

مرسوم

بمطابقة النظام الاساسى لموظفى التعاون الوطنى

صيغة محينة بتاريخ 10 دجنبر 1980

مرسوم رقم 2.75.894 بتاريخ 24 محرم 1396

(26 يناير 1976)

بمطابقة النظام الاساسى لموظفى التعاون الوطنى¹

كما تم تعديله ب:

- المرسوم رقم 2.80.228 الصادر بتاريخ 3 محرم 1401 (11 نونبر 1980)؛ الجريدة الرسمية عدد 3554 الصادرة بتاريخ 2 صفر 1401 (10 دجنبر 1980)، ص 1504؛
- المرسوم رقم 2.77.797 الصادر بتاريخ 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977)، الجريدة الرسمية عدد 3405، الصادرة بتاريخ 22 صفر 1398 (فاتح يبرابر 1978)، ص 354.

1 - الجريدة الرسمية عدد 3305، الصادرة بتاريخ فاتح ربيع الأول 1396 (3 مارس 1976)، ص 792.

مرسوم رقم 2.75.894 بتاريخ 24 محرم 1396**(26 يناير 1976)****بمطابقة النظام الاساسى لموظفى التعاون الوطنى**

ان الوزير الأول،

بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.62.113 الصادر فى 16 صفر 1382 (19 يوليوز 1962) بمطابقة النظام الاساسى للمستخدمين فى مختلف المقاولات؛

وبمقتضى الظهير الشريف رقم 1.59.271 الصادر فى 17 شوال 1379 (14 أبريل 1960) بتنظيم مراقبة الدولة المالية على المكاتب والمؤسسات العمومية والشركات ذات الامتياز وكذا على الشركات والمنظمات المستفيدة من المساعدة المالية التى تقدمها الدولة أو الجماعات العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه؛

وبناء على المرسوم رقم 2.71.625 الصادر فى 12 محرم 1392 (28 يبرابر 1972) بمطابقة النظام الاساسى للتعاون الوطنى، حسبما وقع تغييره؛

وبناء على المرسوم رقم 2.64.389 الصادر فى 10 ربيع الثانى 1384 (19 غشت 1964)

بتحديد النظام المتعلق بولوج مناصب الإدارات العمومية المحتفظ بها للمقاومين؛

وبناء على المرسوم رقم 2.63.165 الصادر فى 28 جمادى الثانية 1383 (16 نونبر 1963) بشأن المناصب العليا ومناصب التسيير بمختلف المقاولات؛

وبناء على القانون رقم 011.71 الصادر فى 12 ذى القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) باحداث نظام لرواتب التقاعد المدنية ولاسيما الفصلين 3 و4 منه؛

وبعد دراسة المشروع فى المجلس الوزارى بتاريخ فاتح اذى الحجة 1395 (4 دجنبر 1975)،

يرسم ما يلى:

الجزء الأول: مقتضيات عامة

الفصل 1

يحدد هذا المرسوم النظام الاساسى لموظفى التعاون الوطنى غير النظام الاساسى للمدير الجارية عليه مقتضيات المرسوم رقم 2.63.165 المشار اليه أعلاء المؤرخ فى 28 جمادى الثانية 1383 (16 نونبر 1963).

الفصل 2

يشتمل موظفو التعاون الوطنى على:

أعوان نظاميين مرسمين ومتمرنين؛

موظفى الادارات العمومية الملحقين بالتعاون الوطنى؛

أعوان غير دائمين، حسبما هم محددون فى الجزء العاشر بعده.

الجزء الثانى: شروط التوظيف العامة

الفصل 3

يجب أن يتوفر كل مرشح لمنصب نظامى على الشروط الآتية:

أن تكون له جنسية مغربية وأن يبلغ من العمر 18 سنة على الأقل و40 سنة على

الاكثر؛

أن لا يكون قد صدر عليه حكم بعقوبة بدنية أو شائنة؛

أن يكون متمتعاً بحقوقه الوطنية وذا سيرة حسنة؛

أن تتوفر فيه شروط القدرة البدنية التى يستوجبها القيام بالوظيفة المطلوبة؛

أن لا يكون قد منع من التوظيف؛

أن يكون فى وضعية قانونية بالنسبة لقانون الخدمتين المدنية والعسكرية.

الفصل 4

يوظف الاعوان النظاميون فى حدود عدد الموظفين الدائمين المعين سنويا فى ميزانية التعاون الوطنى اما مباشرة بناء على الشهادات أو على اثر مباراة.

الفصل 5

يرتب الاعوان النظاميون فى أحد سلالم الاجور الثمانية الآتية المخصصة بها الارقام الاستدلالية الصافية الدنيا والقصى المبينة بعده:

الرتب الاستثنائية	الرتب العادية	السلالم
150	140-100	1
	200-120	2
	250-145	3
	270-160	4
	315-185	5
	410-245	6
550	510-300	7
650	600-355	8

الفصل 6

ينقسم كل سلم من السلالم المبينة فى الفصل 5 أعلاه الى عشر رتب، وتشتمل السلالم 1 و 7 و 8 بالاضافة إلى ذلك على رتبة استثنائية. وتحدد الارقام الاستدلالية للاجور الخاصة بهذه الرتب وفقا للجدول الملحق بهذا النظام الاساسى.

الفصل 7

يشتمل موظفو التعاون الوطنى على:

- 1- موظفين للتسيير الادارى والحسابى؛
- 2- موظفين مربين.

1- موظفو التسيير الادارى والحسابى

الفصل 8

يدرج موظفو التسيير الادارى والحسابى فى الاسلاك والمناصب الآتية:

سلك أعوان الخدمة؛

سلك اعوان التنفيذ؛

سلك الاعوان العموميين؛

سلك الكتاب؛

سلك المحررين؛

سلك المتصرفين؛

مناصب_ نواب المديرين والمفتشين.

الفصل 9

يشتمل سلك أعوان الخدمة على درجة واحدة ترتب فى سلم الأجور رقم 1.

ويوظف أعوان الخدمة على اثر مباراة من بين المرشحين الذين يحسنون القراءة

والكتابة

الفصل 10

يشتمل سلك أعوان التنفيذ على درجة واحدة ترتب فى سلم الاجور رقم 2.

ويكلف أعوان التنفيذ بمهام الضاربين على الآلة الكاتبة ومستخدمى المكتب.
ويوظفون على اثر مباراة تفتح فى وجه المرشحين الذين تابعوا دراستهم الى غاية السنة الثانية من الثانوى.

الفصل 11²

تجري على سلك الأعوان العموميين نفس الاحكام المطبقة على الموظفين المطابقين بالادارات العمومية.

الفصل 12

يشتمل سلك الكتاب على درجتى كاتب وكاتب ممتاز المرتبتين على التوالى فى سلمى الاجور رقم 4 و5.

