

تقرير



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين

لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

حول :

مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذي يزاولون نشاطا خاصا.

مقررة اللجنة
خديجة الزومي

رئيس اللجنة
عبد العلي حامي الدين

الولاية التشريعية 2015 - 2021
السنة التشريعية 2017-2018
الفترة الفاصلة بين دورة أكتوبر 2017
ودورة أبريل 2018 (الدورة الاستثنائية)

الأمانة العامة
مديرية التشريع والمراقبة
قسم اللجان
مصلحة لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

الفهرس

- تقديم عام
- مشروع القانون كما أحيل على اللجنة من طرف الحكومة
- عرض السيد وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العالمي
- المناقشة العامة
- جواب السيد الوزير
- مناقشة مواد المشروع القانون
- التعديلات الواردة على مشروع القانون من طرف فرق ومجموعة الأغلبية : "فريق العدالة والتنمية، الفريق الحركي، الفريق الاشتراكي، الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي، مجموعة العمل التقدمي"، والفريق الاستقلالي للوحدة والتعددية، وفريق الاتحاد المغربي للشغل
- التعديلات الواردة على مشروع القانون من طرف فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب
- التعديلات الواردة على مشروع القانون من طرف مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل
- نتائج التصويت على التعديلات المقدمة حول مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذي يزاولون نشاطا خاصا وعلى المشروع برمته
- مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة معدلا
- لوائح إثبات حضور السيدات والسادة المستشارين

التقديم العام

باسم الله الرحمان الرحيم

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

يشرفني أن أرفع إلى المجلس الموقر خلاصة التقرير الذي أعدته لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية بمناسبة انتهائها من مداولة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة إجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذي يزاوون نشاطا خاصا.

تدارست اللجنة هذا المشروع المشار إليه أعلاه خلال 3 اجتماعات متتالية وفق التواريخ التالية : 22 و 26 مارس 2018 و 3 أبريل 2018، خلال دورة استثنائية وذلك برئاسة السيد عبد العلي حامي الدين رئيس اللجنة، وبحضور السيد سعيد أمزازي وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، مرفوقا بالسيد خالد الصمدي كاتب الدولة المكلف بالتعليم العالي والسيد محمد الغراس كاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني، وعدد مهم من السيدات والسادة المستشارين كأعضاء اللجنة وبصفتهم ملاحظين.

بداية، أعطيت الكلمة للسيد الوزير الذي قدم ملخصا حول محتوى هذا النص التشريعي مبديا اعترازه بهذا اللقاء الأولي مع أعضاء اللجنة الموقرة وتقاسمه معهم رهان الإرتقاء بالمنظومة التربوية، مضيفا أن هذا المشروع يكتسي أهمية كبرى سيتمكن من تعميم الاستفادة من التكوين المستمر ليشمل المقاولات الصغرى والمتوسطة، خصوصا وأن هناك نسبة

قليلة من الشركات الكبرى المستفيدة فقط، حيث تمثل 1,2%، إضافة إلى توسيع قاعدة المستفيدين ليشمل كذلك الأجراء فاقدى الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو إغلاق المؤسسة المشغلة دون الإحالة على التقاعد، وكذا تمكين الأشخاص الآخرين غير الأجراء من التكوين المستمر كالصناع التقليديين والفلاحين والصيادين التقليديين، وضمان حق الأجير في التكوين والتأهيل والرفع من قدراته وجاذبيته، وذلك تحت وصاية مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يضم مجلسا إداريا ذو تركيبة ثلاثية تضم كلا من المأجورين والنقابات والمشغلين، وكذا إحداث بنية إدارية مستقلة ماليا عن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ستسهر على وضع برامج التكوين المستمر بغية بلورة الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني وتكوين ما يقارب 10 ملايين مكون في أفق 2021، مع ضرورة ترصيد إيجابيات النظام المعمول به حاليا في مجال التكوين المستمر وتجاوز السلبات التي تعيق السير العادي لهذا التكوين وإدخال مقتضيات جديدة لمسايرة التحولات الاقتصادية التي تعرفها بلادنا، مكثفيا بهذا القدر، فاسحا المجال لكاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني لتقديم عرض دقيق ومفصل، موضحا من خلاله المرجعيات المعتمدة في صياغة هذا النص التشريعي، وخاصة الفصل 31 من الدستور الذي يحث الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة الوسائل المتاحة لتسيير استفادة المواطنين والمواطنات من الحق في التكوين المهني، إضافة إلى تفعيل الالتزام الحكومي بإقرار القانون المنظم للتكوين المهني في أفق 2021 وخاصة بلوغ تكوين 20% من الأجراء من أجل تعزيز تنافسية المقاولات وتطوير الكفاءات وتسيير شروط الترقى المهني والاجتماعي للأجراء وحماية أفضل للمقاولات في مواجهة التقلبات الاقتصادية، وذلك بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، مبرزاً أهم الأهداف والمستجدات التي جاء بها هذا المشروع القانون نوردها في النقاط التالية :

