

مجزوءة أخلاقيات المهنة

المملكة المغربية

وزارة التربية الوطنية

والتعليم الأولي والرياضة



المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين لجهة مراكش آسفي

المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين لجهة مراكش آسفي

# المسار المهني والنظام التأديبي للأستاذ

من إنجاز الطالبات المتدربات:  
فاطمة الزهراء اصبان  
صفاء وريز  
خديجة الغياط  
عزيزة لحسيكي

من تأطير الأستاذ:  
أ.د. خالد جدي

المسار المهني  
للأستاذ

# المسار المهني للأستاذ

1. التمرين

2. الترسيـم

3. الترقية

4. التقاعد

## تقديم

يعد التوظيف أول خطوة نحو حمل صفة موظف. لكن لا يكتمل هذا الاسم إلا بعد قضاء فترة التكوين والتمكن من الترسيم. خاصة خريجي المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين. فرغم اجتيازهم بنجاح لمباراة ولوج المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين إلا أنه يبقى حاملا لصفة طالب متدرب. وكذلك فرغم اجتيازهم بنجاح لامتحانات التخرج من المراكز تبقى أمامهم خطوة أخرى تتمثل في اجتياز امتحان الكفاءة التربوية. وفقا لمقتضيات النظام الاساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

## فماذا نقصد بفترة التمرين والترسيم؟

# التمرين

هي الفترة التي يقضيها المتخرج من مؤسسة تكوينية أو الذي تم توظيفه بكيفية مباشرة. هذه الفترة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين. ويخضع أطر التدريس بعد النجاح في المباراة لتكوين تأهيلي لمدة سنتين تكوينيتين.

○ **السنة الأولى:** تمتد لمدة لا تقل عن سبعة أشهر. متواصلة تروم الرفع من مستوى تمكنه من المعارف الأكاديمية وتنمية كفاياتهم المهنية والسلوكية اللازمة لممارسة مهنة التدريس. ويعتمد التكوين في هذه السنة على المقاربة المجزوءاتية والتكوين بالتناوب.

○ **السنة الثانية: التعيين:** حسب المادة 38 من النظام الأساسي يوظف في الدرجة الثانية من السلم 10 الحاصلون على شهادة التأهيل التربوي المسلمة من المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين. يتم الإعلان عن استيفاء الطالب المتدرب لوحدات التكوين التأهيلي بالسنة الأولى في الحالتين التاليتين:

✓ **الحالة الأولى:** الحصول على معدل لا يقل عن 5/20 في كل وحدة على حدة.

✓ **الحالة الثانية:** الحصول على معدل لا يقل عن 10/20 في كل مجموعة وحدات من المجموعات المحددة في مقرر تنظيم التكوين.

والحصول على معدل عام سنوي يساوي 10/20 على الأقل يحسب باعتماد وزن 40% لمعدل مجموعات الوحدات المعتمدة باعتماد نفس المعامل لكل مجموعة، ووزن 60% لمعدل امتحان التخرج.

01.

01.

وحدات المجموعة أ	وحدات المجموعة ب
مجزوءة دعم التكوين الأساس 1 مجزوءة دعم التكوين الأساس 2 مجزوءة دعم التكوين الأساس 3 مجزوءة دعم التكوين الأساس 4 مجزوءة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم	مجزوءة علوم التربية مجزوءة تخطيط التعلّات مجزوءة تقويم التعلّات ورشة الإنتاج اليداكتيكي
وحدات المجموعة ج	وحدات المجموعة د
مجزوءة اليداكتيك مجزوءة تدبير التعلّات 1 مجزوءة تدبير التعلّات 3 ورشة تحليل الممارسة المهنية المشروع الشخصي المؤطر	التدريب الميداني 1 التدريب الميداني 2 مجزوءة منهجية البحث التدخلي مجزوءة أخلاقيات المهنة مجزوءة الحياة المدرسية

يُحصل المتدرب المستوفي لوحدات التكوين التأهيلي على شهادة اعتراف باستيفاء التكوين التأهيلي يسلمها المركز في نهاية السنة التكوينية ولا يسمح بالتكرار.