الفصل 13

يكلف الكتاب بمهام المستكتبين والمختزلين والمحاسبين والمقتصدين وقيمي المحفوظات.

ويوظفون على اثر مباراة تفتح فى وجه المرشحين المتوفرين على شهادة الدروس الثانوية أو شهادة تعادلها.

الفصل 14

يكلف الكتاب الممتازون بمهام الكتاب والمختزلين والمستكتبين رؤساء الفرق والمقتصدين الممتازين وقيمي المحفوظات الممتازين.

ويوظفون:

2 - تم تغيير الفصل 11 أعلاه، بمقتضى الفصل الأول من المرسوم رقم 2.80.228 الصادر بتاريخ 3 محرم 1401 (11 نونبر 1980)؛ الجريدة الرسمية عدد 3554 الصادرة بتاريخ 2 صفر 1401 (10 دجنبر 1980)، ص 1504.

1- على اثر امتحان للكفاءة المهنية يفتح فى وجه الكتاب البالغين الرتبة الرابعة على الاقل من درجتهم؛

2- بالاختيار بعد التقييد فى جدول الترقى من بين الكتاب البالغين الرتبة الثامنة على الاقل من درجتهم.

الفصل 15

يشتمل سلك المحررين على درجة واحدة ترتب فى سلم الأجور رقم 6. ويمكن عند الاقتضاء أن يكلف المحررون بمهام المحاسبين الرؤساء.. ويوظفون:

على اثر مباراة تفتح فى وجه المرشحين المتوفرين على بكالوريا التعليم الثانوى أو شهادة تعادلها؛

أو بالاختيار بعد التقييد فى جدول الترقى من بين الكتاب الممتازين البالغين الرتبة الثامنة على الاقل من درجتهم.

الفصل 16

يشتمل سلك المتصرفين على درجتى متصرف مساعد ومتصرف مرتبتين على التوالى فى سلمى الاجور رقم 7 و 8.

الفصل 17

يكلف المتصرفون المساعدون بمهام رؤساء المكاتب والمفتشين.

ويمكن تعيينهم لمزاولة مهام مندوب للتعاون الوطنى فى أقاليم وعمالات المملكة. ويوظفون:

1- بناء على الشهادات من بين المرشحين المتوفرين على احدى شهادات الليسانس فى الحقوق أو شهادة تعادلها؛

2- على اثر مباراة تفتح ضمن حدود العشر من العدد الحقيقي للمناصب الشاغرة في وجه المحررين البالغين الرتبة الرابعة من درجتهم

الفصل 18

يكلف المتصرفون بمهام رئيس المصالح والمفتشين ويمكن تعيينهم لمزاولة مهام مندوب للتعاون الوطنى فى أقاليم وعمالات المملكة.

ويعينون بالاختيار بعد التقييد فى جدول الترقى من بين المتصرفين المساعدين البالغين الرتبة الثامنة على الاقل من درجتهم وفى حدود 30% من عدد المناصب.

الفصل 19

يتولى نواب للمديرين أو مفتش عام الاشراف على المصالح المركزية حسبما هى محددة فى الفصل 7 من المرسوم رقم 2.71.625

المؤرخ فى 12 محرم 1392 (28 يبرابر 1972) وتخصص الأرقام الاستدلالية الآتية بمناصب نواب المديرين ومنصب المفتش العام:

الرتبة الاولى: 650.

الرتبة الثانية: 675.

الرتبة الثالثة: 700.

الفصل 20

يمكن أن يلج منصب نائب مدير ومنصب المفتش العام المتصرفون البالغون الرتبة السابعة على الاقل من درجتهم.

ويتم التعيين عملا بهذا الفصل فى الرتبة الاولى بمقرر لمدير التعاون الوطنى بعد استشارة السلطة المعهود اليها بالوصاية عليه وتأشيرة مراقب المالية.

الفصل 21

يكتسب الحق في ترفى الموظفين المشار اليهم فى الفصل 19 بعد قضاء ثلاث سنوات من الخدمة بالرغم عن مقتضيات الفصل 31 بعده.
ويعلن عنه بمقرر لمدير التعاون الوطنى.

II- الموظفون المربون

الفصل 22

يدرج الموظفون المربون فى السلكين الآتيين:

سلك المدربين؛

سلك المرشدين.

الفصل 23

يشتمل سلك المدربين على درجة واحدة ترتب فى سلم الأجر رقم 2.

ويوظف المدربون على اثر مباراة من بين؛

1- المرشحين المتوفرين على شهادة مراكز التكوين المهنى التابعة لوزارة الشغل أو

على شهادة تعادلها؛

2- المرشحين المثبتين قضاء سنتين من العمل فى منصب عمومى بأحد تخصصات

الدرجة؛

3- المرشحين الذين تابعوا دراستهم الى غاية السنة الثانية من الثانوى.

الفصل 24

يشتمل سلك المرشدين على درجتى مرشد ومرشد ممتاز المرتبتين على التوالي فى

سلمى الاجور رقم 5 و6.

الفصل 25

يكلف المرشدون في دور الاطفال ومراكز التعاون الوطنى بمهام التعليم والتكوين المهنى ويمكن أن يعهد اليهم بمهمة المستشار العائلى فى المؤسسات التابعة للتعاون الوطنى أو بمهمة مدير مؤسسة للعمل.

ويوظفون على اثر مباراة من بين:

1- المرشحين الناجحين فى قضاء تمرين للتربية والتعليم بمؤسسة للتكوين المهنى تابعة لوزارة الشغل أو المرشحين المتوفرين على احدى الشهادات المحددة لائحتها بقرار تصدره السلطة الحكومية المكلفة بالتعاون الوطنى وتصادق عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية؛

2- المرشحين المثبتين توفرهم على مستوى نهاية السنة الخامسة من الثانوى؛

3- المدربين الذين قضوا أربع سنوات على الاقل من الخدمة الفعلية.

الفصل 26

يكلف المرشدون الممتازون فى دور الاطفال ومراكز التعاون الوطنى بمهام مرب حارس ويمكن أن يعهد اليهم بمهمة مدير للدور والمراكز المذكورة. ويوظفون على اثر مباراة تفتح فى وجه:

1- المرشحين المثبتين توفرهم على شهادة البكالوريا أو شهادة تعادلها؛

2- المرشدين البالغين الرتبة الرابعة على الاقل أمن درجتهم.

الفصل 27

ان المباريات المشار اليها فى الفصول 9 و10 و11 و13 و15 و17 و23 و25 و26 يمكن أن تشمل بالاضافة الى الاختبارات ذات الصبغة العامة على مجموعات من الاختبارات الكتابية أو العملية المطابقة لنوع المهام المزولة بالاسلاك المحدثة بموجب الفصول المذكورة.

