

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
الكتابة العامة  
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

# لاتركيز تدبير الموارد البشرية دليل الترقّيات

شتبر 2007



## الفهرس

7	..... تقديم عام
	الباب الأول
	الترقية في الرتبة
13	..... تقديم
15	..... □ الإجراءات الإدارية
21	..... □ نماذج المطبوعات
23	..... - قسيمة تسلم للموظف (ة) المعني (ة) بالترقي في الرتبة
24	..... - قرار بالترقية الجماعية في الرتبة
27	..... □ المستندات القانونية
29	..... - الترقية في الرتبة في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية..
32	..... - الترقية في النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية
34	..... - مرسوم رقم 2.62.344 (8 يوليو 1963) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة
36	..... - مرسوم ملكي رقم 988.68 (17 مايو 1968) بتحديد مسطرة التتقيط وترقى موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة
39	..... - مرسوم رقم 2.05.1367 (2 ديسمبر 2005) بتحديد مسطرة تتقيط وتقييم موظفي الإدارة العمومية
43	..... - قرار للوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1725.06 (28 يوليو 2006) بتحديد نموذجي بطاقة تتقيط وتقرير تقييم موظفي الإدارات العمومية
44	..... - مرسوم رقم 2.73.722 (31 دجنبر 1973) بتحديد سلالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية
48	..... - منشور الوزير الأول رقم 11/د بتاريخ 29 غشت 1986 حول مسطرة التتقيط بالنسبة للموظفين الملحقين بمجلس النواب لممارسة مهام نيابية

- منشور رقم 27 و.ع.ق.أ. بتاريخ 24 أكتوبر 1986 حول تطبيق أحكام  
المرسوم رقم 2.82.92 (13 يناير 1983) بتميم المرسوم رقم 2.62.344  
(8 يوليوز 1963) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في  
الرتبة والدرجة..... 49
- منشور الوزير الأول رقم 6/2007 بتاريخ 22 مارس 2007 بشأن تبسيط  
المساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية..... 51

## الباب الثاني

### الترقية في الدرجة بالاختيار

- تقديم ..... 55
- الإجراءات الإدارية..... 57
- نماذج المطبوعات..... 77
- لائحة المترشحين للترقي بالاختيار..... 79
- قرار جماعي بتحديد جدول الترقى بالاختيار..... 80
- المستندات القانونية..... 83
- الترقية بالاختيار في النظام الأساسي..... 85
- مرسوم رقم 2.04.403 (2 ديسمبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي  
الدولة في الدرجة أو الإطار..... 100
- منشور رقم 2.04.403 و.ع. بتاريخ 21 أبريل 2006 حول تطبيق المرسوم رقم  
2.04.403..... 102
- قرار لوزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي رقم  
1262.07 (16 ماي 2007) بشأن تحديد المقاييس المعتمدة للترقية  
بالاختيار..... 106
- منشور رقم 3 و.ع. بتاريخ 18 مارس 1999 حول الترقى في الدرجة..... 107
- منشور الوزير الأول رقم 1/99 بتاريخ 7 يناير 1999 حول تقويم أداء  
الموظفين بالإدارات العمومية..... 111
- منشور الوزير الأول رقم 2/2001 بتاريخ 29 يناير 2001 حول مسطرة  
تنقيط الموظفين الملحقين لدى مجلس النواب لمزاولة مهام نيابية..... 112
- منشور الوظيفة العمومية رقم 13 بتاريخ 30 أكتوبر 1995 حول تطبيق  
المنشور رقم 2 و.ع. بتاريخ 25 يناير 1993 المتعلق بترقية الأعوان  
المياومين والعرضيين..... 113

- منشور الوظيفة العمومية رقم 422 بتاريخ 30 سبتمبر 1993 حول كيفية تطبيق المنشور رقم 2 و.ع بتاريخ 25 يناير 1993 بترقية الأعوان المياومين..... 114
- منشور رقم 2 و.ع بتاريخ 25 يناير 1993 حول ترقية الأعوان المياومين والعرضيين..... 115
- منشور الوزير الأول رقم 6/2007 بتاريخ 22 مارس 2007 بشأن تبسيط المساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية..... 116
- منشور رقم 4 بتاريخ 3 أغسطس 2007 في شأن تبسيط مسطرة إثبات المدة المقضية في إطار الخدمة المدنية..... 117

### الباب الثالث

#### الترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية

- تقديم..... 121
- الإجراءات الإدارية..... 123
- نماذج المطبوعات..... 133
- طلب المشاركة في الامتحان..... 135
- قرار جماعي للترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية..... 136
- المستندات القانونية..... 139
- مرسوم ملكي رقم 401.67 (22 يونيو 1967) بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج أسلاك ودرجات ومناصب الإدارات العمومية كما وقع تغييره وتتميمه..... 141
- منشور رقم 2 و.ع بتاريخ 3 مايو 2007 حول تطبيق المرسوم رقم 2.04.403..... 148
- منشور الوظيفة العمومية رقم 8 بتاريخ 28 فبراير 2001 حول تدبير المباريات والامتحانات المهنية..... 150
- منشور الوزير الأول رقم 6/2007 بتاريخ 22 مارس 2007 بشأن تبسيط المساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية..... 153
- ظهير شريف رقم 1.58.060 (25 يونيو 1958) بشأن زجر الخداع في الامتحانات والمباريات العمومية..... 154

## الباب الرابع الترقية بواسطة الشهادات

157	..... تقديم
159	..... □ الإجراءات الإدارية
163	..... □ نماذج المطبوعات
165	..... - قرار الترقية في الدرجة عن طريق الشهادة
167	..... □ المستندات القانونية
	..... - الترقية بالشهادات في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية
169	..... الوطنية

## تقديم عام





يأتي دليل الترقيات كحلقة ضمن سلسلة من الدلائل التي صدرت في إطار مشروع التدبير اللامركزي للموارد البشرية بقطاع التربية الوطنية ، الذي يسير بشكل تدريجي ، كما جاء في التصور الأولي الذي تمت المصادقة عليه من قبل اللجنة المديرية التي ترأسها السيد وزير التربية الوطنية في 7 غشت من سنة 2003 .

ولا يستقيم الحديث عن الترقية وعن نظام الترقى دون استحضار نظام التنقيط والتقييم . في هذا الصدد ، لابد من الإشارة إلى أن النظام الجديد للتنقيط والتقييم قد شرع العمل به ابتداء من فاتح يناير 2006 ، وذلك على إثر صدور مجموعة من النصوص التنظيمية نذكر أهمها فيما يلي :

- المرسوم رقم 2.05.1367 (2 ديسمبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية ؛ وهو المرسوم الذي نسخ عدة مقتضيات كانت واردة في المرسوم الملكي رقم 988.68 (17 ماي 1968) ؛

- المرسوم رقم 2.04.403 (2 ديسمبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار ؛

- المناشير الصادرة في شأن تطبيق المرسومين المذكورين ؛

- قرار الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1725.06 (28 يوليو 2006) بتحديد نموذجي بطاقة تنقيط وتقرير تقييم موظفي الإدارات العمومية .

ويمكن الاطلاع على محتويات هذه النصوص ضمن باب المستندات القانونية . هذا ، ومن أجل توحيد مسطرة العمل على صعيد قطاع التربية الوطنية ، تم إعداد وإصدار مشروع دليل لتنقيط وتقييم أداء الموارد البشرية ، يتضمن الإطار العام لإقرار نظام التنقيط والتقييم ، ومضامين النصوص التشريعية والتنظيمية ، ومسطرة التنقيط والتقييم إلى جانب بعض التدابير المصاحبة لتطبيق هذا النظام الجديد .

ويتمحور دليل الترقيات حول :

- ✓ الترقية في الرتبة (الباب الأول) ؛
- ✓ الترقية في الدرجة بالاختيار (الباب الثاني) ؛
- ✓ الترقية بالامتحان المهني (الباب الثالث) ؛
- ✓ الترقية بالشهادات الجامعية (الباب الرابع) .



## الباب الأول الترقية في الرتبة



## تقديم

تعد الترقية في الرتبة من ضمن الحقوق الأساسية التي يستفيد منها الموظف بموجب مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والأنظمة الأساسية الخاصة .

وترتكز هذه الترقية على التنقيط والملاحظات العامة والتقييد في جدول الترقى وتدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، كما تتم وفق أنساق محددة . وفيما يتعلق بالتنقيط فإنه بمثابة تقييم عام لأداء الموظف خلال السنة وفق قواعد معينة .

ويحدد الفصل 28 من قانون الوظيفة العمومية الإطار العام للتنقيط . ويرجع الاختصاص بشأن التنقيط إلى رئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف أو لمن فوض له بذلك . ومن حق الموظف أن يطلع على النقطة الممنوحة له باستثناء النظرة العامة التي لها صبغة السرية ، وهي تعبير كتابي عن القيمة المهنية للموظف .

وهنا لابد من التذكير أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال ترقية موظف إلا إذا كان مقيدا في لائحة الترقى التي تحضرها الإدارة كل سنة تطبيقا للفصل 33 من قانون الوظيفة العمومية .

في هذا الإطار ، يجدر التنبيه إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعمل كلجان للترقى ينبغي أن تراعي في تركيبها عدم إمكانية موظف (عضو في اللجنة) مرتب في رتبة معينة أن يبدي اقتراحا يتعلق بترقي موظف أعلى منه في الرتبة ، كما أن الموظف (العضو في اللجنة) المقيد في لائحة الترقى لا يجوز له أن يشارك في مداولة اللجنة . وترمي هذه الإجراءات إلى جعل عمل اللجان الثنائية عملا موضوعيا بعيدا عن أي تأثير شخصي<sup>1</sup> . وسنعود لهذا الموضوع بتدقيق أكثر ضمن مسطرة الترقية في الدرجة بالاختيار باعتبار أن هذه الأخيرة تستوجب كل الشروط النظامية المعمول بها في مسطرة الترقية في الرتبة .

<sup>1</sup> يمكن مراجعة اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في " دليل الشؤون التأديبية " الصادر عن مديرية الموارد البشرية (الطبعة الأولى / يونيو 2004) .



## الإجراءات الإدارية





إن استفادة موظفي الوزارة من الترقية في الرتبة تتم من خلال الإجراءات التالية :

**لـ بالنسبة للمعني بالأمر**

- ✓ الاطلاع على لائحة المترشحين للترقية في الرتبة برسم السنة الجارية ؛
- ✓ تعبئة بطاقة الترشيح للترقي في الرتبة برسم السنة التي استوفى فيها المترشح الشروط النظامية ؛
- ✓ إرفاق بطاقة الترشيح بنسخة من القرار المجسد لآخر رتبة يتوفر عليها المترشح أو شهادة إدارية تثبت توفره على الشروط النظامية ؛
- ✓ إيداع بطاقة الترشيح لدى الرئيس المباشر .

**لـ على صعيد المؤسسة**

- ✓ تعليق ونشر المذكرة التنظيمية الصادرة في الموضوع ؛
- ✓ استلام بطاقات الترشيح المعبأة من طرف المعنيين بالأمر ؛
- ✓ تعبئة الخانة المخصصة للرئيس المباشر ؛
- ✓ إعداد لائحة بشأن الترشيحات ؛
- ✓ تسليم الموظف المترشح القسيمة الإخبارية (نموذج المطبوع رقم 1) ؛
- ✓ إحالة ملفات الترشيح على النيابة .

**لـ على صعيد النيابة**

- ✓ تعليق ونشر المذكرة التنظيمية الصادرة في الموضوع ؛
- ✓ دراسة ومراقبة بطاقات الترشيح الواردة من المؤسسات التعليمية ؛
- ✓ استلام بطاقات الترشيح المعبأة من طرف الموظفين العاملين بالنيابة ؛
- ✓ تقبيل الموظفين المعنيين بالترقية من قبل السادة النواب والمفتشين ؛
- ✓ إعداد لوائح المترشحين المقترحين للترقية ؛
- ✓ إحالة ملفات الترشيح على الأكاديمية .

### على صعيد الأكاديمية

- ✓ نشر وتوزيع المذكرة التنظيمية الصادرة في الموضوع ؛
- ✓ تحضير قوائم الموظفين المترشحين للترقية في الرتبة حسب الإطار والدرجة ونسق الترقى وفق نقط الاستحقاق الممنوحة للمعنيين بالأمر ؛
- ✓ مراجعة القوائم ومراقبتها على ضوء قاعدة المعطيات المتوفرة لدى الأكاديمية والمعلومات الواردة في بطاقات الترشيح ؛
- ✓ إعداد لائحة خاصة بالمترشحين الذين لم يتم اقتراحهم للترقية بالنسق السريع ؛
- ✓ استدعاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق برنامج يحدد تواريخ عقد الجلسات<sup>1</sup> ؛
- ✓ عقد اجتماعات اللجان الثنائية والبت في اللوائح المعروضة عليها وخاصة منها التي تضم الموظفين الذين لم يتم اقتراحهم للترقية بالنسق السريع ؛
- ✓ جمع محاضر اجتماعات اللجان الثنائية ؛
- ✓ إعداد جداول الترقية في الرتبة ومراقبتها باستثمار نتائج أشغال اللجان الثنائية ؛
- ✓ إنجاز التسجيلات المعلوماتية للقرارات الجماعية حسب الإطار والدرجة (نموذج المطبوع رقم 2) ؛
- ✓ إحالة الجداول النهائية ومحاضر اللجان الثنائية على مديرية الموارد البشرية مصحوبة بالتسجيلات المعلوماتية وفق البرنامج المعد لهذا الغرض .

<sup>1</sup> ينص المرسوم رقم 2.59.0200 (5 ماي 1959) المطبق بموجبه بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام العام للوظيفة العمومية كما تم تعديله بواسطة المرسوم رقم 2.97.437 بتاريخ 6 غشت 1997 ، وخاصة في فصله الثاني على ما يلي :

" تحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنصوص عليها في الفصل 11 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على صعيد كل عمالة أو إقليم بالنسبة للموظفين العاملين بالعمالة أو الإقليم أو على صعيد كل إدارة مركزية بالنسبة للموظفين العاملين بالمصالح المركزية وذلك بقرار للوزير المعني بالأمر فيما يخص كل إطار من أطر الموظفين الراجعة لسلطته .

ويمكن إحداث لجان إدارية متساوية الأعضاء على مستوى عماليتين أو إقليمين أو أكثر بقرار من الوزير المعني بالأمر إذا كان الاختصاص الترابي للمصالح الخارجية التابعة للوزارة يغطي عماليتين أو إقليمين أو أكثر .

إذا كان أحد أطر الموظفين مشتركا بين عدة وزارات فإن اللجان الإدارية الخاصة بهذا الإطار تحدث بقرار للسلطة الحكومية التي تقوم بتدبير شؤونها .

واستثناء من أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل ، يجوز بنفس الكيفية المبينة في الفقرة المذكورة أن تحدث لجان إدارية متساوية الأعضاء مختصة بإزاء إطار معين على مستوى عماليتين أو إقليمين أو أكثر أو لجان إدارية متساوية الأعضاء مختصة بإزاء إطارين أو أكثر على صعيد كل عمالة أو إقليم أو على صعيد كل إدارة مركزية وذلك إذا كان عدد الموظفين غير كاف لإحداث لجنة خاصة .

غير أن عدد الممثلين الرسميين والنواب للموظفين لا يمكن أن يتعدى ألف ممثل بالنسبة لمجموع اللجان الإدارية المحدثة على صعيد كل وزارة . " [ ج.ر عدد 4506 بتاريخ 7 غشت 1997 ] .

### على صعيد مديرية الموارد البشرية

- ✓ إعداد وإصدار مذكرة تنظيمية حول الترقية في الرتبة برسم السنة الجارية ، تتضمن شروط وبطاقة الترشيح ، والترتيبات المصاحبة للعملية ؛
- ✓ إحالة المذكرة التنظيمية على الأكاديميات الجهوية ؛
- ✓ مراقبة الجداول النهائية للترقية في الرتبة الواردة من الأكاديميات فور التوصل بمحاضر اجتماعات اللجان الثنائية ؛
- ✓ مراقبة التسجيلات المعلوماتية للقرارات الجماعية المعدة على مستوى الأكاديميات ؛
- ✓ عرض التسجيلات المعلوماتية للقرارات الجماعية على مكتب أداء الأجور الرئيسي ؛
- ✓ إنجاز القرارات الفردية الخاصة بالملحقين والمتقاعدين ؛
- ✓ معالجة الحالات التي لم يتم التأشير عليها بواسطة القرار الجماعي ؛
- ✓ تتبع تسوية المستحقات المالية مع مكتب أداء الأجور الرئيسي ؛
- ✓ تفعيل مسطرة تبليغ القرارات المجسدة للوضعية الإدارية الجديدة للمستفيدين من هذه الترقية ؛
- ✓ تحيين قاعدة المعطيات المعلوماتية على صعيد الإدارة المركزية والأكاديميات الجهوية والنيابات الإقليمية .



## نماذج المطبوعات



التركيز تدبير الموارد البشرية \_\_\_\_\_ الترقيات

نموذج المطبوع رقم 1

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

قسمة تسلم للموظف(ة) المعني(ة) بالترقي في الرتبة  
لسنة.....

الإسم الكامل : .....

الإطار والدرجة : ..... رقم التأجير : .....

النقطة العددية المحصل عليها : ..... سير الترقى : .....

الإمضاء :

نموذج المطبوع رقم 2

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

## قرار بالترقية الجماعية في الرتبة

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ،  
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 ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963)  
بتحديد سلم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة حسبما وقع تغييره  
وتتميمه ؛  
بناء على المرسوم الملكي رقم 988.68 بتاريخ 19 صفر 1388 (17 مايو 1968)  
بتحديد مسطرة التتقيط وترقي موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة كما وقع تغييره  
وتتميمه ؛  
وبناء على المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير  
2003) بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية كما تم تعديله بالمرسوم  
رقم 2.04.78 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) .  
وبناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جلستها المنعقدة  
بتاريخ ..... للبت في جدول الترقية في الرتبة لفائدة الموظفين المنتمين  
لدرجة.....برسم سنة .....

### يقرر ما يلي :

- المادة 1 :** تتم الترقية في الرتبة بالنسبة للموظفين المنتمين لدرجة.....  
السلم.....حسب الجدول المرفق بهذا القرار .  
**المادة 2 :** ابتداء من تاريخ الترقى يستفيد الموظفون المشار إليهم في الفصل الأول من  
الأجرة المطابقة لوضعيتهم الجديدة .

حرر بالرباط في : .....

توقيع الأمر بالصرف	تأشير مصالح الخزينة العامة
رقم : .....	رقم : .....
بتاريخ : .....	بتاريخ : .....



لاتركز تدبير الموارد البشرية \_\_\_\_\_ الترقيات

### جدول الترقى في الرتبة برسم السنة المالية.....

الوضعية الجديدة			نسق الترقى		الوضعية السابقة			تعريف الهوية			الاسم الشخصي والعائلي	الرقم الترتيبي
الأقدمية	الرقم الاستدلالي	الرتبة	الأجل	النقطة السوية	الأقدمية	الرقم الاستدلالي	الرتبة	الانتساب المالي	رقم التأجير	رقم بطاقة التعريف الوطنية		

(إمضاء السلطة التي لها حق التسمية)



## المستندات القانونية



## الترقية في الرتبة في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية<sup>1</sup>

### المادة 101

يخصص الجدول رقم 3 (المشار إليه بعده) ، المبين للدرجات والرتب والأرقام الاستدلالية المقابلة لها، لأطر هيئة التأطير والمراقبة التربوية وأطر هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية وأطر هيئة التوجيه والتخطيط التربوي وأساتذة التعليم الثانوي التأهيلي والأساتذة المبرزين للتعليم الثانوي التأهيلي.

ويخصص الجدول رقم 4 (المشار إليه بعده) ، المبين للدرجات والرتب والأرقام الاستدلالية المقابلة لها، لأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي.

### الجدول رقم 3

الرتبة الثانية	الرتب والأرقام الاستدلالية	الدرجة الأولى	الرتب والأرقام الاستدلالية	الدرجة الممتازة	الرتب والأرقام الاستدلالية
الرتبة 1	275	الرتبة 1	336	الرتبة 1	704
الرتبة 2	300	الرتبة 2	369	الرتبة 2	746
الرتبة 3	326	الرتبة 3	403	الرتبة 3	779
الرتبة 4	351	الرتبة 4	436	الرتبة 4	812
الرتبة 5	377	الرتبة 5	472	الرتبة 5	840
الرتبة 6	402	الرتبة 6	509	الرتبة 6	870
الرتبة 7	428	الرتبة 7	542	الرتبة 7	900
الرتبة 8	456	الرتبة 8	574	الرتبة 8	930
الرتبة 9	484	الرتبة 9	606		
الرتبة 10	512	الرتبة 10	639		
الرتبة الاستثنائية	564	الرتبة الاستثنائية	704		

<sup>1</sup> مرسوم رقم 2.02.854 صادر في 8 ذي الحجة 1423 ( 10 فبراير 2003 ) كما وقع تغييره وتتميمه بالمرسوم رقم 2-04-78 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) [جريدة رسمية عدد: 5082 بتاريخ 13 فبراير 2003 وجريدة رسمية عدد 5212 بتاريخ 13 ماي 2004] .

#### الجدول رقم 4

الرتب والأرقام الاستدلالية	الدرجة الأولى	الرتب والأرقام الاستدلالية	الدرجة الثانية	الرتب والأرقام الاستدلالية	الدرجة الثالثة
336	الرتبة 1	275	الرتبة 1	235	الرتبة 1
369	الرتبة 2	300	الرتبة 2	253	الرتبة 2
403	الرتبة 3	326	الرتبة 3	274	الرتبة 3
436	الرتبة 4	351	الرتبة 4	296	الرتبة 4
472	الرتبة 5	377	الرتبة 5	317	الرتبة 5
509	الرتبة 6	402	الرتبة 6	339	الرتبة 6
542	الرتبة 7	428	الرتبة 7	361	الرتبة 7
574	الرتبة 8	456	الرتبة 8	382	الرتبة 8
606	الرتبة 9	484	الرتبة 9	404	الرتبة 9
639	الرتبة 10	512	الرتبة 10	438	الرتبة 10
675	الرتبة 11	564	الرتبة الاستثنائية		
690	الرتبة 12				
704	الرتبة 13				

#### المادة 102

تتم الترقية بعد الرتبة 10 في الدرجة الأولى بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي وأطر حياة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي وفق ما هو مبين في الجدول رقم 5 (المشار إليه بعده) .

#### الجدول رقم 5

الدرجة الأولى	
الرتبة	عدد السنوات
من الرتبة 10 إلى الرتبة 11	3
من الرتبة 11 إلى الرتبة 12	3
من الرتبة 12 إلى الرتبة 13	3

### المادة 103

تتم الترقية بعد الرتبة 6 في الدرجة الممتازة بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي التأهيلي والأساتذة المبرزون للتعليم الثانوي التأهيلي وأطر هيئة التأطير والمراقبة التربوية وأطر هيئة التوجيه والتخطيط التربوي وأطر هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية وفق ما هو مبين في الجدول رقم 6 (المشار إليه بعده) .

#### الجدول رقم 6

عدد السنوات	الرتبة
3	من الرتبة 6 إلى الرتبة 7
3	من الرتبة 7 إلى الرتبة 8

## الترقية في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>

### الجزء الثالث النقط والترقية

#### الفصل 28

تعطى في كل سنة للموظف المباشر لوظيفته أو الملحق بإدارة أخرى نقط بالأرقام مصحوبة بنظرة عامة يفصح فيها عن قيمته المهنية ، ولا يختص بحق إعطاء النقط المذكورة إلا رئيس الإدارة ، وتوضع هذه النقط على بطاقة سنوية معدة لهذه الغاية تضاف إلى ملف كل موظف.

ويخبر المعنيون بالأمر بالنقط التي تعطى لهم بالأرقام ، كما تخبر بذلك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، ويمكن لهذه اللجان أن تطلع كذلك على الملاحظات العامة .

#### الفصل 29

تشمل ترقية الموظفين الصعود إلى طبقة أو درجة أو رتبة ، وتنجز الترقية بصفة مستمرة من طبقة إلى طبقة ، ومن درجة إلى درجة ومن رتبة إلى رتبة بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات النظر .

#### الفصل 30

لا يقع الترقى إلى رتبة وإلى درجة إلا بطريق الاختيار، ويكون الترقى إلى الطبقة ناتجا في آن واحد عن أقدمية الموظف وعن النقط المحصل عليها ، ويتعين على كل موظف رقي إلى رتبة ، أن يقبل الوظيفة المنوطة به في رتبته الجديدة ، ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته كما يمكن حذفه من لائحة الترقى .

#### الفصل 31

يحدد بموجبه مراسيم خاصة بكل إدارة أو مصلحة الترتيب التدريجي الداخلي للأسلاك كما تحدد بموجبها الآجال المفروضة لكل ترقى إلى طبقة أو درجة أو رتبة. ويجب أن تضمن هذه المراسيم في دائرة الإمكان إجراء ترقى يكون على نسق مماثل في مختلف الإدارات أو المصالح .

<sup>1</sup> ظهير شريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) يحتوي على النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية [جريدة رسمية عدد 2372 بتاريخ 11 أبريل 1958] .



### الفصل 32

كيفما كانت الرتبة التي يرتقي إليها في طبقتة الجديدة ، فإن الموظف الذي يكون موضوع ترق لا يمكنه أن يتقاضى مرتبا أقل من مرتبه القديم بحيث يمنح عند الاقتضاء تعويضا تكميليا يجري عليه الاقتطاع لأجل التقاعد .

### الفصل 33

لا يمكن أن تقع ترقية الموظفين إلا إذا كانوا مقيدين في لائحة الترقى التي تحددها الإدارة في كل سنة . وتعد هذه اللائحة السلطة التي لها حق التسمية ، وذلك بعد عرضها على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعمل إذ ذاك كلجان للترقى ، ولا يبقى العمل جاريا باللائحة بعد انصرام العام الذي وضعت من أجله . وإذا نفذت اللائحة المذكورة قبل نهاية السنة الموضوعه لها ، ولم يقع شغل المناصب الشاغرة بتمامها ، فيمكن أن تحضر لائحة تكميلية لنفس السنة .

### الفصل 34

يتطلب تحضير اللائحة دراسة عميقة لقيمة الموظف المهنية ، وتعتبر في ذلك على الخصوص النقاط التي حصل عليها والاقتراحات التي يبيدها ويدعمها بالأسباب رؤساء المصالح .

ويقيد الموظفون في لائحة الترقى حسب ترتيب أحقيتهم . أما المرشحون المتساوون في الأحقية ، فيرتبون باعتبار أقدميتهم في الإدارة . ويجب أن تقع الترقيات حسب ترتيب اللائحة ومراعاة المصالح الضرورية الإدارية .

ولا يجوز أن يتعدى عدد المرشحين المقيدة أسماؤهم في لائحة الترقى ، إذا كانت هذه تشتمل على عدد محدود ، بأكثر من خمسين في المائة عدد المناصب الشاغرة المعلن عنها ، إلا إذا نص على إباحة ذلك في القوانين الأساسية الخاصة بكل إدارة أو مصلحة.

