العنوان:	الجمل التشريعية ونظام التقاعد كأهم فروقات بين النظامية والتعاقدية في الوظيفة العمومية المغربية
المصدر:	منشورات مجلة العلوم القانونية - سلسلة الدراسات الدستورية والسياسية
الناشر:	ميمون خراط
المؤلف الرئيسي:	الميعاد، إبراهيم كركور
المجلد/العدد:	ع18
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2023
الصفحات:	51 - 68
رقم MD:	1464229
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	IslamicInfo
مواضيع:	الموارد البشرية، أنظمة التوظيف، الوظيفة العمومية، المغرب
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1464229

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الميعاد، إبراهيم كركور. (2023). الجمل التشريعية ونظام التقاعد كأهم فروقات بين النظامية والتعاقدية في الوظيفة العمومية المغربية.منشورات مجلة العلوم القانونية - سلسلة الدراسات الدستورية والسياسية، ع18، 51 - 68. مسترجع من http://:search.mandumah.com/Record/1464229

إسلوب MLA

الميعاد، إبراهيم كركور. "الجمل التشريعية ونظام التقاعد كأهم فروقات بين النظامية والتعاقدية في الوظيفة العمومية المغربية."منشورات مجلة العلوم القانونية - سلسلة الدراسات الدستورية والسياسيةع18 (2023): 51 - 68. مسترجع من http://:search.mandumah.com/Record/1464229

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

الجمل التشريعية ونظام التقاعد كأهم فروقات بين النظامية والتعاقدية في الوظيفة العمومية المغربية

ذ. ابراهيم كركور الميعاد

باحث بمختبر الدراسات والأبحاث القانونية والإدارية والسياسية

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية

-جامعة محمد الأول بوجدة –

مقدمة:

بإعتبار أن إصـــلاح طرق تدبير الموارد البشـــرية هو من إصـــلاح الإدارة، فإن الإهتمام بالعنصـــر البشري في تسيير أي منظمة إدارية بالقطاع العام، خصوصا في مجال إستقطاب الموارد البشرية الكفؤة، يجعل الجهاز الإداري للمنظمة الحكومية يســـلك مجموعة من الطرق لإختيار تلك الكفاءات، حســـب حاجياته، من أجل تحقيق الإصـــلاحات والأهداف المنشـــودة، موازنا بين تلك الحاجيات وقدراته المالية المســـطرة في الميزانية، وبين المدة الزمنية التي يتطلبها الإســـتمرار في العمل بتلك الكفاءات، هل بشـــكل دائم أم مؤقت، وهل تســـمح ميزانية تلك المنظمة، وخصـــوصـــا في شـــق المناصـــب المالية المحدثة لتوظيف أو تشـــغيل تلك الموارد البشـــرية، هنا يتم إعتماد نظامين وظيفيين بصـــفة عامة كلاهما يتم عبر نظام الإمتحان، وهو التوظيف الدائم (النظامية) والتشـــغيل المؤقت (التعاقدية).

بعد الإســـتقلال شـــهد المغرب صـــدور الظهير الشـــريف رقم 1.58.008يحتوي على القانون الأســـاســـي العام للوظيفة العمومية بتاريخ 24 أبريل 195، وقد جاء في الفصـــل الثاني منه على ما يلي : " يعد موظفا كل شـــخص يعين في وظيفة قارة ويرســـم في إحدى رتب الســـلم الخاص بأســـلاك الإدارية التابعة للدولة "[1]، هنا يتبين أحد الركائز الأســـاســـية للنظام الوظيفي المغربي مبني على النظامية، وهذا ما أشـــار إليه الفصـــل الثالث من النظام الأســـاســـي العام للوظيفة العمومية، وبينه بوضـــوح: " الموظف في حالة قانونية ونظامية إزاء الإدارية "[2]، ووضـــحه الفصـــل الســـادس من نفس النظام، حيث أشـــار إلى : " لا يمكن الوصـــول إلى مختلف الوظائف القارة إلا ضـــمن الشـــروط المحددة في القانون الأســـاســـي ..."[3]، وكذلك أكده الفصـــل 26 مكرر: "... يقصـــد بالوظيفة، لتطبيق أحكام هذا الفصل، كل عمل يقوم به الموظف خلال أوقات العمل الإدارية علاوة

[1]- ظهير شريف رقم 1.58.008يحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.عدد 2372 بتاريخ 21 رمضان 1377(24 أبريل 1958)، ص. 914.

[2]- ظهير شريف رقم 1.58.008، يحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نفس المصدر، ص. 914.

[3]- ظهير شريف رقم 1.58.008، يحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص. 914.

على وظيفته النظامية ... "[1]، وبينه الفصل 38 منه، حيث أشار إلى :" يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفة إذا كان مرسما ..."[2]، فرابطة الشخص الذي يمارس العمل في المرفق العام تتم في إطار النظامية، أي وفق رابطة دائمة تنتهي وفق الموانع المقرر في الفصل السادس والسبعون من نفس ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[3]، زيادة على ذلك أشار منشور الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 5 المتعلق بولوج الوظائف العامة بتاريخ 28 ماي2003 إلى أن القواعد التي تم إعتمادها في التوظيف بالإدارات العمومية تخضع لقاعدة النظامية[4]، و المادة 12 من مرسوم رقم 2.15.770 صادر بتاريخ 9 أغسطس 2016 المتعلق بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، أشار ت إلى أن التعاقد يجب أن يكون مبرر تبنيه من طرف الإدارة، وهو أمر واضح على أن الأصل هي النظامية[5]، كما أشار مرسوم رقم 2.63.164 تحدد بموجبه القواعد العامة المطبقة على موظفي مختلف المؤسسات، بتاريخ 13 دجنبر 1963، في الفصل 59 إلى الأعوان بعقدة، الذين لا تتجاوز مدة عقدتهم 7 سنوات، ويستفيدون من حق الترسيم، وهدا النوع من الأعوان عند التعاقد معهم لا يمكن في أي حال أن تكون وضعيتهم أكثر من وضعية الأعوان الرسميين، وهنا ملاحظة تكرس أن الأصل هو النظامية والإستثناء هو التعاقد مع الأعوان[6].

كما بين المرسوم الخاص بشروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية في المادة 2، على أنه يتم اللجوء إلى التعاقد اذا تعذر القيام بالمهام المراد التعاقد بها من طرف الإدارة، كما أشار في المادة 3 منه إلى أنه لا يمكن في أي حالة من الأحوال أن يفضي التعاقد إلى الترسيم، أي أن النظامية هي الأساس والتعاقد خيار مساعد وداعم للنظامية[7].

---

[1]- ظهير شريف رقم 1.11.10 صادر في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011)، الصادر الأمر بتنفيذه القانون رقم 50.05 بتغيير و تتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)، بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر .عدد 5944 بتاريخ 16 جمادى الاخرة 1432 (19 ماي 2011)، ص.2632.

[2]- ظهير شريف رقم 1.11.10، الصادر الأمر بتنفيذه القانون رقم 50.05، نفس المصدر، ص. 2631.

[3]- ظهير شريف رقم 1.58.008، يحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص. 921.

[4]-المملكة المغربية، منشور الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة منشور رقم 5، المتعلق بولوج الوظائف العامة-منع توظيف الأعوان المؤقتين والمياومين والعرضين، بتاريخ 28 ماي 2003.