✓ مأسسة حق الأجير في التكوين المستمر في إطار رصيد زمني للتكوين يضعه المشغل رهن إشارته،

✓ المحافظة على مرصد الفروع المهنية والمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة كآلية من آليات تنمية التكوين المستمر باعتبارها تغطي معظم المجالات الاقتصادية ونجاحتها في مواكبة حاجيات المقاولات من التكوين نظرا لتراكمها خبرة وتجربة في المجالات الموكولة إليها،

✓ تأمين الموارد المالية المخصصة للتكوين المستمر المتمثلة في نسبة 30% من رسم التكوين المهني،

✓ التأسيس للتصديق على مكتسبات التجربة المهنية (VAEP) الذي يمكن الأجير الإسهاد على كفاءاته،

✓ احتفاظ الأجراء عند استفادتهم من برامج التكوين المستمر خلال فترة تكوينهم بأجرتهم وبقاى حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء،

✓ إقرار تنظيم مالي ومحاسبي خاص بالتكوين المستمر يتخذ بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالمالية وإدراج العمليات المالية والمحاسبية في ميزانية مستقلة تشمل الموارد والنفقات،

✓ إخضاع المكتب وكذا الجمعيات المحدثه من قبل المنظمات المهنية لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي،

✓ تعزيز نظام للمراقبة بالاعتماد على أعوان محلفين تحظى محاضرهم بنفس قوة الإثبات التي تتمتع بها محاضر ضباط الشرطة القضائية.

ونظرا لدقة المعطيات والمعلومات الشاسعة الواردة في هذا العرض
نحيل السيدات والسادة المستشارين للاطلاع على مضامينه ستجدونه ضمن
محتويات التقرير.

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

تميزت المناقشة العامة لهذا المشروع القانون بسجل قوي بين
مختلف الأطياف السياسية والفاعلين النقابيين والاقتصاديين ساهموا
من التفاعل الإيجابي في ذات الآن، بغية تجويد وتحسين مضامين هذا
النص، بحيث سجلت أغلب المداخلات استغرابها من الطابع الاستعجالي
الذي يطبع دراسة هذا النص التشريعي الهام وذلك من خلال دعوة
الحكومة إلى عقد دورة استثنائية لتمريره، وهو ما يخدم طموحها لعدم
خسارة ود المانحين الدوليين، لكنه لا يخدم إكراهات الزمن التشريعي الذي
يغلب عليه التريث والضبط، علما بأن هذا المشروع القانون تمت المصادقة
عليه في المجلس الحكومي منذ سنة 2014، لذا، طرحت تساؤلات محورية
حول أسباب تعثر إحالته على المؤسسة التشريعية إلى حدود اليوم وتقديم
أسباب واهية غير مقنعة، تستدعي توضيحات لتنوير الرأي العام الوطني.

وتمحورت جل المداخلات حول تبيان الأسباب الحقيقية وراء فشل
التجارب السابقة في تدبير التكوين المستمر لفائدة الأجراء، وعزت ذلك إلى
ضعف الحكامة في التدبير، سواء على مستوى مكتب التكوين المهني
وإنعاش الشغل أو على مستوى الأمانة العامة للحكومة التي تهيمن وتتحكم
في إصدار النصوص القانونية، وخاصة تغييرها لهذا النص التشريعي
بالذات شكلا ومضمونا بعدما تم التوافق حول مضامينه مع الفاعلين
الاقتصاديين، إضافة إلى الإشكاليات التي تطرحها مصادر تمويل التكوين
المستمر التي تساهم فيه المقاولات بنسبة كبيرة، إذ أن رسم التكوين المهني