### الفصل 35

إذا كانت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعمل كلجان للترقى فإن تركيبها يغير بكيفية لا يجوز معها بأي حال من الأحوال لموظف ذي رتبة معينة أن يبدي اقتراحا يتعلق بترقي موظف أعلى منه في الرتبة . وكيفما كان الحال ، فإن الموظفين الذين لهم الحق في تقييد أسمائهم ضمن لائحة الترقى لا يجوز لهم أن يشاركوا في مداولة اللجنة .

### الفصل 36

يجب إطلاع الموظفين على لوائح الترقى.

**مرسوم رقم 2.62.344 بتاريخ 15 صفر 1383 (8 يوليو 1963) بتحديد سلاسل الأجور وشروط ترقية موظفي الدولة في الرتبة و الدرجة<sup>1</sup>**

**الفصل 1**

إن الفصول 1 و 2 و 3 ألغيت<sup>2</sup>.

**الفصل 4**

يعلن عن الانتقال من الرتبة في كل درجة حسب أنساق الترقية الثلاثة الآتية :

الرتبة	السريع	المتوسط	الأقدمية
من الرتبة 1 إلى الرتبة 2	سنة	سنة	سنة
من الرتبة 2 إلى الرتبة 3	سنة	سنة و نصف	سنتان
من الرتبة 3 إلى الرتبة 4	سنتان	سنتان ونصف	3 سنوات
من الرتبة 4 إلى الرتبة 5	سنتان	سنتان ونصف	3 سنوات
من الرتبة 5 إلى الرتبة 6	سنتان	سنتان ونصف	3 سنوات
من الرتبة 6 إلى الرتبة 7	3 سنوات	3 سنوات و نصف	4 سنوات
من الرتبة 7 إلى الرتبة 8	3 سنوات	3 سنوات و نصف	4 سنوات
من الرتبة 8 إلى الرتبة 9	3 سنوات	4 سنوات	4 سنوات و نصف
من الرتبة 9 إلى الرتبة 10	4 سنوات	5 سنوات	5 سنوات و نصف

و يوضع في كل سنة حسب هذه الأسس ترتيب للموظفين المعنيين بالأمر .  
غير أنه يكون الترقى بحكم القانون إذا توفرت لعون ما الأقدمية القصوى من الخدمات المقررة في الجدول أعلاه ما عدا في حالة التأخر بسبب إجراء تأديبي .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية عدد 2648 بتاريخ 4 ربيع الأول 1383 (26 يوليو 1963) .

<sup>2</sup> تم إلغاء الفصول المشار إليها أعلاه بمقتضى المرسوم رقم 2.73.722 بتاريخ 26 ذي الحجة 1393 (1973/12/31) ، ج.ر . عدد 3193 (1974/1/9).

## الفصل 5

إن الموظفين الذين يلجون تطبيقا للقواعد النظامية الأساسية سلما من سلالم الأجور يفوق سلم درجتهم السابقة يعينون في درجتهم الجديدة بالرتبة العددية التي تقل مباشرة عن الرتبة التي كانوا ينتفعون بها من قبل .

وإذا كانت التعيينات المذكورة تؤدي إلى الانتفاع بأكثر من سلمين فإن الموظفين المعنيين بالأمر يرتبون في درجتهم الجديدة بالرتبة المقرر لها رقم استدالي يعادل رقمهم الاستدالي أو يفوقه مباشرة .

أما الموظفون المعاد ترتيبهم تطبيقا للفترتين السابقتين فيحتفظون في رتبهم الجديدة بالأقدمية التي حصلوا عليها في رتبة درجتهم القديمة ضمن حدود مدة العمل المبينة في العمود الأول من أنساق الترقى المنصوص عليها في الفصل 4 أعلاه<sup>1</sup> .

## الفصل 5 مكرر

إن الموظفين الذين ينتقلون من إطار إلى آخر عملا بالقواعد النظامية دون أن يترتب على ذلك تغيير للسلم الذي يوجدون به يعاد ترتيبهم ، ابتداء من تاريخ ترسيمهم في درجتهم الجديدة ، بنفس الرقم الاستدالي والرتبة والأقدمية الحاصلين عليها في التاريخ المذكور بدرجاتهم السابقة ، وذلك بالرغم من جميع الأحكام المنافية الواردة في نصوص تنظيمية<sup>2</sup> .

## الفصل 6

إن الرتب الاستثنائية تفتح للترقى بالاختبار بعد التقيد بجدول الترقى في وجه الموظفين المدرجين في كل سلم مرتب في السلم المعين والمتوفرين على سنتين من الخدمة على الأقل في الرتبة العاشرة وذلك في حدود العشر من عدد المناصب في الميزانية .

## الفصل 7

يعمل بهذه المقتضيات ابتداء من فاتح أبريل 1967 (مرسوم ملكي رقم 824.66 بتاريخ 27 ذي القعدة 1386-9 مارس 1967) .

وحرر بالرباط في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1968).  
عن رئيس الحكومة و بتفويض منه  
المدير العام للديوان الملكي  
الإمضاء : أحمد رضا كديرة

<sup>1</sup> تم تغيير أحكام الفصل 5 بمقتضى المرسوم رقم 2.79.66 بتاريخ 26 صفر 1399 (25 يناير 1979)، ج. ر. عدد 2457 بتاريخ 3 ربيع الأول 1399 (31 يناير 1979)، ص. 191.

<sup>2</sup> تمت إضافة الفصل الخامس المكرر أعلاه طبقا للمرسوم رقم 2.82.92 لصادر في 28 من ربيع الأول 1403 (13 يناير 1983) المنشور بالجريدة الرسمية عدد 3664 بتاريخ 4 ربيع الآخر 1403 (19 يناير 1983) . وقد نص في فصله الثاني على ما يلي: "يعمل بهذا المرسوم ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ، غير أن الوضعية الإدارية للموظفين المتوفرة فيهم الشروط المقررة في الفصل 5 المكرر أعلاه يمكن مراجعتها بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أجل اعتبار الوضعية التي كان في إمكانهم الحصول عليها لو استفادوا من تاريخ ترسيمهم من أحكام الفصل الأنف الذكر ، و يعمل بالترتيب المقدم وفقا للفقرة السابقة ابتداء من تاريخ العمل بهذا المرسوم .

## **مرسوم ملكي رقم 988.68 بتاريخ 19 صفر 1388 (17 مايو 1968) بتحديد مسطرة التنقيط وترقي موظفي الإدارات العمومية في الرتبة و الدرجة<sup>1</sup>**

### **الفصل 1**

يحدد هذا المرسوم الملكي الشروط العامة للتنقيط ومسطرة الترقي في الرتبة والدرجة بالنسبة لمجموع الموظفين الجارية عليهم الأنظمة الأساسية الخاصة المتخذة لتطبيق المرسوم المشار إليه أعلاه المؤرخ في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963) .

### **الفصل 2**

ترجع سلطة التنقيط إلى رئيس الإدارة الذي يعطي سنويا لكل موظف مباشر وظيفته أو ملحق بإدارة أخرى نقطة عددية مشفوعة بنظرة عامة يعبر فيها عن قيمته المهنية ويسوغ لرؤساء المصالح القيام بهذا التنقيط بموجب تفويض .

## **الباب الأول التنقيط**

### **الفصل 6**

يتطلب تحضير جدول الترقي من درجة إلى أخرى دراسة عميقة لقيمة الموظف المهنية وتعتبر في ذلك على الخصوص النقاط التي حصل عليها والنظرة العامة والاقتراحات المدعمة المقدمة من طرف رؤساء المصالح .

## **الباب الثاني مسطرة التنقيط**

### **الفصل 8**

يحدد النقطة العددية السنوية وكذا النظرة العامة رئيس الإدارة أو رئيس المصلحة المفوض إليه ، وتبلغ النقطة العددية السنوية إلى المعنيين بالأمر .

## **الباب الثالث مسطرة الترقي**

### **الفصل 9**

لا يمكن أن يستفيد الموظفون من الترقية إلا إذا كانوا مقيدين في جدول للترقي تحضره الإدارة في كل سنة .

---

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية عدد 2890 بتاريخ 1968/05/22 .  
تم نسخ الفصول رقم : 3 و 4 و 5 و 6 (الفقرة الثانية) و 7 و 14 و 15 و 16 بواسطة المرسوم رقم 2.05.1367 (2 ديسمبر 2005) بشأن تحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية .

وتحصر هذا الجدول السلطة المختصة بعد عرضه على نظر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعمل إذ ذاك كلجان للترقي .

### الفصل 10

تدفع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جداول الترقي إما خلال سنة صلاحية وإما خلال السنة المالية للسنة التي حضر برسمها الجدول .  
وتخبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنقط العددية التي حصل عليها الموظفون المقترحون للترقي . ويمكنها أيضا أن تطلع على الملاحظات المهنية والملاحظات الخاصة بكل عنصر من عناصر التتقيط ، سواء كان الأمر يتعلق بترقي في الرتبة أو بترقي في الدرجة .  
وتبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء آراءها في الجداول المعروضة عليها .  
ويمكنها أن تطلب في حدود اختصاصاتها من رئيس الإدارة المعني بالأمر ، النظر من جديد في النقطة العددية الممنوحة لأحد الموظفين .

### الفصل 11

يشمل جدول الترقي مجموع الموظفين الممكن اقتراحهم برسم سنة صلاحية هذا الجدول بما في ذلك الأعوان غير المقترحين لهذا الترقي باستثناء الأعوان الذين لا يطلبون منصبا أو مناصب بالدرجة المقصودة .

### الفصل 12

طبقا لمقتضيات الفصل 35 من الظهير الشريف المشار إليه أعلاه الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لا يمكن لموظف من درجة معينة أن يقدم في أي حال من الأحوال اقتراحا يتعلق بترقي موظف أعلى منه درجة .  
أما الموظفون المؤهلون للتقييد في الجدول ، فلا يمكن أن يشاركوا في مداولات اللجنة .

### الباب الرابع

### مقتضيات مختلفة

### الفصل 13

تعطى للموظف المجعول في حالة إلحاق نقط طبق الشروط المنصوص عليها في الفصل 53 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .  
ويختص بمنح النقط لهذا الموظف رئيس الإدارة أو المؤسسة الملحق بها .

### الفصل 17

يستفيد الموظف المدعو للجنسية أثناء مدة الخدمة العسكرية من النقط الممنوحة إياه برسم السنة السابقة لتجنيدده .

### الفصل 18

يباشر الترقي في الرتبة بالنسبة للأعوان الموجودين في حالة إجازة طويلة الأمد ، استنادا إلى النقطة الأخيرة الممنوحة قبل تاريخ العمل بالإجازة .

### الفصل 19

يلغي مرسومنا الملكي هذا الذي يعمل به ابتداء من فاتح أبريل جميع المقتضيات المنافية المتعلقة بالموظفين الجاري عليهم هذا المرسوم .  
ورغبة في تمكين الإدارات من مباشرة الترقي في الرتبة بخصوص الفترة المترابطة بين فاتح أبريل ومنت دجنبر 1967 طبق الشروط المحددة في الفصول السابقة فإن النقطة العددية الممنوحة برسم سنة 1967 تبعا لقواعد التتقيط السابقة يخصص بها عند الاقتضاء رقم تضعيفي للتخفيض يعادل نسبة 3/19 وتعادل النسبة المذكورة 3/4 فيما يخص الموظفين التابعين لوزارة البريد والبرق والتليفون .

وحرر بالرباط في 19 صفر 1388 (17 مايو 1968)

الإمضاء : الحسن بن محمد

## مرسوم رقم 2.05.1367 صادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية<sup>1</sup>

الوزير الأول ،  
بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حسبما وقع تغييره وتتميمه ، ولاسيما الفصلين 28 و 34 منه ؛  
وعلى المرسوم الملكي رقم 988.68 الصادر في 19 من صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد مسطرة التنقيط وترقي موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة ؛  
وعلى قرار المجلس الدستوري رقم 122.97 الصادر في 28 من محرم 1418 (4 يونيو 1997) ؛  
وبعد استطلاع رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته العادية المنعقدة في 27 يونيو 2003 ؛  
وبعد دراسة المشروع في المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 20 من شوال 1426 (23 نوفمبر 2005) .  
رسم ما يلي :

### المادة 1

تطبيقا لمقتضيات الفصلين 28 و 34 من الظهير الشريف المشار إليه أعلاه رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) ، يتم تنقيط الموظف وتقييم نشاطه المهني وفق الشروط والكيفيات المحددة في هذا المرسوم .

### الباب الأول

#### التنقيط

### المادة 2

تمنح للموظف سنويا نقطة عددية من 0 إلى 20 من طرف رئيس الإدارة أو السلطة المفوض لها لهذا الغرض ، وذلك بناء على عناصر التنقيط التالية :

- إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة ؛
- المردودية ؛
- القدرة على التنظيم ؛
- السلوك المهني ؛
- البحث والابتكار .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية عدد 5379 - 17 ذو القعدة 1426 (19 ديسمبر 2005) .

### المادة 3

تمنح النقطة العددية على أساس عناصر التتقيط المشار إليها في المادة الثانية أعلاه ، وذلك باعتماد النقط الجزئية التالية :

- من 0 إلى 5 : تمنح عن إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة ؛
- من 0 إلى 5 : تمنح عن المردودية ؛
- من 0 إلى 3 : تمنح عن القدرة على التنظيم ؛
- من 0 إلى 4 : تمنح عن السلوك المهني ؛
- من 0 إلى 3 : تمنح عن البحث والابتكار .

### المادة 4

يمكن لرئيس الإدارة ، عند الاقتضاء ، أن يغير النقط الجزئية المطابقة لعناصر التتقيط المذكورة في المادة الثالثة أعلاه ، اعتبارا لخصوصيات المهام المسندة لبعض الفئات المهنية ، على أن يساوي مجموع النقط الجزئية حاصل مجموع النقط المطابقة لعناصر التتقيط ، وذلك بموجب قرار تؤشر عليه السلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة .

### المادة 5

- تعطى النقطة العددية المشار إليها في المادة الثالثة أعلاه حسب سلم الميزات التالية :
- ممتاز : وتمنح للموظف الذي حصل على نقطة عددية تتراوح بين 18 و 20 ؛
  - جيد جدا : وتمنح للموظف الذي حصل على نقطة عددية تساوي أو تتجاوز 16 وتقل عن 18 ؛
  - جيد : وتمنح للموظف الذي حصل على نقطة عددية تساوي أو تتجاوز 14 وتقل عن 16 ؛
  - متوسط : وتمنح للموظف الذي حصل على نقطة عددية تساوي أو تتجاوز 10 وتقل عن 14 ؛
  - ضعيف : وتمنح للموظف الذي حصل على نقطة عددية تقل عن 10 .

### المادة 6

تضمن النقطة العددية في بطاقة تتقيط فردية تضعها الإدارة لهذه الغاية ، وتدرج هذه البطاقة رفقة التقرير المشار إليه في المادة 10 أدناه في الملف الإداري للمعني بالأمر .  
يعتبر في الترق في الرتبة معدل النقط المحصل عليها برسم السنوات المطلوبة للترقية .  
يطابق معدل النقط العددية الذي يساوي أو يتجاوز 16 نسق الترق في الرتبة الأكثر سرعة ، بينما يطابق معدل النقط العددية الذي يساوي أو يتجاوز 10 ويقل عن 16 نسق الترق المتوسط .



وتتم الترقية في الرتبة بناء على الأقدمية بالنسبة للموظفين الحاصلين على معدل يقل عن 10 .

#### المادة 7

تسلم البطاقات الفردية للتتقيط قبل فاتح أكتوبر من كل سنة من طرف الرؤساء المباشرين ، إلى جميع الموظفين الموجودين في وضعية القيام بالوظيفة الخاضعين لمقتضيات هذا المرسوم ويثبت فيها المعنيون بالأمر البيانات المطلوبة ويرجعونها إلى رؤسائهم المباشرين .

أما بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية الإلحاق فتوجه البطاقات الفردية للتتقيط الخاصة بهم ، قبل فاتح سبتمبر من كل سنة من طرف الإدارة الأصلية إلى الإدارة الملحقين بها التي تتولى تتقيط المعنيين بالأمر طبقا للكيفيات والشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم ، وإرجاع بطاقات التتقيط مرفوقة ، عند الاقتضاء ، بتقارير التقييم إلى الإدارة الأصلية .

#### المادة 8

إذا وضع حد لإلحاق موظف خلال السنة ، فإن رئيس الإدارة الملحق لديها يوجه إلى الإدارة الأصلية فور نهاية الإلحاق ، تقريراً عن نشاط المعني بالأمر خلال المدة المنصرمة من السنة المذكورة .

#### المادة 9

يمكن مراجعة النقطة العددية الممنوحة للموظف الملحق بكيفية يراعى فيها الفرق بين معدل نقط الموظفين من نفس السلك في إدارته الأصلية من جهة وفي الإدارة الملحق بها من جهة أخرى .

### الباب الثاني

#### التقييم

#### المادة 10

يخضع الموظف ، من أجل ترشيحه للتربص والترقي في الدرجة ، لتقييم يتم مرة واحدة على الأقل كل سنتين ، يتضمن مقابلة مع الرئيس المباشر .

تنصب هذه المقابلة أساساً على العناصر المشار إليها في المادة 2 أعلاه والنقط الممنوحة للموظف ، ومؤهلاته المهنية بالنظر للمهام الموكولة إليه ، وكذا تطور مساره المهني من حيث الترقي والحركية .

يعد الرئيس المباشر على إثر هذه المقابلة تقريراً يبرز مدى حاجة الموظف للاستفادة من إعادة التأهيل والحركية لممارسة مهام مناسبة لمؤهلاته ، وكذا مدى استحقاقه للتربص والترقي في الدرجة .

يعتبر في الترقي في الدرجة معدل النقط المحصل عليها برسم السنوات المطلوبة لهذه الترقية ونتائج التقييم والنظرة العامة والاقتراحات المدعمة المقدمة من طرف الرؤساء المباشرين .

### المادة 11

تراجعى فيما يتعلق بتقييم الموظف الملحق نفس المسطرة المحددة في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا المرسوم .

### الباب الثالث مقتضيات مختلفة

### المادة 12

يحدد نموذجا بطاقة التنقيط وتقرير التقييم بقرار للوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة .

### المادة 13

تتسخ مقتضيات الفصول 3 و 4 و 5 و 6 (الفقرة الثانية) و 7 و 14 و 15 و 16 من المرسوم الملكي رقم 988.68 بتاريخ 19 من صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد مسطرة التنقيط وترقي موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة .

### المادة 14

يسند تنفيذ هذا المرسوم الذي يعمل به ابتداء من فاتح يناير من السنة الموالية لتاريخ نشره بالجريدة الرسمية إلى كل من الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة ووزير المالية والخصوصية كل واحد فيما يخصه .

وحرر بالرباط في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005)

الإمضاء : إدريس جطو .

وقعه بالعطف :

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة ،

الإمضاء : محمد بوسعيد .

وزير المالية والخصوصية ،

الإمضاء : فتح الله ولعلو

**قرار للوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1725.06  
صادر في 2 رجب 1427 (28 يوليو 2006) بتحديد نموذجي بطاقة تنقيط  
وتقرير تقييم موظفي الإدارات العمومية<sup>1</sup>**

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة ،  
بناء على المرسوم رقم 2.05.1367 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر  
2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية ، ولاسيما المادة 12 منه ،

**قرر ما يلي :**

**المادة الأولى**

تحدد بطاقة تنقيط موظفي الإدارات العمومية وفقا للنموذج المحدد في الملحق رقم 1  
المرفق بهذا القرار .

**المادة الثانية**

يحدد تقرير تقييم موظفي الإدارات العمومية وفقا للنموذج المحدد في الملحق رقم 2  
المرفق بهذا القرار .

**المادة الثالثة**

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية .

حرر بالرباط في 2 رجب 1427 (28 يوليو 2006).

**الإمضاء : محمد بوسعيد .**

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية عدد 5452 بتاريخ 6 شعبان 1427 (31 أغسطس 2006) .

## مرسوم رقم 2.73.722 بتاريخ 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973) بتحديد سلام ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية<sup>1</sup>

إن الوزير الأول ،  
لقد تأتى بهذا الإصلاح بالإضافة إلى أهمية الزيادة في الأجور الممنوحة لموظفي الإدارات العمومية ابتداء من 16 دجنبر 1973 وإلى التغييرات الجذرية المدخلة على نظام الأجور وتعديل سلالمتها تجنب العمل بالأرقام الاستدلالية الصافية والإجمالية التي لم يكن لتطبيقها على تغيير الأجور في النظام القديم سوى مفعول محدود تحقق بذلك تعويضها بعنصر جديد يدعى "الرقم الاستدلالي الحقيقي" يمكن من وضع قاعدة عادلة لتقدير الأجور والزيادة الممنوحة.

وسيرا على منهاج النظام القديم ، فإن الرقم الاستدلالي الإجمالي المطابق للرقم الاستدلالي الصافي لم يكن يطبق على مجموع الأجرة ولكن على جزء يعادل نحو النصف منها فقط .

ويهدف استعمال الرقم الاستدلالي الحقيقي إلى إلغاء هذا النظام الذي كان يقلل من قيمة الزيادات المدخلة على الأجور . ويبدو بالفعل أن الأرقام الاستدلالية الحقيقية تقل بصفة عامة عن الأرقام الاستدلالية الصافية والإجمالية المعمول بها لحد الآن ، غير أن الحقيقة تبرز خلاف ذلك لأن المقادير التي كانت تمثل فيما سبق الأرقام الاستدلالية الإجمالية (المطابقة للأرقام الاستدلالية الصافية) لم تكن تطبق سوى على نصف الأجرة في حين أن الرقم الاستدلالي الحقيقي يعتبر من الآن فصاعدا بمثابة عدد يضرب فيه مجموع المرتب الشيء الذي يكون له تأثير أكثر فائدة على أجور الموظفين .

وبهذا فإن كل زيادة في الأجور ستؤدي إلى ارتفاع يعادل ضعف الارتفاع الذي كانت تؤدي إليه قبل 16 دجنبر 1973 ويمتد نفس التأثير حتما إلى رواتب التقاعد .

ويضاف إلى ما ذكر أن الرقم الاستدلالي الصافي القديم الذي كان يحدد مكانة العون في التسلسل الإداري أصبح عديم الفائدة حيث أن هذه المكانة تعتبر محددة بأرقام الرتب والسالام (أو الدرجة المتوفرة عليها) الخاصة بوضعية المعنيين بالأمور الإدارية .  
ويتضح من هذا أن للأرقام الاستدلالية الحقيقية مدلولاً مخالفاً لمدلول الأرقام الاستدلالية الصافية والإجمالية القديمة التي لا يمكن أن تقارن بها من حيث العدد لأنها تختلف عنها اختلافاً بينا من حيث النوع .

ويتعين من الآن فصاعداً أن تحرر العقود الفردية بمناسبة أي تغيير يدخل على وضعية الموظفين الإدارية طبقاً لصيغتها الجديدة وأن تشمل بالإضافة إلى الدرجة والسلم والرتبة (أو الطبقة) على بيان الرقم الاستدلالي الحقيقي المطابق .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية عدد 3193 بتاريخ 15 ذي الحجة 1393 (9 يناير 1974) .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن وزير المالية ووزير الشؤون الإدارية الأمين العام للحكومة سيصدران منشورا مشتركا تحدد فيه بالنسبة لأعوان الإدارات العمومية كيفية تقدير "الرقم الاستدلالي الحقيقي" قصد مساعدتهم على التأكد شخصيا من النتائج الإيجابية المحصل عليها في ميدان الزيادة في الأجور ورواتب التقاعد بفضل التخلي عن استعمال الأرقام الاستدلالية الصافية والإجمالية .

\* \* \*

بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛  
وبناء على المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 صفر 1383 ( 8 يوليو 1963)  
بتحديد سلم الأجور و شروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة ؛  
وبناء على المرسوم رقم 2.62.346 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليو 1963)  
بتنظيم المناصب العليا الخاصة بالإدارات المركزية لمختلف الوزارات ؛  
وبناء على جميع الأنظمة الأساسية بمختلف الوزارات ؛  
يرسم ما يلي :

### الفصل 1

تؤلف الدرجات والمناصب العليا بالإدارات العمومية شكلا هرميا تخصص به أرقام استدلالية حقيقية تتراوح بين 107 و 928 .  
ويشتمل هذا الشكل الهرمي على شبكة من أحد عشر سلما وعلى ترتيب للأرقام الاستدلالية الخاصة ببعض أصناف الموظفين وعلى تسلسل الأرقام الاستدلالية المنفذة للمناصب العليا .

### الفصل 2

تخصص بالشبكة المذكورة الأرقام الاستدلالية الحقيقية الدنيا والقصى الآتية :

الأرقام الاستدلالية الحقيقية			سalam الأجور
الرتب العادية	الرتب الاستثنائية		
107	128	131	1
119	158		2
126	181		3
131	200		4
137	220		5
151	262		6
177	318		7
207	373		8
235	438		9
275	512	564	10
336	639	704	11

### الفصل 3

ينقسم كل سلم من السلالم المشار إليها في الفصل الثاني على عشر رتب وتشتمل السلالم رقم 1 و 10 و 11 بالإضافة إلى ذلك على رتبة استثنائية. ويتضمن الجدول الملحق بهذا المرسوم الأرقام الاستدلالية الحقيقية المستعملة أساسا لتقدير المرتبات المنفذة لهذه الرتب. وتحدد بمرسوم الأرقام الاستدلالية الحقيقية الجديدة المنفذة لأصناف الموظفين المتوفرين على ترتيب خاص للأرقام الاستدلالية<sup>1</sup>.

### الفصل 4

ألغي بموجب المرسوم رقم 2.75.832 (30 دجنبر 1975)<sup>2</sup>.

### الفصل 5

إن الأعوان المزاولين عملهم في تاريخ العمل بهذا المرسوم يعاد ترتيبهم تلقائيا في تسلسل الأرقام الاستدلالية الجديدة بنفس الرتبة ويتقاضون أجورهم على أساس الأرقام الاستدلالية الحقيقية الجديدة المطابقة.

### الفصل 6

يعمل بهذا المرسوم ابتداء من 16 دجنبر 1973. وتلغى ابتداء من نفس التاريخ مقتضيات المنافية من المرسومين رقم 2.62.344 و 2.62.346 المشار إليهما أعلاه المؤرخين في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963) وكذا مقتضيات الأنظمة الأساسية المنافية المتعلقة بالمناصب العليا المبينة في الفصل الرابع أعلاه والمقتضيات المتعلقة بأصناف الموظفين المشار إليها في المقطع 3 من الفصل الثالث.

وحرر بالرباط في 6 ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973)

الوزير الأول

الإمضاء : أحمد عصمان

وقعه بالعطف :

وزير الشؤون الإدارية

الأمين العام للحكومة ،

الإمضاء : محمد بنيخلف .

