الاستثنائية لأداء مناسك الحج.

ولا يستفيد العون المتعاقد من الرخص بدون أجر.
يمكن للإدارة أن تضع جدولاً لهذه العطل، وأن تعترض على أي تجزئ للعطلة إذا تطلبت حاجيات المصلحة ذلك.

كما يستفيد العون المتعاقد من العطل المقررة أيام الأعياد في الإدارات العمومية.

المادة 5: رخص التغيب لأسباب صحية

يستفيد العون المتعاقد، بحكم القانون، من رخصة مرض في حالة تعرضه لمرض مثبت بصفة قانونية يحول دون ممارسته لمهامه.

ويجب أن يدلي العون المتعاقد بشهادة طبية تبين المدة المتوقعة أن يكون فيها غير قادر على ممارسة مهامه. ويقوم رئيس الإدارة عند الحاجة بإجراء المراقبة الطبية والإدارية اللازمة للتأكد من صحة الشواهد الطبية المدلى بها من طرف العون المتعاقد، ومن كونه يستفيد من رخصته للعلاج فقط، وإذا ثبت عكس ذلك يتم استرجاع الأجر المؤدى إلى المعني بالأمر خلال رخصة المرض لعدم إنجازها الخدمة وفقاً للتشريع الجاري به العمل.

وتحدد مدة الرخصة المذكورة في ثلاثة أشهر على الأكثر، يتقاضى العون المتعاقد خلالها نصف الأجر.

وفي حالة انصرام مدة الثلاثة أشهر، ولم يكن باستطاعة العون المتعاقد استئناف خدمته، يفسخ العقد دون إخطار ولا تعويض.

المادة 6: حوادث الشغل

تطبق على العون المتعاقد النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل على في شأن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 7: التغطية الصحية والخدمات الاجتماعية

يستفيد العون المتعاقد من التغطية الصحية والخدمات الاجتماعية، ضمن الشروط المحددة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ويتحمل العون المتعاقد، الاقتطاعات من الأجرة، برسم مساهمة الأجير، المنصوص عليها في الأنظمة المتعلقة بالتغطية الصحية.

المادة 8: نظام التقاعد

يستفيد العون المتعاقد من الحق في المعاش ضمن الشروط المحددة طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ويتحمل العون المتعاقد، الاقتطاعات من الأجرة، برسم مساهمة الأجير، المنصوص عليها في نظام التقاعد الذي يخضع له.

المادة 9: التزامات العون المتعاقد

يلتزم العون المتعاقد بما يلي:

- أن يكون رهن الإشارة الكاملة للإدارة المعنية فيما يخص تعيينه؛

- أن يقوم بإنجاز المهام الموكولة إليه؛

- ألا يمارس، أثناء مدة العقد، أي نشاط آخر يستهدف الربح؛

- ألا تكون له، بشكل مباشر أو غير مباشر، في مقابلة موضوعه تحت مراقبة الدولة أو المصلحة التي ينتمي إليها، مصالح من شأنها أن تمس بحياده أو تجعله في وضعية تعارض المصالح.

بغض النظر عن القواعد المتعلقة بالسرايمني المنصوص عليها في القانون الجنائي، يلزم العون المتعاقد بواجب كتمان كل ما يتعلق بالوقائع والمعلومات والوثائق التي يطلع عليها عند ممارسة مهامه أو أثناءها.

المادة 10: إجراءات تأديبية

يجوز للإدارة توجيه إنذار للعون المتعاقد إذا صدر منه أي تصرف أو سلوك من شأنه المساس بالتزاماته تجاه الإدارة أو بإنجازه للمهام المنوطة به.

المادة 11: فسخ العقد

1- يحق لرئيس الإدارة إنهاء عقد التشغيل خلال سريانه، بعد إخطار العون المتعاقد، بقرار فسخ العقد شهراً على الأقل قبل التاريخ المقرر لإنهاء العقد.