ويُعين في الرتبة 1 الدرجة الثانية من السلم 10 كأساتذة متمرنين. ولا يتم ترسيمهم إلا بعد قضاء سنة كاملة من التمرين قابلة للتمديد مرة واحدة. وإذا لم يتم ترسيمهم بعد انصرام سنة التمرين الثانية يجب إعفاؤهم. يستفيد المتمرن من عدة أمور كالموظف المرسم:

- ✓ المرتب والتعويضات النظامية.
- ✓ الرخص والعطل.
- ✓ الحماية الادارية، الكرامة المهنية.
- ✓ حوادث الشغل. الحماية الاجتماعية كالتعاضدية والمعاشات.

## مقاييس إسناد المناصب

يتم إسناد المناصب الشاغرة على الشكل التالي:

- الأولوية لطلبات التعيين الخاصة بالمرتبين الأوائل في حدود نسبة 40% من العدد الإجمالي للخريجين والخريجات بعد اعتماد المعدل العام.
- طلبات التعيين قصد الالتحاق بالزوج.
- طلبات التعيين المتعلقة بالخريجة المتزوج.
- طلبات التعيين المتعلقة بالخريجين غير المتزوجين مع اعطاء الأولوية للإناث في إطار التمييز الإيجابي

## الترسيم

الترسيم هو العملية التي يتم من خلالها تحويل وضعية المدرس المتمرن أو المتدرب من موظف مؤقت إلى موظف رسمي ودائم في القطاع العام حيث يتم تقييم أدائه وقدراته للتأكد من ملائمته للوظيفة وخلافا لباقي الموظفين الذين يرسمون بطريقة آلية فإن أطر التدريس ملزمون بالنجاح في شهادة الكفاءة التربوية ولا يتم ترسيمهم إلا بعد قضاء سنة كاملة من التمرين قابلة للتمديد مرة واحدة، وإذا لم يتم ترسيمهم بعد انصرام سنة التمرين الثانية يجب إما إعفاؤهم وإما إعادة إدماجهم في درجتهم وإطارهم الأصلي إذا كانوا ينتمون إلى الإدارة.

02.

## الإجراءات المتبعة في عملية الترسيم

يتم ترسيم المتمرنين المنتمين إلى أطر التدريس بناء على اقتراح رؤساءهم التسلسليين استناداً إلى تقويم تعدد اللجنة المكلفة بتقييمه حيث تقترح إما ترسيم المدرس أو تمديد فترة تدريبه لسنة ثانية وتتألف لجان الترسيم من ثلاثة أعضاء على الأقل يعينهم مدير الأكاديمية الجهوية أو المدير الإقليمي وتتكون هذه اللجان من:

مفتش تربوي

مدير المؤسسة المعنية بالترسيم

عضوان في اللجنة يعملان في مؤسسة التعليم العمومي

وتستند هذه اللجان في اتخاذ قراراتها على ما يلي

الملف الإداري للموظف المعني بالترسيم

تقييم المدرسين المقدمين خلال حصتين دراسيتين

مقابلة شفوية مدتها 15 دقيقة

في حالة النجاح يتم ترسيم الأستاذ في الرتبة الموالية الرتبة 2

الدرجة الثانية السلم 10

## تقديم

إن أجرة الموظف بوزارة التربية الوطنية كما في جميع القطاعات سواء الخاصة او العمومية، لا تبقى مستقرة بل تتغير حسب وضعيته الإدارية ورهينة بمردوديته وكفاءته المهنية، وذلك عن طريق سيرورة الترقى حسب الدرجات والرتب.

**فما هي أنواع الترقية التي يستفيد منها المدرس؟**

# الترفية

## الترقية في الرتبة:

في قطاع التعليم يستفيد الموظف من ترقية في الرتبة والدرجة حسب مردوديته داخل القسم وكفاءته المهنية، والطرف المكلف بتقييم مردوديته وكفاءته هو المفتش التربوي ومدير المؤسسة والمدير الإقليمي. وتمنح نقطة من 0 إلى 20 بناء على:

**انجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة**

**المردودية**

**القدرة على التنظيم**

**السلوك المهني**

**البحث والابتكار.**

بعد تخرجهم من المراكز الجهوية للتربية والتكوين أو نجاحهم في مباريات التوظيف، يبدأ الأساتذة مشوارهم في السلم 10 وفي الرتبة 1. وبعد ترسيمهم يستفيدون من ترقية في الرتبة بعد سنة من العمل وذلك بالنظر إلى التقرير الذي يعده المؤطر التربوي حول مردوديته المهنية.