وتحدد كفيات تنظيم هذه المباريات بمقرر لمدير التعاون الوطنى تؤشر عليه السلطة المعهود اليها بالوصاية وتصادق عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل 28

كل عون مرشح لمنصب رسمى يعين بمقرر للمدير يعرض على تأشيرة المراقبة المالية فى الرتبة الاولى من السلم المخصص باسفل درجة من درجات السلك المقصود. ويجب عليه أن يقضى عمليا فى هذه الرتبة تمرينا تمهيديا لمدة متصلة تستغرق سنة واحدة.

ويمكن على اثر قضاء هذا التمرين أما ترسيمه فى الرتبة الثانية من درجته أو قبوله لقضاء سنة جديدة واخيرة من التمرين أو ارجاعه الى سلكه الاصلى أو اعفاؤه. وفى حالة تمديد مدة التمرين لا تعتبر فى الترقى مدة التمرين التى تتجاوز سنة واحدة. الجزء الثالث: النقط والترقى

الفصل 29

تسند سلطة التنقيط الى مدير التعاون الوطنى الذى يمنح سنويا لكل عون مزاول للمهام أو «مجعل فى وضعية الحاق» نقطة مرقمة ومذيلة بنظرة عامة يعبر بها عن قيمته المهنية وتدرج هذه النقطة فى بطاقة التنقيط السنوية المضافة الى ملف كل عون. ويتم تبليغ النقط المرقمة الى المعنيين بالامر والى اللجان المشار اليها فى الجزء الخامس من هذا النظام الاساسى، ويجوز لهذه اللجان كذلك الاطلاع على النظريات العامة.

2/10	5/10	3/10	الترقي
سنة واحدة	سنة واحدة	سنة واحدة	من الرتبة الاولى الى الرتبة الثانية
سنتين	سنة ونصف	سنة واحدة	من الرتبة الثانية الى الرتبة الثالثة
3 سنوات	سنتان ونصف	سنتان	من الرتبة الثالثة الى الرتبة الرابعة
3 سنوات ونصف	سنتان ونصف	سنتين	من الرتبة الرابعة الى الرتبة الخامسة
3 سنوات ونصف	سنتان ونصف	سنتان	من الرتبة الخامسة الى الرتبة السادسة
4 سنوات	3 سنوات ونصف	3 سنوات	من الرتبة السادسة الى الرتبة السابعة
4 سنوات	3 سنوات ونصف	3 سنوات	من الرتبة السابعة الى الرتبة الثامنة
4 سنوات ونصف	4 سنوات	3 سنوات	من الرتبة الثامنة الى الرتبة التاسعة
5 سنوات ونصف	5 سنوات	4 سنوات	من الرتبة التاسعة الى الرتبة العاشرة

الفصل 30

تشتمل ترقية الاعوان على الترقى فى الرتبة والترقى فى الدرجة.

وتجرى بكيفية متواصلة من رتبة الى رتبة ومن درجة الى درجة بعد استشارة اللجنة المختصة للموظفين.

الفصل 31

تتوقف الترقيات فى الرتبة على اقدمية العون والنقط المحصل عليها، ويعلن عنها فى كل رتبة تبعا لتواتر عناصر الترقى الآتية ووفقا للنسب القصوى المرتكزة بالتوالى على 3 و 5 مناصب على 10 بخصوص النسقين الاولين للترقى.

ويوضع كل سنة ترتيب على هذه الأسس بخصوص الاعوان المعنيين بالامر.

غير أن الترقى يستحق بحكم القانون عندما يتوفر العون على الاقدمية القصوى من الخدمة المنصوص عليها فى الجدول أعلاه ما عدا فى حالة تأخير ناجم عن اجراء تأديبى.

الفصل 32

تفتح الرتب الاستثنائية المشار اليها فى الفصل 6 أعلاه عن طريق الترقى بالاختيار فى وجه أعوان كل سلك المرتبين فى السلم المقصود والمتوفرين على سنتين على الاقل من الخدمة

فى الرتبة العاشرة وذلك فى حدود العشر من العدد المقيد فى الميزانية بخصوص السلك بعد التقيد فى جدول للترقى.

الفصل 33

تتم التغييرات المتعلقة بالدرجة وفقا للشروط المحددة فى الفصول 14 و15 و18. أما الاعوان المرتبون وفقا للقواعد المقررة أعلاه فى سلم للأجور يفوق سلم درجتهم السابقة فيعينون فى درجتهم الجديدة برقم استدلالى يفوق مباشرة الرقم الاستدلالى المنفذ لهم من قبل. ويحتفظون فى رتبتهم الجديدة بنصف الاقدمية التى اكتسبوها سابقا فى سلم درجتهم وذلك فى حدود المدة القصوى للخدمة المفروضة بموجب الفصل 31 أعلاه من أجل الترقى بخصوص الرتبة.

الفصل 34

تتم التغييرات بخصوص السلك عن طريق المباراة أو بناء على الشهادات وفقا لمقتضيات هذا النظام الاساسى. وينجز التعيين بالدرجة الجديدة فى الرتبة الاولى من السلم المطابق مع مراعاة المقتضيات الخصوصية للمقطع الاخير من الفصل الخامس عشر. واذا ترتب عن تغيير الوضعية تخفيض فى المرتب المتقاضى من طرف المعنيين بالامر فانهم يستفيدون من تعويض تكميلي يتم تخويله وفقا للقواعد المطبقة بخصوص موظفى الادارات العمومية.

الفصل 35

لا يستفيد الاعوان من الترقى الا اذا كانوا مقيدين فى جدول الترقى الذى يقوم مدير التعاون الوطنى بتحضيره وحصره بعد استشارة لجان الموظفين التى تكتسى حينذاك صفة لجنة للترقى، وتنتهى صلاحية جدول الترقى عند انصرام السنة التى تم وضعة من أجلها ويمكن

وضع جداول اضافية برسم نفس السنة عند استنفاد الجدول المذكور أو اذا لم يتحقق شغل المناصب الشاغرة بتمامها.

ويقيد الاعوان فى الجدول حسب ترتيب الاستحقاق تبعا لقيمتهم المهنية والنقط التى حصلوا عليها والاقتراحات التى يبديها ويدعمها بالاسباب رؤساء المصالح. ويختار المرشحون المتساوون فى الاستحقاق على أساس الاقدمية. ويتعين اجراء الترقيات حسب ترتيب الجدول.

الجزء الرابع: أداء المرتبات

الفصل 36

يستفيد الموظفون النظاميون الجارية عليهم مقتضيات هذا المرسوم حسب تعادل الارقام الاستدلالية من نفس المرتبات المنفذة لموظفى الدولة.
وتخول التعويضات العائلية وفقا للقواعد والمقادير المحددة بخصوص موظفى الدولة.
ويحتفظ التعاون الوطنى لنفسه بالحق فى أن يقتطع حصة الأجرة المطابقة لاقوات التغيب بدون مبرر.