[5]- مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، ج .ر. عدد: 6491 بتاريخ 11 ذو القعدة 1437 (15 اغسطس 2016)، ص. 6052.

[6]- مرسوم رقم 2.63.164 تحدد بموجبه القواعد العامة المطبقة على موظفي مختلف المؤسسات، ج. ر .عدد: 2668 بتاريخ 26 رجب 1383(13 دجنبر 1963)، ص. 2818.

[7]- مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، مصدر سابق، ص. 6052.

فنظام الوظيفة العمومية المغربية ينبني على النظامية، وتعتبر التعاقدية استثناء قامت الإدارة المغربية بتبنيه.

إن نظام الوظيفة العمومية يحتوي على مجموعة من المصطلحات تعتبر محدد رئيسي لمعرفة نوع النظام الوظيفي الذي أمامنا إن كان نظاميا أم تعاقديا، وهي:

- الموظف: " شخص يعهد إليه على وجه قانوني بأداء عمل في صورة من الإعتياد والإنتظام وعلى نحو دائم في مرفق عام تديره الدولة، أو أحد الأشخاص الإعتبارية العامة إدارة مباشرة "[1]، يعني أن مفهوم الموظف يعطى للشخص الذي يشتغل في إطار نظامي دائم بالمرفق العام؛
- الوظيفة العمومية: " تولي عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة، أو شخص إعتباري عام إدارة مباشرة، أو خدمة تباشر إدارتها الحكومة المركزية أو الإدارة المحلية أو المؤسسات العامة "[2]، بمعنى النظامية لها إرتباط مفاهيمي بالوظيفة العمومية للدولة، وهدا ما أكده الفصل 26 مكرر من ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية: " ... يقصد بالوظيفة، لتطبيق أحكام هذا الفصل، كل عمل يقوم به الموظف خلال أوقات العمل الإدارة علاوة على وظيفته النظامية..."[3]؛
- لائحية: " مجموعة من القواعد القانونية تقرر قواعد عامة مجردة، يكون لها صفة القانون من الناحية الموضوعية، بينما تأخذ صفة القرار الإداري من الناحية الشكلية "[4]، هدا التعريف ينطبق على النظامية حيث هي مجموعة من القوانين والقرارات التي تحكم علاقة الشخص بالإدارة في المرفق العام؛
- يشغل: " قبول صاحب العمل إيجاب العامل بعرض العمل عليه، بعد العلم بشروط العمل (إبرام عقد العمل بينهما)، أو تكليف شخصي بالعمل لحساب شخص آخر في مقابل أجر "[5]، وهي نفس خصائص الإشتغال في إطار التعاقدية، حيث تربط الشخص العلاقة بالإدارة بشروط يتم تحديدها في عقد بين الطرفين؛
- المستخدم: " عامل بالمعنى القانوني، ولكن تسمية المستخدم تطلق على عمال يمارسون

[1]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مجلة اللغة العربية القاهرة الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية 1999، ص. 480.

[2]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، نفس المرجع ، ص. 482.

[3]- ظهير شريف رقم 1.11.10 صادر في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011)، بتنفيذ القانون رقم 50.05 بتغيير و تتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)، بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

[4]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص. 23.

[5]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص.48.

أعمالا لها طابع ذهني "[1]، حيث تعطى هده الصـــفة للعاملين في المرافق العامة، والشـــبه العامة، وفي القطاع الخاص، فهي أقرب إلى التعاقدية من النظامية؛

- العقود الإدارية : " عقود يبرمها أحد أشخاص القانون العام بقصد المساهمة في تسيير مرفق عام مع خضوع لقواعد القانون العام " [2]، وهدا ما يتم في إطار نظام التعاقدية؛
- عقد العمل: " إتفاق يلتزم الفرد بمقتضاه بتقديم خدماته الشخصية للإدارة في مقابل عوض، وهذا الإتفاق هو الغالب، وقد يبرم عقد العمل في صـــورة عكســـية بأن تؤجر الإدارة بعض الأشخاص التابعين للقيام بخدمات مقابل عوض "[3]، حيث تقوم التعاقدية على استفادة الإدارة من خدمات الشـــخص المتعاقد معه، وفق مدة محددة أو غير محددة لتلبية حاجيات الإدارة من تلك المهنة او الخبرة التي سيوفرها الشخص المتعاقد معه، كل هدا وفق عقد إداري في إطار القانون العام. النظامية تنبني على اللائحية والتعاقدية تنبني على العقد المبرم؛
- عقد الإذعان: " عقد يتميز بأن شروط العقد يستقل بوضعها سلفا أحد المتعاقدين، ولا يملك المتعاقد الآخر مناقشـــتها، فعليه أن يقبل الشـــروط كما هي أو يرفض إبرام العقد" [4]، هدا التعريف ينطبق بشـــكل كبير على التعاقدية، كون أن التعاقد يتم من طرف الإدارة وبشـــروط تقوم بتحديدها مسبقا؛
- القانون العام: " القواعد التي تنظم علاقات تظهر الســـلطة العامة طرفا فيها عاملة لتحقيق المصـلحة العامة " [5]، وعليه فإن السـلطة المخولة للإدارة في التعاقد مع الشـخص للولوج إلى الوظيفة العمومية تجعلها تنشئ ذلك العقد في إطار عقد القانون العام؛
- قاعدة الإنتظام والإطراد (المرافق العامة): "ويقصـــد بها أن تؤدي المرافق العامة خدماتها للمنتفعين، بحيث يجد المنتفع الخدمة التي يؤديها المرفق ميســـرة في الميعاد والمكان المتعارف عليه لأدائها فيه " [6]، وهدا المبدأ هو ما يجعل الإدارة تعتمد شـــروط مســـبقة في العقد لتوظيف الأشخاص في إطار التعاقدية.

وعليه يتضـــح مبدئيا أنه يجب أن يكون هناك فرق بين النظامين والتعاقدية، وهو ما يجعلنا نبحث في المستوى القانوني إن كانت النصوص القانونية جسدت تلك التفرقة على مستوى المفاهيم عند صياغة النصـوص القانونية، وكذلك في تحرير بعض الأنظمة الخاصـة بالمسـار الوظيفي، أم أنه تم إغفال ذلك وأن النظاميين متشابهين ولا يختلفان سوى في الإسم؟

[1]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص. 138.

[2]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص. 470.

[3]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص. 116.

[4]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص.115.

[5]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص.123.

[6]- معجم القانون، جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص. 472.

للإجابة عن تلك الإشكالية سنقسم موضوع الى:

- أولا: المصطلحات التشريعية كمحدد لنوع النظام الوظيفي
- ثانيا: أنظمة التقاعد كأبرز إختلاف بين النظامين الوظيفيين

أولا: الجمل التشريعية ونظام التقاعد كأهم فروقات النظامية والتعاقدية

قال الفقيه "باسلار": "تحديد المصطلحات والإحاطة بأبعادها يعتبر من الشروط لبناء كل نسق علمي يبتغي المعرفة الحقة"[1]، فدراسة المفاهيم اللغوية، وخصوصا القانونية، أمر مهم لفهم موضوع الدراسة من جهة، ولفهم توجه المشرع والحكومة من جهة أخرى، (أ)، كما أن أنظمة التقاعد تعتبر هي الأخرى أهم فارق بين الأنظمة الوظيفية (ب).