وزير المالية ،

الإمضاء : بنسالم جسوس .

<sup>1</sup> ألغى المقطع الأخير بمقتضى الفصل 6 من هذا المرسوم .

<sup>2</sup> ألغى الفصل الرابع أعلاه بمقتضى المرسوم رقم 2.75.832 بتاريخ 27 ذي الحجة 1395 (30 دجنبر 1975) بشأن المناصب العليا الخاصة بمختلف الوزارات [ ج.ر. عدد 3297 بتاريخ 5 محرم 1396 ( 7 يناير 1976 ) ] .

### الملحق

الترتبة الاستثنائية	الترتبة 10	الترتبة 9	الترتبة 8	الترتبة 7	الترتبة 6	الترتبة 5	الترتبة 4	الترتبة 3	الترتبة 2	الترتبة 1	السلام
الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	الأرقام الاستثنائية	
131	128	126	124	122	119	117	115	112	109	107	1
	158	153	148	144	139	136	133	128	124	119	2
	181	175	170	161	153	146	139	134	130	126	3
	200	188	179	171	162	154	147	140	135	131	4
	220	201	192	183	174	165	157	150	141	137	5
	262	249	236	222	209	197	185	173	161	151	6
	318	305	291	277	260	242	225	208	193	177	7
	373	353	322	311	293	276	259	241	224	207	8
564	438	404	382	361	339	317	296	274	253	235	9
704	512	484	456	428	402	377	351	326	300	275	10
	639	606	574	542	509	472	436	403	369	336	11

الرباط في 23 ذو الحجة 1406  
الموافق لـ 29 غشت 1986

المملكة المغربية  
الوزير الأول

السيد نائب الوزير الأول  
السادة وزراء الدولة والوزراء

منشور رقم : 11/د

**الموضوع :** مسطرة التنقيط بالنسبة للموظفين الملحقين بمجلس النواب لممارسة مهام نيابية .

سلام تام بوجود مولانا الإمام ؛

وبعد ، نظرا للوضعية الخاصة التي يوجد فيها الموظفون الملحقون بمجلس النواب لممارسة مهام نيابية طبقا لمقتضيات المادة 47 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 يبرابر 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وللمادة 13 من الظهير الشريف رقم 171.77 بتاريخ 20 جمادى الأولى 1397 (9 مايو 1977) بمثابة القانون التنظيمي المتعلق بتأليف مجلس النواب وانتخاب أعضائه ، فقد تقرر تخويلهم ، خلال تواجدهم في هذه الوضعية وبصفة تلقائية ، النقطة العددية المطابقة لنمط الترقى السريع المنصوص عليه في المادة الخامسة من المرسوم الملكي عدد 988.68 المؤرخ في 19 صفر 1388 (7 مايو 1968) بشأن تحديد مسطرة التنقيط والترقية في الرتبة والدرجة لموظفي الإدارات العمومية .

وتقبلوا خالص التحيات .

الوزير الأول  
إمضاء : محمد كريم العمراني



الرباط في 19 صفر 1407  
الموافق لـ 24 أكتوبر 1986

المملكة المغربية  
الوزير الأول  
الوزارة المنتدبة المكلفة بالشؤون الإدارية  
مديرية الوظيفة العمومية

منشور رقم : 27 و.ع.ق.أ.

من  
الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف  
بالشؤون الإدارية  
إلى  
السادة وزراء الدولة والوزراء و كتاب الدولة  
- الرباط -

**الموضوع :** تطبيق أحكام المرسوم رقم 2.82.92 الصادر في 28 ربيع الأول 1403 (13 يناير 1983) بتنظيم المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 8 يوليوز 1963 بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة (الجريدة الرسمية عدد 3664 بتاريخ 9 يناير 1983).

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، لقد نص المرسوم رقم 2.82.92 المؤرخ في 28 ربيع الأول 1403 (13 يناير 1983) السالف الذكر على "أن الموظفين الذين ينتقلون من إطار إلى آخر عملا بالقواعد النظامية دون أن يترتب على ذلك تغيير للسلم الذي يوجدون به يعاد ترتيبهم ابتداء من تاريخ ترسيمهم في درجتهم الجديدة بنفس الرقم الاستدلالي والرتبة والأقدمية الحاصلين عليها في التاريخ المذكور بدرجتهم السابقة ، وذلك بالرغم من جميع الأحكام المنافية الواردة في نصوص تنظيمية".

وتتساءل بعض الإدارات حول معرفة ما إذا كان من الواجب أن تبأشر إعادة ترتيب الموظفين تطبيقا للأحكام السالفة دون اعتبار مدة التدريب المطلوبة في النظام الأساسي للتعيين في بعض الأطر والدرجات .

ونظرا لطبيعة الإشكالية المطروحة ، فقد تقرر اعتماد المسطرة التالية قصد تسوية الوضعية الإدارية للموظفين الذين قد يستفيدون من مقتضيات هذا المرسوم :

1. يتم تعيين المعنيين بالأمر لقضاء مدة التدريب في درجتهم الجديدة وفقا للشروط المنصوص عليها في قواعد الأنظمة الأساسية الخاصة بها ؛
2. ابتداء من تاريخ تعيين المعنيين بالأمر في درجتهم الجديدة بصفة متدربين يجب أن لا يدخل ابتداء من نفس التاريخ أي تغيير على وضعيتهم في أطرهم الأصلية من حيث الرقم الاستدلالي والأقدمية والرتبة المحصل عليها ؛
3. يتم الترسيم في الرتبة المنصوص عليها في النظام الأساسي على إثر التدريب ؛

4. ينبغي ابتداء من تاريخ ترسيم المعنيين بالأمر أن تتم إعادة ترتيبهم في الدرجة الجديدة بنفس الرقم الاستدلالي والرتبة والأقدمية الحاصلين عليها بدرجتهم السابقة .

وتعتبر كذلك مدة التدريب كأقدمية للترقي في الدرجة الجديدة على أن لا تؤخذ بعين الاعتبار المدة المقضية بحكم إعادة أو تمديد مدة التدريب .

ويعمل بهذه المسطرة ابتداء من 19 يناير 1983 وهو تاريخ سريان مفعول المرسوم رقم 2.82.92 المؤرخ في 28 ربيع الأول 1403 (13 يناير 1983) السالف الذكر .

وألتمس منكم إصدار تعليماتكم إلى المصالح التابعة لكم قصد العمل على احترام ما ورد في هذا المنشور .

**وتقبلوا فائق التحيات ، و السلام.**

الوزير المنتدب لدى الوزير الأول  
المكلف بالشؤون الإدارية  
إمضاء: عبد الرحيم بن عبد الجليل

الرباط في 22 مارس 2007  
الموافق لـ 3 ربيع الأول 1428

الوزير الأول  
منشور رقم : 6/2007

**إلى**  
**السيد وزير الدولة والسيدات والسادة الوزراء**  
**وكتاب الدولة والمندوبين السامين**

**الموضوع :** تبسيط المساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية<sup>1</sup> .

سلام تام بوجود مولانا الإمام ،

.../...

**ثانيا - الترقية في الرتبة والدرجة :**

تلافيا للتعقيدات التي تعرفها مسطرة الترقى في الرتبة والدرجة والنتيجة عن اعتماد قرارات فردية للترقي ، فإنه يجدر اتباع الإجراءات التالية :

**أ- بالنسبة للترقي في الرتبة :**

✓ الإكتفاء بإعداد قرارات جماعية للموظفين المؤهلين للترقي في الرتبة وعرضها مباشرة ، قبل نهاية شهر يناير من السنة الموالية ، على مكتب أداء الأجور الرئيسي الذي يتولى إرسال نسخة من القرارات المذكورة إلى المراقب المركزي للالتزام بالنفقات المعني ؛

✓ اعتماد صيغة التسوية التلقائية للترقي إلى الرتبة الجديدة مباشرة من طرف مكتب أداء الأجور الرئيسي بالنسبة لإطار متصرف ممتاز والأطر المماثلة ، وكذا الأطر التي تقوم فيها الترقية في الرتبة على نسق واحد للترقي ، على أن يقوم مكتب أداء الأجور الرئيسي بإخبار الأمرين بالصرف للإدارات المعنية بذلك ، من أجل تجسيد هذه الترقيات بقرارات جماعية .

.../...

<sup>1</sup> هذا المنشور الموقع من طرف الوزير الأول السيد إدريس جطو يتضمن : أولا التوظيف ، ثانيا الترقية في الرتبة والدرجة ، ثالثا تدبير الوضعيات ورابعا الأجور والتعويضات .



## الباب الثاني الترقية في الدرجة بالاختيار



## تقديم

كان وما زال الترقفي في الدرجة بالاقتيار يشكل بيت القصيد في منظومة الترقفي . وخلال العشر سنوات الأخيرة استأثر ملف الترقفية بالاقتيار باهتمام موظفي الدولة ومختلف الفعاليات ، خصوصا منذ التوقيع على تصريح فاتح غشت 1996 في إطار الحوار الاجتماعي والذي تلاه التوقيع على اتفاق 19 محرم 1421 (24 أبريل 2000) واتفاق 28 يناير 2004 وبعده اتفاق 14 دجنبر 2005 .

ففي كل هذه المحطات تم إقرار الترقفية في الدرجة بالاقتيار بصفة استثنائية ، الشيء الذي نتج عنه التخلي بشكل أو بآخر عن تطبيق النصوص والقواعد المرتبطة بهذا النوع من الترقفية . وفي المقابل تصدر مراسيم خاصة بشأن تطبيق بنود الاتفاق بين الحكومة والمركزيات النقابية . مما لاشك فيه أن من النتائج الإيجابية الناتجة عن الترقفية الاستثنائية هي تحسين الأوضاع الإدارية والاجتماعية والمالية للموظفين ، خصوصا في قطاع اجتماعي بامتياز كقطاع التربية الوطنية<sup>1</sup>.

لكن ، وبعد صدور بلاغ مشترك بين الوزارة والنقابات التعليمية الأكثر تمثيلية في فاتح غشت 2007 (حصيلة حوار دام سنة على وجه التقريب) ، وبعد صدور نصوص تنظيمية جديدة ، لابد من العمل على توليفها مع خصوصية القطاع ، وإيجاد الآليات الكفيلة بجعلها في خدمة المنظومة التربوية برمتها ، تماشيا مع ما نص عليه الميثاق الوطني للتربية والتكوين (المادة 137/الدعماء الثالثة عشرة) .

ومن أجل الإلمام بهذه المسطرة ، يستعرض هذا الباب الإجراءات المرتبطة بكيفية إعداد اللوائح وعرضها على اللجان الثنائية ، كما يستعرض جميع المراحل التي تأتي بعد ذلك إلى جانب مختلف النصوص المنظمة لهذه المسطرة .

<sup>1</sup> انظر حصيلة الحوار الاجتماعي ضمن منشورات المديرية (طبعة مارس 2005 وطبعة مارس 2007) .





## الإجراءات الإدارية



تتم الترقية بالاقتدار من درجة إلى درجة أعلى وفق الإجراءات التالية :

#### بالنسبة للمعنى بالأمر

- ✓ الاطلاع على لوائح المترشحين للترقية بالاقتدار برسم السنة الجارية (نموذج المطبوع رقم 1) ، ويمكن للمتوفرين على الشروط النظامية الذين لم ترد أسمائهم في اللوائح الأولية أن يتقدموا بطلب إضافة أسمائهم ؛
- ✓ تعبئة بطاقة الترشيح ؛
- ✓ إرفاق بطاقة الترشيح بنسخة من قرار تسميته في آخر درجة أو بشهادة إدارية تثبت توفره على الشروط النظامية ؛
- ✓ إيداع ملف الترشيح لدى الرئيس المباشر .

#### على صعيد المؤسسة

- ✓ تعليق ونشر المذكرة التنظيمية الصادرة في هذا الشأن وكذا لوائح المترشحين ؛
- ✓ توفير النسخ الكافية من بطاقة الترشيح ووضعها رهن إشارة المترشحين المستوفين للشروط النظامية ؛
- ✓ استلام ملفات الترشيح والتأكد من استيفاء المترشحين للشروط النظامية المنصوص عليها في المذكرة التنظيمية ؛
- ✓ التأكد من صحة المعلومات الواردة في ملفات المترشحين ؛
- ✓ تقييد المترشحين حسب العناصر الواردة في المذكرة التنظيمية ؛
- ✓ إحالة ملفات الترشيح على النيابة الإقليمية .

#### على صعيد النيابة

- ✓ تعليق ونشر المذكرة ولوائح المترشحين قصد الاطلاع عليها من طرف الموظفين العاملين بالنيابات ؛
- ✓ توزيع المذكرة التنظيمية ولوائح المترشحين على المؤسسات التعليمية ومراكز التكوين الموجودة في مجالها الترابي ؛
- ✓ استلام ملفات الترشيح من المؤسسات التعليمية وكذا من الموظفين العاملين بالنيابات ، والتأكد من صحة المعلومات الواردة فيها ؛
- ✓ تصنيف ملفات الترشيح حسب الهيئات والأطر والدرجات ؛
- ✓ تقييد المترشحين من طرف المسؤولين المؤهلين لذلك ؛
- ✓ إعداد لوائح المقترحين للتأجيل مع توضيح أسباب ذلك ؛
- ✓ إحالة ملفات الترشيح على الأكاديمية الجهوية .

#### على صعيد الأكاديمية

- ✓ تعليق ونشر المذكرة ولوائح المترشحين قصد إطلاع الموظفين العاملين بالأكاديميات عليها ؛
- ✓ توزيع المذكرة ولوائح المترشحين على النيابات الإقليمية ومراكز التكوين الجهوية ؛
- ✓ استلام ملفات المترشحين من النيابات والتأكد من صحة المعلومات الواردة فيها ؛
- ✓ تصنيف لوائح المترشحين حسب الهيئات والأطر والدرجات ؛
- ✓ تصحيح اللوائح الأولية الواردة من الإدارة المركزية (مديرية الموارد البشرية) بإضافة المترشحين المتوفرين على الشروط المطلوبة الذين لم ترد أسمائهم في اللوائح الأولية ، أو بحذف أسماء وردت خطأ في اللوائح الأولية ؛
- ✓ مسك اللوائح والنقط وفق البرنامج المعد لهذا الغرض ؛
- ✓ إرفاق لائحة المؤجلين بالتقارير حول أسباب التأجيل ؛
- ✓ إرسال اللوائح المحينة والمصححة الممسوكة وفق البرنامج إلى مديرية الموارد البشرية مصحوبة بالوثائق المبررة والاحتفاظ ببطاقات المترشحين المقترحين للترقية للرجوع إليها عند الحاجة .

#### على صعيد مديرية الموارد البشرية

- ✓ حصر لوائح الموظفين المتوفرين على الشروط النظامية للترشيح للترقية بالاختيار برسم السنة الجارية ؛
- ✓ إعداد وإصدار مذكرة تنظيمية تتضمن شروط الترقية والإجراءات المطلوب اتخاذها مرفقة باللوائح الأولية للمترشحين وبمخطط بطاقة الترشيح والبرنامج المعد لهذا الغرض ( انظر المذكرة التنظيمية الصادرة برسم سنتي 2006 و 2007 ص 62 ) ؛
- ✓ إعداد برنامج خاص بالترقية بالاختيار يتضمن جميع الإجراءات والتدابير التقنية ؛
- ✓ إرسال المذكرة واللوائح والبرنامج إلى مختلف المصالح والمراكز الموجودة على الصعيد المركزي والجهوي والإقليمي ؛
- ✓ إرسال المذكرة إلى الموظفين الملحقين لدى القطاعات العمومية والدول والمؤسسات الأجنبية ؛
- ✓ استقبال ودراسة ملفات الترشيح المعبأة من طرف مختلف المصالح ؛
- ✓ مسك النقط وتحيين لوائح المترشحين ؛
- ✓ ترتيب المترشحين حسب الاستحقاق ؛
- ✓ استخراج اللوائح النهائية للمترشحين ؛
- ✓ تحضير المقررات الخاصة بتحديد إمكانيات الترقى بالاختيار وفق مقتضيات النظامية الجاري بها العمل ؛
- ✓ عرض المقررات على تأشيرة مصالح الخزينة العامة ؛

- ✓ استدعاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق برنامج يحدد تواريخ عقد الجلسات<sup>1</sup> ؛
- ✓ عقد اجتماعات اللجان الثنائية والبت في لوائح المترشحين وخاصة لوائح المؤجلين ؛
- ✓ جمع محاضر اجتماعات اللجان الثنائية ؛
- ✓ إعداد الجداول النهائية للمستفيدين من الترقية ومراقبتها باستثمار نتائج أشغال اللجان الثنائية ؛
- ✓ إنجاز التسجيلات المعلوماتية للقرارات الجماعية وإحالتها على تأشيرة مصالح الخزينة العامة / المراقبة المالية (نموذج المطبوع رقم 2) ؛
- ✓ إرسال القرارات المؤشر عليها إلى المعنيين بالأمر عبر السلم الإداري ؛
- ✓ تحيين قاعدة المعطيات بناء على الوضعية الجديدة للمستفيدين من الترقية بالاقتدار برسم السنة الجارية .

---

<sup>1</sup> تطبيقا للفصل 32 مكرر من المرسوم رقم 2.59.0200 ( 5 ماي 1959) كما تم تغييره وتنظيمه بواسطة المرسوم رقم 2.97.437 بتاريخ 6 غشت 1997 " ... تتكلف لجان مركزية منبثقة عن اللجان الإدارية الخاصة بكل إطار المحدث بمختلف العمالات والأقاليم أو على صعيد الإدارة المركزية بالنظر في الترقية بالاقتدار في الإطار أو الدرجة...".

## المذكرة التنظيمية للترقية بالاختيار الموجهة إلى الأكاديميات برسم سنتي 2006 و 2007

**الموضوع :** الترقية بالاختيار برسم سنتي 2006 و 2007<sup>1</sup> .

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله ،

وبعد ، فتفعيلا لمقتضيات المرسوم رقم 2.02.854 الصادر بتاريخ 10 فبراير 2003 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية وخاصة المادة 99 منه ، والمرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 2 ديسمبر 2005 بتحديد شروط ترقية موظفي الدولة في الدرجة والإطار كما تم تغييره وتتميمه ، والمرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 2 ديسمبر 2005 بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية ، وتطبيقا لقرار وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي في شأن تحديد المقاييس المعتمدة للترقية بالاختيار، يشرفني أن أوجه إليكم أقراص مدمجة تتضمن البرنامج الذي يحتوي على اللوائح الإسمية للموظفين المستوفين للشروط النظامية للترقي بالاختيار إلى غاية 2007/12/31 والمزاولين بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والمصالح الإقليمية ومؤسسات التربية والتعليم العمومي التي تشرفون عليها .

ومن أجل إنجاز هذه الترقية في إطار النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل ، فالمرجو منكم العمل على :

- ✓ استخراج لوائح المترشحين ، المدرجة ضمن الأقراص المدمجة ، والمصنفة حسب مقررات العمل ، الإطار والدرجة ، وذلك وفق النموذج رقم 1؛
- ✓ تمكين الموظفين من الاطلاع على هذه اللوائح ، وإضافة الأسماء التي تم إغفالها عند الاقتضاء بعد الإدلاء بالوثائق التي تثبت استيفاء الشروط النظامية للترشيح ؛
- ✓ دعوة المترشحين المتوفرين على الشروط النظامية المطلوبة ، بما في ذلك الذين لم ترد أسمائهم بهذه اللوائح ، إلى تعبئة بطاقات التنقيط وفق النماذج المرفقة وتسليمها إلى رؤسائهم المباشرين الذين يقومون ، بعد مراقبتها والتأكد من صحة المعلومات الواردة فيها ، بتنقيطهم .

<sup>1</sup> صادرة تحت رقم 113645 بتاريخ 24 يوليو 2007.

- وتجدر الإشارة إلى أنه يتعين - عند تنقيط المعنيين بالأمر - مراعاة العناصر التالية :
- إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة : ويقاس في هذا العنصر إتقان إنجاز المهام الموكولة للموظف(ة) واحترام مجالات التخصص والدينامية والسرعة في الإنجاز ومواجهة مختلف الوضعيات بجدية وحزم وانضباط ؛
  - المردودية : يتمحور هذا العنصر حول تحقيق نتائج مرضية ومقنعة وفعالة ، والاهتمام الدائم بتحسين الأداء والرفع من الإنتاجية ، وتوظيف جميع الإمكانيات المتاحة لتحسين جودة الخدمات المقدمة ، وتحقيق الأهداف المسطرة ؛
  - السلوك المهني : ويتعلق الأمر بالتواصل مع المحيط الداخلي والخارجي ، إضافة إلى المواظبة والانضباط واحترام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل ، مع الأخذ بعين الاعتبار السوابق التأديبية والتنويهات ؛
  - القدرة على التنظيم : وينصب هذا العنصر على تقويم المساهمة في الأنشطة ومدى الانخراط في العمل التعبوي والإشعاعي ، وتنظيم العمل والقدرة على التوجيه والتخطيط والتنظيم ؛
  - البحث والابتكار : ويتعلق الأمر بالإبداع والتجديد في العمل والبحث المستمر على تحسين الأداء ، والقدرة على المساهمة في البحث التربوي ، علما بأن الأمر لا يتعلق بتقديم بحوث أكاديمية أو تقارير ميدانية وإنما البحث والإبداع المرتبطان بالممارسة بغية الرفع من نتائجها ، وانعكاساتها الإيجابية .
- في هذا السياق ، فإن هيئة التدريس والمستشارين في التوجيه التربوي والمومنين والمقتصدين وملحقي الاقتصاد والإدارة العاملين بمؤسسات التربية والتعليم العمومي ، ينبغي أن تمنح لهم نقطة المفتش المختص استنادا إلى زيارة ميدانية وتقرير التفقيش ونقطة الرئيس المباشر بالإضافة إلى نقطة النائب الإقليمي (النموذج رقم 2) ، وبالنسبة لباقي الموظفين العاملين بالإدارة فينبغي تنقيطهم من قبل الرئيس المباشر (النموذج رقم 3) ، كما هو الشأن بالنسبة للأطر المشتركة (النموذج رقم 4) .
- هذا ، ويتعين الاحتفاظ ببطاقات تنقيط المترشحين للترقية ، وذلك قصد الرجوع إليها عند الاقتضاء ، وموافاة مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر - عبر البريد المحمول - قبل نهاية شهر شتنبر 2007 بلوائح المترشحين لهذه الترقية مرفوقة بالأقراس المدمجة بعد إعدادها على الشكل التالي :
- ✓ مسك النقط الممنوحة للمترشحين على البرنامج بالأقراس المدمجة (نقطة الرئيس المباشر ونقطة المفتش ونقطة النائب الإقليمي) ضمن الخانات المخصصة لذلك ؛
  - ✓ إضافة المترشحين غير المدرجين بهذه اللوائح والمستوفين لشروط الترق في الخانة المخصصة لذلك في البرنامج ؛

✓ استخراج لوائح المترشحين والمصادقة عليها ؛  
✓ إرفاق لوائح المترشحين بتقارير مفصلة بالنسبة للمؤجلين توضح أسباب التأجيل ؛ كما  
ترفق هذه اللوائح بجميع المستندات التي من المحتمل أن يدلي بها بعض المترشحين ،  
خاصة في حالة عدم التطابق مع المعطيات والبيانات الواردة باللوائح .

هذا ، ولتتمكن مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر من إنجاز هذه الترقية في الآجال  
المحددة لها ، فالرجاء منكم الإشراف شخصيا على تطبيق الترتيبات السالفة الذكر ،  
وتتبع مراحلها بكل دقة وعناية مع الحرص على احترام الأجل المحدد أعلاه .

**وتقبلوا أسمى التحيات ، والسلام .**

عن الوزير وبتفويض منه  
مدير الموارد البشرية وتكوين الأطر

الإمضاء : محمد ولد دادة

#### المرفقات :

- جدول الشروط النظامية للترقية ؛
- نموذج لائحة المترشحين ؛
- نماذج بطاقات التتقيط .



## نموذج رقم 1

**نموذج لائحة المترشحين للترقية بالاختيار برسم سنة.....**

الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة : ..... النيابة : .....

[illegible]

**توقيع السيد(ة) رئيس(ة) الإدارة :**

## بطاقة التنقيط والتقييم برسم سنة..... نموذج رقم 2

- أساتذة التعليم الابتدائي والمعلمون
- أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي
- أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي
- الأساتذة المبرزون للتعليم الثانوي التأهيلي
- المستشارون في التوجيه التربوي والممونون والمقتصدون
- وملحقو الاقتصاد والإدارة العاملون بالمؤسسات التعليمية

<b>1- هوية الموظف</b>					
- الإسم العائلي :.....رقم ب.ت.و :.....					
- الإسم الشخصي : .....رقم التأجير : .....					
<b>2- المسار المهني</b>					
- الإطار والدرجة :.....					
- مقر العمل : .....					
- تاريخ التسمية في الدرجة :...../...../.....					
- تاريخ التوظيف :.....					
- الخدمات السابقة المثبتة <sup>1</sup> :.....					
<b>3- النقطة الممنوحة</b>					
	عناصر التنقيط	سلم التنقيط	نقطة الرئيس المباشر	نقطة المفتش المختص	نقطة النائب الإقليمي
1	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	على 5			
2	المردودية	على 5			
3	السلوك المهني	على 5			
4	القدرة على التنظيم	على 3			
5	البحث والابتكار	على 2			
	مجموع النقاط الجزئية	على 20			
ملاحظات :.....					
<b>4- القرار المقترح<sup>2</sup></b>					
<input type="checkbox"/> يقترح ترقية(ها) إلى الدرجة... <input type="checkbox"/> يقترح تأجيل ترقية(ها) في الدرجة <sup>3</sup> ...					
توقيع وخاتم مدير المؤسسة	توقيع وخاتم المفتش المختص	توقيع وخاتم النائب الإقليمي	توقيع وخاتم مدير الأكاديمية		

حرر في .....بتاريخ : .....

<sup>1</sup> ضرورة إرفاق لوائح المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة ؛

<sup>2</sup> ضع علامة في الخانة المناسبة .

<sup>3</sup> في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل .

### بطاقة التنقيط والتقييم برسم سنة..... نموذج رقم 3

- هيئة التأطير والمراقبة التربوية
- هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية
- هيئة التوجيه والتخطيط التربوي
- هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي
- كتاب الاقتصاد وكتاب الاقتصاد الممتازون

<b>1- هوية الموظف</b>			
- الإسم العائلي : ..... رقم ب.ت.و : .....			
- الإسم الشخصي : ..... رقم التأجير : .....			
<b>2- المسار المهني</b>			
- الإطار والدرجة : .....			
- مقر العمل : .....			
- تاريخ التسمية في الدرجة : ...../...../.....			
- تاريخ التوظيف : .....			
- الخدمات السابقة المثبتة <sup>1</sup> : .....			
<b>3- النقطة الممنوحة</b>			
	عناصر التنقيط	سلم التنقيط	نقطة الرئيس المباشر
1	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	على 5	ملاحظات
2	المردودية	على 5	
3	السلوك المهني	على 5	
4	القدرة على التنظيم	على 3	
5	البحث والابتكار	على 2	
مجموع النقاط الجزئية		على 20	
<b>4- القرار المقترح<sup>2</sup></b>			
<input type="checkbox"/> يقترح ترقيته(ها) إلى الدرجة... <input type="checkbox"/> يقترح تأجيل ترقيته(ها) في الدرجة <sup>3</sup> ...			