**ملاحظة:** يجب أن يكون كل عضو من أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء منتميا إلى رتبة أعلى أو موازية لرتبة المترشح للترقية. لا يجوز للمترشح للترقية أن يشارك في مداورات اللجنة الإدارية ولو كان عضوا فيها.

03.

تتم الترقية من رتبة إلى الرتبة الموالية وفق الأنساق التالية :

الرتب	النسق السريع	النسق المتوسط	النسق البطيء
من الرتبة 1 إلى الرتبة 2	سنة	سنة	سنة
من الرتبة 2 إلى الرتبة 3	سنة	سنة ونصف	سنتان
من الرتبة 3 إلى الرتبة 4	سنتان	سنتان ونصف	ثلاث سنوات
من الرتبة 4 إلى الرتبة 5	سنتان	سنتان ونصف	ثلاث سنوات ونصف
من الرتبة 5 إلى الرتبة 6	سنتان	سنتان ونصف	ثلاث سنوات ونصف
من الرتبة 6 إلى الرتبة 7	سنتان	ثلاث سنوات	أربع سنوات
من الرتبة 7 إلى الرتبة 8	سنتان	ثلاث سنوات	أربع سنوات
من الرتبة 8 إلى الرتبة 9	سنتان	ثلاث سنوات	أربع سنوات
من الرتبة 9 إلى الرتبة 10	سنتان	ثلاث سنوات	أربع سنوات

## غير مرتبطة بالحصيص

وتتم الترقية من الرتبة 10 إلى الرتبة 11، ومن 11 إلى الرتبة 12، ومن الرتبة 12 إلى الرتبة 13، مباشرة كل سنتين. ويمكن الولوج إلى الرتبة الاستثنائية عن طريق الإختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، بعد قضاء سنتين (2) على الأقل من الخدمة الفعلية بالرتبة 10، وذلك في حدود 10% من عدد المناصب المقيدة في الميزانية من الدرجة المعنية.

وتتم الترقية من رتبة إلى الرتبة الموالية بالنسبة للموظفين المرتبين في الدرجة الممتازة، مباشرة كل ثلاث سنوات

# الترقية في الدرجة

مرسوم رقم 2.04.403 صادر في 29 من شوال 1426 ( 2 ديسمبر 2005 )  
قام بتحديد شروط ترقية موظفي الدولة في الدرجة أو الاطار

مرتبطة بالحصيص

الترقية في الدرجة بالامتحان

الترقية في الدرجة بالاختيار

## شروط التقييد بجدول الترقى في الدرجة

### الترقية في الدرجة بالاختيار

1. خلو الملف من العقوبات التأديبية
2. التوفر على الأقدمية المطلوبة في الدرجة وفق مايلي:

الجمهورية المغربية  
 وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة  
 المملوكية المغربية

شروط الترشيح للترقي في الدرجة بالاختيار

الملحق رقم 1

الأقدمية المطلوبة	الترقي		الإطار
	إلى الدرجة	من الدرجة	
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2	أستاذ التعليم الابتدائي
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	المتتارة	1	
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2	أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	المتتارة	1	
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2	أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	المتتارة	1	أستاذ مبرز للتربية و التكوين
	المتتارة	1	مفتش تربوي للتعليم الابتدائي
	المتتارة	1	مفتش تربوي للتعليم الثانوي الإعدادي
			مفتش تربوي للتعليم الثانوي التأهيلي

## عناصر التنقيط

إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة  
المردودية

السلوك المهني

القدرة على التنظيم

البحث والابتكار

## سلم التنقيط

عناصر التنقيط	سلم التنقيط	نقطة الرئيس المباشر	نقطة المفتش المختص	النقطة النائب الإقليمي . النقطة النهائية
1 إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	5			
2 المردودية	5			
3 السلوك المهني	5			
4 القدرة على التنظيم	3			
5 البحث والابتكار	2			
مجموع النقط الجزئية	20	/20	/20	/20

نقطة المسار المهني = نقطة من كل سنة من سنوات الأقدمية العامة + نقطتان عن كل سنة أقدمية في الدرجة