يمثل 1,6% من كتلة الأجور التي يحصلها صندوق الضمان الاجتماعي ويضعها في ميزانية مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وفق نسب محددة بمرسوم، بحيث تؤول 30% للتكوين المستمر سواء المتعلقة بالمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة أو نظام العقود الخاصة بالتكوين لفائدة إجراء المقاولات الصغرى والمتوسطة و70% لفائدة مكتب التكوين المهني، إضافة إلى استحواذ المقاولات الكبرى والمتمركزة في الدار البيضاء على نسبة 660 مليون درهم، كما تتوفر على دليل مساطر بسيط ومرن، ومن ثم فالمقاولات الصغرى والمتوسطة تطالب باعتماد نفس الدليل الذي تعتمده المقاولات الكبرى.

ومن جهة أخرى، عبرت إحدى المداخلات على أهمية هذه المبادرة الإصلاحية والتي تعد رافعة أساسية لتعزيز تنافسية المقاولات الوطنية من جهة، وتمكن من مواكبة التحولات التكنولوجية الحديثة والمتسارعة التي يعرفها العالم من جهة أخرى، كما تساهم لا محالة في تطوير كفاءات اليد العاملة وتحسين وضعيتها المادية والاجتماعية وخلق دينامية في سوق الشغل وضمان جودة المنتج المغربي وتسويقه وطنيا ودوليا، كما يعد ربحا للأجراء وفاقدي الشغل من خلال تكريس حق دستوري، والذي يحث على ضمان حق الأجير في التكوين المستمر، غير أنه طرحت استفسارات همت مصادر تمويل ميزانية التكوين المستمر والمحددة في 30% وما هي النسبة التي تساهم بها المقاولات، والمعايير الموضوعية المعتمدة لاختيار الأجراء والضمانات القانونية الممنوحة لهم حفاظا على أجرتهم، كما تمت الدعوة إلى ضرورة إعمال المراقبة لضبط هذا التكوين تفاديا لكل ما من شأنه اختلاس المال العام.

وفي نفس السياق، جاءت إحدى المداخلات مؤكدة على عدم تمريرها لهذا المشروع الكارثي على حسب تعبير أحد السادة المستشارين، ليس في مضامينه، وإنما فيما يتعلق بحالات تنازع الاختصاص بين هذا المشروع والقانون التنظيمي للجهات رقم 14.111 (المادة 82) والتي بموجبها منح

المشروع للجهات اختصاصات ذاتية فيما يتعلق بتدبير التكوين المستمر وخلق مراكز جهوية للتكوين، وكذا الفصل 31 من الدستور الذي يخول للجماعات الترابية كما الدولة والمؤسسات العمومية الحق في تسهيل استفادة المواطنين من التكوين المهني، لذلك تمت الدعوة إلى ضرورة إعادة صياغة هذا المشروع بإشراك الجهات باعتبارها المعنية بالدرجة الأولى تفعيلًا للنموذج التنموي الجديد والمتمثل في مشروع الجهوية المتقدمة، وكذا الأخذ بتوصيات المجلس الأعلى للتربية والتكوين، وأيضا الدراسة الاستشارية التي قام بها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وخاصة فيما يتعلق "بالتعلم مدى الحياة" باعتباره مفهوما شاملا، إضافة إلى أهمية التنسيق مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين لاتخاذ كافة التدابير والمبادرات التي من شأنها تسهيل استفادة المقاولات والمؤسسات العمومية والأجراء والمستخدمين من التكوين المستمر من خلال تبسيط المساطر الخاصة به، خصوصا في ظل الطفرة الاقتصادية النوعية التي تعرفها بلادنا وانفتاحها على المحيط الدولي، وعلى وجه التحديد التعاون جنوب جنوب الذي سيمكن المغرب من ولوج الأسواق الإفريقية من خلال الاتفاقيات الثنائية المعمول بها حاليا أو الاتفاقيات المتعددة الأطراف والتي كان آخرها توقيع بلادنا على اتفاقية التبادل الحر على مستوى القارة الإفريقية، وهذا يتطلب من المقولة الوطنية تأهيل مواردها البشرية لمواكبة هذا السوق الواعد.