حرر في ..... بتاريخ : .....

إسم وصفة وتوقيع الرئيس المباشر :

<sup>1</sup> ضرورة إرفاق لوائح المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة ؛

<sup>2</sup> ضع علامة في الخانة المناسبة .

<sup>3</sup> في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل .

#### نموذج رقم 4

#### بطاقة التنقيط الخاصة بترقية الأطر المشتركة بالاختيار برسم سنة....

<b>1- هوية الموظف</b>			
- الإسم العائلي : ..... رقم ب.ت.و : .....			
- الإسم الشخصي : ..... رقم التأجير : .....			
<b>2- المسار المهني</b>			
- الإطار والدرجة : .....			
- مقر العمل : .....			
- تاريخ التسمية في الدرجة : ...../...../.....			
- تاريخ التوظيف : .....			
- الخدمات السابقة المثبتة <sup>1</sup> : .....			
<b>3- النقطة الممنوحة</b>			
	عناصر التنقيط	سلم التنقيط	نقطة الرئيس المباشر
1	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	على 5	
2	المردودية	على 5	
3	السلوك المهني	على 5	
4	القدرة على التنظيم	على 3	
5	البحث والابتكار	على 2	
	مجموع النقاط الجزئية	على 20	
<b>4- القرار المقترح<sup>2</sup></b>			
<input type="checkbox"/> يقترح ترقبته (ها) إلى الدرجة... <input type="checkbox"/> يقترح تأجيل ترقبته (ها) في الدرجة <sup>3</sup> ...			

حرر في ..... بتاريخ : .....

إسم وصفة وتوقيع الرئيس المباشر :

<sup>1</sup> ضرورة إرفاق لوائح المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة ؛

<sup>2</sup> ضع علامة في الخانة المناسبة .

<sup>3</sup> في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل .

### جدول الشروط النظامية للتقدم بالاختيار

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة التدريس	أستاذ التعليم الابتدائي	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة <sup>1</sup>
		2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة <sup>1</sup>
		2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي	2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة <sup>2</sup>
		1	الممتازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة التأطير والمراقبة التربوية	أستاذ مبرز للتعليم الثانوي التأهيلي	1	الممتازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مفتش التعليم الابتدائي	السلم 10	مفتش رئيسي للتعليم الابتدائي	10 سنوات من الخدمة في السلم 10 أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في السلم 10 بالنسبة للحاصلين على شهادة مفتش التعليم الابتدائي
	مفتش تربوي للتعليم الابتدائي	1	الممتازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مفتش تربوي للتعليم الثانوي الإعدادي أو مفتش تربوي للتعليم الثانوي التأهيلي	1	الممتازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة

<sup>1</sup> تتم هذه الترقية بصفة استثنائية لمدة 4 سنوات ابتداء من 13-02-2003 (المادة 112 من النظام الأساسي)؛  
<sup>2</sup> شريطة ولوج الدرجة الثانية عن طريق تكوين ترتب عنه تغيير في الإطار (المادة 114 من النظام الأساسي).

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة التدبير والمالية المادية والمالية	ممون	2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		1	المتمازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مفتش المصالح المادية والمالية	1	المتمازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة التوجيه والتخطيط التربوي	مستشار في التوجيه التربوي أو مستشار في التخطيط التربوي	2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة <sup>1</sup>
		1	المتمازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مفتش في التخطيط التربوي أو مفتش في التوجيه التربوي	1	المتمازة	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مساعد في التوجيه والتخطيط التربوي	مساعد	مساعد مختص	10 سنوات من الخدمة في إطار مساعد في التوجيه والتخطيط التربوي

<sup>1</sup> شريطة ولوج الدرجة الثانية عن طريق تكوين ترتب عنه تغيير في الإطار .

هيئة الدعم الإداري والتربوي الاجتماعي	ملحق الاقتصاد والإدارة	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة <sup>1</sup>
		2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	الملحق التربوي	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة أو 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة <sup>2</sup>
		2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	الملحق الاجتماعي	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		2	1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مقتصد	مقتصد	مقتصد ممتاز	10 سنوات من الخدمة في إطار مقتصد
	حارس الخارجية	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	محضر المختبر	3	2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة

<sup>2-1</sup> تتم هذه الترقية بصفة استثنائية لمدة 4 سنوات ابتداء من 13-02-2003 (المادة 112 من النظام الأساسي) .

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة الأطر المشتركة بين الوزارات	أعوان الخدمة	عون خدمة (س 1)	عون خدمة ممتاز (س 2)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	أعوان التنفيذ	عون تنفيذ (س 2)	عون تنفيذ ممتاز (س 3)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون تنفيذ ممتاز (س 3)	كاتب (س 5)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	الكتاب	كاتب (س 5)	كاتب ممتاز (س 6)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		كاتب ممتاز (س 6)	محرر (س 8)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	المحررون	محرر (س 8)	محرر ممتاز (س 9)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		محرر ممتاز (س 9)	متصرف مساعد (س 10)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
	المتصرفون	متصرف مساعد (س 10)	متصرف (س 11)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		متصرف (س 11)	متصرف ممتاز	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة الأعوان العموميين	الأعوان العموميون	عون عمومي صنف 4	عون عمومي صنف 3	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي صنف 3	عون عمومي صنف 2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي صنف 2	عون عمومي صنف 1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي صنف 1	عون عمومي خارج الصنف	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي خارج الصنف	عون عمومي خ.ص ممتاز	10 سنوات من الخدمة في الدرجة



الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة الإعلاميين	الإعلاميون	مسير آلة (س 5)	مسير آلة ممتاز (س 6)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مسير آلة ممتاز (س 6)	عارف (س 7)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عارف (س 7)	مبرمج (س 8)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مبرمج (س 8)	مبرمج محل (س 9)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مبرمج محل (س 9)	محل (س 10)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		محل (س 10)	محل منظم (س 11)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		محل منظم (س 11)	محل منظم ممتاز	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة الإعلاميين	الإعلاميون	إعلامي (س 10)	إعلامي مختص (س 11)	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		إعلامي مختص (س 11)	إعلامي ممتاز	الرتبة 7 + 5 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة التقنيين	التقنيون	تقني الدرجة 4	تقني الدرجة 3	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		تقني الدرجة 3	تقني الدرجة 2	10 سنوات من الخدمة في الدرجة
		تقني الدرجة 2	تقني الدرجة 1	10 سنوات من الخدمة في الدرجة

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة المهندسين	المهندسون	مهندس رئيس	مهندس عام	6 سنوات كمهندس رئيس
		مهندس معماري رئيس	مهندس معماري عام	6 سنوات كمهندس معماري رئيس
		مهندس الدولة الدرجة الممتازة	مهندس رئيس	الرتبة 4 في درجة مهندس الدولة الدرجة الممتازة
		مهندس معماري الدرجة الممتازة	مهندس معماري رئيس	الرتبة 4 في درجة مهندس معماري الدرجة الممتازة
		مهندس الدولة الدرجة 1	مهندس الدولة الدرجة الممتازة	3 سنوات من الأقدمية في الرتبة 5 من درجة مهندس الدولة الدرجة 1
		مهندس معماري الدرجة 1	مهندس معماري الدرجة الممتازة	3 سنوات من الأقدمية في الرتبة 5 من درجة مهندس معماري الدرجة 1
		مهندس التطبيق الدرجة 1	مهندس التطبيق الدرجة الممتازة	3 سنوات من الأقدمية في الرتبة 5 من درجة مهندس تطبيق الدرجة 1
		مهندس التطبيق الدرجة الممتازة	مهندس الدولة	10 سنوات من الأقدمية في الدرجة الممتازة من مهندس التطبيق

### مقتضيات انتقالية

- طبقا للمادة 107 من النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ، تتم الترقية بالاختيار لفائدة الأطر الموضوعة في طريق الانقراض كما يلي :

➤ من الدرجة المرتبة في السلم 7 إلى الدرجة المرتبة في السلم 8 :

➤ ابتداء من 2003.2.13 ؛

➤ ابتداء من 2004.2.13 ؛

➤ ابتداء من 2005.2.13 ؛

➤ ابتداء من 2006.2.13 .

➤ من الدرجة المرتبة في السلم 8 إلى الدرجة المرتبة في السلم 9 :

➤ ابتداء من 2007.2.13 ؛

➤ ابتداء من 2008.2.13 .

➤ من الدرجة المرتبة في السلم 10 إلى الدرجة المرتبة في السلم 11

(مفتشو التعليم الابتدائي) :

➤ ابتداء من فاتح سبتمبر 2004 ؛

➤ ابتداء من فاتح سبتمبر 2005 ؛

➤ ابتداء من فاتح سبتمبر 2006 .

- طبقا لمقتضيات المادة 107 مكررة ثلاث مرات من النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ، تتم الترقية بالاختيار لفائدة كاتب الاقتصاد (السلم 5) وكاتب الاقتصاد الممتاز للذان تم وضعهما في طريق الانقراض تتم كما يلي :

➤ بالنسبة لكاتب الاقتصاد (السلم 5) :

➤ ابتداء من 2003.2.13 يرقى إلى درجة كاتب الاقتصاد ممتاز (السلم 6) ؛

➤ ابتداء من 2005.2.13 يرقى إلى درجة مساعد المصالح الاقتصادية (السلم 7) ؛

➤ ابتداء من 2007.2.13 يرقى إلى درجة مقتصد (السلم 8) ؛

➤ ابتداء من 2009.2.13 يرقى إلى درجة مقتصد ممتاز (السلم 9) .

➤ بالنسبة لكاتب الاقتصاد ممتاز (السلم 6) :

➤ ابتداء من 2003.2.13 يرقى إلى درجة مساعد المصالح الاقتصادية (السلم 7) ؛

➤ ابتداء من 2006.2.13 يرقى إلى درجة مقتصد (السلم 8) ؛

➤ ابتداء من 2008.2.13 يرقى إلى درجة مقتصد ممتاز (السلم 9) .



## نماذج المطبوعات



لاتركيز تدبير الموارد البشرية \_\_\_\_\_ الترقيات

نموذج المطبوع رقم 1

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

لائحة المترشحين للترقى بالاقتراح برسم سنة.....  
إلى الدرجة.....من إطار.....

الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين جهة :..... النيابة : .....

رت	الرقم المالي	الإسم والنسب	تاريخ التوظيف	تاريخ التسمية في الدرجة	النقطة الممنوحة			الاقتراح (يرقى أو يؤجل)
					نقطة الرئيس المباشر	نقطة التفقيش	نقطة رئيس الإدارة	

توقيع السيد(ة) رئيس(ة) الإدارة :

نموذج المطبوع رقم 2

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

### قرار جماعي بتحديد جدول الترقى بالاختيار

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ،  
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 ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963)  
بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة حسبما وقع تغييره  
وتتميمه ؛  
بناء على المرسوم الملكي رقم 988.68 بتاريخ 19 صفر 1388 (17 مايو 1968)  
بتحديد مسطرة التنقيط وترقى موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة كما وقع تغييره  
وتتميمه ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003)  
بمناطة النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية كما تم تعديله بالمرسوم  
رقم 2.04.78 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.02.855 صادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003)  
بشأن تحديد نظام التعويضات المخولة للموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي  
وزارة التربية الوطنية ؛  
وبناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جلستها المنعقدة  
بتاريخ ..... للبت في جدول الترقية في الدرجة لفائدة الموظفين المنتميين  
لدرجة.....برسم سنة..... .  
وبناء على قرار وزير المالية والخصوصية رقم.....المؤرخ في.....والمعلق  
بتحويل المناصب المالية .  
وبناء على جدول الحصيصة بتاريخ.....

### قرر ما يلي :

**المادة 1 :** تتم الترقية في الدرجة بالنسبة للموظفين المنتميين لدرجة.....  
إلى درجة..... حسب جدول الترقى المرفق بهذا القرار .  
حرر بالرباط في : .....

توقيع الأمر بالصرف	تأشير مصالح الخزينة العامة
رقم : .....	رقم : .....
بتاريخ : .....	بتاريخ : .....



لاتركيز تدبير الموارد البشرية \_\_\_\_\_ الترقيات

جدول الترقى بالاختيار العادي (أو الإضافي) برسم السنة المالية.....إلى درجة.....

[illegible]

**إمضاء السلطة التي لها حق التسمية)**



## المستندات القانونية



## الترقية بالاختيار في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية<sup>1</sup>

### المادة 6

يعين المفتشون التربويون للتعليم الابتدائي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين المفتشين التربويين للتعليم الابتدائي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة في الدرجة الأولى . وتنتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

### المادة 7

يبقى إطار مفتشي التعليم الابتدائي المرتب في سلم الأجور رقم 10 خاضعا لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 (4 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ، مع مراعاة المقتضيات المنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .  
غير أن مفتشي التعليم الابتدائي الخاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 (4 أكتوبر 1985) المشار إليه أعلاه ، والذين يزاولون عملهم بمؤسسات التعليم الابتدائي في تاريخ صدور هذا المرسوم ، يستمرون في مزاوله مهامهم بهذه المؤسسات .

### المادة 8

تحدد المقتضيات الخاصة بالترقية من إطار مفتش التعليم الابتدائي إلى إطار مفتش رئيسي للتعليم الابتدائي وفق ما يلي :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين مفتشي التعليم الابتدائي المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة في السلم 10 وتنتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 أسفله .

### المادة 8 مكرر أربع مرات

يعين المفتشون التربويون للتعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين المفتشين التربويين للتعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم ، والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة الفعلية في الدرجة الأولى . وتنتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

<sup>1</sup> مرسوم رقم 2.02.854 صادر في 8 ذي الحجة 1423 ( 10 فبراير 2003 ) كما وقع تغييره وتتميمه بالمرسوم رقم 2-04-78 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) [جريدة رسمية عدد : 5082 بتاريخ 13 فبراير 2003 وجريدة رسمية عدد 5212 بتاريخ 13 ماي 2004] والمرسوم رقم 2.07.810 الصادر في 23 من جمادى الآخرة 1428 (9 يوليو 2007) [ج.ر عدد : 5544 بتاريخ 19 يوليو 2007] .

### المادة 12

يعين المفتشون التربويون للتعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المفتشين التربويين للتعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة الفعلية في الدرجة الأولى . وتنتم هذه الترقية طبقاً لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

### المادة 17

يعين أساتذة التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين أساتذة التعليم الابتدائي من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثالثة .

### المادة 18

يعين أساتذة التعليم الابتدائي من الدرجة الأولى :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين أساتذة التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية ؛  
وتنتم الترقية بالاختيار طبقاً لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 19

توضع الدرجتان الرابعة والثالثة من إطار المعلمين المرتبين على التوالي في سلمي الأجور رقم 7 و 8 في طريق الانقراض ، و تبقيان خاضعتين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 18 من محرم 1406 (4 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ويستفيدون من مقتضيات المادة 18 منه ، مع مراعاة المقتضيات المنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .  
وتحدد المقتضيات الخاصة بالترقية من إطار معلم من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة ومن الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.85.742 المشار إليه أعلاه وفق ما يلي :

#### 1- من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المعلمين من الدرجة الرابعة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة ؛  
وتنتم الترقية بالاختيار طبقاً لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### 2 - من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المعلمين من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة .

وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

غير أن المعلمين المرتبين في الدرجتين الثالثة والرابعة طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 المشار إليه أعلاه ، والذين يمارسون عملهم في تاريخ صدور هذا المرسوم بمؤسسات التعليم الثانوي الإعدادي أو الثانوي التأهيلي أو بقطاع التعليم العالي يستمرون في مزاولة مهامهم بهذه المؤسسات .

### المادة 23

يعين أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثالثة ؛  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 24

يعين أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الأولى :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 28

يعين أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الأولى :

أ- من بين المترشحين الحاملين لشهادة السلك العالي المسلمة من المدارس العليا للأساتذة أو شهادة معادلة لها .  
ج- بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الثانية المتوفرين على أقدمية 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية ؛  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 29

يعين أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة في الدرجة الأولى ، و تتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

### المادة 33

يعين الأساتذة المبرزون للتعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين الأساتذة المبرزين للتعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

### المادة 39

يعين الممونون من الدرجة الأولى :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين الممونين من الدرجة الثانية المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية ؛  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 أسفله مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 40

يعين الممونون من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية ، من بين الممونين من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

### المادة 45

يعين مفتشو المصالح المادية والمالية من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين مفتشي المصالح المادية والمالية من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة الفعلية في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

### المادة 50

يعين المستشارون في التوجيه التربوي من الدرجة الأولى :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المستشارين في التوجيه التربوي من الدرجة الثانية المتوفرين على أقدمية 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية ؛  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 أسفله مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 51

يعين المستشارون في التوجيه التربوي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المستشارين في التوجيه التربوي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة الفعلية في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .



#### المادة 55

يعين المفتشون في التوجيه التربوي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المفتشين في التوجيه التربوي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

#### المادة 59

يعين المستشارون في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المستشارين في التخطيط التربوي من الدرجة الثانية المتوفرين على أقدمية 10 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية . وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 أسفله مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### المادة 60

يعين المستشارون في التخطيط التربوي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المستشارين في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم و المتوفرين على 5 سنوات من الخدمة في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

#### المادة 64

يعين المفتشون في التخطيط التربوي من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المفتشين في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى البالغين الرتبة 7 على الأقل من درجتهم والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة الفعلية في الدرجة الأولى . وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 99 أسفله .

#### المادة 69

يعين الملحقون التربويون من الدرجة الثانية :  
ب- عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين الملحقين التربويين من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات في الدرجة الثالثة . وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 أسفله مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### المادة 70

يعين الملحقون التربويون من الدرجة الأولى :  
ب- عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين الملحقين التربويين من الدرجة الثانية المتوفرين على 10 سنوات في الدرجة الثانية .

وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### المادة 71

يوضع في طريق الانقراض إطار حراس الخارجية والداخلية ، ويبقى خاضعا لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) المشار إليه أعلاه ، مع مراعاة المقتضيات لمنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .

#### المادة 72

تحدد المقتضيات الخاصة بالترقية من إطار حراس الخارجية والداخلية من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة ومن الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية الخاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) وفق ما يلي :

##### 1- من إطار حراس الخارجية والداخلية من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين حراس الخارجية والداخلية من الدرجة الرابعة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

##### 2- من إطار حراس الخارجية والداخلية من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين حراس الخارجية والداخلية من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### المادة 73

يوضع في طريق الانقراض إطار محضري المختبرات المدرسية والجامعية ، ويبقى خاضعا لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) مع مراعاة المقتضيات لمنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .

#### المادة 74

تحدد المقتضيات الخاصة بالترقية من إطار محضري المختبرات المدرسية والجامعية من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة ومن الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية الخاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) وفق ما يلي :

**1- من إطار محضري المختبرات المدرسية والجامعية من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة :**

ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين محضري المختبرات المدرسية والجامعية من الدرجة الرابعة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة . وتنتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

**2- من إطار محضري المختبرات المدرسية والجامعية من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية :**

ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين محضري المختبرات المدرسية والجامعية من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة . وتنتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

**المادة 78**

يعين ملحق الاقتصاد والإدارة من الدرجة الثانية :  
ب- عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين ملحقى الاقتصاد والإدارة من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات في الدرجة الثالثة . وتنتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

**المادة 79**

يعين ملحقو الاقتصاد والإدارة من الدرجة الأولى :  
ب- عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين ملحقى الاقتصاد والإدارة من الدرجة الثانية المتوفرين على 10 سنوات في الدرجة الثانية . وتنتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

**المادة 80**

يوضع إطار مساعد المصالح الاقتصادية وإطار مقتصد في طريق الانقراض ، ويبقيان خاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) ويستفيدون من مقتضيات المادة 37 منه ، مع مراعاة المقتضيات المنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .

### المادة 81

تحدد المقتضيات الخاصة بالترقية من إطار مساعد المصالح الاقتصادية إلى إطار مقتصد ، ومن إطار مقتصد إلى إطار مقتصد ممتاز ، المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) وفق ما يلي :

#### 1- من إطار مساعد المصالح الاقتصادية إلى إطار مقتصد :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين مساعدي المصالح الاقتصادية المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### 2- من إطار مقتصد إلى إطار مقتصد ممتاز عن طريق الاختيار من بين :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين المقتصدين المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 82

يوضع في طريق الانقراض ، إطار المساعدين في التوجيه والتخطيط التربوي ويبقى خاضعا لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) السالف الذكر ، مع مراعاة المقتضيات لمنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .

### المادة 83

تحدد المقتضيات الخاصة بالترقية من إطار مساعد في التوجيه والتخطيط التربوي إلى إطار مساعد مختص في التوجيه والتخطيط التربوي الخاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985 ) وفق ما يلي :  
ب - عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين المساعدين في التوجيه والتخطيط التربوي المتوفرين على 10 سنوات من الخدمة بهذه الصفة .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

### المادة 87

يعين الملحقون الاجتماعيون من الدرجة الثانية :  
ب- عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين الملحقين الاجتماعيين من الدرجة الثالثة المتوفرين على 10 سنوات في الدرجة الثالثة .

وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### المادة 88

يعين الملحقون الاجتماعيون من الدرجة الأولى :  
ب- عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من بين الملحقين الاجتماعيين من الدرجة الثانية المتوفرين على 10 سنوات في الدرجة الثانية .  
وتتم الترقية بالاختيار طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أسفله .

#### المادة 98

ابتداء من 13 فبراير 2003 ، تتم الترقية عن طريق الامتحانات المهنية من السلم 8 إلى السلم 9 أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل ، ومن الدرجة الثالثة أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل إلى الدرجة الثانية أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل ومن الدرجة الثانية أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل إلى الدرجة الأولى أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل سنويا ، بالنسبة لكل إطار على حدة ، في حدود 11 % من عدد المستوفين لشروط الترقية بالامتحانات المهنية ودون الأخذ بعين الاعتبار عدد المستفيدين برسم السنوات السابقة . ويستثنى من هذه الترقية الموظفون المتدربون .

#### المادة 99

ابتداء من 13 فبراير 2003 تتم الترقية بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من السلم 8 إلى السلم 9 أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل ، ومن الدرجة الثالثة أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل إلى الدرجة الثانية أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل ومن الدرجة الثانية أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل إلى الدرجة الأولى أو درجة لها ترتيب استدلالي مماثل سنويا ، بالنسبة لكل إطار على حدة ، في حدود 11 % من عدد المستوفين لشروط الترقية بالاختيار دون الأخذ بعين الاعتبار عدد المستفيدين برسم السنوات السابقة .  
كما تتم الترقية بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقية من الدرجة الأولى إلى الدرجة الممتازة في حدود 22 % من عدد المستوفين لشروط الترقية بالاختيار ودون الأخذ بعين الاعتبار عدد المستفيدين برسم السنوات السابقة .  
وتحدد المقاييس المعتمدة للترقية بالاختيار بقرار لوزير التربية الوطنية .  
ويستثنى من هذه الترقية الموظفون المتدربون .

### المادة 100

استثناء من مقتضيات المادتين 98 و 99 المشار إليهما أعلاه ، تحدد نسبة الترقية بالاختيار والامتحانات المهنية خلال الثلاث سنوات الأولى من صدور هذا المرسوم في الجريدة الرسمية وفق مضامين الجدول رقم 2 (المشار إليه بعده) .

#### الجدول رقم 2

نسبة الترقى بالامتحانات المهنية	نسبة الترقى بالاختيار	السنة
% 7	% 15	2003
% 8	% 14	2004
% 9	% 13	2005

### مقتضيات انتقالية

#### المادة 107

تتم الترقية بالاختيار بالنسبة للأطر التي تم وضعها في طريق الانقراض كما يلي :  
أ- من الدرجات المرتبة في السلم 7 إلى الدرجات المرتبة في السلم 8 خلال أربع سنوات وعلى أربعة أفساط متساوية على أساس الأقدمية في السلم 7 وذلك ابتداء من 13 فبراير 2003 ؛

ب- من الدرجات المرتبة في السلم 8 إلى الدرجات المرتبة في السلم 9 خلال سنتين وعلى قسطين متساويين على أساس الأقدمية في السلم 8 وذلك ابتداء من 13 فبراير 2007 ؛  
غير أنه بالنسبة للأطر التي سبق ترقيتها من السلم 7 إلى السلم 8 وفق مقتضيات الفقرة " أ " أعلاه ، فتتم ترقيتها من السلم 8 إلى السلم 9 خلال سنتين وعلى قسطين متساويين على أساس الأقدمية في السلم 8 بعد قضاء سنة كاملة على الأقل في السلم 8 ، وذلك ابتداء من 13 فبراير 2007 ؛

ج- من الدرجة المرتبة في السلم 10 إلى الدرجة المرتبة في السلم 11 بالنسبة لمفتشي التعليم الابتدائي خلال ثلاث سنوات وعلى ثلاثة أفساط متساوية ، على أساس الأقدمية في الخدمة والأقدمية في السلم والأقدمية في الإطار ، وذلك ابتداء من فاتح سبتمبر 2004 .

#### المادة 107 مكررة

يمكن خلال مدة انتقالية تحدد في ثلاث سنوات ابتداء من 13 فبراير 2003 للمستشارين في التوجيه أو التخطيط التربوي المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 4 أكتوبر 1985 العاملين بهذه الصفة بتاريخ 13 فبراير 2003 ، الترقى إلى إطار مفتش في التوجيه التربوي من الدرجة الأولى أو مفتش في التخطيط التربوي من الدرجة الأولى وفق ما يلي :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين المستشارين في التوجيه أو التخطيط التربوي المتوفرين على 10 سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .  
وتتم هذه الترقية في حدود النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 99 ، مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أعلاه .

#### المادة 107 مكررة مرتين

يمكن خلال مدة انتقالية تحدد في ثلاث سنوات ابتداء من 13 فبراير 2003 للممومنين المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 4 أكتوبر 1985 العاملين بهذه الصفة بتاريخ 13 فبراير 2003 ، الترقى إلى إطار مفتش المصالح المادية والمالية من الدرجة الأولى وفق ما يلي :

ب - عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقية من بين الممومنين المتوفرين على 10 سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

وتتم هذه الترقية في حدود النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أعلاه .