أ. المصطلحات التشريعية كمحدد لنوع النظام الوظيفي

إن وضع المفاهيم في محلها في ميدان الوظيفة العمومية هو أمر مهم، من خلال المصطلح التشريعي يتبين نوع النظام الوظيفي الذي ينتمي له الشخص.

لتسهيل تناول أفكار هذا الجزء سيتم تقسيمه إلى النقط التالية، وكل نقطة نتناول فيها مصطلحا تشريعيا ودلالاته وإرتباطه بنوع النظام الوظيفي:

- إستعمال المصطلح التشريعي *"يشغل" "يوظف":*

أقر الفصل 6 مكرر من ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على: " يمكن للإدارات العمومية، عند الإقتضاء، أن تشغل أعوانا بموجب عقود ... "[2]، وهنا تم إستعمال مصطلح يشغل عوض يوظف في التعاقد، وهو مصطلح يميل إلى القانون الخاص كما سنرى ذلك في قانون الشغل.

وأشار مرسوم تحديد شروط وكيفيات التشغيل بالتعاقد بالإدارات العمومية إلى مصطلح يشغل الذي بتوافق مع الفصل 6 مكرر من ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث وضح المرسوم في المادة الأولى إلى ما يلي: " ... يحدد هذا المرسوم شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية" [3]، يعني أن المصطلح خاص بالتعاقدية في إستقطاب الموارد

[1] - السعدية حساك، تدبير الموارد البشرية ودوره في التنمية نموذج الإدارة المغربية، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية أكدال الرباط، السنة الجامعية 2007-2008، ص.1.

[2]- الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المغير ومتمم بالقانون رقم 50.05 الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.10 صادر في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011)، مصدر سابق.

[3]- مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، مصدر سابق، ص.6052.

البشرية، كما وضح المرسوم في المادة 3 إلى عدم إمكانية أن يؤدي التشغيل إلى الترسيم، وهي مادة وضعت فاصلا قانونيا بين النظامية والتعاقدية. لكن بعض الأنظمة الأساسية الخاصة قد أشارت في تحديد وضعية المتعاقد إلى مصطلح "يوظف". و بين ظهير تحديد مهام القيمين الدينيين في المادة 19 إلى أنه يتم توظيف القيمين الدينيين بالتعاقد[1]، فستعمل يوظف وليس يشغل. ولكن رغم ذلك فإن مرسوم التشغيل بموجب تعاقد 2016، و الفصل 6 مكرر من ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بين في مجال إستقطاب الموارد البشرية إلى مصطلح يشغل، ويبقى هذا الأمر هو الأصل وباقي القوانين السابقة إستثناء. وعليه فإن النظامية مرتبطة بمصطلح التوظيف، والتعاقدية بمصطلح التشغيل، رغم كون مرسوم رقم 2.73.620 بتاريخ 11 مارس 1974 بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي مديرية الصناعة التقليدية في الفصل 11 أكد إلى أنه يمكن توظيف، في إطار القانون العام "معلم" في ميدان الصناعة التقليدية[2]، ولم يشر إلى تشغيل.

- إستعمال المصطلح "مستخدم" "موظف":

إستعمل مصطلح "المستخدم" في ظهير شريف رقم 1.62.057 يدمج بمقتضاه بعض مستخدمي مدارس التعليم الخاص في أسلاك وزارة التربية الوطنية بتاريخ 27 يوليوز 1962 في دمج "مستخدمي" المدارس الخاصة[3]، وفي الكثير من القوانين والمراسيم[4]، كما إستعمل في القانون التنظيمي للعمالات و الأقاليم رقم 14-112 صادر بتاريخ 7 يوليو 2015 في مجال التعاقد

[1]- ظهير شريف رقم 1.14.104 صادر في 20 من رجب 1435 (20 ماي 2014) في شأن تنظيم مهام القيمين الدينيين وتحديد وضعياتهم، ج.ر. عدد: 6268 بتاريخ 28 شعبان 1435 (26يونيو 2014) ، ص.5473.

[2]- مرسوم رقم 2.73.620 بتاريخ 16 صفر 1394 (11 مارس 1974) بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي مديرية الصناعة التقليدية، ج.ر. عدد: 3202 بتاريخ 18 صفر 1394 (13 مارس 1974)، ص.432.

[3]- ظهير شريف رقم 1.62.057 يدمج بمقتضاه بعض مستخدمي مدارس التعليم الخاص في أسلاك وزارة التربية الوطنية، ج .ر. عدد: 2596 بتاريخ 24 صفر 1382 (27 يوليوز 1962) ، ص.1763.

[4]- منها:

- قانون رقم 29.20 بتتميم القانون رقم 5.99 المتعلق بجيش الرديف في القوات المسلحة الملكية صادر الأمر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.20.71 صادر في 4 ذي الحجة 1441 (25 يوليو 2020)، ج.ر.عدد: 6904 بتاريخ 9 ذو الحجة 1441 (30 يوليو 2020)، ص. 4176.
- قانون رقم 79.19 بتغيير وتتميم القانون رقم 73.00 القاضي بإحداث وتنظيم مؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الإجتماعية للتربية والتكوين صادر الأمر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.21.84 صادر في 15 من ذي الحجة 1442 (26 يوليو 2021)، ج . ر. عدد: 7009 بتاريخ 22 ذو الحجة 1442 (2 أغسطس 2021)، ص. 5789.
- مرسوم رقم 2.19.461 صادر في 14 من شوال 1440 (18 يونيو 2019) بتغيير المرسوم رقم 2.58.1381 بتاريخ 15 من جمادى الاولى 1378 (27 نوفمبر 1958) بتحديد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين والعسكريين ومستخدمي الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية، ج .ر. عدد: 6790 بتاريخ 23 شوال 1440 (27 يونيو 2019) ص.4603.
- مرسوم رقم 2.20.764 صادر في 14 من رمضان 1442 (27 أبريل 2021) لتطبيق بعض الأحكام المتعلقة بالنظام التأديبي لمستخدمي الملاحة الجوية، ج.ر.عدد: 6985 بتاريخ 27 رمضان 1442 (10 ماي 2021)، ص.3327.

المادة 143 مصطلح "المستخدمين"[1]، لكن أحيانا بعض القوانين التنظيمية تعمم مصطلح "مستخدم" على جميع العاملين في الإدارة العمومية. فقانون الإلتزامات والعقود وبين في الفصل 79 إلى أن : " ... الدولة والبلديات مسؤولة عن الأضرار الناتجة مباشرة عن تسيير إدارتها وعن الأخطاء المصلحية لمستخدميها.". وبين في الفصل 80 منه: " ... مستخدمو الدولة والبلديات مسؤولون شخصيا عن الأضرار الناتجة عن تدليسهم أو عن الأخطاء الجسيمة الواقعة منهم في أداء وظائفهم ... "[2].