وأجمعت المداخلات على ضرورة مراعاة المقاربة التشاركية كذلك فيما يتعلق بإصدار النصوص التنظيمية المرافقة لهذا المشروع القانون، وتحديد سقف زمني لإخراجها حتى لا يظل هذا المشروع القانون حبرا على ورق.

وبخصوص توسيع قاعدة المستفيدين من التكوين كالصناع التقليديين والحرفيين والفلاحين والصيادين التقليديين وغيرهم، فقد طرحت تساؤلات حول الإمكانيات المرصودة للتكوين المستمر لهاته الفئة

العريضة من المجتمع، خصوصا وأنه لا يمكن تكوينهم بناء على عائدات الضريبة وحدها (8 مليار درهم) وأن ثلث هذا المبلغ يخصص للتدريب المستمر للأجراء، إضافة إلى حاجيات كل شريحة على حدة، تتطلب تكوينات مختلفة عن غيرها حسب التخصصات وحاجيات سوق الشغل، مما يطرح أيضا إشكالية تكوين المكونين ويرفع تحدي إيجاد الأطر التقنية ذات الكفاءة العالية لوضع برامج التكوين وتنفيذها، وفي هذا الصدد تمت الدعوة إلى ضرورة إعمال تقييم موضوعي دقيق لمواطن الخلل في المنظومة السابقة قبل إحالة هذا النص للتداول والنقاش والبحث عن حلول بديلة ناجعة من شأنها أن تساهم في استقطاب الاستثمارات التي تظل رهينة بالأساس على رأس مال بشري مكون ومؤهل وعلى دراسة تامة بفضاء المقابلة وإكراهاته وتحدياته الآنية والمستقبلية، وفي هذا السياق تم التذكير بضرورة إعمال الحكامة ومراعاة الأخلاقيات والنمو المستدام والإدارة المسؤولة والكفاءة والصرامة كعناصر رئيسية لبرامج التكوين المستمر ولمؤهلات الفاعلين التربويين والمؤسساتيين المتدخلين في هذا المجال.

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

أعرب السيد الوزير في إطاررده على مداخلات السيدات والسادة المستشارين عن مدى تفهمه لما أبدي من ملاحظات وجملة واقتراحات قيمة، كما نوه بتعاونهم الإيجابي في تحليل مقتضيات هذا النص، موضحا بأن الحكومة جاءت بهذا النص التشريعي بغية تجاوز الاخفاقات التي عرفتھا الممارسة السابقة لتدبير التكوين المستمر وتحقيق النجاعة والشفافية، مشيرا إلى القيمة المالية التي كانت مخصصة للتكوين المستمر 30% لم تكن تستفيد منها جميع الشركات، بحيث أنه في سنة 2012 بلغت نسبتھا 7%، وفي سنة 2016 تم الوصول إلى نسبة 10%، بحيث استفادت منها المقاولات

الكبرى فقط، بينما لا تستفيد منها الشركات الصغرى والمتوسطة، ووجهت انتقادات لمكتب التكوين المهني حول هذا الرصيد المالي بكونه تخصصه للتكوين الأساسي، ومن ثم فإن الوزارة ستحرص في إطار هذا النص القانوني على تأمين 30% من رسم التكوين لفائدة المقاولات وأجرائها للرفع من تنافسيتها، إضافة إلى المصادر الأخرى التي ستخصصها الدولة لتمويل التكوين المستمر، فضلا عن الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة وطنية كانت أو دولية، مضيفا بأن هذا المشروع القانوني يضمن حق الأجراء من التكوين بمبادرة ذاتية منهم، مع ضمان الحق في أجرتهم خلال الرصيد الزمني المخصص له في التكوين المستمر المحدد في يومي عمل في السنة قابلة للتجميع خلال 5 سنوات.

وبخصوص منهجية إصدار هذا المشروع، فقد أعلن بأنه تم احترام المقتضى الدستوري بحذافيره ولا يمكن الطعن فيه، بحيث تم إخراج المرسوم الخاص بعقد دورة استثنائية بالتشارك مع رؤساء المؤسسة التشريعية من خلال اعتماد الفصل 66 من الدستور، أما بخصوص استعجالية دراسته، فلا علم له بها ولم يتلقى أية تعليمات في هذا الصدد من أي جهة كانت، وإن وجد فليس المبرر الوحيد لاستعجالية دراسة هذا المشروع، مضيفا بأنه على إطلاع بالقيمة المالية التي سيتم منحها صندوق النقد الدولي والاتحاد الأوروبي المتمثلة في (160 مليون دولار)، ولكن ليست مبررا للتسرع في دراسة هذا المشروع القانوني.