- ويستفيد العون المتعاقد، في هذه الحالة، من تعويض يحدد مقداره في أجرة شهر واحد إذا قضى العون المتعاقد مدة لا تقل عن إثني عشر (12) شهرا من الخدمة الفعلية بالإدارة المعنية.
- 2- يمكن فسخ العقد دون إخطار ولا تعويض أثناء سريانه، وذلك في الحالات التالية:
- إذا لم يلتحق العون المتعاقد بمكان عمله خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ تعيينه؛
 - إذا صدر في حق العون المتعاقد حكم نهائي بالإدانة من أجل جنائية أو جنحة أو من أجل أية أفعال مخلة بالمروءة؛
 - إذا ثبتت في حقه أخطاء مهنية خطيرة؛
 - إذا ثبت إخلاله بإحدى الالتزامات المهنية لاسيما تلك المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه؛
 - إذا تغيب العون المتعاقد عن العمل، بدون تبرير مسبق، لمدة تزيد عن خمسة (5) أيام.
- وتبلغ مبررات فسخ العقد كتابة إلى العون المتعاقد، الذي يمكنه أن يقدم ملاحظاته داخل أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ التبليغ بمبررات فسخ العقد.
- يجب على الإدارة في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ انتهاء أجل تقديم الملاحظات، أن تبلغ العون المتعاقد قرارها إما بعدم فسخ العقد أو فسخ العقد مع تبليغه تاريخ سريان هذا الفسخ.
- 3- يجوز فسخ العقد بطلب من العون المتعاقد بعد تبليغه رغبته في الفسخ إلى رئيس الإدارة 30 يوما على الأقل قبل تاريخ الفسخ. وفي هذه الحالة لا يستفيد العون المتعاقد من أي تعويض.

المادة 12: تسوية النزاعات

تختص بالنظر في النزاعات الناتجة عن تنفيذ هذا العقد المحكمة المختصة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 13: مراجعة العقد

يمكن مراجعة مقتضيات هذا العقد بموجب ملحق بعقد تشغيل.

المادة 14: شهادة العمل

تسلم الإدارة للعون المتعاقد، عند انتهاء مدة سريان العقد، سواء تم تجديده أم لا، وما عدا حالات الفسخ المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه، شهادة تثبت مدة ونوع المهام التي قام بها.

المادة 15: تجديد العقد

إذا دعت الضرورة إلى تمديد مدة العقد، تقوم الإدارة بإخطار العون المتعاقد شهرا على الأقل قبل تاريخ نهاية سريان العقد، برغبتها في تجديده. ويتوفر العون المتعاقد على ثمانية أيام لإخبار الإدارة بقراره.

المادة 16: الموافقة على العقد

لا يدخل هذا العقد حيز التنفيذ إلا بعد التأشير عليه من قبل السلطتين الحكوميتين المكلفتين بالمالية وبالوظيفة العمومية.

وحرر ب..... في.....

الإمضاءات

<p>العون المتعاقد قرأه ووافق عليه</p>	<p>الإدارة المعنية</p>
---	------------------------

التأشيرات

<p>السلطة الحكومية المكلفة بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية</p>	<p>السلطة الحكومية المكلفة بالمالية</p>
--	---

- 7 - طبيعة الاختبارات : كتابية أو شفوية أو تطبيقية، ومددها ومعاملاتها ؛
- 8 - لائحة مقرات العمل التي سيعين فيها المترشحون الناجحون، كلما كان ذلك في الإمكان ؛
- 9 - مدة العقد.

المادة 2

ينشر قرار فتح المباراة المشار إليه في المادة الأولى أعلاه عشرة (10) أيام، على الأقل، قبل آخر أجل لإيداع الترشيحات، على بوابة التشغيل العمومي www.emploi-public.ma وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية عند توفره، كما يمكن تعميمه ونشره بكل الوسائل الأخرى المتاحة.

المادة 3

يوجه الراغبون في الترشح لاجتياز المباراة، ملفات ترشيحهم إلى الإدارة المعنية داخل الأجل المحدد لذلك، ولا يقبل أي ملف للترشيح يرد على الإدارة خارج هذا الأجل.

وتتضمن ملفات الترشيح، على الخصوص، ما يلي :

- طلب الترشيح ؛

- نسخة للبطاقة الوطنية للتعريف ؛

- نسخة للشهادة أو الدبلوم المطلوب أو إحدى الشهادات المحددة طبقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل ؛

- الوثائق المثبتة للتجربة المهنية والمؤهلات العلمية، عند الاقتضاء.

ويمكن للإدارات أن تفتح باب تقديم الترشيحات لاجتياز المباراة بطريقة إلكترونية على بوابة التشغيل العمومي.