### **المادة 107 مكررة ثلاث مرات**

توضع في طريق الانقراض درجة كاتب الاقتصاد المرتبة في السلم 5 ، ودرجة كاتب الاقتصاد الممتاز المرتبة في السلم 6 .  
وتتم الترقية بالنسبة لكل درجة كما يلي :

#### **أ- بالنسبة لدرجة كاتب الاقتصاد :**

- من درجة كاتب الاقتصاد المرتبة في السلم 5 إلى درجة كاتب الاقتصاد الممتاز المرتبة في السلم 6 ، على دفعة واحدة وذلك ابتداء من 13 فبراير 2003 ؛
- من درجة كاتب الاقتصاد المرتبة في السلم 6 إلى درجة مساعد المصالح الاقتصادية المرتبة في السلم 7 ، على دفعة واحدة ، وذلك ابتداء من 13 فبراير 2003 ؛
- من درجة مساعد المصالح الاقتصادية المرتبة في السلم 7 إلى درجة مساعد مقتصد المرتبة في السلم 8 ، على دفعة واحدة ، وذلك ابتداء من 13 فبراير 2003 ؛
- من درجة مقتصد المرتبة في السلم 8 إلى درجة مقتصد ممتاز المرتبة في السلم 9 ، على دفعة واحدة ، وذلك ابتداء من 13 فبراير 2003 ؛

#### **ب- بالنسبة لدرجة كاتب الاقتصاد الممتاز :**

- من درجة كاتب الاقتصاد الممتاز المرتبة في السلم 6 إلى درجة مساعد المصالح الاقتصادية المرتبة في السلم 7 ، على دفعة واحدة وذلك ابتداء من 13 فبراير 2003 ؛
- من درجة مساعد المصالح الاقتصادية المرتبة في السلم 7 إلى درجة مقتصد المرتبة في السلم 8 على دفعة واحدة ، وذلك ابتداء من 13 فبراير 2006 ؛
- من درجة مقتصد المرتبة في السلم 8 إلى درجة مقتصد ممتاز المرتبة في السلم 9 على دفعة واحدة ، وذلك ابتداء من 13 فبراير 2008 .

### **المادة 112**

بصفة استثنائية ولمدة 4 سنوات ابتداء من 13 فبراير 2003 ، تتم الترقية بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقي من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية ، بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي والملحقين التربويين وملحقي الاقتصاد والإدارة والمتوفرين على 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة الثالثة .  
وتتم هذه الترقية طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 99 مع مراعاة مقتضيات المادة 100 أعلاه .



### **المادة 112 مكررة**

يمكن بصفة استثنائية تنظيم مباراة سنوية خلال مدة ثلاث سنوات ابتداء من فاتح يناير 2004 ، تفتح لفائدة المقتصدين المرتبين في السلم 8 والمقتصدين الممتازين المرتبين في السلم 9 وملحقى الاقتصاد والإدارة من الدرجة الثالثة المنبثقين عن درجة مقتصد ممتاز الحاصلين على الإجازة وذلك لولوج إطار ممون من الدرجة الثانية .

### **مقتضيات مختلفة**

#### **المادة 114**

بالإضافة إلى شروط الترقى بالاختيار المنصوص عليها في المواد 8 و 28 و 50 و 59 أعلاه ، تتم الترقية بالاختيار بعد التقيد في جدول الترقى من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي التأهيلي والمستشارين في التوجيه التربوي والمستشارين في التخطيط التربوي المرتبين في الدرجة الثانية ، المتوفرين على 15 سنة من الأقدمية العامة منها 6 سنوات من الخدمة في الدرجة الثانية أو درجة مماثلة لها ، والذين خضعوا لتكوين لولوج الدرجة الثانية أو درجة مماثلة لها ترتب عنه تغيير في الإطار .

كما يستفيد من نفس المقتضيات الواردة في هذه المادة ، مفتشو التعليم الابتدائي المرتبين في السلم العاشر الحاصلين على شهادة مفتش التعليم الابتدائي والخاضعين لمقتضيات المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985) المشار إليه أعلاه ، للترقية إلى إطار مفتش رئيسي للتعليم الابتدائي .

#### **المادة 115**

تبقى المقتضيات المنظمة لشروط وكيفيات الحصول على الشهادات والدبلومات التي تسلمها مراكز التكوين الخاضعة لوزارة التربية الوطنية سارية المفعول ، كما يبقى العمل جاريا بالشروط والشهادات والدبلومات المعمول بها للتوظيف في مختلف الأطر المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ في 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية للتوظيف ، و ذلك إلى حين صدور النصوص التنظيمية لمنصوص عليها في مواد هذا المرسوم .

### **المادة 115 مكررة**

يستفيد أطر هيئة رجال التعليم المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 ( 4 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ، والذين خضعوا لتكوين ترتب عنه تغيير في الإطار دون تغيير في السلم من سنتين من الأقدمية ، تحتسب للترقي في الدرجة ، وذلك ابتداء من فاتح يناير 2004 .

## المادة 115 مكررة

يستفيد أطر هيئة رجال التعليم المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 بتاريخ 18 من محرم 1406 (4 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ، والذين خضعوا لتكوين ترتب عنه تغيير في الإطار دون تغيير في السلم من سنتين من الأقدمية ، تحتسب للترقي في الدرجة ، وذلك ابتداء من فاتح يناير 2004 .

## المادة 115 مكررة مرتين<sup>1</sup>

يستفيد أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية والذين تم توظيفهم الأول في إطار أساتذة السلك الأول للتعليم الثانوي من الدرجة الثالثة المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 18 من محرم 1406 (4 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، من سنوات من الأقدمية تحتسب لأجل الترقي بالاختيار إلى الدرجة الأولى. تحدد على الشكل التالي :

← خمس سنوات لفائدة أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي الذين تم توظيفهم الأول سنة 1979 وما قبل، ويستفيدون بصفة استثنائية من الترقية عن طريق الاختيار بعد استيفائهم للشروط النظامية للترقي دون الأخذ بعين الاعتبار النسبة المئوية المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.85.742 السالف الذكر .

وتصرف الأجرة الشهرية الناتجة عن هذه الترقية كاملة ابتداء من فاتح يوليو 2004 على أن يحتفظ المعنيون بالأمر بالأقدمية في الدرجة تحتسب منذ استيفائهم الشروط النظامية للترقي ؛

← أربع سنوات لفائدة أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي الذين تم توظيفهم الأول سنة 1980 ؛

← ثلاث سنوات لفائدة أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي الذين تم توظيفهم الأول سنة 1981 ؛

← سنتان لفائدة أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي الذين تم توظيفهم الأول سنة 1982 ؛

← سنة واحدة لفائدة أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي الذين تم توظيفهم الأول سنة 1983 .

وتسري نفس المقتضيات المشار إليها أعلاه، على أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية الراسبين في امتحانات التخرج من المراكز التربوية الجهوية وكذا الراسبين في السنة الثانية للمدارس العليا للأساتذة. ويحتسب تاريخ التوظيف بالنسبة للمعنيين بالأمر لأجل الاستفادة من سنوات الأقدمية المذكورة أعلاه، ابتداء من تاريخ تسميتهم كأساتذة السلك الأول للتعليم الثانوي.

<sup>1</sup> مرسوم رقم 2.06.171 صادر في 3 شعبان 1427 (28 أغسطس 2006) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، [ جريدة رسمية عدد 5457 بتاريخ 18 سبتمبر 2006].

وتتم الترقيات الناتجة عن منح أربع سنوات وثلاث سنوات وسنتين وسنة واحدة من الأقدمية المشار إليها أعلاه، بعد استيفاء المعنيين بالأمر للشروط النظامية للترقي بالاختيار المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 99 أعلاه مع مراعاة مقتضيات المادة 100 من هذا المرسوم، وتصرف الأجرة الشهرية الناتجة عنها كاملة، كما يلي :

- ← ابتداء من فاتح أكتوبر 2004 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2003 ؛
- ← ابتداء من فاتح يناير 2005 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2004 ؛
- ← ابتداء من فاتح يوليو 2005 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2005 ؛
- ← ابتداء من فاتح يوليو 2006 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2006 .

ويستفيد أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية، الذين تم توظيفهم الأول في إطار المعلمين المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 4 أكتوبر 1985 السالف الذكر، والمتوفرين على 15 سنة من الخدمة منها 6 سنوات في إطار أساتذة السلك الأول للتعليم الثانوي من الدرجة الثالثة المنصوص عليهم في المرسوم المذكور رقم 2.85.742 من سنوات من الأقدمية تحتسب لأجل الترقى بالاختيار إلى الدرجة الأولى تحدد على الشكل التالي :

- ← أربع سنوات بالنسبة للذين استوفوا الأقدمية المذكورة أعلاه إلى غاية سنة 1993 ؛
- ← ثلاث سنوات بالنسبة للذين استوفوا الأقدمية المذكورة أعلاه خلال سنة 1994 ؛
- ← سنتان بالنسبة للذين استوفوا الأقدمية المذكورة أعلاه خلال سنة 1995 ؛
- ← سنة واحدة بالنسبة للذين استوفوا الأقدمية المذكورة أعلاه خلال سنة 1996 .

وتتم الترقيات الناتجة عن منح أربع سنوات وثلاث سنوات وسنتين وسنة واحدة من الأقدمية المشار إليها أعلاه، بعد استيفاء المعنيين بالأمر للشروط النظامية للترقي بالاختيار المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 99 أعلاه مع مراعاة مقتضيات المادة 100 من هذا المرسوم، وتصرف الأجرة الشهرية الناتجة عنها كاملة، كما يلي :

- ← ابتداء من فاتح أكتوبر 2004 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2003 ؛
- ← ابتداء من فاتح يناير 2005 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2004 ؛
- ← ابتداء من فاتح يوليو 2005 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2005 ؛
- ← ابتداء من فاتح يوليو 2006 بالنسبة للمستفيدين من الترقية سنة 2006 .

ويستثنى من الإجراءات المذكورة أعلاه، أساتذة السلك الأول للتعليم الثانوي من الدرجة الثالثة المنصوص عليهم في المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 4 أكتوبر 1985 المشار إليه أعلاه، المستفيدون من الترقية إلى الدرجة الثانية بناء على الشهادات الجامعية إلى غاية 31 ديسمبر 1992.

**مرسوم رقم 2.04.403 صادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005)<sup>1</sup> كما تم تنميته بالمرسوم رقم 2.06.356 صادر في 27 شعبان 1427 (21 سبتمبر 2006) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار<sup>2</sup>**

الوزير الأول ،

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 وتنميته ؛ وعلى المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 من صفر 1383 (8 يوليو 1963) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة ، كما وقع تغييره وتنميته ؛

وعلى المرسوم الملكي رقم 401.67 الصادر في 13 من ربيع الأول 1387 (22 يونيو 1967) بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج أسلاك ودرجات ومناصب الإدارات العمومية ؛

وعلى المرسوم الملكي رقم 988.68 الصادر في 19 من صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد مسطرة التقيط وترقى موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة ؛ وبعد دراسة المشروع في المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 20 من شوال 1426 (23 نوفمبر 2005) .

رسم ما يلي :

#### المادة الأولى

يحدد هذا المرسوم شروط الترقى في الدرجة أو الإطار بالنسبة لموظفي الدولة ، باستثناء الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة بهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي وهيئة الأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر العليا وهيئة الأساتذة الباحثين في الطب والصيدلة وطب الأسنان وهيئة الأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان المشتركة بين الوزارات وهيئة الأطباء البيطرة المشتركة بين الوزارات وهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين المشتركة بين الوزارات وبالمفتشية العامة للمالية وبالمفتشية العامة للإدارة الترابية وبموظفي المديرية العامة للأمن الوطني وأطر كتاب الشؤون الخارجية ومستشاري الشؤون الخارجية والوزراء المفوضين التابعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة الشؤون الخارجية والتعاون وبالهيئة الوطنية للوقاية المدنية وهيئة المستشارين القانونيين للإدارات .

#### المادة الثانية

يتم الترقى في الدرجة أو الإطار ، عن طريق امتحان الكفاءة المهنية والاختيار ، حسب الاستحقاق ، بعد التقييد في جدول الترقى .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية عدد 5461 - 9 رمضان 1427 (2 أكتوبر 2006) .

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية عدد 5394 - 10 محرم 1427 (9 فبراير 2006) .

### المادة الثالثة

يتم الترقى عن طريق امتحان الكفاءة المهنية ، في حدود 11% سنويا من عدد الموظفين المتوفرين على أقدمية 6 سنوات في الدرجة على الأقل .  
تضاف إلى النقط المخصصة لاختبارات امتحان الكفاءة المهنية ، نقطة مهنية تطابق معدل النقط المحصل عليها برسم السنوات المطلوبة لاجتياز امتحان الكفاءة المهنية ، يخصص لها معامل يعادل 30% من مجموع نقط الامتحان .

### المادة الرابعة

يتم الترقى بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقى ، في حدود 11 % سنويا من عدد الموظفين المتوفرين على أقدمية 10 سنوات في الدرجة على الأقل .  
يتم الترقى بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقى من الدرجات المرتبة في السلم 11 أو في درجات لها ترتيب استدلالي مماثل إلى الدرجة الأعلى في حدود 22 % سنويا من عدد الموظفين المرتبين في الرتبة السابعة والمتوفرين على 5 سنوات من الخدمة في الدرجة .

### المادة الخامسة

عندما لا يخول تطبيق نسبة الحصيص المالي للترقى عن طريق امتحان الكفاءة المهنية أو بالاختيار أية إمكانية للترقى ، يتم اعتماد إمكانية واحدة للترقى .

### المادة السادسة

استثناء من مقتضيات المادة 2 أعلاه ، يتم الترقى برسم سنوات 2003 و 2004 و 2005 حصرا بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقى في حدود 22 % من عدد الموظفين المتوفرين على الشروط النظامية المطلوبة المشار إليها في المادة 4 أعلاه .

### المادة السابعة

مع مراعاة مقتضيات المادة 6 أعلاه ، يعمل بهذا المرسوم ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ، وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ جميع المقتضيات التنظيمية المخالفة المنصوص عليها في مختلف الأنظمة الأساسية ، باستثناء تلك المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ويسند تنفيذه إلى وزير المالية والخصوصية والوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة كل واحد منهما فيما يخصه .

وحرر بالرباط في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) .

الإمضاء : إدريس جطو .

وقعه بالعطف :

وزير المالية والخصوصية ،

الإمضاء : فتح الله ولعلو .

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة ،

الإمضاء : محمد بوسعيد .

الرباط ، في : 21 أبريل 2006

المملكة المغربية  
وزارة تحديث القطاعات العامة

منشور رقم 2 وع

إلى  
السيد وزير الدولة  
والسيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة  
- الرباط -

**الموضوع :** تطبيق المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 29 من شوال 1426  
(2 دجنبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام**

وبعد ، ففي إطار تفعيل مضامين الحوار الاجتماعي صدر بالجريدة الرسمية رقم 5394 بتاريخ 09 فبراير 2006 المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 2 دجنبر 2005 بتحديد شروط وترقي موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار الذي يهدف إلى إرساء منظومة جديدة وموحدة للترقي تقوم على أساس الاستحقاق والمردودية والكفاءة المهنية .  
وقبل توضيح مضامين وكيفيات تطبيق مقتضيات هذا المرسوم يتعين أولا تحديد مجال تطبيقه .

**أولا : مجال التطبيق :**

تسري مقتضيات المرسوم المشار إليه أعلاه على كافة موظفي الدولة ماعدا بعض الهيئات التي تم استثناءها بموجب المادة الأولى من المرسوم .  
ويتعين في هذا الإطار لفت الانتباه إلى أن المقتضيات الجديدة تنسخ وتحل ، ابتداء من 9 فبراير 2006 ، محل المقتضيات النظامية المتعلقة بالترقي في الدرجة المحددة في الأنظمة الأساسية الجاري بها العمل بما في ذلك المقتضيات المتعلقة بالتخصصات المهنية المطلوبة للترقي في درجات الأعوان العموميين .

**ثانيا : كيفيات التطبيق :**

أرسى هذا المرسوم نظاما جديدا للترقي في الدرجة أو الإطار يقوم على امتحان الكفاءة المهنية وعلى الاختيار ، حسب الاستحقاق ، بعد التقيد في جدول الترقى .

### 1- الترقبي عن طريق امتحان الكفاءة المهنية :

من أهم ما تضمنته مقتضيات المرسوم المذكور تعميم امتحان الكفاءة المهنية للترقي إلى الدرجات أو الأطر المرتبة ابتداء من سلاليم الأجور رقم 2 إلى 11 أو الدرجات التي لها ترتيب استدلالي مماثل ، ويفتح سنويا في حدود 11% من عدد الموظفين المتوفرين على أقدمية لا تقل عن ست (6) سنوات في الدرجة أو الإطار دون خصم الترقبات الناتجة عن امتحانات الكفاءة المهنية برسم السنوات السابقة ، علما أنه يمكن اعتماد إمكانية واحدة للترقي في الحالة التي لا يخل فيها تطبيق نسبة الحصيص المالي أي إمكانية للترقي .

وحتى يتسنى تنظيم امتحانات الكفاءة المهنية وفقا للشروط الجديدة التي تضمنها المرسوم رقم 2.04.403 المشار إليه أعلاه ، المرجو منكم إعداد مشاريع القرارات المنظمة لامتحانات الكفاءة المهنية التي تدخل في مجال اختصاصكم وتوجيهها إلى وزارة تحديث القطاعات العامة ، ويتعين أن تتضمن مشاريع القرارات المذكورة المقتضيات المتعلقة ب:

- الشروط النظامية المطلوبة للمشاركة في الامتحان ؛
- تحديد وسائل نشر قرار فتح الامتحان ؛
- تحديد النقطة المهنية المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم المشار إليه أعلاه في 30% من مجموع نقط اختبارات الامتحان بحيث يتم احتساب النقطة النهائية على النحو التالي :

$$\text{النقطة النهائية} = \frac{(\text{معدل نقط الامتحان} \times 70) + (\text{معدل النقطة المهنية برسم السنوات الست الأخيرة} \times 30)}{100}$$

مع التذكير أن هذه النقط يعبر عنها ، جميعها ، بأرقام تتراوح بين 0 و 20 طبقا للمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل ؛

- تحديد عدد الاختبارات ونوعها وموادها ومددها ومعاملاتها مع الحرص على أن تنصب الاختبارات على مواضيع ذات طابع مهني ؛
- تشكيل لجان الامتحان من أعضاء ينتمون إلى درجات أعلى من الدرجة التي ينتمي إليها المترشحون وأن تتوفر فيهم كافة الشروط اللازمة للإشراف على جميع أطوار الامتحان وتصحيح اختبارات وتحدد لائحة الناجحين .

## 2- الترقى عن طريق الاختيار :

طبقا لمقتضيات المرسوم المشار إليه أعلاه ، فإن الترقى عن طريق الاختيار يتم ضمن الشروط التالية :

أ- التوفر على أقدمية لا تقل عن عشر سنوات في الدرجة أو الإطار ؛

ب- مراعاة شرط الاستحقاق الذي ينبغي أن يتم تقديره وفقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 الصادر في 2 دجنبر 2005 بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية ؛

ج- التقييد في جدول الترقى السنوي طبقا للمسطرة الجاري بها العمل ؛

د- مراعاة حصيص سنوي يتمثل في 11% يحتسب على أساس مجموع المترشحين المتوفرين على الأقدمية المذكورة أعلاه دون خصم الترقيات الناتجة عن جداول الترقية برسم السنوات السابقة ، علما أنه يمكن اعتماد إمكانية واحدة للترقى في الحالة التي لا يخول فيها تطبيق نسبة الحصيص المالي أي إمكانية للترقى .

غير أنه بالنسبة للترقى إلى الأطر أو الدرجات المرتبة خارج السلم ، الذي يتم حصرا عن طريق الاختيار ، فإنه يتعين ، بالإضافة إلى الشرطين المنصوص عليهما في الفقرة "ب" و"ج" أعلاه ، مراعاة الشرطين التاليين :

• التوفر على الرتبة السابعة وأقدمية لا تقل عن خمس (5) سنوات من الخدمة في الدرجة أو الإطار ؛

• مراعاة حصيص سنوي يتمثل في 22% يحتسب على أساس مجموع المترشحين المتوفرين على الرتبة والأقدمية المذكورتين أعلاه دون خصم الترقيات الناتجة عن جداول الترقية برسم السنوات السابقة ، علما أنه يمكن اعتماد إمكانية واحدة للترقى في الحالة التي لا يخول فيها تطبيق نسبة الحصيص المالي أي إمكانية للترقى .

ونظرا لاستحالة تنظيم امتحانات الكفاءة المهنية كآلية للترقى ، طبقا للنظام الجديد ، بأثر رجعي فقد نصت المادة السادسة من المرسوم رقم 2.04.403 المشار إليه أعلاه على أن الترقى في الدرجة أو الإطار برسم سنوات 2003 و 2004 و 2005 يتم حصرا عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقى في حدود 22 % سنويا من مجموع المترشحين المتوفرين على الشروط النظامية المحددة في المادة الرابعة من المرسوم المذكور ، علما أن تفعيل المادة السادسة يقتضي :

1- ضرورة إنجاز الترقيات برسم السنوات المذكورة بناء على الشروط السابقة للترقى ؛

2- ضرورة احترام الحقوق المكتسبة لفائدة الموظفين الذين تمت ترقيتهم عن طريق الاختيار أو عن طريق امتحانات الكفاءة المهنية ؛

3- تطبيق الشروط الجديدة للترقى إذا تبين أن نظام الحصيص المالي الجديد (22%) يخول إمكانية أو إمكانيات إضافية للترقى ، وذلك حسب الفرضيتين التاليتين :



- الفرضية الأولى التي لم تتجز فيها الإدارة الترقية في الدرجة أو الإطار ، بسبب عدم توفر إمكانيات الترقى حيث يتعين إعداد جداول الترقى برسم السنوات المعنية طبقاً لمقتضيات المادة السادسة المشار إليها أعلاه ، علماً أنه يتعين خصم الترقيات المنجزة ، عند الاقتضاء ، عن طريق امتحان الكفاءة المهنية ؛
  - الفرضية الثانية التي تكون الإدارة قد أنجزت فيها الترقية برسم السنوات المذكورة ، سواء عن طريق الاختيار أو عن طريق امتحان الكفاءة المهنية أو عن طريق الآليتين معا ، فإنه يمكن ، إذا كان مجموع إمكانيات الترقى إلى الدرجة أو الإطار المنجزة بإحدى الآليتين المذكورتين أو بهما معا يقل عن إمكانيات الترقى التي يخولها نظام الحصيد المالي الجديد (22%) ، إعداد جداول إضافية للترقى وفقاً للشروط الجديدة للترقى تتضمن الإمكانيات المضافة دون أن يتجاوز مجموع الإمكانيات المرصودة للترقى برسم الدرجة والسنة المعنية نسبة 22% .
- وعليه ، وحرصاً على التطبيق السليم لمقتضيات المرسوم رقم 2.04.403 المشار إليه أعلاه ، فالمرجو منكم إعطاء تعليماتكم لمصالحكم المختصة قصد التقيد بمضمون هذا المنشور .

وتقبلوا خاص التحيات ، والسلام .

وزير المالية والخصخصة  
إمضاء : فتح الله ولعلو

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة  
محمد بوسعيد

**قرار لوزير التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
رقم 1262.07 صادر في 28 من ربيع الآخر 1428 (16 ماي 2007)  
بشأن تحديد المقاييس المعتمدة للترقية بالاختيار**

**وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ،**  
بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 04 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه ؛  
وعلى المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتتميمه،  
ولاسيما المادة 99 منه ؛  
وعلى المرسوم رقم 2.05.1367 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية ؛  
**قرر ما يلي :**

**المادة الأولى**

بالإضافة إلى مقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل في مجال تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية ، يخضع موظفو وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، المترشحون للترقية بالاختيار من سلم إلى آخر ومن درجة إلى أخرى برسم سنة 2006 ، لتقييم مهني يتم على أساس المقاييس المنصوص عليها في المادة 2 أسفله.

**المادة الثانية**

تشتمل المقاييس المعتمدة للترقية بالاختيار ، بالإضافة إلى المسار المهني للموظف ، على العناصر التالية :

- إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة ؛
- المردودية ؛
- القدرة على التنظيم ؛
- السلوك المهني ؛
- البحث والابتكار .

**المادة الثالثة**

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية .

وحرر بالرباط في 28 من ربيع الآخر 1428  
(16 ماي 2007).

الإمضاء : حبيب المالكي.

الرباط في 29 ذو القعدة 1419  
الموافق ل 18 مارس 1999

المملكة المغربية  
وزارة الوظيفة العمومية  
والإصلاح الإداري  
منشور رقم 3 و/ع

**من وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري  
إلى  
السادة وزيري الدولة والوزراء والسيدتين كاتبتي الدولة  
والسادة كتاب الدولة-الرباط-**

**الموضوع :** الترقّي في الدرجة .  
**المرجع :** منشور الوزير الأول رقم 138 د بتاريخ 29 يناير 1974 المتعلق بتبسيط طرق  
المراقبة الإدارية والمالية في ميدان تسيير موظفي الدولة.  
ومنشور الوزير الأول رقم 1/99 د بتاريخ 07 يناير 1999 حول تقويم أداء  
الموظفين بالإدارات العمومية.

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**  
وبعد، فلقد أثار انتباهي أن بعض الإدارات العمومية، بمناسبة عرضها لوائح الترقّي في  
الدرجة على تأشيرة هذه الوزارة، بناء على منشور الوزير الأول رقم 138 د المشار إليه في  
المرجع أعلاه، لا تنقيد بالقواعد العامة التي تحكم موضوع الترقية وعلى الأخص منها تلك التي  
تتعلق بقاعدة سنوية لوائح الترقّي وكيفية تحضيرها وإعدادها، وضرورة عرضها على أنظار  
اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق ما سبق أن تعرض لها الظهير الشريف رقم 1.58.008  
الصادر في 04 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة  
العمومية لاسيما في فصوله 28-29-30-33-34 و 35 والتي تم التذكير بها بموجب المرسوم  
الملكي رقم 68-988 بتاريخ 19 صفر 1388 (17 مايو 1968) بتحديد مسطرة التقيط وترقي  
موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما وقع تغييره وتتميمه.  
ولكي يتم إنجاز هذه الترقية طبقا لما تقتضيه القواعد السالفة الذكر يشرفني أن أذكركم  
بما يلي :

**مبدأ سنوية لوائح الترقّي :**

يتم تحضير لوائح الترقّي من طرف الإدارة برسم السنة المالية التي أصبحت بعد التعديل  
الذي طرأ على القانون المالي تبدئ من فاتح يوليوز وتنتهي في 30 يونيو، غير أنه فيما إذا  
نفدت اللائحة قبل نهاية السنة التي وضعت من أجلها ولم يقع شغل المناصب المالية الشاغرة  
بتمامها يمكن تحضير لائحة تكميلية لنفس السنة بهدف شغل المناصب التي تكون قد تبقت  
شاغرة.