وفيما يخص المقاربة التشاركية، فقد أوضح بكونها تم الاعتماد عليها قبل إصدار هذا النص التشريعي، بحيث كانت هناك اتصالات ومشاورات في أكتوبر مع الفرقاء الاجتماعيين بما فهم الاتحاد المغربي للشغل، باعتباره النقابة الأكثر تمثيلية، وذلك من لدن الوزراء الذين كانوا على رأس القطاعات التابعين للوزارة، لم تقدم بشأنه أية ملاحظات، كما تم التشاور فيما بين رئيس الحكومة والرئيسة المشرفة على رأس الاتحاد العام لمقاولات المغرب، واعداء السيدات والسادة المستشارين باتباع نفس

المنهجية التشاركية مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين من أجل التوافق حول إصدار النصوص التنظيمية كذلك.

أما بخصوص حكمة نظام التكوين المستمر، فإن هذا المشروع يقترح اعتماد نظام حكمة من خلال إحداث مجلس إداري خاص بالتكوين المستمر بتركيبة ثلاثية (الدولة، ممثلي الأجراء، ممثلي المشغلين) وإنشاء بنية إدارية دائمة بها.

وفيما يخص اختصاصات الجهة في مجال التكوين المستمر، فقد أوضح بأن مقتضيات المادة 82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، منحت للجهات اختصاصات ذاتية تتعلق بالتكوين المهني والتكوين المستمر والتشغيل عبر إحداث مراكز جهوية للتكوين والتشغيل وتطوير الكفاءات من أجل الإدماج في سوق الشغل والإشراف على التكوين المستمر لفائدة أعضاء المجالس وموظفي الجماعات الترابية، إلا أن هناك قانون رقم 47.96 خول للجهات اختصاصا عاما يتمثل في التكوين المهني، بحيث أصبح دورها يقتصر على إحداث مراكز جهوية للتكوين فقط، ومن ثم فإن الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 تسعى إلى تقوية دور الجهة في مجال التكوين المهني، وذلك من خلال نقل مهام تحديد الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية وتخطيط التكوين المهني والتوجيه وإنجاز برامج التكوين لفائدة الجهة على المدى المتوسط، مضيفا أن الوزارة منفتحة على كل الاقتراحات التي من شأنها أن تقوي دور الجهات في هذا المجال.

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

وطبقا لمقتضيات النظام الداخلي، فقد توصلت مصلحة اللجنة

بما يقارب 65 تعديلا انصبت حول مادة (1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10،

11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 20، 22، 23، 24، 26، 27 و 32) تقدمت

بها الفرق والمجموعات البرلمانية التالية :

- فرق ومجموعة الأغلبية (فريق العدالة والتنمية، فريق التجمع الوطني للحرار، الفريق الحركي، الفريق الاشتراكي، الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي ومجموعة العمل التقدمي)، والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل : 33 تعديلا.

- فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب : 17 تعديل.

- مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل : 15 تعديل.

باستثناء فريق الأصالة والمعاصرة الذي لم يتقدم بأي تعديل حول هذا المشروع القانون، حيث عبر ممثل عن فريقهم على عدم المشاركة في عملية التصويت على اعتبار أن المقتضيات القانونية الواردة في هذا المشروع تتعارض مع المقتضيات المتعلقة بالقانون التنظيمي للجهات رقم 111.14.