غير أن هذا الاقتطاع لا يسوغ انجازه من التعويضات العائلية.

الفصل 37

ان نظام التعويضات عن صوائر التنقل ومصاريق النقل والتعويضات الكيلومترية والتعويضات عن تبديل مكان الاقامة يكون هو النظام المقرر فى النظام المعمول به فى الادارات العمومية.

الفصل 38

يسوغ للموظفين المشار اليهم فى الفصل الثانى باستثناء الاعوان غير الدائمين، حسبما هو مبين فى الجزء العاشر بعده أن يستفيدوا من تعويض سنوى لا يتجاوز مبلغه نسبة 120 فى المائة من المرتب الشهرى الاجمالى.

غير أن هذا التعويض يمكن ان يرتفع فيما يخص موظفي التسيير الادارى والحسابى الى نسبة 250 فى المائة من المرتب المذكور بخصوص 15 فى المائة من المستفيدين فى كل سلم. ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الاجمالى للتعويض السنوى مقدار 10 فى المائة من المرتبات السنوية الاجمالية المنفذة بكيفية فعلية للموظفين المعنيين بالامر.

ويشتمل المرتب الاجمالى على الراتب الاساسى والراتب الاضافى والتعويض عن السكنى وعند الاقتضاء التعويض التناقصى، حسبما هو محدد بالنصوص المعمول بها فيما يخص موظفى الادارات العمومية.

الفصل 39

يمكن أن يقبل الموظفون النظاميون التابعون لاسلاك غير أسلاك أعوان الخدمة للاستفادة من النظام المتعلق بالساعات عن الاشغال الاضافية المطبقة بالادارات العمومية. وتحدد الكيفيات الخاصة بتطبيق هذا الفصل بموجب قرار تصدره سلطة الوصاية ويعرض على تاشيرتى السلطات الحكومية المكلفة بالمالية والوظيفة العمومية.

الفصل 40

يمنح تعويض عن المهام الى:

- 1- المتصرفين والمتصرفين المساعدين المكلفين بمهام مندوب للتعاون فى أقاليم وعمالات المملكة؛
 - 2- المرشدين الممتازين المكلفين بمهام مدير لدور الأطفال ومراكز التعاون الوطنى؛
 - 3- المرشدين المكلفين بمديرية مؤسسات العمل.
- ويحدد المقدار السنوى لهذا التعويض على التوالى فى 3.000 و1.800 و1.200 درهم

الفصل 40 المكرر³

يستفيد المرشدون المكلفون بتلقين تعليم في مراكز التكوين المهني التابعة للتعاون الوطني من:

1- تعويض عن التعليم يحدد مقداره السنوي في 900 درهم.

ولا يمنح التعويض المذكور للمرشدين المنتدبين للقيام بمهام مديرين في هذه المراكز؛

2- تعويض عن السكنى.

تحدد كما يلي المقادير السنوية للتعويض عن السكنى:

المقادير السنوية (بالدرهم)		موظفو المراكز
اعزب	متزوج	
660	1000	مرشد مكلف بتلقين التعليم في مراكز التكوين المهني التابعة للتعاون الوطني مدير مركز للتكوين المهني
860	1200	

ويؤدى التعويض عن التعليم والتعويض عن السكنى كل شهر عند انتهائه.

ولا يمكن ان يتقاضى معهما أي تعويض او منحة أو مكافأة كيفما كان نوعها باستثناء التعويضات العائلية والتعويضات عن المصاريف والتعويضات عن الساعات الإضافية الخاصة برجال التعليم وكذا التعويض عن المهام المنصوص عليه في الفصل 40 من هذا المرسوم لفائدة المرشدين المنتدبين للقيام بمهام مديرين.

3 - تم تتميم الجزء الرابع بالفصل 40 المكرر أعلاه، بمقتضى الفصل الأول من المرسوم رقم 2.77.797 الصادر بتاريخ 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977)، الجريدة الرسمية عدد 3405، الصادرة بتاريخ 22 صفر 1398 (فاتح يراير 1978)، ص 354.

الفصل 40 المكرر مرتين⁴

ان المرشدين باستثناء المنتدبين للقيام بمهام مديرين في مراكز التكوين المهني التابعة للتعاون الوطني والموظفين غير المنتمين للمراكز المكلفين بتلقين تعليم في هذه المراكز يتقاضون أجورهم في شكل تعويضات ويستفيدون بهذه الصفة من تعويض عن الساعات الإضافية.

وتحدد كما يلي مقادير هذا التعويض حسب الساعة:

مقادير عن الساعة (بالدرهم)	الموظفون غير المنتمين للمراكز	موظفو المراكز
8.00	الموظفون المتوفرون على شهادتين لليسانس	المرشدون. المرشدون الممتازون.
11.50	الموظفون المتوفرون على الليسانس أو شهادة تعادلها	
17.50		

ويجب أن تكون مدة الحصص مطابقة في جميع الحالات للتوزيع الزمني المقرر في جداول العمل.

ولا يمكن أن يؤدي التعويض عن الساعات الإضافية الا اذا انجز فعلا العمل الممنوح عنه التعويض وزوال الموظف بالإضافة الى ذلك العمل خلال العدد الأقصى للساعات الأسبوعية الملزم بها.

وتؤدي التعويضات عن الساعات الإضافية كل ثلاثة اشهر عند انتهائها بعد تقديم مذكرات يضعها المعنيون بالامر ويوقعها بالعطف مدير المؤسسة.

ولا يمكن أن تفوق مدة خدمات التعليم المنجزة في شكل ساعات إضافية اربع ساعات في الأسبوع.

4 - تم تنميط الجزء الرابع بالفصل 40 المكرر مرتين أعلاه، بمقتضى الفصل الأول من المرسوم رقم 77.797.2 السالف الذكر.

الجزء الخامس: تمثيل الموظفين

الفصل 41

تحدث فى حظيرة التعاون الوطنى هيئة تمثيلية للموظفين تكون لها صفة:

تمثيل الموظفين فى حظيرة لجنة الترقى والمجلس التأديبى؛

تقديم كل شكاية انفرادية ار جماعية متعلقة بأحوال الشغل الى المديرية.

الفصل 42

ينتخب ممثلو الموظفين من طرف جميع الموظفين المرسمين بنسبة ممثلين رسميين اثنين وممثلين نائبين عن كل سلك ودرجة.

وتخول قابلية الانتخاب للاعوان المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة ليكونوا ناخبين. غير أنه لا يمكن انتخاب لا الاعوان المتمتعين برخصة لمدة طويلة ولا الاعوان الذين هم فى وضعية توقيف ولا الاعوان الذين صدرت فى حقهم عقوبة من الدرجة الثانية.