بصفة عامة نظام الوظيفة العمومية المغربية يشمل موظفي ومستخدمي الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، لإرتباطهم بالقانون العام، كما أقره مرسوم رقم 2.19.461 صادر في 18 يونيو 2019 بتحديد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين والعسكريين ومستخدمي الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية[3]، الذي يعتبر بأن مصطلح موظف ومستخدم يختلفان في المعنى، فالمستخدم له إرتباط بالمؤسسات العمومية، حيث يمكن أن يدخل في إطار التعاقدية لعدم إدراج الفصل 2 من الوظيفة العمومية لمصطلح مستخدم في تحديد مواصفات الموظف النظامي.

- إستعمال المصطلح "أعوان" " موظف":

صرح الفصل 155 من الدستور[4]، إلى مفهوم "أعوان" المرفق العمومي فيما يخص أداء وظائفهم وفق اخلاقيات الشفافية والنزاهة، و مفهوم "أعوان" هنا يشمل الموظف ومستخدم وكل من يعمل في المرفق العمومي، وهو مفهوم عام وشامل. و بما أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يسير نظام الوظيفة العمومية فإن الفصل 2 منه حدد مفهوم العامل في مرافق الدولة في إسم موظف.

أقر مرسوم تحديد شروط وكيفيات التشغيل بالتعاقد بالإدارات العمومية بأن العاملين في إطار التعاقدية لهم صفة الأعوان، وليسوا موظفين، كما أقره الفصل 2 من ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. كما أقر أيضا منشور وزير تحديث القطاعات العامة رقم: 9 حول ترقية الأعوان المتعاقدين في إطار القانون العام بتاريخ 25 يونيو 2009، حيث أشار إلى المتعاقد "بالعون

[1]- قانون التنظيمي رقم 14-112 المتعلق بالعمالات والأقاليم، صادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 84-15-1 صادر في 20 من رمضان 1436 (7 يوليو 2015)، ج. ر .عدد: 6380 بتاريخ 6 شوال 1436 (23 يوليو 2015) ، ص.6625.

[2]- Dahir formant code des obligation et des contrats , B.O. N. 46 date le 12 septembre 1913, P. 78.

[3]- مرسوم رقم 2.19.461 صادر في 14 من شوال 1440 (18 يونيو 2019) بتغيير المرسوم رقم 2.58.1381 بتاريخ 15 من جمادى الاولى 1378 (27 نوفمبر 1958) بتحديد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين والعسكريين ومستخدمي الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية، مصدر سابق ، ص.4603.

[4]- نص الدستور الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.91 صادر في 27 شعبان 1432 (29 يوليو 2011)، ج. ر .عدد: 5964 مكرر بتاريخ 28 شعبان 1432 (30 يوليو 2011)، ص.3600.

" [1]. إن صفة "عون" مرتبطة بدرجات ومهام معينة داخل الإدارة وأنها أصبحت مقصية لكون التوظيف كان في إطار السلم 1 إلى 4[2]، وأن التعاقد يتم مع أطر في سلالم أجور 10. وعليه فإن "العون " مرتبط بمفهوم التعاقد من جهة، ومن جهة أخرى كان المشرع غير موفق في ربط المتعاقد مع الإدارة بمصطلح "عون "، كون "العون " مرتبط بمهام ودرجة محددة أدنى، وواقع تشغيل المتعاقد يتم في سلالم أجور رقم 10 فما فوق.

- إستعمال المصطلح التشريعي "الموظف":

حسب الفصل 2 و 3 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية فمعيار "الموظف " واضح ويدخل في إطار النظامية، لكن في كثير من الأحيان يتم الخلط في إستعمال مصطلح "موظف " في التعاقدية، إن قرار وزير الإقتصاد والمالية رقم 713.18 صادر في 12 مارس 2018 بتحديد مستندات إثبات مقترحات الإلتزام بأداء نفقات الموظفين، أشار في العنوان إلى "الموظفين" فقط، وفي متن القرار فرق بين وثائق "توظيف" الأعوان الرسميين، و تشغيل الأعوان المتعاقدين، وهنا تم إستعمال المصطلحين معا "توظيف " (رسمي) و "تشغيل" (متعاقد)[3]، حيث مزج بين العون "والموظف ". و في قرار لوزير المالية والخوصصة في نفس الموضوع لا يفرق بين "توظيف" في إطار النظامية والتعاقدية[4]، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن مرسوم التشغيل بالتعاقد لم يتم صدوره بعد. وما يؤكد ذلك مرة أخرى المادة 25 من مرسوم رقم 793-96-2 صادر في 19 فبراير 1997 في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي أن المدة القصوى "للتوظيف" هي ثلاثة سنوات في إطار التعاقد مع الأساتذة الجامعيين[5]. وهنا تم إستعمال مصطلح "توظيف" وليس التشغيل وهو خلط في

[1]- المملكة المغربية، منشور وزير تحديث القطاعات العامة رقم: 9 حول ترقية الأعوان المتعاقدين في إطار القانون العام، بتاريخ 25 يونيو 2009.

[2]- مرسوم ملكي رقم 682.67 بتاريخ 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) بشأن النظام الأساسي الخاص بسلك الأعوان العموميين، ج.ر.عدد: 2868 بتاريخ 14 رجب 1387 (18 أكتوبر 1967)، ص.2287، تم وضع ترقية هده الأسلاك في إطار إلغاء التوظيف في سلالم أجور من 1 إلى 4 بموجب مرسوم رقم 2.10.062 صادر في 30 من ربيع الأول 1431 (17 مارس 2010) بسن تدابير إستثنائية للترقية في الدرجة لفائدة الموظفين المنتمين إلى الدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 1 إلى 4، ج.ر.عدد: 5826 بتاريخ 15 ربيع الأخر 1431 (فاتح أبريل 2010)، ص.2299.

[3]- المملكة المغربية، قرار لوزير الإقتصاد والمالية رقم 713.18 صادر في 23 من جمادى الآخرة 1439 (12 مارس 2018) بتحديد قائمة الوثائق والمستندات المثبتة لمقترحات الإلتزام وأداء نفقات موظفي الدولة، ج. ر .عدد: 6684، بتاريخ 7 شوال 1439 (21 يوليو 2018) ص.3585.

[4]- المملكة المغربية، قرار لوزير المالية والخوصصة رقم 1670.03 صادر في 20 ذي جمادى الآخرة 1424 (19 أغسطس 2003) بتحديد قائمة الوثائق والمستندات المثبتة لمقترحات الإلتزام بنفقات الدولة، ج .ر. عدد: 5148 بتاريخ 5 شعبان 1424 (2 أكتوبر 2003) ص.3473.

[5]- مرسوم رقم 793-96-2 صادر في 11 من شوال 1417 (19 فبراير 1997) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي، ج. ر .عدد: 4458 بتاريخ 12 شوال 1417 (20 فبراير 1997)، ص.354.

توظيف المصطلحات.

إن توظيف المصطلحات المتعلقة بالنظامية والتعاقدية مرتبط بوضعية الموظف داخل الإدارة، وينعكس على مساره الوظيفي.

بين الفصل 2 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الشخص لكي يعتبر موظفا يجب أن تتوفر فيه شروط أساسية، وهي التعيين في وظيفة قارة، والترسيم في احدى الرتب والسلالم الخاصة بالأسلاك التابعة للدولة أي الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية[1]، وإن الشخص الذي تتوفر فيه هذه الشروط هو في حالة قانونية ونظامية اتجاه الدولة[2]، وهنا يتجلى التعريف القانوني للنظامية في الوظيفة العمومية.