المادة 4

يتم الانتقاء الأولي، بعد دراسة ملفات الترشيح والتحقق من استيفاء المترشحين للشروط المطلوبة للمشاركة في المباراة، وذلك بناء على المعايير المحددة في قرار فتح المباراة، ويتم تبعا لذلك حصر لائحة المترشحين المقبولين لاجتياز المباراة في حدود خمسة (5) أضعاف عدد المناصب المتبارى بشأنها على الأكثر. تنشر هذه اللائحة على بوابة التشغيل العمومي www.emploi-public.ma، وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية عند توفره.

وتوجه الإدارة استدعاءات ورقية أو إلكترونية حسب الحالة إلى المعنيين بالأمر لاجتياز الاختبارات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار.

قرار للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفية العمومية رقم 1394.17 صادر في 14 من رمضان 1438 (9 يونيو 2017) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم وإجراء مباراة تشغيل الأعوان بموجب عقود بالإدارات العمومية.

الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفية العمومية ،

بناء على المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، ولا سيما المادة 15 منه ؛

وعلى الظهير الشريف رقم 1.58.060 الصادر في 7 ذي الحجة 1377 (25 يونيو 1958) بشأن زجر الخداع في الامتحانات والمباريات العمومية ؛

وعلى المرسوم رقم 2.12.90 الصادر في 8 جمادى الآخرة 1433 (30 أبريل 2012) المتعلق بالشهادات المطلوبة لولوج مختلف الدرجات المحدثة بموجب الأنظمة الأساسية،

قرر ما يلي :

المادة الأولى

تفتح مباراة تشغيل الأعوان بموجب عقود بقرار لرئيس الإدارة المعنية، يتضمن وجوبا ما يلي :

1 - شروط المشاركة في المباراة، طبقا للمادة 13 من المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.15.770، ولا سيما الشهادة أو الدبلوم المطلوب، وعند الاقتضاء، المؤهلات العلمية أو المهنية وطبيعة ومدّة التجربة المهنية، اللازمة لممارسة الوظيفة المطلوب القيام بها ؛

2 - عدد المناصب المتبارى بشأنها، وعند الاقتضاء، عدد المناصب المحفوظ بها وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل ؛

3 - مكونات ملفات الترشيح والأجل المحدد لإيداعها وعنوان المصلحة المكلفة باستقبالها ؛

4 - تاريخ ومكان إجراء الاختبارات ؛

5 - عدد المترشحين الذين سيتم استدعاؤهم للمشاركة في كل اختبار من الاختبارات المحددة في البند 7 من هذه المادة ؛

6 - المعايير المعتمدة في الانتقاء الأولي ؛

المادة 9

تمنح عن كل اختبار نقطة عددية تتراوح ما بين 0 و20، وتعتبر إقصائية كل نقطة تساوي أو تقل عن 5 من 20.

ويتأهل لاجتياز الاختبار أو الاختبارات الموالية، عند الاقتضاء، المترشحون الحاصلون على نقطة أو معدل لا يقل عن 10 من 20 في الاختبار أو الاختبارات السابقة، دون الحصول على نقطة إقصائية.

المادة 10

تتولى لجنة المباراة ترتيب المترشحين الناجحين وذلك من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل عن 10 من 20 دون الحصول على نقطة إقصائية، ترتيباً مؤقتاً حسب المراحل التالية :

يقيد في لائحة تحمل حرف (أ) عدد من المترشحين يعادل عدد المناصب المتبارى بشأنها يرتبون فيها تبعاً للنقط التي حصلوا عليها، سواء المترشحون برسم الحق العام أو المترشحون المستفيدون من المناصب المحتفظ بها.

ويقيد في لائحة تحمل حرف (ب) وفي لائحة تحمل حرف (ج)، إن اقتضى الحال، المترشحون المستفيدون من المناصب المحتفظ بها عملاً بالمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل في حدود المناصب المخصصة لهم.

وفي حالة ما إذا كان جميع مترشحي اللائحة (ب) واللائحة (ج) مدرجين في اللائحة (أ)، فإن هذه الأخيرة تصبح نهائية ويحتفظ كل مترشح بترتيبه، وفي حالة العكس يعلن عن قبول مترشحي اللائحتين (ب) و (ج) ولا تشمل اللائحة (أ) إلا على المترشحين المقبولين برسم الحق العام في حدود المناصب المخصصة لهم.