وتحدد بمقرر يصدره مدير التعاون الوطنى ويعرض على تأشيرة سلطة الوصاية الكيفيات الخاصة بالاقتراع والمسطرة الانتخابية والقواعد المتعلقة بتنظيم وسير لجان الموظفين.

الفصل 43

تحدث لجان للموظفين بنسبة لجنة واحدة لكل سلك ودرجة.

وتشتمل على عدد متساو من ممثلى الموظفين وعلى أعضاء يعينون من طرف المديرية ويقوم المدير باختيار الرئيس من بين هؤلاء الاعضاء. وفى حالة تعادل الاصوات يرجح الجانب المنتمى اليه الرئيس.

ولا يجوز لكل لجنة أن تدرس الا المسائل المتعلقة بالقسم الانتخابى الذى تمثله.

الفصل 44

تكتسى لجان الموظفين صبغة استشارية وتبدي رأيا حول جميع القضايا المعروضة عليها وفقا لهذا النظام الاساسى.

وتدلى برأيا كذلك حول المسائل المتعلقة بالاعمال الاجتماعية وتعقد فى هذه الحالة اجتماعا علنيا يضم أعضاء جميع اللجان بالرغم عن مقتضيات المقطع الاخير من الفصل 43.

الجزء السادس: الرخص - حوادث الشغل

الفصل 45

تجدد المدة الاسبوعية والمواقيت وتنظيم العمل بمقرر يصدره مدير التعاون الوطنى وفقا للتشريع المعمول به.

وتعطل أيام الاعياد وفقا لمقتضيات الظهير الشريف رقم 1.61.327 المؤرخ فى 9 شعبان 1381 (16 يناير 1962).

(أ) الرخص الإدارية

الفصل 46

يخول الموظفون النظاميون والموظفون المعتبرون فى وضعية الحاق الحق فى رخصة يتقاضون عنها راتبهم لمدة شهر واحد عن كل سنة من الخدمة، وتمنح الرخصة الاولى بعد قضاء اثنى عشر شهرا من الخدمة.

ويقسط مدير التعاون الوطنى الرخص وفقا لحاجات المصلحة.

وللاعاون نوى الاولاد الذين يواصلون دراساتهم حق الاسبقية فى اختيار الرخص.

ويمكن الجمع بين الرخص فى حدود شهرين.

ويحسب الحق فى الرخصة عند التوقف عن مزاولة المهام وفقا لفترة الخدمة المنجزة.

الفصل 47

لا تدخل في حساب الرخصة الإدارية:

فترات التغيب الناتجة عن المواصلة الاجبارية للدروس المهنية؛
الرخص الخصوصية القصيرة الامد والمبينة في الفصل 48 بعده.

(ب) الرخص الاستثنائية

الفصل 48

تمنح بصفة استثنائية رخص تغيب لمدة قصيرة طبقا للشروط الآتية:

زواج العون..... 4 أيام؛

ازدياد ولد..... 3 أيام؛

زواج أحد الأولاد..... يومان؛

وفاة زوج أو ولد..... 3 ايام؛

وفاة أحد الأصول أو أخ أو أخت..... يومان؛

الختان أو العقيقة.....يوم واحد.

دخول زوج أو أحد الأولاد للمستشفى.....يوم واحد؛

ولا يجوز في أى حالة من الحالات أن تتجاوز مدة هذه الرخص 10 أيام في السنة الواحدة.

الفصل 49

يجوز اعطاء رخصة خاصة مع التمتع بكامل المرتب للاعوان النظاميين والموظفين
المعتبرين في وضعية الحاق والراغبين في أداء فريضة الحج، وتمنح هذه الرخصة وفقا
للشروط المحددة بالمرسوم رقم 2.63.438 الصادر في 19 جمادى الثانية 1383 (7 نونبر
1963) بشأن الرخصة الاستثنائية الممنوحة عن الحج الى بيت الله الحرام.

ج) الرخص عن المرض

الفصل 50

تعطى للعون رخصة بحكم القانون فى حالة ما اذا أصيب بمرض ثابت يجعله غير قادر على القيام بمهامه.

الفصل 51

لا يمكن ان تتعدى مدة الرخصة الممنوحة لاجل مرض عادى ستة أشهر يتقاضى فيها العون راتبه كاملا مدة ثلاثة أشهر ونصفه عن الثلاثة أشهر الباقية مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية.

ولا تمنح الرخص لاجل مرض الا بناء على شهادة طبية. ويسوغ القيام بفحوص طبية مضادة فى جميع الحالات.

وإذا ما انتفع العون أثناء مدة اثنى عشر شهرا متوالية برخص أمراض يبلغ مجموعها ستة أشهر ولم يستطع استئناف عمله عند انتهاء الرخصة الأخيرة، فأما أن يجعل حتما فى وضعية التوقيف الموقت. واما أن يحال على التقاعد أو يعفى اذا ما ثبت نهائيا أنه غير قادر على القيام بالعمل.

غير أنه اذا نتج المرض عن تضحية للصالح العام أو انقاذ روح بشرية أو حادث وقع للعون أثناء القيام بمهامه فيتقاضى حينئذ مرتبة كاملا الى أن يتأتى له استئناف عمله.

الفصل 52

تعطى رخص لمدة طويلة للاعوان المصابين بداء السل أو بمرض عقلى أو بالسرطان أو بمرض النخاع. ويحتفظ العون خلال السنوات الثلاثة الاولى بكامل مرتبه ولا يتقاضى فى السنتين الموالتين الا نصف مرتبه مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية. غير أنه اذا ثبت أن المرض الذى استوجب الرخصة لامتد طويل قد أصاب العون أثناء القيام بمهامه أو بمناسبة مباشرتها فان الأجل المحددة بهذه الكيفية ترفع على التوالى الى خمس وثلاث سنوات.

وتخول الرخصة ذات الامد الطويل لفترة لا يمكن أن تتعدى ستة أشهر بعد استشارة مجلس الصحة.

وإذا ثبت أن العون غير قادر بصفة نهائية عن استئناف عمله بعد انتهاء رخصته الطويلة الأمد، فاما أن يحال على التقاعد بطلب منه أو يجبر عليه واما أن يعفى من مهامه. وإذا لم يعترف نهائيا بعدم قدرته على العمل ولم يستطع استئناف عمله بعد انتهاء رخصته الطويلة الامد فانه يوقف حتما عن وظيفته بصفة مؤقتة.