ويقتضي احترام مبدأ سنوية لائحة الترقى المنصوص عليه في الفصل 33 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 المشار إليه أعلاه حث الإدارات على ضرورة إنجاز هذه الترقيات في أوانها وتجنب تأخير البت فيها لسنوات لاحقة تفاديا للمشاكل التقنية التي قد تعترض إنجازها من جهة، والآثار السلبية التي يمكن أن تترتب عن هذا التأخير بالنسبة للمستفيدين منها من جهة ثانية.

ويتعين وفق ما تمليه هذه القاعدة تحضير لوائح الترقى التكميلية خلال السنة المالية الجارية أو على أبعد تقدير خلال السنة المالية الموالية.

#### **التقييد في لائحة الترقى :**

لقد نص الفصل 33 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 السالف الذكر على أن ترقية الموظفين لا يمكن أن تقع إلا إذا كانوا مقيدين في لائحة الترقى وتقتضي هذه القاعدة أن تتضمن لائحة الترقى جميع الموظفين المستوفين للشروط النظامية المطلوبة لهذه الترقية بما في ذلك الموظفين غير المقترحين للترقى.

ويهم هذا الإجراء جميع الموظفين المستوفين لشروط الترقى برسم سنة صلاحية اللائحة والموجودين في إحدى الوضعيات المنصوص عليها في الفصل 37 من الظهير الشريف بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ويجدر التذكير أنه طبقا لمقتضيات الفصلين 47 و 53 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتمتع الموظف الملحق بجميع حقوقه في الترقية بسلكه الأصلي شأنه في ذلك شأن باقي الموظفين العاملين بالإدارات الأصلية ويتعين بالتالي إدراج أسمائهم في لائحة الترقى وترتيبهم فيها حسب أحقيتهم استنادا إلى النقطة العددية الممنوحة لهم والاقتراحات المدعمة بالأسباب من طرف الإدارات أو المؤسسات الملحقين لديها.

ويتم توجيه البطاقة الفردية للتنقيط قبل فاتح أبريل من كل سنة من طرف الإدارة الأصلية إلى الإدارة الملحق بها المعني بالأمر وذلك وفق المسطرة والكيفية المنصوص عليها في الفصلين 7 و 14 من المرسوم رقم 2.97.906 المؤرخ في 14 شوال 1419 (فاتح يبرابر 1999) المغير والمتم للمرسوم الملكي رقم 988.68 المشار إليه أعلاه<sup>1</sup>.

ويستثنى من هذه القاعدة الموظفون المحذوفون من لائحة الترقى لأسباب تأديبية.

#### **الترتيب حسب الاستحقاق :**

نص الفصل 34 من الظهير الشريف في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن يقيد الموظفون في لائحة الترقى حسب ترتيب أحقيتهم، هذه الأحقية التي تكون نتيجة لإثبات الموظفين لجدارتهم وفعاليتهم في ممارسة عملهم والنقطة العددية التي حصلوا عليها والتي يجب أن تمنح لهم على أساس تقدير شامل لأدائهم ومراعاة لقيمتهم الحقيقية من حيث المردودية والسلوك والانضباط، طبقا لما جاء في منشور السيد الوزير الأول رقم 1/99 بتاريخ 07 يناير 1999 بالإضافة إلى الاقتراحات المدعمة بالأسباب من طرف رؤساء المصالح.

<sup>1</sup> تم تغيير الفصلين 7 و 14 مرة أخرى بواسطة المرسوم رقم 2.00.1300 (25 شتنبر 2001) .

أما عنصر الأقدمية فلن يلجأ إليه في هذه العملية إلا في حالة تعذر الفصل بين مرشحين متساويين في الأهمية.

وتتجلى أهمية التأكيد على ترتيب المرشحين في لائحة الترقى حسب الاستحقاق ما أفصحت عنه مقتضيات الفصل 34 المذكور أعلاه من وجوب إنجاز هذه الترقيات حسب ترتيب اللائحة حتى لا يكون هناك مغالاة في الاختيار، وبالتالي انتقاء العناصر ذات الكفاءة العالية لهذه الترقية مع مراعاة المصالح الضرورية للإدارة.

#### **ضرورة عرض لوائح الترقى على أنظار اللجان الإدارية :**

تعد لوائح الترقى من طرف السلطة التي لها حق التسمية وتعرض هذه اللوائح على أنظار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

وتجدر الإشارة إلى أن اللجان المركزية المنبثقة عن اللجان الخاصة بكل إطار المحدثة في مختلف العمالات والأقاليم أو على صعيد الإدارة المركزية تختص بالنظر في الترقية بالاقتدار في الإطار أو الدرجة وذلك عملاً بمقتضيات الفصل 32 مكرر من المرسوم رقم 2.59.0200 المطبق بموجبه الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

وتغير هذه اللجان في تركيبها وهي تعمل كلجان للترقى، بكيفية لا يجوز معها بأي حال من الأحوال لموظف ذي رتبة معينة أن يبدي اقتراحاً يتعلق بترقي موظف أعلى منه في الرتبة كما لا يجوز للموظفين المعنيين بالترقية المشاركة في مداولة اللجنة طبقاً للفصل 35 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ونظراً لارتباط الترقية بالتنقيط السنوي، وحيث أن البطاقات الفردية تسلم لموظفي الدولة قبل فاتح أبريل من كل سنة، عملاً بمقتضيات المرسوم رقم 2.97.906 الأنف الذكر، فإنه يجب أن تعرض لوائح الترقى على أنظار اللجان المذكورة في غضون أواخر شهر أبريل من السنة المالية التي وضعت من أجلها وذلك احتراماً لمبدأ سنوية لوائح الترقى.

#### **مسطرة المصادقة على لوائح الترقى :**

ولكي تتسنى المصادقة، في أجل معقول، على لوائح الترقى المعروضة على وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، فإنه ينبغي إعداد هذه اللوائح وفق النموذج رفقة<sup>1</sup> مصحوبة بالوثائق التالية :

- لائحة المناصب المالية المقيدة في الميزانية الخاصة بالدرجة الأصلية برسم سنة الترقية وكذا لائحة المناصب المالية الشاغرة للدرجة المقترحة مؤشراً عليهما من طرف مصالح المراقبة المالية ؛
- نسخة من محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة للنظر في اقتراحات الترقى موقع عليها من طرف جميع أعضائها ؛
- نسخة من قرار تعيين الموظف المقترح في درجته الأصلية وكذا القرار المحدد لوضعيته الإدارية الأخيرة ؛

<sup>1</sup> انظر نماذج المطبوعات المتعلقة بالترقية بالاقتدار .

- نسخة من قرار حذف بعض الموظفين من الأسلاك والذين سبقت ترقيتهم عن طريق الاختيار إلى الدرجة المقترحة ليتسنى إن اقتضى الحال استغلال الإمكانيات المتاحة نتيجة هذا الحذف.

وإذ لا يخفى عنكم ما للتقيد بهذه المقتضيات وأحكامها من أهمية في حسن التدبير الذي التزمنا به جميعا وفي إضفاء المشروعية على المقررات المتخذة من لدن الإدارة ضمانا لحقوق المعنيين بالترقية ونفاديا لنشوب أي نزاع بخصوصها ولأي تأخير ينتج عنه تراكم ملفات تظل معلقة ويصعب، مع مرور الوقت، تسويتها بالطرق العادية، الأمر الذي يؤدي إلى الإخلال بحسن سير المصالح الإدارية، فإني أرجو أن تحثوا مصالحكم المختصة على التقيد الصارم بالمقتضيات السالفة الذكر.

ويعمل بأحكام هذا المنشور ابتداء من تاريخ صدوره، وتتسخ ابتداء من نفس التاريخ مقتضيات المناشير المتعلقة بنفس الموضوع ولاسيما المنصوص عليها في المناشير رقم 31 و.ع، 5 و.ع، 8 و.ع و 12 و.ع الصادرة على التوالي في 14 أكتوبر 1968، 03 فبراير 1969، 26 مارس 1982 و 10 يوليوز 1996.

**وتقبلوا خالص التحيات ، والسلام .**

وزير الوظيفة العمومية  
والإصلاح الإداري  
إمضاء : الحسين عزيز

الرباط في 07/01/1999

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة المغربية  
الوزير الأول  
منشور رقم 1/99 د

**إلى**  
**السادة وزيري الدولة والوزراء**  
**والسيدتين كاتبتي الدولة والسادة كتاب الدولة**

**الموضوع : تقويم أداء الموظفين بالإدارات العمومية .**

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، فكما لا يخفى عنكم ، نكتسي عملية تنقيط الموظفين أهمية خاصة في تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية ، إذ أن النقطة العددية وعناصر تقديرها تتحكم بشكل ملحوظ في الترقية النظامية للموظفين .

لكن الممارسة أبانت ، وأكدت ذلك مجموعة من الدراسات ، أن الإدارات العمومية تمنح جل موظفيها ، وبكل سخاء ، أعلى نقطة متاحة ، دون مراعاة المعايير المعتمدة في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل والمتعلقة بالتقويم الفردي لأداء الموظفين .

وفي ظل هذه الوضعية ، فإنه يستعصي على الإدارات العمومية تقويم القدرات الفعلية للموظف ومؤهلاته المهنية بما يكفي من الجدية ، الشيء الذي يفضي في غالب الأحيان ، إلى اعتماد الأقدمية كمعيار نهائي يستند عليه في ترقية الموظفين .

وحرصا من الحكومة على الحد من هذه الظاهرة ، وفي انتظار إعادة النظر في منظومة تقويم أداء الموظفين ، أهيب بكم إلى إيلاء العناية اللازمة للجانب المتعلق بتنقيط الموظفين العاملين تحت إمرتكم ، كآلية أساسية لتثمين الموارد البشرية وتفعيل أداء المصالح الإدارية وتحسينه .

وفي هذا الصدد ، يشرفني أن أطلب منكم إصدار تعليماتكم إلى رؤساء المصالح التابعة لكم قصد الحرص على أن تمنح النقطة العددية للموظفين على أساس تقدير شامل لأدائهم ومراعاة لقيمتهم الحقيقية من حيث المردودية والسلوك والانضباط ، وذلك تمشيا مع روح الفصل الرابع والثلاثين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية . كما أدعوكم إلى السهر شخصيا على أن تتم مستقبلا ، الترقية في الدرجة أو التسمية في مناصب المسؤولية على أساس تقارير يعدها الرؤساء المباشرون للموظفين المعنيين ، وأن تقوموا بتنشع هذه العملية ومراقبة كل حالة تثبت التجاوز أو المجاملة في منح نقطة عليا دون جدارة واستحقاق .

**ومع خالص التحيات ، والسلام .**

الوزير الأول  
عبد الرحمن يوسف

الرباط في 4 ذي القعدة 1421  
الموافق 29 يناير 2001

المملكة المغربية  
الوزير الأول  
منشور رقم 2/2001

**إلى  
السيدة الوزيرة والسادة الوزراء  
وكتاب الدولة**

**الموضوع :** مسطرة تنقيط الموظفين الملحقين لدى مجلس النواب لمزاولة مهام نيابية .  
**المرجع :** المنشور عدد 11/د بتاريخ 23 ذي الحجة 1406 (29 غشت 1986) .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد فقد نص منشور الوزير الأول المشار إليه موضوعا ومرجعا أعلاه، على استفادة الموظفين الملحقين لدى مجلس النواب خلال مدة انتدابهم لمهام نيابية من الترقى في الرتبة حسب نمط الترقى السريع بصفة تلقائية اعتبارا للوضعية الخاصة التي يوجدون فيها.

ولكون الترقى في الدرجة بالاختيار يعتمد نفس طريقة التنقيط للترقى في الرتبة، كما هو منصوص عليه في المرسوم الملكي عدد 988/68 الصادر في 19 صفر 1398 (7 ماي 1968) بشأن تحديد مسطرة التنقيط والترقى في الرتبة والدرجة لموظفي الإدارات العمومية، فإنه يشرفني إحاطتكم علما بأنه تقرر نهج نفس المسطرة بالنسبة لعملية ترقية المعنيين بالأمر في الدرجة.

أرجو أن تصدروا التعليمات اللازمة إلى المصالح المختصة التابعة لكم من أجل العمل بهذه المقترحات.

**ومع خالص التحيات ، والسلام .**

الوزير الأول  
عبد الرحمن يوسف



الرباط في 30 / 10 / 1995

المملكة المغربية  
الوزير الأول  
وزارة الشؤون الإدارية  
مديرية الوظيفة العمومية  
قسم الأنظمة الأساسية  
منشور رقم 13

من  
الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية  
إلى  
السادة وزيري الدولة و الوزراء - الرباط -

**الموضوع :** حول تطبيق المنشور رقم 2 و.ع بتاريخ 25 يناير 1993 المتعلق بترقية الأعوان المياومين والعرضيين .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، لقد أثار تطبيق أحكام المنشور رقم 2 و.ع بتاريخ 25 يناير 1993 المشار إليه في الموضوع أعلاه ، سؤالين من طرف بعض الإدارات العمومية يتعلق الأول بمعرفة ما إذا كانت مقتضياته تشمل فقط الأعوان المياومين والعرضيين دون الأعوان المؤقتين ، أما التساؤل الثاني فهو يخص مدى صلاحية الوثائق المسلمة من طرف الإدارات العمومية أو القطاع الخاص من أجل التوظيف والترقية في درجتي عون عمومي من الصنفين الثالث والرابع .  
يشرفني في هذا الصدد أن أوافيكم بالتوضيحات التالية :

1. فيما يخص التساؤل الأول حول ما إذا كان المنشور السالف الذكر يقتصر على فئة الأعوان المياومين والعرضيين ، فإنه يتعين تطبيق مقتضياته على الأعوان المؤقتين نظرا لتشابه البنيات ؛
2. وفيما يتعلق بمدى صلاحية الوثائق المثبتة لممارسة أحد تخصصات الدرجة في منصب عمومي أو خصوصي من أجل التوظيف والترقية في درجتي عون عمومي من الصنفين الثالث والرابع ، فإنه ينبغي أخذها بعين الاعتبار من أجل التعيين والترقية في الدرجتين المذكورتين كلما تعلق الأمر بإثبات مزولة تخصصات لا تلقن بمراكز التكوين المهني، وذلك وفقا للقرار رقم 92-139 المؤرخ في 23 رجب 1412 (29 يناير 1992) بتحديد لائحة التخصصات التي لا تلقن بمراكز التكوين المهني المتعلقة بمناصب سلك الأعوان العموميين المشتركين بين الوزارات .

**وتقبلوا فائق التقدير والاحترام ، والسلام.**

الوزير المنتدب لدى الوزير الأول  
المكلف بالشؤون الإدارية  
الإمضاء : مسعود منصوري

الرباط في 30 سبتمبر 1993

المملكة المغربية  
الوزير الأول  
وزارة الشؤون الإدارية  
مديرية الوظيفة العمومية  
قسم الأنظمة الأساسية  
منشور رقم 422

من  
الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية  
إلى  
السادة وزيري الدولة والوزراء وكاتبي الدولة ونائب كاتب الدولة  
- الرباط -

**الموضوع :** حول كيفية تطبيق المنشور رقم 2 و.ع بتاريخ 25 يناير 1993  
بترقية الأعوان المياومين .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، لقد لوحظ قبل وضع المنشور رقم 2 و.ع بتاريخ 25 يناير 1993 السالف الذكر أن الأعوان المياومين والعرضيين يترقون بوتيرة أسرع من تلك التي يترقى بها الموظفون الرسميون ، ولذلك كان من الضروري التمييز بين صيرورة الحياة الإدارية لهذين الصنفين من موظفي وأعوان الدولة ، من جهة الموظفون الرسميون الذين يطالبون بعدة شروط نظامية للولوج وللتترقي بأسلاك الوظائف العمومية ، ومن جهة أخرى الأعوان المياومون والعرضيون الذين يطالبون بشروط أخف . وتجدر الإشارة إلى أن المنشور رقم 2 و.ع . بتاريخ 25 يناير 1993 السالف الذكر ، يرتكز على مبدئين اثنين :

1. ضرورة اعتبار أي تغيير يطرأ على الوضعية الإدارية للعون المياوم أو العرضي بمثابة توظيف جديد يلزمه بالتوفر على كل الشروط النظامية ولا سيما شرط الشهادة والدبلوم ؛
  2. أنه لا يمكن للأعوان المياومين والعرضيين الاستفادة من الترقية لا عن طريق امتحان الكفاءة المهنية ولا عن طريق الأقدمية والتقيد بجدول الترقى ، لكون هاتين الوسيلتين تهمان موظفي الدولة الرسميين فقط .
- وللتذكير ، فإن الشواهد النظامية التي يشير إليها المنشور هي الشواهد التي تمنحها مؤسسات التعليم والتكوين المهني العمومية أما الشواهد الأخرى المسلمة للمعنيين بالأمر من طرف إدارتهم المشغلة بعد توظيفهم فإنه لا يعتد بها .

**وتقبلوا خالص التحيات ، والسلام .**

الوزير المنتدب لدى الوزير الأول  
المكلف بالشؤون الإدارية  
الإمضاء : عزيز حسبي.

الرباط في 25 يناير 1993

المملكة المغربية  
الوزير الأول  
وزارة الشؤون الإدارية  
مديرية الوظيفة العمومية  
قسم الأنظمة الأساسية  
منشور رقم 2 و.ع

من  
الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية  
إلى  
السادة وزيري الدولة والوزراء وكاتبي الدولة ونائب كاتب الدولة

الموضوع : ترقية الأعوان المياومين والعرضيين .

سلام تام بوجود مولانا الإمام ،

وبعد ، لقد أثير انتباهي إلى أن بعض الوزارات والإدارات العمومية تعمل على ترقية الأعوان المياومين والعرضيين بهذه الصفة إلى درجة أعلى غير تلك التي تم توظيف العون بها عند التحاقه لأول مرة بالإدارة ، الشيء الذي يجعل هذه الفئة من الأعوان تترقى بوتيرة أسرع من تلك التي يترقى بها الموظفون المرسمون بأسلاك الإدارة والذين يخضعون لبعض الشروط ولاسيما المتعلقة منها بامتحان الكفاءة المهنية والنصاب القانوني .

والسؤال المطروح هو معرفة ما إذا كانت ترقية الأعوان المياومين والعرضيين بهذه الطريقة مطابقة للمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل .

يشرفني أن أحيطكم علما أن الأعوان المياومين والعرضيين يخضعون للمقتضيات المطبقة على الأعوان المؤقتين وبالتالي هم مطالبون بالتوفر على كل الشروط النظامية المقررة لولوج الدرجات والأسلاك التي يقترح إعادة ترتيبهم فيها ، باستثناء شرطي المباراة أو امتحان الكفاءة المهنية .

وعليه أطلب منكم إعطاء تعليماتكم للمصالح التي تشرفون عليها قصد التقيد بمقتضيات هذا المنشور .

وتقبلوا فائق عبارات التقدير والاحترام ، والسلام .

الإمضاء : عزيز حسبي

الرباط في 22 مارس 2007  
الموافق لـ 3 ربيع الأول 1428

الوزير الأول  
منشور رقم : 6/2007

**إلى**  
**السيد وزير الدولة والسيدات والسادة الوزراء**  
**وكتاب الدولة والمندوبين السامين**

**الموضوع : تبسيط المساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية<sup>1</sup> .**

سلام تام بوجود مولانا الإمام ،

.../...

**ثانيا - الترقية في الرتبة والدرجة :**

تلافيا للتعقيدات التي تعرفها مسطرة الترقى في الرتبة والدرجة والنتيجة عن اعتماد قرارات فردية للترقي ، فإنه يجدر اتباع الإجراءات التالية :

..../....

**ب- بالنسبة للترقي في الدرجة :**

- ✓ الاستغناء عن تأشيرة وزارة تحديث القطاعات العامة على جداول الترقى ؛
- ✓ اعتماد قرارات جماعية للترقي في الدرجة عن طريق الاختيار بعد التقيد في جدول الترقى أو عن طريق امتحان الكفاءة المهنية بالنسبة للموظفين المقبولين للترقي برسم نفس الدرجة والسنة المعنية وعرضها مباشرة على المراقب المركزي للإلتزام بالنفقات المعني ، وذلك قبل نهاية شهر مارس من السنة الموالية على أبعد تقدير ، أخذا بعين الاعتبار منشور وزير المالية والخصوصية رقم 6/م.ع بتاريخ 12 أبريل 2005 المتعلق بتدبير المناصب المالية ؛
- ✓ وفيما يخص الترقى في الدرجة عن طريق الاختيار ، فإنه يتعين تصفية الترقيات في الرتبة التي تدخل ضمن شروط التقيد في جداول الترقى في الدرجة .

.../...

<sup>1</sup> هذا المنشور الموقع من طرف الوزير الأول السيد إدريس جطو يتضمن : أولا التوظيف ، ثانيا الترقية في الرتبة والدرجة ، ثالثا تدبير الوضعيات ورابعا الأجور والتعويضات .

الرباط في : 3 أغسطس 2007

وزارة تحديث القطاعات العامة

م.م.ت.ت/2

منشور رقم : 4

**إلى  
السيد وزير الدولة  
والسيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة**

**الموضوع :** تبسيط مسطرة إثبات المدة المقضية في إطار الخدمة المدنية .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، طبقا للقانون رقم 38.96 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.97.46 الصادر في 4 شوال 1417 (12 فبراير 1975) القاضي بنسخ الظهير الشريف رقم 1.73.415 المعتبر بمثابة قانون الصادر في 13 من رجب 1393 (13 أغسطس 1973) بشأن إحداث وتنظيم الخدمة المدنية ، وتنفيذا للمادة الثالثة من القانون رقم 38.96 المشار إليه أعلاه والتي تنص على أن المدة المقضية في إطار الخدمة المدنية وكذا فترة التدريب العسكري تعتبر في حساب الأقدمية في الخدمة لأجل الترقى والتقاعد ؛ ونظرا للأهمية التي يكتسيها التبسيط الإداري في إحداث التغيير داخل الإدارة وتحسين علاقتها بالمرتفقين ، يشرفني أن أحيطكم علما أنه تقرر ابتداء من تاريخ صدور هذا المنشور :

- (1) توقف مصالح وزارة تحديث القطاعات العامة عن تسليم الشهادة التي تثبت المدة المقضية في إطار الخدمة المدنية بالإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية .
  - (2) الاكتفاء بتسليم المعنيين بالأمر من لدن الإدارات التي تم بها قضاء الخدمة المدنية نسخة مطابقة للأصل من الوثائق التالية وذلك للإدلاء بها لدى المصالح المختصة لأجل تسوية وضعيتهم الإدارية والمعاشية :
- قرار التعيين في إطار الخدمة المدنية ؛
- وقرار إنهاء الخدمة المدنية في حالة توفره أو أي قرار مؤثر عليه من طرف المراقبة المالية يثبت تاريخ بداية ونهاية الخدمة المدنية .
- فالمرجو إعطاء تعليماتكم إلى المصالح المختصة التابعة لكم قصد السهر على تطبيق مضمون هذا المنشور .

**وتقبلوا خالص التحيات ، والسلام .**

**الوزير المكلف بتحديث**

**القطاعات العامة**

**محمد بوسعيد**



الباب الثالث  
الترقية عن طريق امتحان الكفاءة  
المهنية





## تقديم

تشكل الترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية نقطة النقاء جميع الأطراف المكونة لقطاع التربية والتكوين ، وذلك بالنظر لكون هذا النوع من الترقية يجسد بصورة أوضح مبدأي الكفاءة والاستحقاق . وبالنسبة لموظفي التربية الوطنية ، فإن هذه الترقية أصبحت تمثل الوجه الآخر لنظام الترقى المبني على الاختيار من جهة وامتحان الكفاءة المهنية من جهة أخرى .

والجدير بالذكر في هذا الصدد ، هو أن اجتياز الامتحان المهني من أجل الترقى تحكمه شروط نظامية محددة في الأنظمة العامة (النظام العام للمباريات والامتحانات) والأنظمة الأساسية الخاصة (النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية) بالإضافة طبعا إلى بعض النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى المرتبطة بالتنظيم وبالزجر ومحاربة الغش في الامتحانات... إلخ . هذا ، وتجدر الإشارة إلى أن الترقية بواسطة امتحان الكفاءة المهنية ، لا تسقط الأخذ بعين الاعتبار عملية التنقيط التي تبقى قائمة وذات مفعول في ترشيح الموظفين المتوفرين على الشروط النظامية ، ويمكن لنقطة الرؤساء المباشرين أن تؤثر على النتائج النهائية للامتحانات (النقطة المهنية بنسبة 30%) .

من جانب آخر ، فإن الترقية بالامتحان المهني ، التي أصبحت سنوية منذ دخول النظام الأساسي الجديد حيز التطبيق ، تساهم في تأهيل الموارد البشرية والارتقاء بالأداء المهني للموظفين ، لذلك ينبغي العناية بنوعية المواضيع المقترحة لهذه الامتحانات بالشكل الذي يتلاءم مع المهام والوظائف ، ويستجيب للغاية المتوخاة من هذا النوع من الترقية ألا وهي الارتقاء بالمنظومة التربوية ، وتكريس مبدأي الكفاءة والاستحقاق في التحفيز بشكل عام والترقية بشكل خاص . ونستعرض فيما يلي كيفية تنظيم الامتحانات المهنية وتسوية الأوضاع الإدارية والمالية للموظفين الذين يجتازون بنجاح هذه الامتحانات .



## الإجراءات الإدارية



إن الترقية في الدرجة عن طريق امتحانات الكفاءة المهنية تتطلب اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات ، وتدخل عدة جهات مختصة ، من داخل وخارج القطاع ، قبل الوصول إلى مرحلة إنجاز القرارات المجسدة للوضعية الإدارية الجديدة المترتبة عن اجتياز الامتحانات بنجاح .

على هذا الأساس ، يمكن التمييز بين مرحلتين إثنين أساسيتين :

- مرحلة إعداد وتنظيم امتحانات الكفاءة المهنية ؛
- مرحلة تسوية الوضعية الإدارية والمالية للناجحين .

#### 1- بالنسبة لمرحلة الإعداد والتنظيم :

##### على صعيد المركز الوطني للامتحانات

✓ إعداد وإصدار المذكرات التنظيمية حسب الإطار أو الدرجة ، وتتضمن هذه المذكرات شروط الترشيح ، ملف الترشيح ، آجال إيداع ملفات الترشيح ، مواد الامتحانات الكتابية والشفوية (في حالة النص عليها نظاميا) بالإضافة إلى بعض التوضيحات والتنبيهات التنظيمية . وترفق هذه المذكرات بمطبوع طلب المشاركة في الامتحان يتضمن نوع الامتحان والإطار والدرجة والدورة والتخصص والمعلومات التي تخص الوضعية الإدارية للمترشح ، كما يشتمل على الخانات الخاصة بالنقطة الإدارية وتوقيع وخاتم الرؤساء (نموذج المطبوع رقم 1) ؛

- ✓ إعداد مواضيع الامتحانات ، وإرفاقها بعناصر الإجابة ومعايير التنقيط المقترحة ؛
- ✓ إحالة المواضيع وعناصر الإجابة (مختومة) على رؤساء مراكز الامتحانات ؛
- ✓ الإشراف على تهييء مراكز الامتحانات بالمؤسسات التعليمية ومراكز التكوين ؛
- ✓ الإشراف على تنظيم الامتحانات بالمراكز المحددة لذلك ؛
- ✓ تحديد مراكز التصحيح ، والإشراف على تصحيح أوراق الامتحانات ؛
- ✓ الإشراف على إجراء الاختبارات الشفوية ؛
- ✓ برمجة المداولات ؛
- ✓ حصر لوائح الناجحين ؛
- ✓ إصدار مقررات تحديد قوائم الناجحين في الامتحانات المهنية .