النقطة الإجمالية المعتمدة للترتيب = النقطة النهائية + نقطة المسار المهني

- التغييب غير المبرر
- التغييبات التي يتعمد من خلالها الموظفون التملص من واجهم المهني:
- تقديم الشهادة الطبية خارج الأجل القانونية ودون وجود قوة قاهرة
- عدم مصادقة اللجنة الطبية المختصة على الشهادة الطبية أو على جزء من مدتها
- عدم استعمال الشهادة الطبية للعلاج بناء على المراقبة الإدارية
- عدم الاستجابة لدعوة اللجنة الطبية للخضوع للفحص الطبي دون وجود قوة قاهرة

**الترقية بالتسقيف:** فتح في وجه الموظفين الذين لم يستفيدوا من الترقية بالاختيار بعد التسجيل أربع مرات أي لمدة أربع سنوات متتالية في جداول الترقية حيث تتم ترقيةهم بشكل مباشر دون الأخذ بعين الاعتبار النسبة المخصصة للترقية بالاختبار.

# الترقية في الدرجة بالامتحان

## شروط اجتياز امتحان الكفاءة المهنية

الجمهورية المغربية  
وزارة التربية الوطنية  
والتعليم الأولي والرياضة



### امتحانات الكفاءة المهنية برسم سنة 2025

#### 1- هيئة التربية والتعليم

تفتح امتحانات الكفاءة المهنية الخاصة بأطر هذه الهيئة في وجه المترشحين والمترشحات الذين يتوفرون إلى غاية 31 دجنبر 2025 على شروط الترشيح المثبتة في الجداول أسفله:

مركز وتاريخ إجراء الاختبارات الكتابية	المعامل	مدة الإنجاز	المواد	شروط الترشيح	نوع الامتحان
جميع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين يوم السبت 6 دجنبر 2025	1	ثلاث (3) ساعات	1. اختبار حول دراسة وضعية أو وضعيات مهنية	يفتح هذا الامتحان في وجه أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي المرسمين والمرتبين في الدرجة الثانية، الذين قضوا ست(6) سنوات على الأقل من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.	1. امتحان الكفاءة المهنية لولوج الدرجة الأولى من إطار أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي
	1	ثلاث (3) ساعات	2. اختبار في علوم التربية وديداكتيك مادة التخصص		
	1	ثلاث (3) ساعات	1. اختبار حول دراسة وضعية أو وضعيات مهنية	يفتح هذا الامتحان في وجه أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي المرسمين والمرتبين في الدرجة الثانية، الذين قضوا ست(6) سنوات على الأقل من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.	2. امتحان الكفاءة المهنية لولوج الدرجة الأولى من إطار أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي
	1	ثلاث (3) ساعات	2. اختبار في علوم التربية وديداكتيك مادة التخصص		
	1	ثلاث (3) ساعات	1. اختبار حول دراسة وضعية أو وضعيات مهنية	يفتح هذا الامتحان في وجه أساتذة التعليم الابتدائي المرسمين والمرتبين في الدرجة الثانية، الذين قضوا ست(6) سنوات على الأقل من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.	3. امتحان الكفاءة المهنية لولوج الدرجة الأولى من إطار أساتذة التعليم الابتدائي
	1	ثلاث (3) ساعات	2. اختبار في علوم التربية وديداكتيك المواد المدرسة بالتعليم الابتدائي.		



## عناصر التنقيط

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

النقطة الإجمالية  
المعتمدة للترتيب = نقطة  
الاختبار في 7 + النقطة  
المهنية في 3