إن "الموظف" و "المرسم" من المصطلحات التي لها مدلولها القانوني ومرتبطة بوضعية قانونية محددة، فوضعية المعينين بظهير شريف مثلا هي نفس وضعية المتعاقد مع الإدارة في إطار شغل الوظيفة العمومية، حيث ينص الفصل 6 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن التعيين بواسطة ظهير شريف لا ينتج عنه حق الترسيم. وهذه الوضعية مطابقة لما أشارت إليه المادة 03 من المرسوم المتعلق بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية[3]، أي أن المعين بموجب ظهير شريف، والمشغل بواسطة عقد هما في وضعية تعاقدية مع الإدارة، أي أن المعين في هذا الإطار غير موظف، ولا تنطبق عليه شروط الفصل الثاني من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[4]، وهو ما أشارت إليه أيضا المادة 10 من مرسوم رقم 2.12.412 صادر في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في المجلس الحكومة، حيث بينت أن المعينين في المناصب العليا يتم تعيينهم لمدة خمسة سنوات قابلة للتجديد تلقائيا[5].

فوضعيات الموظف يمكن أن تتحول من متعاقد إلى مرسم ونجدها في الفترة التي يقضيها كمتمرن، فرغم أنه يلج الوظيفة العمومية عبر النظامية إلا أن وضعيته تكون شبيهة بالمتعاقد، حيث في المدة التي يقضيها كمتمرن لا يكون خاضعا للفصل 2 من النظام الأساسي العام للوظيفة

[1]- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الظهير الشريف رقم 1.58.008، بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958، مصدر سابق.

[2]- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الظهير الشريف رقم 1.58.008، بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958، مصدر سابق.

[3]- مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، مصدر سابق.

[4]- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الظهير الشريف رقم 1.58.008، بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958، مصدر سابق.

[5]- مرسوم رقم 2.12.412 صادر في 24 من ذي القعدة 1433 (11 أكتوبر 2012) بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في المجلس الحكومة، ج.ر. عدد: 6091 بتاريخ 28 ذو القعدة 1433 (15 أكتوبر 2012)، ص.5404.

العمومية، بحكم أنه لم يرسم بعد، وهي وضعية شبيهة بوضعية المتعاقد مع الإدارة، وهو الأمر الذي طرح في الإعلان عن نتائج مباراة مفتشي المصالح المادية والمالية فوج 2020[1]، حيث تم اقصاء أطر ممونى فوج 2011 الذين تم تعيينهم في مارس 2011، ولم يتم إحتساب المدة التي قضوها إلى غاية سبتمبر 2011 كموظفين متمرنين مع الإدارة، وتم إقصاؤهم بعد النجاح في المباراة. إن وضعية الموظف المتمرن تكون في اتجاه الترسيم ويغيب فيها العقد الإداري، بحكم أن هذا الموظف يلج الوظيفة العمومية عبر قرار لائحي.

فالترسيم حسب الفصل 2 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ليس معيارا حاسما في التفرقة بين النظامي والمتعاقد، فوضعية المتمرن لا تدخل في إطار التعاقد لغياب العقد الإداري، ولا " التوظيف " لغياب شرط الترسيم[2].

إن النظامية تنشئ علاقة مع الإدارة بواسطة قرار، والتعاقدية تنشئها بواسطة عقد إداري، ففي النظامية يغيب الإتفاق القبلي، وتطبق اللوائح القانونية الملزمة، وفي التعاقدية يكون اتفاق مبدئي قبلي.

خلاصة القول: نخلص من خلال ما سبق إلى أن الإطار القانوني قام بالتميز بين الشخص في وضعية نظامية، والشخص في وضعية تعاقدية مع الإدارة، حيث أعطى الأول صفة موظف حسب مدلول الفصل الثاني من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ونظامي حسب الفصل 3 من نفس النظام، وأعطى الثانية صفة عون عبر التشغيل وليس التوظيف. ولهذا فإن تلك القوانين التنظيمية أقرت صفتين في المتعاقد مع الإدارة، صفة أنه يشغل وليس يوظف، وصفة أنه عون وليس موظفا، إلى جانب إختلاف في مجال الحقوق التي يتمتع بها كل موظف تابع لكل نظام وظيفي. ولتبيان ذلك سنتناول بالتفصيل نظام التقاعد المطبق على المتعاقدين والنظاميين.

ثانيا: أنظمة التقاعد كأبرز إختلاف بين النظامين الوظيفيين

إن إزدواجية التوظيف في نظام الوظيفة العمومية المغربية بين النظامية و التعاقدية أدى إلى إختلاف في حقوق الموارد البشرية الخاضعة لتلك الأنظمة الوظيفية، وخلق تباينا واضحا ينعكس على التحفيز في العطاء ويخلق مفارقات داخل نفس البنية الوظيفية للموارد البشرية، فمثلا في قطاع التعليم الذي يعرف وظيفة عمومية ثنائية تخضع لنظامين، نظام له موظفون نظاميون في إطار النظام الأساسي الخاص لموظفي وزارة التربية الوطنية، ويخضع لنظام معاشات موظفي

[1]- المملكة المغربية، نتائج مباراة مفتشي المصالح المادية والمالية بقطاع التعليم، فوج 2020، منشور بموقع بمركز تكوين مفتشي التعليم: http://cfie.ac.ma/، تاريخ الزيارة: 25 يناير 2020.

[2]- مرسوم ملكي رقم 68-62 بتاريخ 19 صفر 1388 (17 مايو 1968) بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية، ج .ر .عدد: 2899 بتاريخ 24 صفر 1388 (25 ماي 1968) ، ص.1051.

الدولة CMR، ونظام أطر الأكاديمية الذي يدخل في نظام التعاقدية[1]، وتخضع لنظام التغطية الصحية لمستخدمي المؤسسات العمومية RCAR، حيث لكل نظام خصائصه (أ)، وهي التي سيتم تبيانها عبر إحصائيات ودراسات إستنباطية لمجموعة من المعطيات المتوفرة (ب).

أ. الدراسة القانونية نظام CMR و RCAR

تأسس نظام التقاعدCMR سنة 1930 ويعمل وفق قانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، بتاريخ 7أغطس 1996، وهو نظام مكلف بالمعاشات المدنية والعسكرية، ويمول من طرف مساهمات الجهة المشغلة[2]، أما نظام الجماعي لمنح رواتب التقاعدR RCA فهو مؤسسة أنشئت بمقتضى ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ 4 أكتوبر 1977 يتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وتتوجه بخدماتها لفائدة الأجراء غير الرسميين العاملين بالدولة أو الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية[3].

وقد بين ظهير إحداث النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في الفصل 2 أن النظام يطبق وجوبا على المستخدمين المتعاقدين[4]، وأكد قانون نظام رواتب التقاعد المدنية في الفصل 7 في النقطة 4 إلى أن المتعاقدين مع الإدارة من ضمن المستفيدين من الخدمات التي يمكن تصحيحها، والتي تحتسب في حق راتب التقاعد[5]، وهذه من الأمور الإيجابية للمتعاقد ولذويه.