وأثناء عرض هذه التعديلات على مسطرة المصادقة، فقد حظيت العديد منها بالتوافق حولها بين أعضاء اللجنة والحكومة، ومنها ما تم إعادة صياغته داخل اللجنة، نحيل السيدات والسادة المستشارين للإطلاع عليها في جدول التصويت، فيما تم سحب باقي التعديلات بعد تبريرها من لدن السيد الوزير، ومن ثم تمت المصادقة على جميع بنود المشروع مادة مادة، وعلى النص القانوني برمته معدلا، وذلك بالنتيجة التالية :

➤ الموافقون : 5

➤ المعارضون : 1

➤ الممتنعون : 1

 الإمضاء : مفررة اللجنة
خديجة الزومى

مشروع قانون كما أحيل على اللجنة
من طرف الحكومة

مشروع قانون رقم 60.17

يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة إجراء
القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات
والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الإجراء
الذين يزاولون نشاطا خاصا

مشروع قانون رقم 60.17

يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

كما يستهدف التكوين المستمر أيضا :

- الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي ؛
- الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.

المادة 5

يحتفظ الأجراء عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرهم وبقاقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء.

المادة 6

يعمل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 ماي 1974)، من خلال البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أدناه، على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاولات الصغرى والمتوسطة من الاستفادة من برامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر على إنجازها لفائدتهم المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة 9 أدناه، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث

برامج وعمليات التكوين المستمر

المادة 7

يشمل التكوين المستمر العمليات التالية :

- عمليات تكييف الكفاءات التي يتوفر عليها الأجراء، بهدف تحيين معارفهم ومهاراتهم المهنية وإتقانها ؛
- عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين الأجراء، من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة ؛
- عمليات إعادة التأهيل، الرامية إلى تمكين الأجراء من اكتساب المهارات التي يتطلبها تغيير مناصب عملهم أو من أجل شغل مناصب عمل جديدة ؛

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

يحدد هذا القانون الشروط والكيفيات التي يتم وفقها تنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، المشار إليهم في المادة 4 أدناه.

المادة 2

يهدف التكوين المستمر إلى تنمية مؤهلات وكفاءات الأشخاص المنتمين للفئات المشار إليها في المادة 4 أدناه، وتمكينهم من مواكبة تطورات سوق الشغل، من خلال إعادة تأهيلهم وتحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية، بغاية ترقيتهم الاجتماعية والمهنية، والرفع من قدرات المقاولات وتحسين إنتاجيتها وتقوية تنافسيتها.

المادة 3

يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء، يضمنه المشغل لفائدتهم.

ويتعين على الأجراء متابعة برامج التكوين المستمر التي ينظمها المشغل لفائدتهم.

كما يستفيد الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 بعده، من برامج خاصة للتكوين المستمر، تنظم لفائدتهم.

الباب الثاني

الفئات المستهدفة

المادة 4

يستهدف التكوين المستمر الأجراء الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ومستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني المحدث بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب اختيارهم، والتي تشمل علماً إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن يومي عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات.

تضع المقابلة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجراءها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.

المادة 9

مع مراعاة أحكام المادة 20 أدناه، تنجز برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية :

أ) مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الأخرى العاملة في مجال التكوين وغيرها من مؤسسات الاستشارة أو التكوين، المحدثة بنصوص تشريعية أو تنظيمية ؛

ب) الهيئات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تقدم خدمات في مجالي الاستشارة والتكوين ؛

ج) المؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة وكذا الهيئات الأخرى كيفما كانت طبيعتها القانونية، التي تقدم لفائدة أجراءها خدمات في مجال التكوين.

تحدد كيفيات وشروط تأهيل الهيئات والمؤسسات والمقاولات بنص تنظيمي.

الباب الرابع

حصيلة الكفاءات والتصديق

على مكتسبات التجربة المهنية

المادة 10

تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه المهني.

وتنجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.

المادة 11

يحق لكل شخص مارس نشاطاً مهنيًا لمدة تحدد بنص تنظيمي أن يطلب التصديق على مكتسبات تجربته المهنية، بغية الحصول على إشهاد بذلك بواسطة شهادة أو دبلوم.

- عمليات التكوين المستمر لفائدة الأشخاص والأجراء المشار إليهم في الفقرة الأخيرة من المادة 3 من هذا القانون.

وعلاوة على ذلك، تندرج ضمن عمليات التكوين المستمر، عمليات محو الأمية الوظيفية الرامية إلى ملاءمة مؤهلات المعنيين بالأمر مع متطلبات الوظائف والمهام المسندة إليهم.