نقطة الاختبار  
من 00 إلى 20  
وكل نقطة تقل  
عن 20 05  
تعتبر نقطة  
إقصائية

# تغيير الإطار:

شروط الولوج	المركز	الإطار
<ul style="list-style-type: none"> <li>الترسيم</li> <li>الدرجة الثانية أو الأولى</li> <li>10 سنوات اقدمية في التدريس</li> <li>عدم التعرض لعقوبة تأديبية</li> </ul>	مركز مفتحي التعليم	مفتش تربوي للتعليم الابتدائي
<ul style="list-style-type: none"> <li>الترسيم</li> <li>الدرجة الثانية أو الأولى</li> <li>07 سنوات اقدمية في التدريس</li> <li>عدم التعرض لعقوبة تأديبية</li> </ul>		مفتش تربوي للتعليم الثانوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>الترسيم</li> <li>الإجازة</li> <li>الدرجة الثانية</li> <li>أقدمية 03 سنوات</li> </ul>	المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين	أستاذ مبرز
<ul style="list-style-type: none"> <li>الترسيم</li> <li>الإجازة</li> <li>أقدمية 15 سنة</li> <li>الدرجة الأولى</li> </ul>	مركز التوجيه والتخطيط التربوي	مستشار في التخطيط التربوي مستشار في التخطيط التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>الترسيم</li> <li>الإجازة</li> <li>أقدمية 15 سنة</li> <li>الدرجة الأولى</li> <li>عدم التعرض لعقوبة تأديبية</li> </ul>	المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين (سلك تكوين اطر الإدارة التربوية)	منصرف تربوي

# التقاعد

نظام التقاعد الخاص بالأستاذ في المغرب يدخل ضمن نظام المعاشات المدنية الذي يديره الصندوق المغربي للتقاعد (CMR)، لأنه يعتبر موظفًا في الوظيفة العمومية، وهو نظام يضمن للموظف (الأستاذ) معاشًا شهريًا بعد نهاية مساره المهني، مقابل اقتطاعات شهرية من راتبه طوال فترة العمل.

**السن القانوني للتقاعد هو 63 سنة.**

يمكن التقاعد قبل ذلك في بعض الحالات (التقاعد النسبي أو المبكر).

**أنواع التقاعد للأستاذ في المغرب:**

**التقاعد العادي** (التقاعد عند بلوغ السن) يتم عندما يبلغ الأستاذ 63 سنة. ويحصل على معاش شهري حسب سنوات العمل والأجرة.

**التقاعد النسبي:** يمكن طلبه بعد 21 سنة من الخدمة للنساء و 24 سنة للرجال تقريبًا ويكون المعاش أقل لأنه قبل السن القانوني.

**التقاعد بسبب العجز أو المرض:**

إذا أصبح الأستاذ غير قادر على العمل لأسباب صحية، يمنح معاشًا حسب مدة الخدمة.

**التقاعد التكميلي (اختياري):** نظام إضافي يمكن للموظف الاشتراك فيه لزيادة معاشه بعد التقاعد، بؤيعتمد على ادخار اختياري يضاف إلى المعاش الأساسي..

## كيف يُحسب معاش التقاعد؟

لكي نحسب معاش التقاعد، يجب فهم مفهوم الأجر المرجعي، وهو متوسط الأجرة لآخر 96 شهر من الخدمة وليس كل التعويضات تدخل في الحساب (الأجرة الأساسية، التعويض على الإقامة، التعويضات مرتبطة بالمهمة، وبعض التعويضات النظامية) إلا التعويضات العائلية. ففي آخر إصلاح 2017، وقع تغيير كبير في طريقة حساب التقاعد.

### أصبحت الخدمة تحتسب بطريقتين:

1. الطريقة الأولى (قبل 2017): كل سنة خدمة تعطي 2% من الأجر المرجعي.
2. الطريقة الثانية (بعد 2017): كل سنة خدمة تعطي 1.5% من الأجر المرجعي.

### حالة واقعية: أستاذ عامل 35 سنة في التعليم:

- 25 سنة قبل 2017

- 10 سنوات خدمة بعدها

- الأجر المرجعي: 10,690 درهم

الحساب:

1. السنوات قبل 2017: 25 سنة  $\times 2\% \times 10,690 \div 100 = 5,345$  درهم
2. السنوات بعد 2017: 10 سنوات  $\times 1.5\% \times 10,690 \div 100 = 1,600$  درهم

المجموع:  $5,345 + 1,600 = 6,945$  درهم

## قبل التقاعد النسبي يجب معرفة:

1. هل عندي ترقيات قريبة
2. هل سأترقى في الدرجة أو الرتبة
3. هل يمكنني الإنتظار سنوات أخرى كي أرفع الأجر المرجعي

أحيانا سنة واحدة إضافية في مسارك يمكن أن ترفع من المعاش، فالتقاعد النسبي ليس بقرار بسيط فهو يؤثر على الدخل طول الحياة لذا يجب على الأستاذ أن يحسم قبل اتخاذ القرار.