وفي تأكيد آخر أشارت المادة 41 من مرسوم رقم 2.01.1637 صادر 2 يوليو 2001 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بمستخدمي بريد المغرب[6]، إلى أن المستخدمين المؤقتين يستفيدون من النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

---

[1] - رغم كون بعض الأكاديميات ازالة مصطلح التعاقد من نظام اطر الأكاديمية، مثل تعديل رقم 03 للنظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة فاس-مكناس بتاريخ 18 فبراير 2021، حيث تم تعديل المادة 26 منه.

[2] - قانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، صادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.96.106 صادر في 21 من ربيع الأول 1417 (7أغطس 1996)، ج .ر. عدد: 4432 بتاريخ 9 رجب 1417 (21 نوفمبر 1966)، ص.2561.

[3] - ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) يتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد، ج. ر. عدد: 3389 مكرر بتاريخ 29 شوال 1397 (13 أكتوبر 1977)، ص.3007.

[4] - ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) يتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد، نفس المصدر، ص.3007.

[5] - قانون رقم 011.71 بتاريخ 12 ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) يحدث بموجبه نظام لرواتب التقاعد المدنية، نفس المصدر، ص.3397.

[6] - مرسوم رقم 2.01.1637 صادر في 10 ربيع الآخر 1422 (2 يوليو 2001) في شأن النظام الأساسي الخاص بمستخدمي بريد المغرب، ج .ر. عدد: 5004 بتاريخ 3 ربيع الأول 1423 (16 ماي 2002)، ص.1607.

إن النظام الذي يطبق على أطر الأكاديمية، هو نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد، حسب ما أشار إليه نظام أطر الأكاديمية في مادته 6 والمادة 81[1]. المسألة المطروحة حسب ما أشار إليه النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في الفصل 2، هي أن النظام يطبق وجوبا على المستخدمين المتعاقدين[2]، وهنا يعتبر أطر الأكاديمية متعاقدين[3].

وحسب الفصل 18 من النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد يستفيد المتعاقد من التقاعد النسبي[4]، وعليه فإن النظامي والمتعاقد يستفيدان من التقاعد والتقاعد النسبي، وهو ما يطرح سؤالا عن الإختلاف الحاصل في النظامين CMR و RCAR. فلقد تم تناول في هذه الفقرة حق الإستفادة من التعاقد، وتبين أن كلا النظامين أقرا بإستفادة العاملين في إطارهما من التقاعد، ولتعميق الدراسة أكثر سيتم في الفقرة الثانية دراسة النظامين من الجانب المالي لحقوق المتعاقد.

ب. إحصائيات ونتائج

لتقريب الفكرة أكثر سيتم إختيار قطاع التربية والتعليم، لأنه قطاع عرف التشغيل بموجب عقود منذ 2016، وكان له النصيب الأكبر والأهم من تلك المناصب وفق نظام التعاقدية، تم لأن موظفي وزارة التربية يشكلون نسبة 53% من مجموع موظفي الدولة[5].

فحسب الفصل 20 من نظام RCAR يتم إحتساب المعاش في حدود 60% وبزيادة أجر متوسطة 2% لمدة 30 سنة، و 1% ما فوق ويحتسب على الشكل التالي[6]:

إذا أخدنا مثالا أول أجر أستاذ 5853.95 درهم[7] وبعد الإشتغال والترقي لمدة 35 سنة اصبح أجره

---

[1]- منشور بموقع وزارة التربية الوطنية: https://www.men.gov.ma/Ar/Pages/StatutsF-cadresAref2019.aspx، تاريخ الزيارة: 20 فبراير 2020.

[2]- ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) يتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد، مصدر سابق، ص.3007.

[3]- تم إخضاع أطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لنظام المعاشات المدنية وفق قانون رقم 01.21 القاضي بإخضاع الأطر النظامية لأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين لنظام المعاشات المدنية المحدث بموجب القانون رقم 011.71، ج.ر.عدد: 7009 بتاريخ 22 ذو الحجة 1442 (2 أغسطس 2021)، ص. 5882. ولكن سيتم دراسة نظام التقاعد أطر الأكاديمية قبل صدور القانون لإعطاء مثال عن باقي المستخدمين الخاضعين لنظام RCAR.

[4]- ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ 20 شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) يتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد، نفس المصدر.

[5]- تم أخد قاعدة البيانات من موقع وزارة الإقتصاد والمالية وإصلاح والإدارة، خدمة مماثلة الأجر.

[6]- تم أخد القاعدة من الموقع الرسمي لنظام تقاعد RCAR https://www.rcar.ma/ar/regime-general، تاريخ الزيارة: 15 فبراير2020.

[7]- نموذج أستاذ السلك الثانوي تأهيلي السلم 10 درجة الثانية الرتبة 02 متزوج وله طفلين حسب موقع وزارة الإقتصاد والمالية المتعلق بخدمة ممثالة الأجرة.

13916.83 درهم[1]، تم تشغيله وهو في سن 30 سنة أي سنة 2019، وهذا كحد أقل بحكم أنه يتم الرفع من سن الترشيح إلى 50سنة، وتقاعَدَ في 65 سنة أي في سنة 2054 حسب إصلاح نظام التقاعد الأخير[2] أي إشتغل 35 سنة:

(30×2)+(1x5)= أي 65 %

معدل الأجر طيلة حياته هو = (5853.95 درهم + 13916.83درهم) ÷2=9885.39 درهم أي أن إحتساب التقاعد سيكون كالتالي:

9885.39 درهم ×65÷100= 6425.50 درهم أي هو أقل الأجر ب 13916.83درهم-6425.50 درهم = 7491.33 درهم أي بنسبة نقصان من الأجر بلغت: 7491.33درهم×100÷ 13916.83درهم= *53.82%*

أما الموظف النظامي التابع لوزارة التربية الوطنية حسب الإصلاح الأخير لنظام التقاعد الخاص به [3] فسنحتسب أجر موظف تم توظيفه في 2010 وهو في سن 25 سنة وسيتقاعد في سن 65 سنة أي في سنة 2050، أي إشتغل 40 سنة وبنفس الوضعية المالية للحالة السابقة:

اذا اخدنا مثال أجر أستاذ بعد الإشتغال والترقي لمدة 40 سنة أصبح أجره 13916.83درهم[4] ، سيحتسب راتب التقاعد على الشكل التالي:

40 سنة في 2% = 80 % من معدل آخر 8 سنوات، أي مثلا ناقص فرق الأجر في الدرجة والرتبة حسب نسق الترقي هو 13457.05 درهم[5]، وهو مبلغ:

13457.05 درهم ×80%÷100= 10765.64 درهم

ناقص عن الأجر ب 13916.83 درهم -10765.64 درهم = 3151.19 درهم أي بنسبة نقصان من الأجر بلغت: 3151.19 درهم ×100÷13916.83 درهم = 22.64%

وهنا يظهر الفرق، حيث في نظام التقاعد النظامي تم خصم 3151.19 درهم من أجر الأستاذ بعد التقاعد، أما في نظام أطر الأكاديمية فإن الأستاذ المتعاقد نقص أجره حيث تم خصم 7491.33 درهم.

وعليه بعد أجراء العمليات الحسابية المالية تبين مجال الفرق، فهو يتثمل في الباقي من الأجر بعد الإحالة على التقاعد.