الفصل 53

يمكن أن يستفيد المتمرنون من الرخص لاجل مرض عادي أو الرخص ذات الامد الطويل المنصوص عليها في الفصولين 51 و 52 أعلاه طبقا للشروط المقررة بخصوص الموظفين المتمرنين التابعين للوظيفة العمومية. وإذا توقف التمرين عملا بالمقتضيات المتعلقة بالرخص لمدة تعادل أو تفوق ستة أشهر فانه يتعين على العون أن يقوم بعد اعادة اندماجه بقضاء مجموع فترة التمرين من جديد. ويحسب فيما يخص الترقى مجموع فترة الخدمات التي انجزها المتمرن قبل وبعد التوقف عن مزاوله المهام.

الفصل 54

تستفيد اولات الاحمال الموظفات من رخصة عشرة أسابيع مع تقاضى رواتبهن كاملة طبقا للشروط المقررة فى النظام المعمول به فى ادارات الدولة.

الفصل 55

يتم التعويض عن حوادث الشغل وفقا للتشريع المعمول به. غير أن الاعوان الذين يمكنهم التمتع برواتبهم خلال الأجال المقررة بخصوص المرض غير المنسوب لحدث من حوادث الشغل يحتفظون بالاستفادة من هذا التعويض عند وقوع

حادث للشغل يترتب عنه التوقف عن العمل، وتصبح مقتضيات التشريع المذكور مطبقة من جديد اذا انصرمت هذه الأجال دون استشفاء المصاب بحادث الشغل.

د) التوقيف الموقت

الفصل 56

يمكن لمدير التعاون الوطنى أن يجعل العون بناء على طلبه فى وضعية توقيف موقت لمدة متغايرة ولكن لا يجوز أن تتعدى سنة واحدة. ولا يمكن أن يعتبر التوقيف الموقت بمثابة فترة للعمل فى حساب الحقوق النظامية للعون ولا تخول الحق فى تقاضى أى راتب. وتطبق المقتضيات المتعلقة بالتوقيف الموقت على الاعوان المتمرنين.

الفصل 57

يمنح بحكم القانون توقيف موقت لا يتعدى سنتين للنساء الموظفات يطلب منهن اذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصابا بعاهة تتطلب معالجات مستمرة ويمكن تجديد هذا التوقيف الموقت ما دامت الشروط المطلوبة فى الحصول عليه متوفرة.

الفصل 58

يجوز كذلك منح توقيف موقت للمرأة الموظفة بطلب منها لتتبع زوجها ان اضطر بسبب مهنته الى جعل اقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل فيه زوجته. ولا يجوز فى هذه الحالة أن يتعدى مجموع مدة التوقيف الموقت عشر سنوات.

الفصل 59

لا يمكن أن تتعدى سنة واحدة مدة التوقيف الحتمى الناتج عن مقتضيات الفصولين 51 و52. ويسوغ تجديدها مرتين لمثل المدة المذكورة. وعند انصرام هذه المدة يجب اما ارجاع العون الى سلكه الاصلى واما احالته على التقاعد أو حذفه من الاسلاك بطريق الاعفاء ان لم يكن له الحق فى الاحالة على التقاعد.

الفصل 60

يجب على العون الموقف. موقتا أن يلتزم ارجاعه الى وظيفته ويتعين أن يصل طلبه الى المديرية قبل انصرام الفترة الجارية بشهرين على الاقل اذا تجاوزت مدة التوقيف الموقت ستة أشهر.

وله الحق فى أن يشغل أحد المناصب الثلاثة الشاغرة الاولى، ويبقى الموظف الى أن يحصل هذا الفراغ فى وضعية التوقيف الموقت.

ويبقى منصب العون شاغرا اذا كانت مدة التوقيف الموقت المطلوب تقل عن ستة أشهر ويتم حينئذ ارجاعه الى وظيفته على الفور.

الفصل 61

ان العون الموقف موقتا الذى لا يطلب ارجاعه الى منصبه فى الآجال المقررة أو الذى يرفض المنصب المعين له عند رجوعه يمكن حذفه من الاسلاك بطريق الاعفاء بعد استشارة لجنة الموظفين.

الفصل 62

ان العون الذى استفاد طبقا لمقتضيات الفصل 35 أعلاه من توقيف موقت لمدة تبلغ فى مجموعها سنة واحدة لا يجوز له أن يقدم طلبا جديدا قبل انتهاء فترة خمس سنوات.

الفصل 63

لا يسوغ للعون الموقف موقتا - ماعدا فى الحالة المقررة بالفصل 58 - أن يتم توظيفه باحدى المؤسسات المشار اليها فى الفصل الاول من الظهير الشريف المشار اليه أعلاه المؤرخ فى 16 صفر 1382 (29 يوليوز 1962) والا فانه يعزل فى الحال.

الجزء السابع: العقوبات التأديبية

الفصل 64

تسند سلطة التأديب الى مدير التعاون الوطنى.

الفصل 65

تشتمل العقوبات التأديبية المطبقة بالنسبة للاعوان على ما يأتي:

أ) العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

الانذار الموجه كتابة؛

التوبيخ؛

الطرد لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام مع الحرمان من المرتب كلاً أو بعضاً (غير أنه يحتفظ بالتعويضات العائلية بتمامها).

ب) العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:

الطرد الموقت لمدة لا تتجاوز شهراً واحداً مع الحرمان من المرتب (غير أنه يحتفظ بالتعويضات العائلية بتمامها).

تأخير الترقى لمدة لا يمكن ان تتجاوز سنة واحدة؛

القهرة من الرتبة؛

الانحدار من الدرجة؛

العزل.

الفصل 66

ان المقررات المتعلقة بتطبيق عقوبة من الدرجة الاولى يصدرها مدير التعاون الوطنى بعد استدلاء ببيانات المعنى بالامر.

وتتخذ العقوبات من الدرجة الثانية بعد استشارة لجنة الموظفين التى تجتمع حينئذ فى شكل لجنة للتأديب. ويحال على هذه اللجنة تقرير كتابي من المدير.

الفصل 67

يمكن توقيف العون على الفور فى حالة ارتكابه خطأ جسيماً.

ويجب أن ينص المقرر الصادر بالتوقيف اما على أن المعنى بالامر يحتفظ بمرتبته طيلة مدة التوقيف واما أن يحدد عند الاقتضاء قدر ما يتحمله من الاقتراع باستثناء التعويضات ذات الصبغة العائلية التي يسترسل المعنى بالامر في تقاضيتها بأكملها.

ويجب في حالة توقيف أحد الاعوان أن تجتمع لجنة الموظفين خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ التوقيف.

ويستفيد العون من حقوقه بشأن الراتب والترقى اذا لم يتحمل أية عقوبة أو لم يصدر عليه أى تدبير غير الانذار والتوبيخ أو اذا لم يقع البت فى نازلته بعد انصرام أجل مدته شهر واحد.