النظام التأديبي  
للأستاذ

## مفهوم النظام التأديبي

إن النظام التأديبي بصفة عامة هو مجموعة من القواعد النظامية التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي للموظف الالتزام بها، و المحظورات التي يجب عليه الامتنان عن القيام بها. كذلك تشمل الضوابط التي يتقيد بها الموظف أثناء مزاولته لواجباته الوظيفية، والإجراءات التي تتبع عند محاسبة من يخل بها ، مع وضع الضمانات الكفيلة بجعله يتمتع بجميع الحقوق التي يضمنها له القانون.

ويرتكز النظام التأديبي في المغرب على مبدأ مسؤولية الموظف، حيث ينص الفصل 17 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن «كل موظف كيفما كانت رتبته في السلك الإداري مسؤول عن القيام بالمهام التي عهد بها إليه، كما أن الموظف المكلف بتسيير مصلحة من المصالح مسؤول أمام رؤسائه عن السلطة المخولة له لهذا الغرض وعن تنفيذ الأوامر الصادرة عنه ولا يبرأ في شيء من المسؤوليات الملقاة على عاتقه بسبب المسؤولية المنوطة بمروؤوسيه. وكل هفوة يرتكبها الموظف في تأدية وظيفته أو عند مباشرتها تعرضه لعقوبة تأديبية زيادة إن اقتضى الحال، عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجنائي....»

وفي هذا السياق نجد الفصل 73 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يتحدث عن الهفوة الخطيرة التي تؤدي إلى اتخاذ إجراءات احتياطية لتوقيف الموظف حينما يتعلق الأمر بإخلال في التزاماته المهنية أو بجنحة ماسة بالحق العام. وينص الفصل 68 عن الأعمال المؤخذ عليها المعني بالأمر

## أولاً: المجلس التأديبي

ويعرف المجلس التأديبي، بأنه هيئة استشارية تحدث داخل الإدارة العمومية، سواء على المستوى المركزي أو الجهوي أو الإقليمي، وقد تحدث كذلك على مستوى بعض المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، كالجامعات والمستشفيات العمومية، وذلك وفقاً لمقتضيات النصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل. ويتألف هذا المجلس من عدد متساو من ممثلي الإدارة، تعينهم السلطة المختصة، ومن ممثلين عن الموظفين يتم انتخابهم وفق الشروط و الكيفيات المحددة قانوناً، بما يكرس مبدأ التمثيلية و التوازن داخل هذه الهيئة، ويؤكد امتداد القواعد المنظمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى مجال التأديب.

هيئة. وفي هذا السياق، يبدي المجلس التأديبي رأيه بشأن الوقائع المعروضة عليه، ويقترح العقوبات أو التدابير التأديبية الملائمة تبعا لطبيعة الأفعال المرتكبة وملابساتها، دون أن تكون اقتراحاته ملزمة للإدارة، إذ تظل سلطة اتحاد القرار النهائي بيد الجهة الإدارية المختصة، انسجاماً مع الطابع الاستشاري الذي يميز تدخل هذه الهيئة.

## ثانيا: المخالفات الإدارية:

تسجل المخالفات الإدارية عندما لا يقوم الموظف بعمله أو يقدم على ارتكاب أفعال منافية للقوانين الجاري بها العمل.

### تعريف المخالفات الإدارية

يمكن للإدارة تحريك المسطرة التأديبية في حق كل موظف ثبت له عند مزاولته لعمله، ارتكابه مخالفة إدارية. ونستعرض، للاستئناس، بعض المخالفات الإدارية:

- التغيبات غير القانونية و الانقطاعات الدائمة عن العمل
- الإكثار من الإدلاء بالشهادات الطبية للتعصل من العمل بعد إثبات ذلك بواسطة المراقبة الطبية أو المراقبة الإدارية.
- الامتناع عن القيام بالعمل. الاعتداء بالضرب و الشتم تجاه التلاميذ و الموظفين و الرؤساء.
- عدم الالتزام بمواقيت العمل.
- إتلاف الممتلكات.
- التقصير في مجال التأطير و المراقبة التربوية.
- التزوير في النقط و النتائج
- تسريب مواضيع الامتحانات
- إلزام المتمدرسين بتلقي الدروس الخصوصية بمقابل
- مزاولة مهام تربوية بالمدارس الخصوصية دون إذن أو ترخيص
- التصرف بصفة غير قانونية في مداخل جمعيات أباء و أولياء التلاميذ،

## العقوبات التأديبية

يتعرض الموظف للمسائلة التأديبية إذ أخل أو أهمل بواجبات الوظيفة أو خرج عن مقتضياتها (ارتكب خطأ، أو ذنب إداري).