وتعتبر في حكم عمليات التكوين المستمر أيضا الأنشطة والمهام التالية :

- العمليات الرامية إلى حصر حاجيات الأجراء من التكوين المستمر، استناداً، عند الاقتضاء، إلى حصيلة كفاءاتهم المنجزة طبقاً لأحكام المادة 10 أدناه ؛

- عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم وتجربتهم المهنية طبقاً لأحكام المادة 11 أدناه ؛

- برامج وعمليات الإعلام والتحسيس بأهمية التكوين المستمر وأهدافه، الموجهة لفائدة الأجراء والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه، وكذا تلك الموجهة لفائدة المنظمات النقابية للأجراء والغرف المهنية والمنظمات المهنية للمشغلين والمقاولات والمؤسسات العمومية المعنية ؛

- الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد إستراتيجية المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين في مجال التكوين المستمر لحصر حاجياتها من الكفاءات ؛

- دراسات هندسة التكوين المستمر لفائدة المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين، وإعداد مخططات التكوين المستمر المتعلقة بها ؛

- عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها.

ويمكن أن يندرج ضمن العمليات المذكورة، كل برنامج للتكوين المستمر تقترحه الإدارة لفائدة قطاعات أو فئات مهنية معينة.

المادة 8

يستفيد الأجراء، من برامج التكوين المستمر التالية :

أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقابلة بمبادرة منها لفائدة أجراءها، وفق الشروط المحددة في هذا القانون ؛

• المصادقة على برنامج العمل لتنمية التكوين المستمر للسنة الموالية ؛

• المصادقة على مشروع الميزانية السنوية المخصصة لتمويل برامج التكوين المستمر؛

• المصادقة على تقرير نتائج الافتتاح المالي والمحاسبي المتعلق بتدبير عمليات وبرامج التكوين المستمر؛

• المصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويمكن للمجلس أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة.

المادة 15

يجتمع المجلس، كلما استلزمت الظروف ذلك، ومرتين على الأقل في السنة، للقيام على وجه الخصوص بما يلي :

- حصر القوائم التركيبية للسنة المحاسبية المختتمة ؛

- دراسة وحصر ميزانية وبرنامج السنة المحاسبية الموالية.

المادة 16

يشترط لصحة مداوات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه. وفي حالة عدم توافر هذا النصاب، يوجه الرئيس الدعوة إلى المجلس لعقد اجتماع ثان خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية على أبعد تقدير. وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الأعضاء الحاضرين.

وتتخذ مقررات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادلها يكون صوت الرئيس مرجحا.

المادة 17

من أجل تمكين المكتب من القيام بمهامه في مجال تدبير التكوين المستمر، تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه بنية إدارية دائمة بإدارة المكتب، ويحدد المجلس الإداري المذكور هيكل هذه البنية ويصادق على تعيين المسؤول عنها.

تكلف البنية الإدارية المذكورة بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهرة على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.

تحدد كفيات تنظيم عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية وكذا شروط تسليم الدبلوم أو الشهادة بنص تنظيمي.

الباب الخامس

تدبير التكوين المستمر

المادة 12

يعهد بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر وفق أحكام هذا القانون، إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 مايو 1974) كما تم تغييره، وذلك بكيفية مستقلة عن المهام الموكولة له بموجب الظهير الشريف المذكور.

المادة 13

يجب أن تنعقد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.

ولهذه الغاية، يضم المجلس، بالإضافة إلى رئيسه، ستة عشر (16) عضوا رسميا موزعين كما يلي :

- ثمانية (8) ممثلين عن الإدارة ؛

- أربعة (4) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية ؛

- أربعة (4) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية.

ويعين عضونائب عن كل عضو رسمي.

تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة انتدابهم.

المادة 14

يختص المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية :

• المصادقة على الإجراءات العملية لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر التي تعدها الحكومة، والإشراف على تنفيذها ؛

• المصادقة على دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه ؛

• المصادقة على حصيلة برامج التكوين المستمر المنجزة خلال السنة المنصرمة ؛

المادة 20

من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.

المادة 21

تخضع الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، فيما يخص مهامها وقواعد تنظيمها وتسييرها لنظام أساسي خاص يحدد نموذجاً بنص تنظيمي.