#### لـ على سعيد مديرية الشؤون القانونية والمنازعات

- ✓ إعداد مقرر يوقعه السيد الوزير يقضي بالإعلان عن إجراء امتحانات الكفاءة المهنية ، ويتضمن الإمكانات المتاحة للترقي بواسطة الامتحانات ، مراكز الامتحانات ، آجال إيداع ملفات الترشيح وإحالته على السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية قصد المصادقة ، ثم نشره بالجريدة الرسمية أو الإعلان عنه بواسطة الإذاعة أو الصحف الوطنية ؛
- ✓ إعداد مقرر يوقع من طرف السيد الوزير يقضي بتأليف لجان الامتحانات ، ويتضمن أعضاء اللجنة وتواريخ إجراء الامتحانات . ويمكن لهذا المقرر أن يتضمن تدابير أخرى تتعلق بمهام واختصاصات لجنة الامتحانات ؛
- ✓ المساهمة في إعداد المذكرات التنظيمية .

#### لـ على سعيد مديرية الموارد البشرية

- تقوم مديرية الموارد البشرية ، إلى جانب المركز الوطني للامتحانات ، بعدة عمليات تهم مرحلة الإعداد والتنظيم وخصوصا ما يتعلق ب :
- ✓ مراجعة لوائح المترشحين ومراقبة مدى استيفائهم للشروط النظامية لاجتياز الامتحانات ؛
- ✓ المساهمة في إعداد مقررات تنظيم الامتحانات المهنية ؛
- ✓ تحديد الإمكانات المتاحة للترقي عن طريق الامتحانات وفق المقتضيات النظامية الجاري بها العمل (احتساب الحصص النظامي) .

#### لـ بالنسبة للمعني بالأمر

- ✓ تعبئة طلب المشاركة في الامتحان المهني (نموذج المطبوع رقم 1) ؛
- ✓ إيداع الطلب لدى الرئيس المباشر .

#### لـ على سعيد المؤسسة

- ✓ استلام طلبات المشاركة ؛
- ✓ مراقبة المعلومات المتضمنة فيها ؛
- ✓ تعبئة الخانة المتعلقة بالنقطة الإدارية والتوقيع والخاتم ؛
- ✓ إحالة الطلبات على النيابة الإقليمية .

#### لـ على سعيد النيابة

- ✓ مراقبة الطلبات الواردة من المؤسسات التعليمية ؛
- ✓ استلام طلبات المشاركة بالنسبة للموظفين العاملين بالنيابة ؛
- ✓ إعداد لوائح المترشحين لاجتياز الامتحانات المهنية ؛
- ✓ إحالة اللوائح والطلبات على الأكاديمية .

### على صعيد الأكاديمية

- ✓ مراقبة الطلبات واللوائح الواردة من النيابة ؛
- ✓ استلام الطلبات المعبأة من طرف الموظفين العاملين بالأكاديمية ؛
- ✓ حصر لوائح المترشحين للامتحانات المهنية على مستوى الجهة ؛
- ✓ التهيئ لتنظيم الامتحانات وتوفير عدد المراكز المخصصة لذلك وفق المخطط المرسوم من طرف المركز الوطني للامتحانات ؛
- ✓ الإشراف على تنظيم الامتحانات في نطاق الاختصاصات الموكولة إليها بتنسيق مع المركز الوطني للامتحانات ؛
- ✓ إحالة أوراق الامتحانات على المركز الوطني للامتحانات .

### 2- بالنسبة لتسوية الوضعية الإدارية والمالية للناجحين :

في هذه المرحلة ، وفور توصلها بلوائح الناجحين في الامتحانات المهنية برسم السنة الجارية مصحوبة بمقررات الإعلان عن إجراء الامتحانات وشواهد الإعلان عن تنظيم الامتحانات التي نشرت بالصحف الوطنية والمواقع الإلكترونية ، ومقررات تأليف لجان الامتحانات ومحاضر المداولات ومقررات تحديد قوائم الناجحين في الامتحانات ، تقوم مديرية الموارد البشرية بالإجراءات التالية :

- ✓ مراقبة لوائح الناجحين فيما يتعلق بالأسماء وأرقام التأجير ؛
- ✓ إنجاز التسجيلات المعلوماتية للقرارات الجماعية حسب الدرجات وعرضها على المراقبة المالية قصد التأشير عليها ( نموذج المطبوع رقم 2 ) ؛
- ✓ بعد التأشير على القرارات ، تعمل المديرية على تفعيل مسطرة التبليغ باستثمار البرنامج المعد لهذا الغرض ؛
- ✓ تحيين قاعدة المعطيات وفق المعطيات الإدارية الجديدة ؛
- ✓ ترتيب القرارات الأصلية بالملفات الإدارية للمستفيدين من الترقية .

### جدول الشروط النظامية للترقية عن طريق امتحانات الكفاءة المهنية

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة التدريس	أستاذ التعليم الابتدائي	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي	2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة التأطير والمراقبة التربوية	مفتش التعليم الابتدائي	السلم 10	مفتش رئيسي للتعليم الابتدائي	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة التسيير والمادية والمالية والمراقبة	ممون	2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة



الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة التوجيه والتخطيط التربوي	مستشار في التوجيه التربوي أو مستشار في التخطيط التربوي	2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مساعد في التوجيه والتخطيط التربوي	مساعد	مساعد مختص	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة الدعم الإداري والتربوي الاجتماعي	ملحق الاقتصاد والإدارة	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	الملحق التربوي	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	الملحق الاجتماعي	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		2	1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	مقتصد	مقتصد	مقتصد ممتاز	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	حارس الخارجية	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	محضر المختبر	3	2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة الأطر المشتركة بين الوزارات	أعوان الخدمة	عون خدمة (س 1)	عون خدمة ممتاز (س 2)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	أعوان التنفيذ	عون تنفيذ (س 2)	عون تنفيذ ممتاز (س 3)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون تنفيذ ممتاز (س 3)	كاتب (س 5)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	الكتاب	كاتب (س 5)	كاتب ممتاز (س 6)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		كاتب ممتاز (س 6)	محرر (س 8)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	المحررون	محرر (س 8)	محرر ممتاز (س 9)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		محرر ممتاز (س 9)	متصرف مساعد (س 10)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
	المتصرفون	متصرف مساعد (س 10)	متصرف (س 11)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة

الهيئة	الإطار	الدرجة الحالية	درجة الترقى	الشروط النظامية
هيئة الأعوان العموميين	الأعوان العموميون	عون عمومي صنف 4	عون عمومي صنف 3	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي صنف 3	عون عمومي صنف 2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي صنف 2	عون عمومي صنف 1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي صنف 1	عون عمومي خارج الصنف	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عون عمومي خارج الصنف	عون عمومي خ.ص ممتاز	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة الإعلاميين	الإعلامياتيون	مسير آلة (س 5)	مسير آلة ممتاز (س 6)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مسير آلة ممتاز (س 6)	عارف (س 7)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		عارف (س 7)	مبرمج (س 8)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مبرمج (س 8)	مبرمج محلل (س 9)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مبرمج محلل (س 9)	محلل (س 10)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		محلل (س 10)	محلل منظم (س 11)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة الإعلاميين	الإعلاميون	إعلامي (س 10)	إعلامي مختص (س 11)	6 سنوات من الخدمة في الدرجة

هيئة التقنيين	التقنيون	تقني الدرجة 4	تقني الدرجة 3	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		تقني الدرجة 3	تقني الدرجة 2	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
		تقني الدرجة 2	تقني الدرجة 1	6 سنوات من الخدمة في الدرجة
هيئة المهندسين	المهندسون	مهندس الدولة الدرجة الممتازة	مهندس رئيس	الرتبة 2 + مناقشة الرسالة
		مهندس معماري الدرجة الممتازة	مهندس معماري رئيس	الرتبة 2 + مناقشة الرسالة
		مهندس الدولة الدرجة 1	مهندس الدولة الدرجة الممتازة	4 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مهندس معماري الدرجة 1	مهندس معماري الدرجة الممتازة	4 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مهندس التطبيق الدرجة 1	مهندس التطبيق الدرجة الممتازة	4 سنوات من الخدمة في الدرجة
		مهندس التطبيق الدرجة الممتازة	مهندس الدولة	الرتبة 3

## نماذج المطبوعات



لتركيز تدبير الموارد البشرية \_\_\_\_\_ الترقيات

نموذج المطبوع رقم 1

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

طلب المشاركة في امتحان ولوج  
دورة .....

التخصص : .....

الشعبة : .....

الإسم الشخصي : .....الإسم العائلي : .....

رقم التأجير : .....رقم بطاقة التعريف الوطنية : .....

تاريخ ومكان الازدياد : .....

مقر العمل : .....النيابة : .....

الإطار : .....السلم : .....الدرجة : .....

تاريخ التسمية فيها : .....

حرر في : .....بتاريخ : .....إمضاء المترشح : .....

<u>توقيع وخاتم السيد (ة) النائب (ة)</u>	<u>النقطة الإدارية : 20/.....</u> <u>توقيع وخاتم السيد الرئيس المباشر</u>
وحرر في : .....بتاريخ : .....	وحرر في : .....بتاريخ : .....

نموذج المطبوع رقم 2

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

### قرار جماعي للترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ،  
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 ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة والدرجة حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية كما تم تعديله بالمرسوم رقم 2.04.78 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.02.855 صادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن تحديد نظام التعويضات المخولة للموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية ؛  
بناء على قرار وزير التربية الوطنية رقم.....بتاريخ.....بإجراء امتحان الأهلية لولوج درجة.....المنظم بتاريخ.....  
وبناء على محضر لجنة امتحان الأهلية.....المؤرخ في.....والمحدد للائحة الناجحين في المباراة المذكورة .  
وبناء على مقرر وزير.....رقم.....المؤرخ في.....والمعلق بتحويل المناصب المالية .  
وبناء على جدول الحصيص بتاريخ.....

### قرر ما يلي :

**المادة 1 :** يحدد عدد المستفيدين من الترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية من درجة.....إلى درجة.....ابتداء من.....في.....وذلك حسب اللائحة المرفقة طيه.

حرر بالرباط في :.....

توقيع الأمر بالصرف	تأشير مصالح الخزينة العامة
رقم.....	رقم.....
بتاريخ.....	بتاريخ.....



لاتركيز تدبير الموارد البشرية \_\_\_\_\_ الترقيات

جدول الترقي بامتحان الكفاءة المهنية برسم السنة المالية.....إلى درجة.....

[illegible]

(إمضاء السلطة التي لها حق التسمية)



## المستندات القانونية



## النظام العام للمباريات والامتحانات

مرسوم ملكي رقم 401.67 بتاريخ 13 ربيع الأول 1387 (22 يونيو 1967)<sup>1</sup> بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج أسلاك ودرجات ومناصب الإدارات العمومية كما وقع تغييره وتتميمه بالمرسوم رقم 2.79.628 بتاريخ 6 محرم 1401 (14 نونبر 1980)<sup>2</sup> والمرسوم رقم 2.80.842 بتاريخ 9 شعبان 1402 (2 يونيو 1982)<sup>3</sup> والمرسوم رقم 2.92.924 بتاريخ 20 من ربيع الأول 1414 (8 سبتمبر 1993)<sup>4</sup>

### الباب الأول مقتضيات عامة

#### الفصل 1

تطبق المققتضيات المشتركة الآتية على المباريات والامتحانات الخاصة بولوج الأسلاك والدرجات والمناصب العمومية بصرف النظر عن الشروط العامة والخاصة المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية لموظفي الإدارات .

#### الفصل 2

يجب أن تتوفر في المرشحين الشروط المنصوص عليها في الفصل 21 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي :

1. أن تكون لهم جنسية مغربية ؛
2. أن يكونوا متمتعين بالحقوق الوطنية وذوي مروءة ؛
3. أن يكونوا مستوفين شروط القدرة البدنية التي يتطلبها القيام بالوظيفة ؛
4. أن يكونوا في وضعية قانونية بالنسبة لقانون الخدمة العسكرية .

#### الفصل 3

لا يجوز للمرشحين ، موظفين كانوا أو غير موظفين ، أن يشاركوا أكثر من أربع مرات في نفس المباريات والامتحانات التي تنظمها الإدارات العامة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ج . ر عدد 19-2852 ربيع الأول 1387 (28 يونيو 1967).

<sup>2</sup> ج . ر عدد 2-3554 صفر 1401 (10 ديسمبر 1980).

<sup>3</sup> ج . ر عدد 3636 -15 رمضان 1402 (7 يوليو 1982).

<sup>4</sup> ج . ر عدد 27-4220 ربيع الأول 1414 (15 سبتمبر 1993).

#### الفصل 4

إن المرشحين غير الموظفين المقبولين في المباريات أو الامتحانات لا يمكن تعيينهم في أية حالة بصفة نهائية في أسلاك الإدارة إن لم يقدموا سلفاً الأوراق المنصوص عليها في الفصل الثامن من هذا المرسوم الملكي .

#### الباب الثاني

##### نظام المباريات والامتحانات

#### الفصل 5

تنظم المباريات والامتحانات المقررة لولوج سلك أو درجة طبقاً لنظام يوضع سلفاً بقرار من السلطة الحكومية المختصة وينشر بالجريدة الرسمية .

ويحدد في هذا القرار ما يلي :

1. الشروط الخصوصية المنصوص عليها في النظام الأساسي لولوج السلك أو الدرجة المقصودة ؛
2. عدد الاختبارات ومدتها ونوعها ورقم التضعيف المخصص بتتقيط كل اختبار من هذه الاختبارات ؛
3. شروط القبول في الاختبارات الكتابية والشفوية ؛
4. تأليف لجنة الامتحان وعند الاقتضاء لجنة الحراسة ؛
5. برامج المباريات والامتحانات .

#### الباب الثالث

##### إجراء المباريات والامتحانات

#### الفصل 6

يسوغ للسلطة الحكومية المختصة أن تنظم بموجب قرار مباراة أو امتحاناً لولوج سلك أو درجة معينة كلما دعت حاجيات المصلحة إلى ذلك .

ويحدد في هذا القرار<sup>1</sup> :

1. تاريخ المباراة أو الامتحان ؛
2. مجموع عدد المناصب الواجب شغلها ؛
3. أماكن الاختبارات الكتابية والشفوية ؛
4. الأجل المحدد لإيداع الترشيحات ؛
5. عدد المناصب المحفوظ بها عند الاقتضاء للمستفيدين من المرسوم رقم 2.64.389 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 10 ربيع الثاني 1384 (19 غشت 1964) .

---

<sup>1</sup> ج . ر عدد 3554-2 صفر 1401 (10 ديسمبر 1980).

وينشر القرار المذكور في الجريدة الرسمية أو "يُدرج في الصحف أو يعلن عنه في الإذاعة".<sup>1</sup>

## الباب الرابع

### إيداع الترشيحات

#### الفصل 7

يجب أن يوجه المرشحون طلباتهم إلى الوزارة المعنية بالأمر في الآجال المحددة لتقييدهم في لائحة مفتوحة لهذا الغرض مع الإشارة عند الاقتضاء إلى مركز الاختبارات المختار وإلى الاختبارات الاختيارية التي يرغبون في أدائها ولا يقبل أي طلب للترشيح يصل بعد انصرام الأجل المحدد .

#### الفصل 8

يتعين على المترشحين للمباريات والامتحانات أن يضيفوا إلى طلباتهم الوثائق التالية :

- نسخة مشهود بمطابقتها لأصل بطاقة التعريف الوطنية ؛
- نسخ مشهود بمطابقتها لأصل الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

وزيادة على الوثائق المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية وفي نصوص خاصة بكل مباراة أو امتحان يجب على المترشحين الناجحين بصفة نهائية أن يتمموا ملفاتهم بالوثائق التالية قبل تعيينهم في أطر الدولة :

1. نسخة من عقد الولادة أو أي ورقة أخرى تقوم مقامها ؛
2. نسخة من سجل السوابق العدلية ؛
3. شهادة طبية تثبت قدرة المعني بالأمر البدنية على شغل المنصب المطلوب وعدم إصابته بأي مرض من أمراض السل أو الأمراض العقلية أو السرطان أو الشلل ؛
4. شهادة تتعلق بالوضعية العسكرية ؛
5. بيان للخدمات المنجزة بإدارة من إدارات الدولة أو بإحدى الجماعات العامة إن اقتضى الحال ذلك .

ويجب أن يقل تاريخ الوثائق المشار إليها في الفقرات 1 و 2 و 3 و 4 أعلاه عن ثلاثة أشهر عند إعلان نتائج المباراة أو الامتحان .

#### الفصل 9

يعفى لمرشحون المنتمون لإحدى الإدارات من تقديم الأوراق المبينة في الفصل السابق ويجب أن ترفع طلباتهم من طرف رئيس المصلحة الذي يشفعها ببيان عن أوصافهم الشخصية.

<sup>1</sup> ج . ر عدد 4220-27 ربيع الأول 1414 (15 سبتمبر 1993) .

## الفصل 10

يجب أن تقدم ملفات المرشحين للمناصب المحتفظ بها للمقاومين طبقا للمسطرة المقررة في النظام المعمول به .

## الفصل 11

تتولى السلطة الحكومية المخولة حق التعيين في السلك المقصود تحديد لائحة المرشحين المقبولين للمشاركة في المباراة أو الامتحان وتخبر المرشحين بمقررها قبل التاريخ المحدد لاختبارات المباراة أو الامتحان .

## الباب الخامس عمليات لجان الحراسة

## الفصل 12

يعين أعضاء لجان حراسة المباريات والامتحانات بمقرر تصدره السلطة الحكومية المختصة .  
ويجب أن تشمل لجنة الحراسة في كل مركز للاختبارات على ثلاثة أعضاء على الأقل يتولى أحدهم مهمة رئيس .

## الفصل 13

تجعل مواضيع الاختبارات المختارة من طرف السلطة الحكومية المختصة في غلافات مغلقة مختومة تحمل العبارات التالية :  
" مركز.....، مباراة أو امتحان لولوج منصب.....؛ غلاف يفتحه أحد أعضاء لجنة الحراسة بحضور المرشحين، الاختبار رقم.....".  
وتبين ساعة افتتاح كل حصة ومدتها في أوراق مواضيع الاختبارات وعلى الغلافات التي تحتوي عليها .

## الفصل 14

يقوم أحد أعضاء اللجنة بالمناداة على المرشحين قبل بداية كل حصة .



## الفصل 15

يجب أن لا تحمل أوراق الامتحانات إسماء أو إمضاء أو أية علامة تساعد وحدها على التعريف بصاحبها ويقيد المرشح على رأس ورقة كل اختبار شعارا وعددا يختارهما ويحتفظ بهما في جميع الاختبارات ويثبت الشعار والعدد المذكوران في ورقة تحمل بالإضافة إلى ذلك إسمه العائلي والشخصي وتوقيعه ، وتسلم هذه الورقة في غلاف مختوم إلى حارس الاختبار مع ورقة الاختبار الأول .

وتجمع كل لجنة للحراسة الغلافات المحتوية على الشعارات في غلاف مختوم وتجمع كذلك في غلاف ولقافة مختومين بعد انتهاء كل حصة للامتحان أوراق الاختبارات المسلمة من طرف المرشحين وتوجه هذه الغلافات إلى الوزارة المعنية بالأمر مع محضر تثبت فيه العمليات وعند الاقتضاء الحوادث التي وقعت أثناءها .

## الفصل 16

يقصى حتما كل مرشح ثبت عليه غش كيفما كان نوعه ويمكن أن يقصى علاوة على ذلك من كل مباراة أو امتحان مقبل بصرف النظر عن العقوبات المنصوص عليها في التشريع المعمول به وعند الاقتضاء العقوبات التأديبية .

## الباب السادس عمليات لجنة الامتحان

## الفصل 17

يعين أعضاء لجنة المباراة أو الامتحان بمقرر تصدره السلطة الحكومية المخولة حق التعيين في السلك المقصود .  
ويجب أن تتألف لجنة الامتحان من ثلاثة أعضاء على الأقل يتولى أحدهم مهمة رئيس وتجتمع باستدعاء من رئيسها الذي يحدد الترتيب الخاص بتصحيح الاختبارات وعند تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس .

## الفصل 18

إن الغلافات المختومة المحتوية على الاختبارات وحدها يفتحها الرئيس ويسلمها إلى المصححين .  
ويتولى تصحيح الاختبارات عضو أو أعضاء لجنة الامتحان المعينون لهذا الغرض .  
وتخصص بكل اختبار نقطة يعبر عنها بأرقام تتراوح بين 0 و 20 . ويمكن تحديد نقط إقصائية .

ويطلع رئيس لجنة الامتحان على تصحيح وتنقيط الاختبارات وتقرر اللجنة النقطة النهائية الواجب منحها إذا وقع اختلاف حول التقديرات المتعلقة بنفس الاختبار .  
وتضرب النقط بعد ذلك في أرقام التضعيف المقررة في نظام المباراة أو الامتحان المقصود .

ويتولى رئيس لجنة الامتحان بعد حصر النقط فتح الغلافات المحتوية على الأوراق الشخصية المشار فيها أسماء المرشحين ثم يقارن هذه الأسماء مع الشعارات والأرقام المدرجة على رأس أوراق الاختبارات المنقطة .

### الفصل 19

إذا كانت المباراة أو الامتحان تشتمل على اختبارات شفوية فإن السلطة الحكومية المختصة تحصر باقتراح من لجنة الامتحان لائحة المرشحين المقبولين لأداء الاختبارات الشفوية وتحدد تواريخ وساعات إجراء هذه الاختبارات .  
ويخبر المرشحون بالنتائج المتعلقة بهم .

### الفصل 20

تسير الاختبارات الشفوية من طرف لجنة المباراة أو الامتحان المقصود .

### الفصل 21

تمنح نقط الاختبارات الشفوية طبق نفس الشروط الخاصة بنقط الاختبارات الكتابية وتضرب في أرقام التضعيف المطابقة .

### الفصل 22

يحصر رئيس لجنة الامتحان اللائحة الاسمية المؤقتة للمرشحين للمباراة أو الامتحان الذين حصلوا دون نقطة إقصائية على العدد الأدنى للنقط المطلوبة في مجموع الاختبارات وتضاف إليه عند الاقتضاء الزيادات في النقط الممنوحة نظرا لتوفر المرشحين على إجازات معينة .

### الفصل 23

تتولى لجنة الامتحان ترتيب المرشحين للمباراة حسب القاعدة التالية :  
يقيد في لائحة تحمل حرف (أ) عدد من المرشحين يعادل عدد المناصب المتبارى فيها ويرتب المرشحون تبعا للنقط التي حصلوا عليها كيفما كان الصنف الذي ينتمون إليه (الحق العام والمناصب المحتفظ بها) .  
ويقيد في لائحة تحمل حرف (ب) في نطاق العدد المحدد المرشحون الذين تمكنهم الاستفادة من المناصب المحتفظ بها عملا بالمرسوم رقم 2.64.389 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 10 ربيع الثاني 1384 (19 غشت 1964) .

وفي حالة ما إذا كان جميع مرشحي اللائحة (ب) مدرجين في اللائحة (أ) فإن هذه اللائحة تصبح نهائية ويحتفظ كل مرشح برقم ترتيبه ، وفي حالة العكس يعلن عن قبول مرشحي اللائحة (ب) عملا بالمرسوم رقم 2.64.389 المؤرخ في 10 ربيع الثاني 1384 (19 غشت 1964) ولا تشمل اللائحة (أ) المحررة على حدة إلا على المرشحين المقبولين برسم الحق العام وفي حدود المناصب المخصصة لهم .

ولا يتعرض بالمقتضيات السابقة على وضع لائحة إضافية للمرشحين الذين تمكنهم الاستفادة من عدد من المناصب إذا كان منصوبا على هذه الإمكانية في المقتضيات العادية للنظام الأساسي .

وإذا بقي عدد من المناصب المحتفظ بها شاغرا على إثر نتائج المباراة فإن هذه المناصب تخصص بالمرشحين الآخرين المرتبين بدرجة ملائمة في نطاق الحدود المعينة عند الاقتضاء في الأنظمة الأساسية الخاصة .

#### الفصل 24

تضع لجنة الامتحان محضرا تثبت فيه نتائج المباراة أو الامتحان وعند الاقتضاء الحوادث التي قد تطرأ أثناء العمليات والمقررات المتخذة لتسويتها .

#### الفصل 25<sup>1</sup>

تتولى السلطة الحكومية المختصة طبقا لمقتضيات الفصلين 23 و 24 حصر قائمة أو قوائم المترشحين المقبولين بصفة نهائية في حدود المناصب المتبارى فيها وتعين من يشغل المناصب الشاغرة تبعا لترتيب المترشحين المقبولين .

على أنه إذا تخلف أو تخلى واحد أو أكثر من المترشحين الناجحين جاز للسلطة الحكومية المعنية أن تقوم تبعا لترتيب الاستحقاق بتعيين المترشحين الواردة أسماؤهم في قائمة الانتظار المشار إليها في الفصل 23 المكرر من هذا المرسوم في المناصب المتبارى في شأنها والتي لم يتم شغلها .

#### الفصل 26

تنشر نتائج المباراة أو الامتحان في الجريدة الرسمية أو تدرج في الصحف أو تلتصق بمقر الإدارة المعنية أو بالأماكن التي أجريت فيها اختبارات المباراة أو الامتحان .

#### الفصل 27

يلغي مرسومنا الملكي هذا جميع المقتضيات المتعلقة بنفس الموضوع .

وحرر بالرباط في 13 ربيع الأول 1387 ( 22 يونيو 1967).

الإمضاء : الحسن بن محمد

<sup>1</sup> ج . ر عدد 27-4220 ربيع الأول 1414 (15 سبتمبر 1993) .

الرباط في 03 مايو 2007

المملكة المغربية  
وزارة تحديث القطاعات العامة  
منشور رقم : 2 و.ع

إلى  
السيد وزير الدولة  
والسيدتين والسادة الوزراء وكتاب الدولة  
- الرباط -

**الموضوع :** تطبيق المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 2 دجنبر 2005 بتحديد شروط ترقية موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، فكما تعلمون ، كرس المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 2 دجنبر 2005 بتحديد شروط ترقية موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار نظاما جديدا للترقي في الدرجة يعتمد ، إلى جانب الاختيار بعد التقيد في جدول الترقى ، امتحان الكفاءة المهنية كآلية للترقية في الدرجة ، حيث أصبح من حق الموظف المتوفر على الشروط النظامية أن يترشح سنويا للترقي برسم إحدى الآليتين المذكورتين .