وقد حددت المادة 66 من القانون الوظيفة العمومية في سبع عقوبات تأديبية وهي كما يلي مرتبة حسب خطورتها:

### 1- الإنذار:

هي إجراء لتحذير الموظف ذي التصرف المعيب لتقويم سلوكه والإمتناع عن تكراره حتى لا تترتب على ذلك عقوبات أخرى، وهي عقوبة للمخالفات البسيطة غير أن هذه العقوبة ليس لها أثر حاسم في ترقية الموظف لكن يمكن أن تأخذ بعين الاعتبار في مجال التنقيط عند تقييم كفاءة الموظف من طرف رئيسه.

### 2- التوبيخ:

هي عقوبة تأديبية توقعها الرئاسة على الموظف بهدف ردع بعض المخالفات، ويقصد بها استتكار سلوك الموظف ولومه على المخالفات التي يقترفها أثناء عمله، وهو يفوق الإنذار فهو إجراء يضم نوع من احتقار الموظف.

**3- الحذف من جدول التراقي:** تأخير ارتقاء الموظف إلى درجة أعلى من تلك التي يوجد فيها، حيث يشطب من لائحة التراقي السنوي، إضافة إلى حرمان مالي، وقد عبر القضاء المغربي عن موقفه تجاه هذه العقوبة أنه ليس من حق الإدارة حرمان الموظف من الترقية بحذفه من لائحة التراقي السنوي،

#### **4- الانحدار من الطبقة:**

إنزال الموظف من حالته الأصلية إلى درجة أدنى دون أن يترتب عنها إخراجها من إطاره، هذا في حالة كان الموظف في درجة أعلى.

**5- القهقرة من الرتبة:** ويقصد بها تخفيض الموظف في رتبته أو منصبه الإداري وهذه العقوبة لم تطبق،

#### **6 - العزل من غير توقيف حق التقاعد:**

هو من أشد العقوبات التأديبية التي تحق للموظف، فهي تشكل حرمان نهائي من الاستمرار في الوظيفة أو العودة إليها مدى الحياة، باستثناء حقه من التعويضات العائلية،

#### **7- العزل المصحوب بإيقاف حق التقاعد:**

جعلها المشرع في نهاية اللائحة التصاعدية للعقوبات التأديبية، واللجوء إلى هذه العقوبات لا يتم إلا في أحوال نادرة كارتكاب خطأ جسيم، وذلك نظرا للآثار الخطيرة المادية والمعنوية، كما تمتد تبعاتها للأسرة فهي تقصي من المجال الوظيفي العمومي.

## سحب العقوبات التأديبية

قد نص المشرع في قانون الوظيفة العمومية حق الموظف في محو العقوبة المرتكبة في ملفه وذلك بشروط:

### أولاً: الاجال

وفقا لمقتضيات الفصل 75 من النظام الأساسي الوظيفة العمومية فإن لكل موظف الحق في طلب محو آثار العقوبة بعد انصرام الاجال التالية:

- خمس سنوات بالنسبة الإنذار أو عقوبة التوبيخ.
- عشر سنوات بالنسبة لباقي العقوبات.

### ثانياً: الشروط

- أن يتقدم الموظف المطالب بسحب العقوبة التأديبية بطلب كتابي في الموضوع مشفوعاً برأي رئيسه المباشر،
- إذا كانت العقوبة موضوع طلب السحب صادر عن الإدارة (الإنذار أو التوبيخ) تسحب من طرفها.