---

[1]- نموذج أستاذ السلك الثانوي تأهيلي السلم 11 درجة خارج السلم الرتبة 06 متزوج وله طفلين حسب موقع وزارة الإقتصاد والمالية المتعلق بخدمة ممثالة الأجرة.

[2]- قانون رقم 42.14 المحددة بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفون والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، مصدر سابق، ص.6445.

[3]- قانون رقم 71.14 المغير والمتمم بموجبه القانون رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971 المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية، مصدر سابق، ص.6442.

[4]- نموذج أستاذ السلك الثانوي تأهيلي السلم 11 درجة خارج السلم الرتبة 06 متزوج وله طفلين حسب موقع وزارة الإقتصاد والمالية المتعلق بخدمة مماثلة الأجرة..

[5]- الدرجة خارج سلم الرتبة 01، موقع وزارة الإقتصاد والمالية المتعلق بخدمة مماثلة الأجرة.

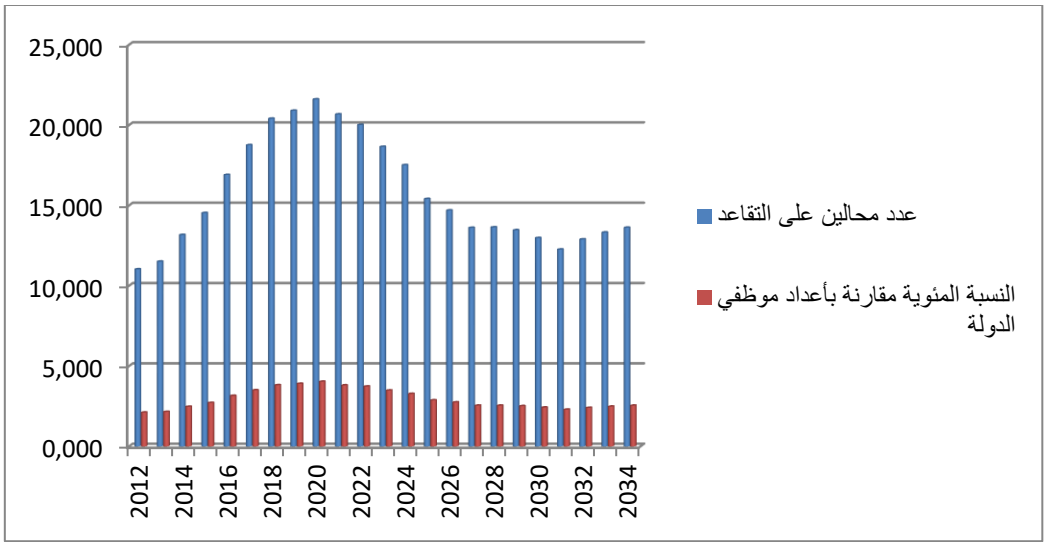
إن توجه الدولة هو نحو التعاقد، حيث الزيادة المرتفعة لتقاعد الموظفين من دون إحتساب التقاعد النسبي سيؤدي إلى خروج الموظفين النظاميين، وتعويضهم بالمتعاقدين بحلول سنة 2055 حسب العملية الحسابية التالية:

فالمسبب الأول هو تزايد أعداد الموظفين النظاميين المحالين على التقاعد وهو ما يبنه الجدول أسفله:

الإحصاء رقم 01: إحصائيات حول تطور أعداد المحالين على التقاعد

السنوات	عدد محالين على التقاعد	النسبة المئوية مقارنة بأعداد موظفي الدولة
2012	11.026	2.11
2013	11.506	2.15
2014	13.163	2.47
2015	14.528	2.71
2016	16.898	3.15
2017	18.750	3.5
2018	20.402	3.81
2019	20.896	3.90
2020	21.603	4.03
2021	20.669	3.80
2022	20.007	3.73
2023	18.649	3.48
2024	17.510	3.27
2025	15.402	2.87
2026	14.690	2.74
2027	13.606	2.54
2028	13.638	2.54
2029	13.461	2.51
2030	12.972	2.42
2031	12.254	2.29
2032	12.885	2.40
2033	13.314	2.48
2034	13.614	2.54

المصدر: وزارة الإقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة/https://www.mmsp.gov.ma، تاريخ الزيارة 09 يناير 2020.



يتبين إذن أن الموظف النظامي يحال على التقاعد بشـــكل مســـتمر، وفي تزايد ملحوظ، إذا إفترضـــنا أن الدولة تريد تغيير نظام الوظيفة العمومية من النظامية إلى التعاقدية، فيجب عليها تحويل المرســم إلى متعاقد، وهذا يتطلب تغيير النظام الأســاســي العام للوظيفة العمومية، أو الإنتظـار إلى حين خروج الموظف النظـامي أي إفراغ الإدارة من الموظف النظـامي وتعويضـــه بالمتعاقد، وهذه الفرضية الأخيرة سيتم تبيانها في عملية حسابية بسيطة، وإعطاء الخلاصة لعملية رياضـية إحصـائية، فالتعاقد تم سـنه بشـكل رسـمي وواضـح وفق قانون في 2005[1]، بينه مرسـوم 2016[2]، حيث تم إعتماد التعاقد في الأول بشـــكل مكثف في التعليم عبر الإعلان بقرار مشـــترك بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة الإقتصـاد والمالية بتاريخ 7 أكتوبر 2016[3]، وعليه يمكن أجراء العملية الحسابية بعد أخذ المعطيات كالتالي:

- متوسط سن الموظف سنة 2015 تاريخ إعتبار آخر عملية للتوظيف بنظام الترسيم هو : 25 سنة[4]؛
- سن تقاعد الموظف حسب إصلاح التقاعد بتاريخ 20 غشت 2016 هو 65 وهذا حسب سن التوظيف[5]؛
- أي أن ســـن التوظيف يســـاوي ســـنة التوظيف زائد الفرق لبلوغ ســـن التقاعد والخروج من

[1] قانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، صادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.10 صادر في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011)، ج. ر . عدد: 5944 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432(19 ماي 2011)، ص.2630.

[2] مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، مصدر سابق.

[3] غير منشور.

[4] إحصاء منشور بموقع إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، مرجع سابق.

[5] قانون رقم 42.14 المحددة بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفون والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، مصدر سابق ، ص.6445.

الوظيفة العمومية؛

الإحصاء رقم 02: فرضية تحول الموظفين من النظامية إلى التعاقدية

تاريخ اخر توظيف نظامي	متوسط سنة التوظيف	سن التقاعد	الفرق	سنة التحول من النظامية إلى التعاقدية
2015	25 سنة	65 سنة	40 سنة	2055

أي: 25 سنة ناقص 65 سنة = 40 سنة؛

40 سنة زائد 2015 آخر سنة توظيف موظف رسمي = 2055.

اذن سنة 2055 ستصبح الإدارة المغربية تتوفر على موظفين يعملون في إطار التعاقدية.