وإذا بقي عدد من المناصب المحتفظ بها شاغراً، فإن هذه المناصب تخصص حسب الترتيب لمترشحي اللائحة (أ).

وتحصر لجنة المباراة اللائحة أو اللوائح النهائية للمترشحين الناجحين في حدود المناصب المتبارى بشأنها.

كما تضع لجنة المباراة، وجوباً، لائحة انتظار يرتب فيها، حسب الاستحقاق، باقي المترشحين الحاصلين على المعدل العام المطلوب، وذلك في حدود عدد المناصب المتبارى في شأنها.

المادة 11

تضع لجنة المباراة محضراً تثبت فيه النتائج النهائية للمباراة، وعند الاقتضاء، الحيثيات والوقائع التي طرأت أثناء إجراء المباراة والتدابير المتخذة بشأنها.

المادة 5

تعين بقرار لرئيس الإدارة المعنية، لجنة المباراة التي تتألف من ثلاثة (3) أعضاء على الأقل، من بينهم رئيس، يتم اختيارهم، بناء على مؤهلاتهم وخبراتهم في المجالات ذات الصلة بالوظائف المتبارى بشأنها. وتضم اللجنة وجوباً امرأة واحدة على الأقل.

المادة 6

تتولى لجنة المباراة القيام بالمهام التالية :

- القيام بالانتقاء الأولي بناء على دراسة ملفات الترشيح ؛

- حصر لائحة المترشحين المقبولين لاجتياز المباراة ؛

- وضع مواضيع الاختبارات ؛

- تصحيح وتنقيط أوراق الاختبارات الكتابية ؛

- تقييم وتنقيط المترشحين في الاختبارات الشفوية أو التطبيقية ؛

- حصر لائحة أو لوائح المترشحين الناجحين وترتيبهم حسب الاستحقاق ؛

- حصر لائحة أو لوائح الانتظار حسب الاستحقاق.

المادة 7

تعين بقرار لرئيس الإدارة المعنية لجنة أو لجان للحراسة تتألف كل واحدة منها من ثلاثة (3) أعضاء، على الأقل، من بينهم رئيس.

وتسهر كل لجنة من لجان الحراسة على حسن سير الاختبارات بمركز إجراء الاختبار المكلفة بالإشراف عليه، لا سيما من خلال :

- التحقق من هوية المترشحين الحاضرين قبل بداية كل اختبار؛

- تسجيل المترشحين المتغييبين في كل اختبار؛

- توزيع أوراق الاختبارات وتجميعها وتسليمها إلى لجنة المباراة، في حالة الاختبارات الكتابية ؛

- مراقبة وضبط حالات الغش.

وضع محضر يتضمن مختلف المعطيات المرتبطة بكل اختبار، وعند الاقتضاء، الوقائع التي طرأت أثناءه والإجراءات المتخذة بشأنها.

المادة 8

تشتمل مباراة تشغيل الأعوان بموجب عقود على اختبار كتابي أو شفوي أو تطبيقي أو على اختبارين منها، أو عليها كلها.

المادة 13

يتم التعاقد مع المترشحين الناجحين، في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الإعلان عن النتائج النهائية للمباراة، وتوجه إليهم استدعاءات للالتحاق بالعمل.

ويتم تعويض كل من تخلف عن الالتحاق بالعمل، بدون مبرر مقبول، داخل الأجل المحدد في الاستدعاء الموجه إليه، أو تخلى عن مهامه بمحض إرادته، بعد إخباره بذلك، بمترشح آخر من لائحة الانتظار، مستوف للشروط المطلوبة وذلك حسب الاستحقاق.

المادة 14

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية.

وحرر بالرباط في 14 من رمضان 1438 (9 يونيو 2017).

الإمضاء : محمد بنعبد القادر.

ويتم الإعلان عن النتائج النهائية للمباراة، المشتملة على لائحة المترشحين الناجحين ولائحة الانتظار، بقرار لرئيس الإدارة المعنية، ينشر وجوبا على بوابة التشغيل العمومي www.emploi-public.ma وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية عند توفره، ويعلق بمقر الإدارة المعنية.

المادة 12

إذا تبين أن أحد المترشحين المعلن عن نجاحهم غير مستوف للشروط المطلوبة للمشاركة في المباراة، وجب على الإدارة، بعد إخباره بذلك، تعويضه بمترشح آخر من لائحة الانتظار مستوف للشروط المذكورة وذلك حسب الاستحقاق.