## ضمانات الموظف:

نظراً لما تنطوي عليه العقوبات التأديبية من آثار خطيرة تنعكس على الوضعية الإدارية والمالية للموظف، أقر المشرع المغربي مجموعة من الضمانات الأساسية تروم إلى حماية حقوق الموظف والدفاع عنها لتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف، وضمانا لمشروعية القرارات التأديبية، ومن بين أهم هذه الضمانات:

**أولاً:** وجوب عرض القضية على المجلس التأديبي قبل اتخاذ أي قرار تأديبي، كلما تعلق الأمر بعقوبات تتجاوز الإنذار أو التوبيخ. ويعد هذا العرض إجراءً جوهرياً يهدف إلى تمكين هيئة محايدة من دراسة الوقائع المنسوبة إلى الموظف وتقدير خطورتها في إطار احترام مبدأ المواجهة والشفافية.

**ثانياً:** يضمن القانون للموظف المتابع حق الاطلاع الكامل على ملفه الشخصي وعلى جميع الوثائق والمستندات المعتمدة في متابعته، حتى يتمكن من إعداد دفاعه على بينة من عناصر الاتهام. ويترتب عن ذلك تمكينه من تقديم ملاحظاته الكتابية والشفوية أمام المجلس التأديبي، وإبداء أوجه دفاعه بحرية دون ضغط أو إكراه.

**ثالثاً:** يخول للموظف استحضار الشهود الذين يرى في شهادتهم ما يفيد قضيته، كما يمكن الإستعانة بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عنه، سواء كان زميلاً أو ممثلاً نقابياً أو محامياً، بحسب طبيعة القضية. وبالمقابل، يجوز للإدارة كذلك استدعاء شهود لدعم موقفها، بما يكرس مبدأ تكافؤ الفرص بين الطرفين.

**رابعاً:** تمكين المجلس التأديبي من إجراء بحث تكميلي كلما تبين له أن المعطيات المتوفرة غير كافية لاتخاذ رأي مستتير. وهو ما يعزز جودة القرار التأديبي ويحد من التسرع أو التعسف.

**خامساً:** يشكل مبدأ التناسب أحد أهم الضمانات للموظف، حيث لا يجوز أن تكون العقوبة التي تصدرها الإدارة أشد من تلك التي اقترحها المجلس التأديبي.

**سادساً:** للموظف العمومي حق الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه أمام المحكمة الإدارية المختصة،

**سابعاً:** يجوز للموظف الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية ولم يترتب عنها إخراجها من الوظيفة أن يلتمس حذف آثار هذه العقوبة من ملفه الإداري، بعد مرور خمس سنوات إذا تعلق الأمر بإنذار أو توبيخ، وعشر سنوات بالنسبة لباقي العقوبات، شريطة أن تكون سيرته المهنية مرضية أو يثبت جديته وحسن سلوكه باستشارة المجلس التأديبي.

## المتابعات القضائية:

يتعرض الموظف العمومي للمتابعة القضائية عن كل مخالفة أو جنحة أو جناية يرتكبها، سواء أثناء مزاولة مهامه أو خارجها، إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه تشكل إخلالا بمقتضيات القانون الجنائي. وتتولى الإدارة ولاسيما الوزارة المعنية، تتبع ملف هذه المتابعات بتنسيق مع النيابة العامة والمحاكم المختصة إلى حين صدور حكم قضائي نهائي.

وعند صدور الحكم، تختلف الإجراءات المتخذة في حق الموظف تبعا لوضعه الإداري:

- إذا كان موقوفا مؤقتا عن العمل بسبب المتابعة القضائية، يحال ملفه وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة بصفقتها مجلسا تأديبيا لترتيب الآثار التأديبية.
- إذا لم يكن موقوفا عن العمل، يجوز للإدارة عرض القضية على المجلس التأديبي أو اتخاذ عقوبات تأديبية خفيفة مباشرة في حقه (إنذار أو توبيخ) بعد دراسة ملفه الإداري وسوابقه التأديبية، مع احترام مبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء

## لائحة المصادر والمراجع:

- مرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 26 من شوال 1426 (28 نونبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة او الاطار
- المرسوم رقم 2.05.367 الصادر في 29 من شوال 1426 (1 دجنبر 2005) المتعلق بتحديد مسالة تنقية وتقييم موظفي الادارة العمومية
- النظام الاساسي للموظف الاكاديمية الفصل الخامس المواد 14 15 16 دليل ترقية الصادر في شتنبر 2024