

نظام موظفي الإدارات العامة

«الفصل 15. - مع مراعاة الأحكام التشريعية المنافية الخاصة ببعض الهيئات، يمنع على الموظف أن يزاول بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته، تحت طائلة المتابعة التأديبية باستثناء :

« - إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية والرياضية، شريطة ألا يطغى عليها الطابع التجاري. ولا يجوز للموظف المعني أن يذكر صفته الإدارية بمناسبة نشر أو عرض هذه الأعمال إلا بموافقة رئيس الإدارة التابع لها :

« - التدريس والخبرات والاستشارات والدراسات، شريطة أن تمارس هذه الأنشطة بصفة عرضية ولدة محددة وألا يطغى عليها الطابع التجاري.

«ولا يجوز للموظف الاستفادة من هذين الاستثناءين إلا بعد تقديم تصريح بذلك لرئيس إدارته الذي يمكنه الاعتراض متى تبين له أن الأنشطة التي يزاولها الموظف تتم أثناء أوقات العمل النظامية أو تخضعه إلى تبعية قانونية غير التبعية القانونية لوظيفته العمومي أو تجعله في وضعية متنافية مع هذا الوظيف.

«يلزم الموظف الذي له زوج يزاول مهنة حرة أو نشاطا اعتياديا تابعا للقطاع الخاص يدر عليه دخلا، أن يصرح بذلك لإدارته، ويتعين على هذه الأخيرة، إن اقتضى الحال، اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الإدارة.

«تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل بنص تنظيمي.»

«الفصل 22. - يجب أن يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب، ولاسيما حسب مسطرة المباراة.

«وتعتبر بمثابة مباراة، امتحانات التخرج من المعاهد والمؤسسات والمعهد إليها بالتكوين حصريا لفائدة الإدارة.

«استثناء من أحكام الفقرة الأولى يمكن للحكومة أن ترخص للسلطات المكلفة بالدفاع الوطني أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، بأن تقوم بتوظيفات بعد اختبار الكفاءات المطلوب توافرها في المترشحين دون إعلان سابق أو لاحق.

«تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 30. - تتم الترقية في الرتبة بكيفية مستمرة من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة بناء على أقدمية الموظف وعلى النقطة العددية الممنوحة له.

«وتتم الترقية في الدرجة أو الإطار من درجة إلى درجة أو من إطار إلى إطار، بعد اجتياز امتحان الكفاءة المهنية وعن طريق الاختيار، حسب الاستحقاق، بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي.

نصوص عامة

ظهير الشريف رقم 1.11.10 الصادر في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011) بتنفيذ القانون رقم 50.05 بتغيير وتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف - بداخله :

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا :

بناء على الدستور ولاسيما الفصلين 26 و 58 منه،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي :

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 50.05 بتغيير وتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وافق عليه مجلس النواب ومجلس المستشارين.

وحرر بالرباط في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011).

وقعه بالمطف :

الوزير الأول .

الإمضاء : عباس الفاسي.

*

* *

قانون رقم 50.05

بتغيير وتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

المادة الأولى

تغير كما يلي الفصول 5 و 15 و 22 و 30 و 31 و 38 و 38 المكرر و 40 و 46 و 48 و 51 و 52 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

«الفصل 5. - لتطبيق أحكام هذا النظام الأساسي العام، تصدر مراسيم بمثابة أنظمة أساسية خاصة بهيئات الموظفين الممارسين لنفس المهام أو مهام مماثلة، أو عند الاقتضاء، أنظمة أساسية تفرضها خصوصيات بعض القطاعات الوزارية.»