غير أن العون اذا أجريت عليه متابعات جنائية فان حالته لا تسوى نهائيا الا بعد ان يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة المحالة عليها القضية نهائيا.

الفصل 68

يحاط العون المتهم علما بموعد الاجتماع. وله الحق فى أن يطلع على ملفه الشخصى وعلى جميع الوثائق المتعلقة بالاعمال المنسوبة اليه. ويمكنه أن يدافع عن نفسه شخصا أو كتابة وأن يحضر معه مدافعا باختياره.

وتعطى لجنة الموظفين رأيا معللا بالاسباب فى العقوبة التى تبين لها وجوب اتخاذها ازاء الاخطاء المنسوبة للمعنى بالامر ثم تحيل هذا الرأى على المدير.

ولا يمكن أن تكون العقوبة الصادرة بالفعل أشد من العقوبة التى تقترحها لجنة الموظفين غير أنه يسوغ اتخاذ قرار بتشديد العقوبة بعد استشارة سلطة الوصاية، ويتعين تبليغ العقوبة الصادرة الى العون.

ويجوز للعون الذى صدرت فى شأنه عقوبة تأديبية ولم يقع إخراجة من أسلاك الادارة أن يقدم للمدير طلبا يلتمس فيه أن لا يبقى فى ملفه أى أثر للعقوبة الصادرة عليه وذلك بعد مرور خمس سنوات اذا كان الامر يتعلق بعقوبة من الدرجة الاولى وعشر سنوات اذا كان الامر يتعلق بعقوبة من الدرجة الثانية.

وإذا أصبحت السيرة العامة للمعنى بالأمر مرضية بعد العقوبة الصادرة عليه فإنه يستجاب لطلبه. ويبت المدير فى ذلك بعد استشارة مجلس التأديب.

الجزء الثامن: الخروج من العمل

الفصل 69

ان الانقطاع النهائى عن العمل والذى يترتب عنه الحذف من الاسلاك ينتج عن:

1- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛

2- الاعفاء؛

3- حد السن القانونية.

الفصل 70

لا تنتج الاستقالة الا عن طلب كتابى ومؤرخ يعلن فيه المعنى بالأمر من غير غموض عن رغبته فى مغادرة أسلاك التعاون الوطنى.
ويجب أن تشتمل على اعلام موقت لمدة شهرين ولا تصبح نهائية الا بعد انصرام هذا الاجل.

الفصل 70

لا يمكن أن يثبت الاعفاء بعد استشارة لجنة الموظفين الا لسبب من الاسباب الآتى ذكرها:

1- التخفيض من عدد المناصب نتيجة لتدبير ذى صبغة عامة أو لتنظيم يكتسى صبغة داخلية. وتتخذ تدابير الاعفاء مع مراعاة الاقدمية والقيمة المهنية والخدمات المسداة والتكاليف العائلية ووجود معاشات مدنية أو عسكرية وكذا العقوبات التأديبية التى يتعرض لها المعنيون بالأمر عند الاقتضاء.

ويخول تعويض الاعفاء فى هذه الحالة بنسبة شهر واحد من المرتب عن كل سنة من الخدمة مع حد أدناء شهران وأقصاء ستة أشهر.

ولا يستحق بخصوص الموظفين المجعولين فى وضعية الحاق.

ويخول الاعوان المعفون بهذه الكيفية حق الاسبقية للتوظيف فى حالة العودة لتوظيف أعوان جدد من طرف التعاون الوطنى.

ثم ان الاعوان المعفين والمعاد توظيفهم من طرف التعاون الوطنى أو من لدن مؤسسة عمومية أو ادارة عمومية قبل انتهاء الفترة المطابقة لمبلغ التعويض المخول عن الاعفاء يتعين عليهم أن يرجعوا الى المؤسسة التى قامت بدفع الاداء حصة مبلغ هذا التعويض المطابقة للوقت الذى انصرم فيما بين تاريخ التوظيف الجديد وبين نهاية الفترة المذكورة.

2- عدم الكفاءة المهنية، وفى هذه الحالة يحصر التعويض عن الاعفاء فى 15 يوما من الراتب عن كل سنة من الخدمة مع حد أقصاه شهران.

3- العزل، ولا يترتب عنه تعويض من أى نوع كان.

ويكون الراتب المعتبر لحساب تعويض الاعفاء المشار اليه فى الفقرتين الاولى والثانية أعلاه مطابقا للاجرة الشهرية الصافية التى يتقاضاها العون عند الاعفاء بما فى ذلك التعويضات العائلية باستثناء كل مكافأة أو تعويض آخر.

ولا يستحق التعويض عن الاعفاء الا عند عدم وجود تعويض أكثر فائدة ناتج عن نظام للاحتياط قد يكون المعنى بالامر منخرطا فيه.

الفصل 72

يحصر فى 60 سنة حد السن القانونية لاعوان التعاون الوطنى.

الفصل 73

ينخرط الاعوان النظاميون فى نظام المعاشات المدنية المحدث بموجب التشريع

المعمول به لفائدة موظفي الدولة، ويستفيدون علاوة على ذلك من النظام المتعلق برصيد الوفاة المطبق في حظيرة الادارات العمومية.

الجزء التاسع: الحق النقابي- المهام الخارجة عن العمل الرسمي

الفصل 74

يمارس الحق النقابي وفقا للتشريع المعمول به.

الفصل 75

يمنع على أعوان التعاون الوطني أن يمارسوا بصفة مهنية نشاطا يدر عليهم مدخولا من أى نوع كان غير أن هذا المنع لا يطبق على انتاج المؤلفات العلمية أو الادبية أو الفنية. ويمنع عليهم كذلك أن تكون لهم مباشرة أو بواسطة ما أو تحت أى اسم كان_ فى مقابلة تكون لها أو يمكن أن تكون لها علاقة بالتعاون الوطني مصالح من شأنها أن تمس بحريتهم.

الفصل 76

يكون المعنيون بالامر ملزمين بكتم سر المهنة ويمنع عليهم نشر المستندات أو النماذج أو المعلومات الصادرة عن مصالح التعاون الوطني أو الكشف عنها أو تبليغها دون اذن من مديرية التعاون الوطني بأى وجه من الوجوه والى أى شخص كان كما يمنع عليهم استعمالها لمصلحتهم أو لمصلحة الغير سواء أثناء مزاوله مهامهم أو فيما بعد.: ويتعرض مرتكبو المخالفات لهذه المقتضيات لعقوبات تأديبية بصرف النظر عن المتابعات القضائية عند الاقتضاء.