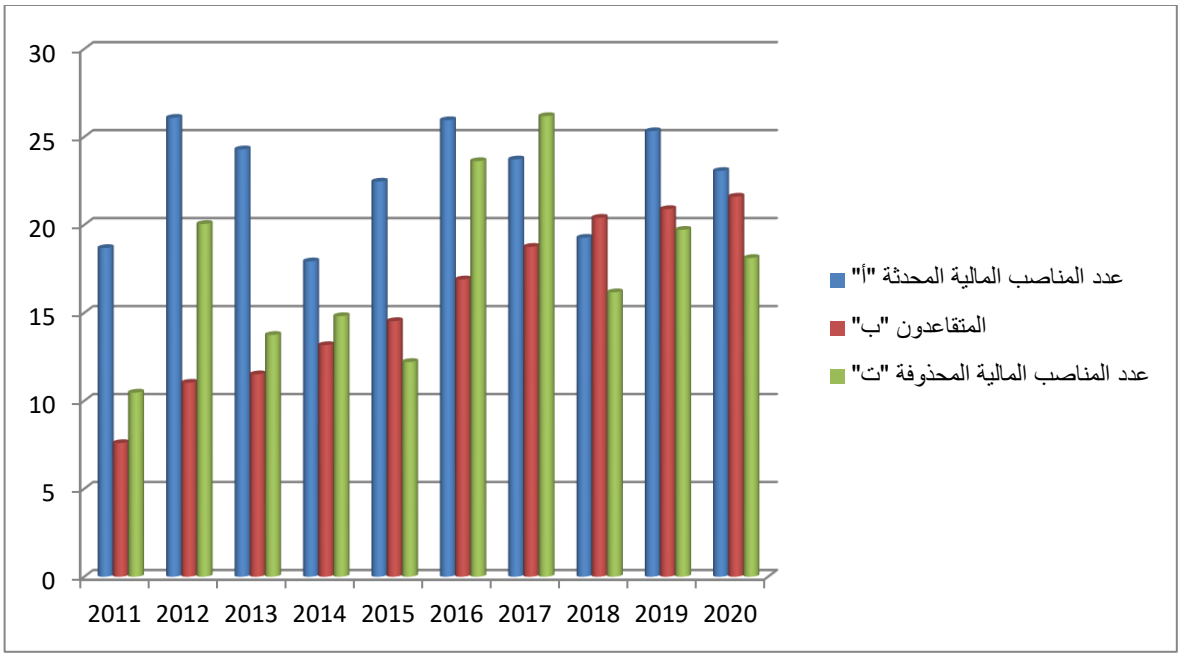
ملاحظة: هذه العملية من دون إحتســـاب التقاعد النســـبي للموظف النظامي، لأنه ذو قيمة متغيرة، وإن تم إحتسابه ستتقلص مدة تحويل نظام الوظيفة العمومية من نظامية إلى تعاقدية.

والجدول التالي يبين المناصب المالية التي تعوض المتقاعدين، دون إحتساب التقاعد النسبي:

الإحصاء رقم 03: إحصاء المناصب المالية المحدثة مقارنة مع أعداد المتقاعدين

السنة	عدد المناصب المالية المحدثة "أ"	المتقاعدون "ب"	عدد المناصب المالية المحذوفة "ت"	الفرق= (أ-(ب+ت))
2011	18.682	7.595	10.464	+ 623 منصب
2012	26.084	11.026	20.051	- 4993 منصب
2013	24.290	11.506	13.743	- 959 منصب
2014	17.925	13.163	14.811	- 10049 منصب
2015	22.460	14.528	12.205	- 4273 منصب
2016	25.948	16.898	23.621	- 14571 منصب
2017	23.718	18.750	26.181	- 21213 منصب
2018	19.265	20.402	16.166	- 17303 منصب
2019	25.322	20.896	19.717	- 15291 منصب
2020	23.062	21.603	18.115	- 16656 منصب

المصدر: وزارة الإقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة/https://www.mmsp.gov.ma، تاريخ الزيارة 09 يناير 2020.



خلاصة:

وعليه تبين جليا أن المصطلحات القانونية تعتبر معيار للتفرقة بين نظامية والتعاقدية في الوظيفة العمومية، ومحدد للمسار المهني للموارد البشرية، خصوصا على مستوى الحقوق المكتسبة.

إن الإستعمال المتزامن لمساطر التوظيف النظامية، وغير النظامية-تعاقدية-، نتج عنه ميلاد وظيفة عمومية ثنائية، الأولى نظامية والأخرى إستثنائية، أدت بالتالي إلى تدبير معقد أفرزت مطالب متنوعة من ضمنها ترسيم المؤقتين وإدماج المتعاقدين داخل الوظيفة العمومية.

إن النظام الوظيفي المغربي لم يعتمد على النظامية لوحدها، أو التعاقدية لوحدها، في تدبير موارده البشرية بل مزج بينها، ورغم ذلك لم يحقق الإصلاحات التي كانت تطمح لها الإدارة المغربية على مستوى مختلف البرامج التنموية التي كانت في غالبها تفشل بسبب مشكلة قلة الكفاءات والخبرات اللازمة في قيادة تلك المشاريع. وهو ما أبانت عليه النظامية والتعاقدية عن عدة إختلالات لم تجعل الإدارة المغربية تتحكم بعد في توفير حاجياتها من الموارد البشرية التي تتصف بالخبرة والكفاءة اللازمة، فالنظام الوظيفي الذي يمكنه معالجة التراكمات الإصلاحية على المستوى الوظيفي، يجب أن ينبع من التركيبة البشرية ومن الموارد البشرية التي توفرها سياسة التعليم، ومن الأرضية البنيوية التي يتوفر عليها المغرب.

إن الحكومات تتجه في إطار من التقليص إلى الحد من التوظيف في إطار النظامية، وذلك لترسيخ نظام التعاقدية في تدبير الموارد البشرية، عبر إفراغ الجهاز الإداري من الموارد البشرية النظامية، وذلك عن طريق التقاعد، أو عبر تفويض الخدمات إلى القطاع الخاص في إطار صفقات

الخدمات، حيث خدمة النظافة و الحراسة والبستنة إلى غيرها من الخدمات التي كانت حصرا على المساعدين التقنيين حسب المادة 03 من مرسوم رقم 452-10-2 صادر في 29 أكتوبر 2010 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات[1]، حيث جل تلك المهام أصبحت تفوض. وكمثال على ذلك قطاع التربية والتكوين، فمنذ سنة 2009 بدأ تفويض تلك الخدمات المتعلقة بالحراسة إلى القطاع الخاص في إطار صفقات الخدمات[2]. وهذا ما لم يتم أخذه في الحسبان لكون المتقاعد يقوم بالتعاقد مع الإدارة في إطار مرسوم تشغيل الخبراء 2016، وهو ما يؤدي إلى الجمع بين راتب التقاعد وأجر التعاقد، والرجوع مرة أخرى إلى نقطة الصفر في أهذا ف الإصلاحات المبرمجة.

[1] - مرسوم رقم 452-10-2 صادر في 20 من ذي القعدة1431(29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات، ج.ر.عدد: 5898 بتاريخ 3 محرم 1432 (9 ديسمبر 2010)، ص.5227.

[2] - المملكة المغربية، وزارة التربية الوطنية، مذكرة رقم 71 بتاريخ ماي 2009 و مذكرة رقم 57 بتاريخ 16 مارس 2010 ومذكرة رقم 24 بتاريخ 23 فبراير 2011 في شأن الإعتمادات المخصصة للأقسام التحضيرية للمدارس العليا.