- «ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك.»
- «الفصل 46. - تتمتع الموظفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها (أربعة عشر (14) أسبوعا تتقاضي خلالها كامل أجرتها.»
- «الفصل 48. - يتم الإلحاق بطلب من الموظف ويكون قابلا للتراجع عنه، لدى :
- «1 - إدارة للدولة ؛
- «2 - جماعة محلية ؛
- «3 - المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة العامة والشركات المختلطة والمقاولات ذات الامتياز المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم 69.00 المتعلق بالرقابة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، والصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) ؛
- «4 - هيئة خصوصية ذات مصلحة عامة أو جمعية معترف لها بصفة المنفعة العامة ؛
- «5 - دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية.
- «تحدد إجراءات ومسطرة الإلحاق بموجب مرسوم.»
- «الفصل 51. - يمكن للموظف الملحق أن يعرض حالا في وظيفته «ما عدا إذا كان ملحقا لمدة تقل عن ستة أشهر أو تعادلها وكانت هذه المدة لا تجدد.
- «وعند انتهاء مدة الإلحاق، ومراعاة لمقتضيات الفصل 52 أدناه، فإن الموظف الملحق يرجع وجوبا إلى إدارته الأصلية حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في إطاره الأصلي، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من الإدارة التي كان ملحقا بها.
- «وتتحمل الإدارة الأصلية وجوبا الموظف المعني ابتداء من السنة الموالية في أحد المناصب المالية المطابقة.»
- «الفصل 52. - إن الموظف الذي تم إلحاقه لدى دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي في حالة إنهاء إلحاقه.
- «وعند عدم وجود أي منصب شاغر مطابق لدرجة الموظف في إطاره الأصلي، يعاد إدماجه، زيادة عن العدد المحدد، بقرار لرئيس الإدارة المعني تؤشر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالمالية. وتستدرك هذه الزيادة عن العدد المحدد مباشرة عند توفر أول منصب في الميزانية يطابق الدرجة المعنية.
- «ويدمج كذلك، زيادة عن العدد المحدد :
- «- الموظفون المشار إليهم في الفصل 48 المكرر أعلاه ؛
- «- الموظفون الملحقون للقيام بمهام عضو في الدواوين الوزارية.»
- «يعتبر على كل موظف تمت ترقيته إلى درجة أو إطار أعلى أن يقبل الوظيفة المنوطة به في درجته الجديدة أو إطاره الجديد ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته.
- «تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»
- «الفصل 31. - تحدد الأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها في الفصل 5 من هذا القانون الشروط المطابقة لكل نمط من أنماط الترقية المشار إليها في الفصل 30 أعلاه، على أن يراعى مبدأ الانسجام بين هذه الأنظمة فيما يخص أنماط الترقية المعتمدة.»
- «الفصل 38. - يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ما ومزاو لا بالفعل مهام إحدى الوظائف المطابقة لها بالإدارة التي عين بها.
- «ويعتبر في نفس الوضعية الموظف الموضوع رهن الإشارة والموظف المستفيد من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية ورخص الولادة والرخص بدون أجرة والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.»
- «الفصل 38 المكرر. - يوجد الموظفون المنتمون لهيئات الأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعنيين بها.
- «ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية.
- «يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية :
- «- بناء على طلبهم ؛
- «- تلقائيا بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك، وفي هذه الحالة تتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وإذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامة الموظف، يمكن تخويله تعويضا خاصا.
- «تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»
- «الفصل 40. - للموظف المزاو لوظيفته الحق في رخصة سنوية مؤدى عنها.
- «تحدد مدة الرخصة في اثنين وعشرين (22) يوم عمل برسم كل سنة «زاول أثناعها مهامه، على أن الرخصة الأولى لا يسمح بها إلا بعد «قضاء اثني عشر شهرا من الخدمة.
- «للإدارة كامل الصلاحية في تحديد جدولة الرخص السنوية ويمكن لها، رعايا لضرورة المصلحة، أن تعترض على تجزئتها.
- «وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.
- «ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة «إلى السنة الموالية إلا استثناء ولرة واحدة.»

المادة الثانية

يتم الظهير الشريف السالف الذكر رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بالفصول 6 المكرر و 26 المكرر و 46 المكرر مرتين و 46 المكرر ثلاث مرات و 48 المكرر التالية :

«الفصل 6 المكرر.. يمكن للإدارات العمومية، عند الاقتضاء، أن تشغل أعضاها بموجب عقود وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم.»

«لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في «أطر الإدارة.»

«الفصل 26 المكرر.. يمنع على الموظف الجمع بين أجرتين أو أكثر تؤدي مقابل مزاولة وظيفة بصفة قارة أو عرضية من ميزانية الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة أو الشركات أو المقاولات التي تملك فيها الدولة أو المؤسسات العامة أو الجماعات المحلية على انفراد أو بصفة مشتركة، وبصفة مباشرة أو غير مباشرة، أغلبية الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار.»

«ويقصد بالوظيفة، لتطبيق أحكام هذا الفصل، كل عمل يقوم به الموظف خلال أوقات العمل الإدارية علاوة على وظيفته النظامية، بصفة دائمة أو عرضية مقابل أجره كيفما كانت طبيعتها أو نوعها.»

«ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذا الفصل : - التعويضات والأتعاب المرتبطة بالأنشطة المشار إليها في الفصل 15 أعلاه :

« - الأجر التكميلية أو التعويضات النظامية.»

«الفصل 46 المكرر مرتين.. يكون الموظف موضوعا رهن الإشارة عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية بإحدى الإدارات العمومية أو الجماعات المحلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإدارة عمومية أخرى.»

«يظل الموظف الموضوع رهن الإشارة متمتعا، بإدارته أو جماعته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجر والترقية والتقاعد.»

«لا يجوز الوضع رهن الإشارة إلا للحاجيات الضرورية للمصلحة من أجل إنجاز مهام معينة وخلال مدة محددة بموافقة الموظف.»

«يمارس الموظف الموضوع رهن الإشارة مهامها من مستوى تراتبي مماثل للمهام التي كان يمارسها في إدارته أو جماعته الأصلية، مع إلزامية رفع تقرير دوري إليها قصد تمكينها من تتبع نشاطه.»

«تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 46 المكرر ثلاث مرات.. يكون الموظف مستفيدا من التفرغ النقابي عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلا.»

«يظل الموظف المتفرغ لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمتعا، في إدارته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجر والترقية والتقاعد.»

«تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 48 المكرر.. خلافا لأحكام الفصل 48 أعلاه، يلحق الموظف بحكم القانون في الحالات التالية :

« - التعيين بصفة عضو في الحكومة :

« - القيام بنباية عمومية أو نباية نقابية إن اقتضت تلك النبابة واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية :

« - شغل إحدى الوظائف العليا المشار إليها في الفصل 6 أعلاه.»