الجزء العاشر: الاعوان غير الدائمين

الفصل 77

يشتمل فريق الاعوان غير الدائمين المشار اليهم فى الفصل الثانى من هذا المرسوم

على:

1- الاعوان المعينين لانجاز أشغال التأسيس الاول لمدة غير معينة أو للقيام باصلاحات كبرى يكون العدد العادى للموظفين المعين لها غير كاف لانجازها؛

2- الاعوان المعينين لمواجهة وفرة عمل يكتسى صبغة طارئة أو موسمية؛

3- الاعوان المعينين بصفة إستثنائية للحلول مؤقتا محل عون دائم متغيب.

وتتمتع هذه الاصناف الثلاثة من الإعوان بالاستفادة من الشروط العامة المتعلقة بالمناصب والاجور المطبقة على الاعوان المياومين والموقتين للدولة. وتحدد المماثلات المطابقة بشأنها فى جدول يعرض على تأشيرة وزير المالية والسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثم ان الاعوان غير الدائمين الذين تم تشغيلهم خلال فترات تعادل فى مجموعها 7 سنوات يستفيدون من حق الاسبقية فى الترسيم اذا توفرت فيهم بالاضافة الى ذلك الشروط اللازمة لهذا الغرض ولا يشمل هذا التدبير الا الاعوان المرتبين فى السلم 1 وما يليه الى السلم 5 بادخال الغاية أو المتقاضين أجورهم استنادا الى هذه السلاالم.

الفصل 78

يمكن أن يتقاضى الاعوان غير الدائمين أجورهم كذلك على أساس نصف الشهر أو الاسبوع أو اليوم أو الساعة بشرط أن تكون المقادير المطبقة محسوبة على أساس الأجرة الشهرية المبينة فى المقطع الأخير من الفصل 38.

الجزء الحادى عشر: مقتضيات انتقالية

الفصل 79

ان الاعوان المزاولين مهامهم بالتعاون الوطنى فى تاريخ العمل بهذا المرسوم يمكن ادماجهم بطلب منهم فى أسلاك التعاون الوطنى قصد التأليف الاولى للاسلاك المحدثة بموجب

الفصول 9 و10 و11 و12 و15 و16 و23 و24 أعلاه. ويتعين تقديم هذا الطلب فى أجل ستة أشهر بيتدىء من تاريخ نشر هذا النص.

الفصل 80

ان اللجنة المبين تأليفها فى الفصل 81 بعده تحدد فيما يخص كل عون سلك الادمج وكذا الترتيب فى هذا السلك.

الفصل 81

تتألف اللجنة المشار إليها أعلاه من:

ممثل للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية بصفة رئيس؛

ممثل لوزارة المالية؛

ممثل للتعاون الوطنى.

وفى حالة تعادل الاصوات يرجح الجانب الذى ينتمى إليه الرئيس.

الفصل 82

يعلن عن ادمج الاعوان المعنيين بالامر بقرار يصدره مدير التعاون الوطنى وفقا لاستنتاجات اللجنة الأنفة الذكر.

الفصل 83

ان الاعوان المدمجين الذين قد يتحملون من جراء تطبيق هذه المقنضيات تخفيضا بالنسبة للراتب الاجمالى المتعلق بالوضعية الادارية التى كانوا عليها فى تاريخ الادمج يتقاضون بالرغم من الحد الاستدلالى الاقصى لسلم ترتيبهم مبلغا تعويضا يعادل الفرق الموجود بين هذا الراتب الاجمالى والراتب الناتج عن ادمجهم.

ولا ينبغى فى أى حال من الاحوال أن يتجاوز هذا المبلغ التعويضى نسبة 50 فى المائة من الراتب الجديد دون ادخال التعويضات العائلية التى يتقاضاها الاعوان على اثر اندماجهم.

ويفهم لتقدير هذا المبلغ التعويضي من الراتب الاجمالي المطلق مجموع المرتب أو الاجرة باستثناء التعويضات العائلية والتعويضات الطارئة والتعويضات عن الصوائر والتعويضات الخصوصية المرتبطة بالدرجات أو المهام المنجزة والمنافع أو الزيادات المرتبطة بمكان مزاولة المهام.

الرتبة الاستثنائية الارقام الاستدلالية	الرتبة العاشرة الارقام الاستدلالية	الرتبة التاسعة الارقام الاستدلالية	الرتبة الثامنة الارقام الاستدلالية	الرتبة السابعة الارقام الاستدلالية	الرتبة السادسة الارقام الاستدلالية	الرتبة الخامسة الارقام الاستدلالية	الرتبة الرابعة الارقام الاستدلالية	الرتبة الثالثة الارقام الاستدلالية	الرتبة الثانية الارقام الاستدلالية	الرتبة الاولى الارقام الاستدلالية	السلالم
150	140	135	130	125	120	116	112	108	104	100	1 - الصافي الاجمالي.
165	150	145	140	135	125	121	117	109	104	100	2 - الصافي الاجمالي.
	200	(194)	185	175	170	160	155	(143)	130	120	
	230	220	210	200	190	180	170	155	140	125	3 - الصافي الاجمالي.
	250	235	225	215	205	(194)	180	170	159	145	
	300	280	265	250	235	220	205	190	175	160	4 - الصافي الاجمالي.
	270	250	240	230	220	(209)	195	185	170	160	
	330	300	285	270	255	240	225	210	190	180	5 - الصافي الاجمالي.
	315	300	285	270	259	245	230	215	200	185	
	390	370	350	330	310	290	270	250	230	210	6 - الصافي الاجمالي.
	410	390	370	(349)	330	315	295	280	260	245	
	530	500	470	440	415	390	365	340	315	290	7 - الصافي الاجمالي.
550	510	490	(469)	445	420	398	374	(349)	325	300	
750	685	650	615	580	545	510	475	440	405	370	8 - الصافي الاجمالي.
650	600	578	554	530	505	479	450	419	385	355	
915	835	795	755	715	675	630	585	540	495	450	

ويخفض المبلغ التعويضي المحدد بهذه الكيفية إلى غاية 50 في المائة من كل زيادة تمس لاي سبب كان أحد عناصر التأجير المستعملة كأساس لتقديره.

الفصل 84

تطبق مقتضيات هذا المرسوم ابتداء من فاتح مارس 1972.

الفصل 85

يسند تنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر بالجريدة الرسمية الى كاتب الدولة لدى الوزير الاول المكلف بالتعاون الوطني والصناعة التقليدية.

وحرر بالرباط في 24 محرم 1396 (26 يناير 1976).

الوزير الأول،

الامضاء: أحمد عصمان.

وقعه بالعطف

كاتب الدولة لدى الوزير الأول

المكلف بالتعاون الوطني

والصناعة التقليدية،

الامضاء: عبد الله غرنيط.

وزير الشؤون الإدارية،

الامين العام للحكومة،

الامضاء: امحمد بنيخلف.

عن وزير المالية،

كاتب الدولة في المالية،

الامضاء: عبد الكامل الرغاي.