وتفعيلا للترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية ، فإن الإدارة مطالبة باتخاذ التدابير اللازمة من أجل التنظيم الفعلي لامتحانات الكفاءة المهنية على أحسن وجه درءا لتفويت الفرصة على الموظفين من الاستفادة من الترقى .

وتبعا للتساؤلات المطروحة في اجتماع شبكة المسؤولين عن الموارد البشرية بالإدارات العمومية بتاريخ 6 فبراير 2007 ، فإن هذا المنشور يهدف إلى توحيد الموقف فيما يرجع لكيفيات التنظيم الفعلي لهذه الامتحانات ، وخاصة فيما يتعلق باحتساب النصاب النظامي وتوقيت إجراء الامتحانات وتعيين الموظفين المعلن عن نجاحهم في الامتحان .

**I- فيما يتعلق باحتساب الحصيص النظامي ، يتعين مراعاة المبدئين التاليين :**

- 1- تحديد الحصيص النظامي على أساس عدد المترشحين المتوفرين على أقدمية 6 سنوات في الدرجة في اليوم المحدد لإجراء أول اختبار من الاختبارات المنصوص عليها في القرار التنظيمي الجاري به العمل ؛

2- اعتبار جزء الوحدة الذي يفوق 0,50 كإمكانية كاملة للترقية ، وكمثال على ذلك تعتبر كل نسبة تفوق 1,50 ونقل أو تساوي 2,50 كإمكانيتين للترقي برسم الامتحان المهني أو الاختيار .

## II- فيما يتعلق بتوقيت فتح امتحان الكفاءة المهنية ، يتعين في هذا الشأن :

- 1- فتح امتحان الكفاءة المهنية خلال السنة المعنية ، مع ضرورة تأخيرها ما أمكن ، بغية فتح المجال لأكثر عدد من المترشحين للمشاركة في الامتحان ؛
- 2- ضرورة إجراء جميع اختبارات الامتحان خلال السنة المعنية ؛
- 3- فتح الامتحان في وجه المترشحين المتوفرين على الأقدمية المطلوبة في تاريخ أول اختبار من الاختبارات المنصوص عليها في القرار التنظيمي الجاري به العمل .

## III- فيما يتعلق بتعيين الموظفين المعلن عن نجاحهم من طرف لجنة الامتحان المختصة ،

فإنه يتم حسب إحدى الحالتين التاليتين :

- 1- في الحالة التي يتم فيها اجتماع لجنة الامتحان خلال السنة المعنية ، يتم التعيين في الدرجة ابتداء من اليوم الموالي لاجتماع اللجنة المذكورة ؛
- 2- في الحالة التي يتم فيها اجتماع لجنة الامتحان بعد السنة المعنية ، يتم التعيين في الدرجة ابتداء من 31 دجنبر من السنة المعنية .

وتقبلوا خالص التحيات ، والسلام .

وزير المالية والخصوصية

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة

فتح الله ولعلو

محمد بوسعيد

الرباط في 4 ذو الحجة 1421  
الموافق لـ 28 فبراير 2001

المملكة المغربية  
وزارة الوظيفة العمومية  
والإصلاح الإداري  
مديرية الوظيفة العمومية  
منشور رقم 8

## إلى السيدة الوزيرة والسادة الوزراء وكتاب الدولة الرباط

**الموضوع :** تدبير المباريات والامتحانات المهنية .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، فغير خاف عليكم الاهتمام التشريعي والتنظيمي الذي حظيت به المباريات والامتحانات المهنية كأفضل سبيل لانتقاء الموارد البشرية الكفاءة وتدبير حياتها الإدارية .  
وقد تجسد ذلك الاهتمام بتقنين وتحيين مستمرين لكل مقتضيات التي أحدثت أصلا لتحسين التوظيف والترقية عن طريق المباريات والامتحانات ضد كل الانزلاقات التي من شأنها المساس بمصداقية الإدارة ، بدءا من ضمان مبدأ المساواة في نقلد الوظائف العمومية (الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958) ، مرورا بتحريم وزجر الغش في المباريات والامتحانات (ظهير 25 يونيو 1958) وانتهاء بسن نظام عام للمباريات والامتحانات (المرسوم الملكي رقم 401.67 بتاريخ 22 يونيو 1967) والقرارات المتعددة المنظمة لإجراءاتها تطبيقا للأنظمة الأساسية .

غير أنه وبالرغم من كل هذه الضمانات ، فإن بعض الممارسات السلبية والتطبيقات الغير سليمة ما تزال قائمة في هذا المجال ، الشيء الذي يمكن الجزم معه بأن نظرة الارتباب إلى المباريات والامتحانات والاعتقاد بعدم الجدوى في المشاركة في كثير منها هي سلوكات لا تعود إلى نقص أو فراغ تشريعي وتنظيمي بقدر ما تعود إلى تحريف للنصوص أو تجاهل لها أثناء التطبيق .

وإذ أحيلكم على أهم القواعد الواجب مراعاتها في كل مرحلة من مراحل المباريات والامتحانات المهنية ، لا يفوتني أن أدعوكم للفت انتباه المصالح المكلفة تحت إشرافكم بهذا النشاط الإداري البالغ الأهمية إلى احترام المبادئ الأساسية التالية :

#### أ. فيما يتعلق بالنشر والإعلان

رغم أن مقتضيات المرسوم رقم 401.67 المشار إليه لم تلزم الإدارة صراحة بأجل معينة ، فإن الاجتهادين القضائي والفقهي ، يجمعان على ضرورة تقيد الجهة المنظمة للمباراة أو الامتحان ، خاصة فيما يتعلق بالأجل المضروب لإيداع الترشيحات ، بمهلة معينة باعتبارها غاية ضمنية توخاها المشرع من خلال الإلزام بالنشر والإعلان .

وفي هذا السياق ، يتعين احترام الأجل التالية :

1.مراعاة مهلة لا تقل عن أسبوعين كاملين بين تاريخ النشر وآخر أجل لإيداع الترشيحات على اعتبار أن الغاية من النشر هي إشعار من يهمهم أمر المباراة أو الامتحان لتقديم ترشيحاتهم ضمن حدود زمنية معقولة ؛

2.مراعاة مهلة معقولة تفصل بين آخر أجل محدد لإيداع الترشيحات وتاريخ الاختبارات . وكلما توسعت الإدارة في هذه المهلة ، كلما توفر لها الوقت الكافي للإعداد المادي والقانوني للمباراة ، ولأسيما التأكد من توافر الشروط المطلوبة في المترشحين وإعداد اللائحة النهائية للمقبولين لإجراء المباراة أو الامتحان ، وتعيين لجان المباراة والحراسة والعمل على توصيل المترشحين المقبولين باستدعاءاتهم قبل اليوم المحدد لاجتياز المباراة أو الامتحان بفترة معقولة كافية إلى حد ما للاستعداد النهائي للتباري المطلوب ؛

3.عرض القرار بإجراء المباراة أو الامتحان على تأشيرة السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية شهرين على الأقل قبل آخر أجل لإيداع ملفات الترشيح طبقا للمنشور رقم 12 و.ع بتاريخ 12 مايو 1977 ؛

4.الحرص على أن يتضمن القرار المعد للنشر ، بصرف النظر عن وسيلته ، كل المعطيات والمعلومات المحددة بموجب المادة 6 من المرسوم الملكي رقم 401.67 المشار إليه سواء فيما يتعلق بتاريخ المباراة أو الامتحان أو عدد المناصب الواجب شغلها أو أماكن الاختبارات أو الأجل المحدد لإيداع الترشيحات أو حصة المناصب المحتفظ بها للمرشحين المستفيدين من المرسوم رقم 2.64.389 إن اقتضى الحال .

#### ب. فيما يتعلق بشغور المناصب المالية

من المعلوم أن كل تعيين أو ترقية لا يهدف إلى شغل منصب شاغر يعد عملا غير مشروع ، طبقا للمادة 7 من ظهير 24 فبراير 1958 المحدد للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ويتعين ، تطبيقا لهذه القاعدة ، مراعاة الإجراءات التالية :

1.موافاة السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية ، ضمن الوثائق المصاحبة لقرار فتح المباراة ، بجدول المناصب المالية مؤشر عليه من طرف مصالح مراقبة الالتزام بنفقات الدولة ؛

2.الاكتفاء فيما يتعلق بالامتحانات المهنية ، بالإدلاء بما يثبت أن المصالح المعنية استعملت أو ستستعمل ، في الوقت المناسب باتفاق مع مصالح وزارة الاقتصاد والمالية (مديرية الميزانية) ، الوسائل اللازمة لتحويل أو تصويب المناصب المالية للناجحين فيها ؛

3. التخلي عن كل التطبيقات الهادفة إلى تعديل معطى من معطيات المباراة أو الامتحان بعد إجراء الاختبارات من قبيل إعادة النظر في عدد المناصب المتبارى عليها بالزيادة أو النقصان أو تغيير التواريخ المحددة .  
ولا بد في مثل هذه الحالات من إعادة نظر شمولية في القرارات، موضوع التعديل أو التعديلات، بما في ذلك فسخ المجال مجددا لاستقبال ترشيدات جديدة مع ما يترتب على هذا من إعادة النشر والإعلان طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل .

**ج. القطع مع كل الممارسات التي لا تستند إلى أسس قانونية صريحة**  
لا شك في أن المشاركة في المباريات والامتحانات حق من حقوق المواطنة يتعين مراعاته وصيانته بكل الوسائل وفي إطار احترام النصوص الصريحة المنظمة لهذا النشاط الإداري والمبلغة إلى علم العموم .  
وتكريسا لهذا الحق يتعين :

1. عدم إقصاء أي ترشيح من الترشيدات بناء على شروط غير مقننة مسبقا في أنظمة المباريات كالتوفر على الشهادات بامتياز أو أن تكون الشهادات المطلوبة مسلمة حديثا أو إخضاع المرشحين لانتقاعات قبلية ؛
2. عدم تحميل المترشحين أي تكليف من التكاليف المادية للمباراة أو الامتحان التي تعتبر أصلا من مسؤولية الإدارة المنظمة .

**د. ترشيد وتحديث تدبير المباريات**  
تعتبر منظومة المباريات والامتحانات المهنية بحق مجالا يتعين التفكير في إخضاعه للإصلاح المستمر على ضوء مبادئ ميثاق حسن التدبير .  
وإذا كان ممكنا قراءة جل الإلزامات والمقتضيات الواردة أعلاه كتدبير لتفعيل مبدأي التخليق والتواصل، فإن ترشيد المباريات يستدعي إجراءات إضافية منها على سبيل الذكر :

1. عدم تفتيت المباراة التي تهم نفس الإطار أو الدرجة إلى مباريات عديدة موزعة على السنة المالية الواحدة ؛

2. عدم تركيز المباراة أو الامتحان في كل الحالات التي يمكن فيها إجراؤها في أماكن وبطرق غير ممرضة .

هذا وباعتبار أن الحق في المشاركة في المباريات والامتحانات المهنية يعد من أهم دعائم دولة الحق والقانون ، فإنني أدعوكم إلى تعميم هذا المنشور في كل المصالح التابعة لوزارتكم وإعطاء تعليماتكم للإدارات والمصالح التابعة لكم للسهر على التطبيق السليم لمختلف الإجراءات التي تضمنها هذا المنشور .

**وتقبلوا خالص التحيات ، والسلام .**

وزير الوظيفة العمومية  
والإصلاح الإداري  
الإمضاء : محمد الخليفة



الرباط في 22 مارس 2007  
الموافق لـ 3 ربيع الأول 1428

الوزير الأول  
منشور رقم : 6/2007

**إلى  
السيد وزير الدولة والسيدات والسادة الوزراء  
وكتاب الدولة والمندوبين السامين**

**الموضوع :** تبسيط المساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية<sup>1</sup>.

سلام تام بوجود مولانا الإمام ،

.../...

**د- تدبير مباريات التوظيف وامتحانات الكفاءة المهنية :**

لقد تقرر ، فيما يخص فتح مباريات التوظيف وامتحانات الكفاءة المهنية لولوج أطر ودرجات الإدارات العمومية ، الاستغناء عن تأشيرة وزارة تحديث القطاعات العامة على القرارات المتعلقة بفتحها والاكتفاء بإشهار المباريات والامتحانات المذكورة في صحيفتين وطنيتين على الأقل ، وفي المواقع الإلكترونية للإدارات المعنية مع ضرورة نشرها بالموقع الإلكتروني لوزارة تحديث القطاعات العامة أو موافاة هذه الوزارة بنسخ من قرارات فتح المباريات والامتحانات عند الاقتضاء .

وفي هذا الإطار ، ينبغي التقيد بالأجال المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل ، وكذا في المنشور رقم 8 و.ع بتاريخ 28 يبرابر 2001 المتعلق بتدبير المباريات وامتحانات الكفاءة المهنية .

كما تقرر الاكتفاء بنشر نتائج الامتحانات والمباريات بمقرات الإدارات وبمواقعها الإلكترونية دون ضرورة نشرها بالجريدة الرسمية .

.../...

<sup>1</sup> هذا المنشور الموقع من طرف الوزير الأول السيد إدريس جطو يتضمن : أولا التوظيف ، ثانيا الترقية في الرتبة والدرجة ، ثالثا تدبير الوضعيات ورابعا الأجور والتعويضات .

## ظهري شريف رقم 1.58.060 صادر في 7 ذي الحجة 1377 (25 يونيو 1958) بشأن زجر الخداع في الامتحانات والمباريات العمومية<sup>1</sup>

الحمد لله وحده،

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا أسماء الله وأعز أمره أننا أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي :

### الفصل 1

تعتبر بمثابة جنحة كل ما يرتكب من الخداع في الامتحانات والمباريات العمومية لولوج المرشحين إحدى الإدارات العمومية أو لإحرازهم إحدى الإجازات التي تسلمها الدولة. وتعتبر كذلك بمثابة جنحة كل ما يرتكب من الخداع قصد إحراز شهادات أو إجازات جامعية تسلمها دولة أجنبية تقوم بتعليم يحظى بالقبول في مملكتنا.

### الفصل 2

كل من ارتكب جنحة من هذا النوع ولا سيما إذا سلم للغير نص الامتحان أو موضوعه قبل إجراء الامتحان أو اطلع عن قصد عليهما أي شخص يهمه الأمر أو استعمل أوراقا مزورة كإجازات "الدبلوم" أو الشهادات أو نسخ موجزة من رسوم الازدياد أو غيرها أو عوض المرشح الحقيقي بغيره يعاقب بسجن تتراوح مدته بين شهر وثلاث سنوات وبغرامة يتراوح قدرها بين 12.000 و 1.200.000 فرنك أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

### الفصل 3

لا تحول الدعوى العمومية دون إجراء التأديب الإداري كلما نص عليه القانون.

### الفصل 4

إن العقوبات التأديبية التي تطبق على المخالفات المنصوص عليها في ظهيرنا الشريف هذا يتعين بموجب قرار وزيري يصدر باقتراح رؤساء المصالح المنظمة فيها الامتحانات. كما يجري طبق نفس الكيفيات المذكورة وبموجب قرار وزيري بطلان ما يحتمل من نجاح في المباراة أو الامتحان المرتكب فيه الخداع.

### الفصل 5

تلغى جميع المقتضيات الأخرى المتعلقة بالامتحانات والمباريات العمومية ولا سيما ظهيرنا الشريف الصادر في 26 ربيع الأول 1347 الموافق ل (11 شتنبر 1928) بشأن زجر مرتكبي أنواع الخداع، والسلام .

وحرر بالرباط في 7 ذي الحجة 1377 الموافق (25 يونيو 1958) وسجل برئاسة الوزارة بتاريخه.

الإمضاء : أحمد بلافريج

<sup>1</sup> جريدة رسمية عدد 2388 بتاريخ 1958/08/01 .

## الباب الرابع الترقية بواسطة الشهادات



## تقديم

تعتبر الترقية بواسطة الشهادات الجامعية آلية من الآليات التحفيزية للموظف إلى جانب كونها تساهم في تقوية قدراته المعرفية والمهنية . ويمكن أن يستفيد الموظف من هذه الترقية داخل إطاره الأصلي ، كما يمكن أن يستفيد من هذه الترقية عن طريق تغيير الإطار .

وإذا كان المرسوم رقم 2.85.742 (5 أكتوبر 1985) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية قد أقر الترقية بواسطة الشهادات الجامعية لمختلف الفئات والتخصصات ، فإن المرسوم رقم 2.02.854 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الجديد كما وقع تغييره وتتميمه ، قد جعل من الترقية بالاختيار وبالامتحان المهني القناتين الرئيسيتين لترقية أطر التربية الوطنية على غرار مختلف الأطر بالإدارات العمومية ، في حين قيد الترقية بواسطة الشهادات وحصرها في بعض الفئات ولمدة محددة .

كما نصت المادة 111 على إدماج بعض الفئات بصفة استثنائية ابتداء من 13 فبراير 2003 بناء على شهادة الإجازة أو ما يعادلها شريطة تقديم بحث ميداني يجاز من طرف لجنة مختصة تحدد مهامها وكيفية تشكيلها بقرار لوزير التربية الوطنية .

ونستعرض فيما يلي أهم الإجراءات والمستندات المرتبطة بمسطرة الترقية عن طريق الشهادات كما وردت في النظام الأساسي الجديد .



## الإجراءات الإدارية





يستفيد موظفو قطاع التربية الوطنية من الترقية عن طريق الشهادات الجامعية وفق الإجراءات التالية :

لـ بالنسبة للمعني بالأمر

- ✓ تحرير طلب في الموضوع مصحوب بنسختين طبق الأصل من الشهادة الجامعية ؛
- ✓ إيداع الطلب لدى الرئيس المباشر .

لـ على صعيد المؤسسة

- ✓ استلام طلب الترشيح للترقية بواسطة الشهادات ؛
- ✓ التأكد من صحة المعلومات الواردة في الطلب ومراقبة الوثائق المرفقة ؛
- ✓ تسليم وصل إيداع الطلب للمعني بالأمر ؛
- ✓ إبداء الرأي وإحالة الملف بكامله على النيابة .

لـ على صعيد النيابة

- ✓ دراسة الملفات الواردة من المؤسسات التعليمية ومراقبة الوثائق المرفقة والمعلومات المتضمنة بها ؛
- ✓ إعداد لائحة بأسماء المترشحين تتضمن أرقام التأجير ونوع الشهادة ومصدر وتاريخ الحصول عليها مع إثبات تاريخ إيداع الطلب ؛
- ✓ إبداء الرأي في كل حالة على حدة وإحالة اللائحة مرفقة بالملفات على الأكاديمية .

لـ على صعيد الأكاديمية

- ✓ دراسة اللائحة والملفات ومراقبتها ومقارنتها مع المعطيات التي تتوفر عليها ؛
- ✓ تصنيف الملفات حسب الإطار ونوع الشهادة ؛
- ✓ إعداد لائحة تتضمن ، إلى جانب الاسم والنسب والإطار أو الدرجة ، نوع الشهادة الجامعية ، تاريخ الحصول عليها وتاريخ إيداع طلب الترقى بواسطتها ؛
- ✓ إبداء الرأي وإحالة هذه اللائحة مرفقة بالطلبات وبنسختين طبق الأصل من الشهادة على مديرية الموارد البشرية مع الاحتفاظ بنسخ من هذه الملفات للرجوع إليها عند الضرورة .

لـ على صعيد مديرية الموارد البشرية

- ✓ دراسة اللوائح والطلبات الواردة من الأكاديميات وتصنيفها حسب نوع الشهادة وسنة تقديم الطلب ؛
- ✓ طلب رأي المديرية المكلفة بالتدبير التربوي بخصوص الحالات التي تستوجب تغيير الإطار ؛
- ✓ مراسلة الأكاديميات في شأن الوثائق الناقصة ؛
- ✓ مسك المعطيات المتضمنة في الملفات الواردة عليها ؛
- ✓ إعداد اللائحة النهائية للمستفيدين برسم السنة الجارية ؛
- ✓ إعداد الرسائل المتعلقة بطلب الميزة (la mention budgétaire) للتمكن من توفير المناصب المالية الملائمة عن طريق التحويل الذي يتم على صعيد مديرية الميزانية التابعة لوزارة المالية ؛

- ✓ إعداد القرارات وسحبها ومراقبتها وإحالتها على مسطرة التوقيع (نموذج المطبوع رقم 1) ؛
- ✓ إنجاز التسجيلات المعلوماتية المطابقة لها ؛
- ✓ عرض القرارات على تأشيرة المراقبة المالية المعتمدة لدى الوزارة ؛
- ✓ تتبع القرارات المؤشر عليها التي أحييت على مكتب أداء الأجور الرئيسي من أجل صرف المستحقات المالية ؛
- ✓ تحيين قاعدة المعطيات بناء على القرارات المؤشر عليها ؛
- ✓ إحالة نسخ من القرارات المؤشر عليها على الأكاديميات وفق مسطرة التبليغ المعتمدة ؛
- ✓ ترتيب القرارات الأصلية المؤشر عليها بالملفات الإدارية للمعنيين بالأمر بالمحفوظات .

#### ملاحظة هامة

إن النظام الجديد للترقية كما جاء في المرسوم رقم 2.02.854 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية كما تم تعديله بالمرسوم رقم 2.04.78 (4 ماي 2004) قيد الترقية عن طريق الشهادات ؛ حيث حددها في بعض الفئات وداخل أجل 5 سنوات ابتداء من 13-02-2003 . ويوضح الجدول التالي الفئات التي تستفيد من الترقية بالشهادات وفق الأجل المحددة في النظام الأساسي المشار إليه أعلاه :

الهيئة	الإطار	الترقي		الشهادة ومدة الاستفادة
		من الدرجة	إلى الدرجة	
هيئة التدريس	أستاذ التعليم الابتدائي	3	2	الإجازة أو ما يعادلها داخل أجل 5 سنوات ابتداء من 2003.02.13 .
	أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي	3	2	الإجازة أو ما يعادلها داخل أجل 5 سنوات ابتداء من 2003.02.13 .
	أستاذ التعليم الثانوي-التأهيلي	2	1	دبلوم الدراسات العليا أو ما يعادله خلال 5 سنوات ابتداء من 2003.02.13 .
هيئة والمالية والمراقبة والتدبير	ممون	2	1	دبلوم الدراسات العليا أو ما يعادله خلال 5 سنوات ابتداء من 2003.02.13 .
الاجتماعي والتربوي	ملحق تربوي	3	2	الإجازة أو ما يعادلها داخل أجل 5 سنوات ابتداء من 2003.02.13 .

## نماذج المطبوعات



**نموذج المطبوع رقم 1**

رقم التأجير.....  
رقم ب.ت.و.....  
الانتساب المالي.....  
المنصب المالي.....

المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي  
وتكوين الأطر والبحث العلمي  
قطاع التربية الوطنية

**قرار الترقية في الدرجة عن طريق الشهادة**

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ؛  
بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)  
بمقتضى النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كما وقع تغييره وتتميمه ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بتحديد سلالمة  
الأجور وشروط ترقية موظفي الدولة في الرتبة والدرجة حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بمقتضى  
النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية كما تم تعديله بالمرسوم رقم 2.04.78  
الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) ؛  
بناء على المرسوم رقم 2.02.855 صادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن  
تحديد نظام التعويضات المخولة للموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية  
الوطنية ؛  
بناء على قرار وزير التربية الوطنية رقم 92.2129 بتاريخ 1992.10.15 بشأن تحديد الإجازات  
التعليمية ؛  
وحيث أن المعني(ة) بالأمر حاصل على شهادة.....التخصص  
بتاريخ.....جامعة.....  
وبناء على مقرر تحويل المنصب المالي رقم.....بتاريخ.....  
وبناء على طلب المعني(ة) بالأمر المؤرخ في .....

**قرر ما يلي**

**فصل فريد :** تتم تسمية وترتيب المعني(ة) بالأمر في الدرجة الجديدة بتاريخ.....

الوضعية القديمة				الوضعية الجديدة			
الإطار أو الدرجة				الإطار أو الدرجة			
السلم	الرتبة	ر.إ.ح	الأقدمية	السلم	الرتبة	ر.إ.ح	الأقدمية

حرر بالرباط في :.....

توقيع الأمر بالصرف	تأشيرة مصالح الخزينة العامة
رقم.....	رقم.....
بتاريخ.....	بتاريخ.....



## المستندات القانونية





## الترقية بالشهادات في لنظام الأساسي<sup>1</sup>

### المادة 108

يمكن ، بصفة استثنائية وفي غضون 5 سنوات ابتداء من صدور هذا المرسوم بالجريدة الرسمية ، الترقى بواسطة الشهادات الجامعية من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي والملحقين التربويين ، ومن الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي التأهيلي والممومنين المشار إليهم في مواد هذا المرسوم .

### المادة 111

يمكن بصفة استثنائية وابتداء من 13 فبراير 2003 ، إدماج أساتذة السلك الأول للتعليم الثانوي من الدرجة الأولى ، الحاصلين على الإجازة أو ما يعادلها ، وأساتذة السلك الثاني للتعليم الثانوي من الدرجة الأولى ومن الدرجة الممتازة ، المكلفين والمزاولين لمهام التفتيش لمدة لا تقل عن خمس سنوات في تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ، في إطار المفتشين التربويين للتعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الأولى أو من الدرجة الممتازة أو في إطار المفتشين التربويين للتعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الأولى أو من الدرجة الممتازة ، شريطة تقديم بحث ميداني يجاز من طرف لجنة مختصة تحدد مهامها وكيفية تشكيلها بقرار لوزير التربية الوطنية .

### المادة 112 مكررة

يمكن بصفة استثنائية تنظيم مباراة سنوية خلال مدة ثلاث سنوات ابتداء من فاتح يناير 2004 ، تفتح لفائدة المقتصدين المرتبين في السلم 8 والمقتصدين الممتازين المرتبين في السلم 9 وملحقي الاقتصاد والإدارة من الدرجة الثالثة المنبثقين عن درجة مقتصد ممتاز الحاصلين على الإجازة وذلك لولوج إطار مموم من الدرجة الثانية .

---

<sup>1</sup> مرسوم رقم 2.02.854 صادر في 8 ذي الحجة 1423 ( 10 فبراير 2003 ) كما وقع تغييره وتنظيمه بالمرسوم رقم 2-04-78 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 ( 4 ماي 2004 ) [جريدة رسمية عدد: 5082 بتاريخ 13 فبراير 2003 وجريدة رسمية عدد 5212 بتاريخ 13 ماي 2004] .



يمكن الاطلاع على محتويات هذا الدليل بموقع تدبير الموارد البشرية  
الموجود على العنوان الإلكتروني التالي :

**WWW.men.gov.ma/grh**

\*\*\*

هذا الدليل موجه إلى المكلفين بتدبير الموارد البشرية  
على صعيد الإدارة المركزية والأكاديميات والنيابات  
والمؤسسات التعليمية ومراكز التكوين

\*\*\*

منشورات مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

- قطاع التربية الوطنية -

شتنبر 2007