المادة 22

من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها وبين المكتب، شريطة أن تكون الجمعية المعنية معتمدة من أجل ذلك من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي. تحدد الاتفاقيات المذكورة بصفة خاصة حقوق والتزامات الطرفين، ومبالغ الدعم المالي المخصص لتمويل العمليات والبرامج التي تقوم بها الجمعية المذكورة لفائدة المشغلين، وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقاً لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه.

كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات الصغرى والمتوسطة ومواكبتها من أجل استفادة أجراءها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و2 و3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.

الباب السابع

التنظيم المالي والمحاسبي

المادة 23

تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المكتب في ميزانية مستقلة تشمل :

في باب الموارد :

• نسبة من ناتج رسم التكوين المهني المحدث لفائدة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل :

كما تقوم بتحديد الإجراءات العملية لتطبيق الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر وعرضها على المجلس الإداري المذكور قصد المصادقة.

كما تتولى هذه البنية، طبقاً للكيفيات المحددة في دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه، القيام، على الخصوص، بالمهام التالية :

- تلقي ودراسة طلبات تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر؛

- إبرام عقود واتفاقيات إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر؛

- تتبع إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر؛

- القيام بالمراقبة المشار إليها في المادة 26 أدناه؛

- إعداد تقارير التقييم المتعلقة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

ويحدد تنظيم البنية الإدارية المذكورة وتمثيلياتها الجهوية في النظام الداخلي للمكتب، الذي يعرض على مسطرة المصادقة طبقاً للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 18 بعده.

المادة 18

تتناق مهام البنية الإدارية الدائمة المشار إليها في المادة 17 أعلاه، في مجال تدبير التكوين المستمر مع أية مهمة من المهام الأخرى المستندة إلى المكتب بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.72.183.

الباب السادس

آليات إنجاز برامج التكوين المستمر

المادة 19

تحدد شروط وكيفيات تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 أعلاه، في دليل للمساطر يسمى «دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر»، تعده البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أعلاه ويصادق عليه المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه.

المادة 27

يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلتزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.

ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريراً حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

ويتعين عليهم، في حالة معانتهم لأية مخالفة بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضبط الشرطة القضائية.

يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.

المادة 28

يتعين على المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه، أن تقدم للأعوان المحلفين المنتدبين المشار إليهم في المادة 26 أعلاه، جميع البيانات والوثائق التي من شأنها أن تمكن هؤلاء الأعوان من القيام بمهامهم.

المادة 29

بغض النظر عن العقوبات المنصوص عليها في التشريع الجنائي الجاري به العمل، يعاقب كل مشغل أو جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، أخلت بالتزام من التزاماتها الناتجة عن تطبيق مقتضى من مقتضيات هذا القانون أو النصوص المتخذة لتطبيقه، أو الناتجة عن عقد أو اتفاقية مبرمة معه لإنجاز برنامج أو عملية من عمليات التكوين المستمر، إما بالإلغاء الجزئي أو الكلي للبرنامج أو العملية المذكورة، أو الفسخ التلقائي للعقد أو الاتفاقية المبرمة معه، أوهما معاً حسب الحالة.

ويمكن علاوة على ذلك، سحب الاعتماد من الجمعية في حالة ثبوت إخلالها بالتزاماتها القانونية أو التعاقدية المذكورة.

المادة 30

يسحب التأهيل المشار إليه في المادة 9 من هذا القانون، من كل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة المذكورة، في حالة إخلالها بالتزاماتها التعاقدية المتعلقة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

• الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية ؛

• جميع الموارد الأخرى التي يمكن أن تخصص لتمويل التكوين المستمر.

في باب النفقات :

• النفقات المرتبطة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 أعلاه وكذا مراقبتها ؛

• نفقات التسيير الخاصة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر.

المادة 24

يخضع المكتب وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدبير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتتاح مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبان مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين.

تضمن نتائج الافتتاح المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.

المادة 25

تحدد قواعد التدبير المالي والمحاسبي المطبقة على برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 من هذا القانون، وفق تنظيم مالي ومحاسبي خاص بهذه العمليات والبرامج يتخذ بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

الباب الثامن

مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر

المادة 26

تخضع برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وتمويلها وفق الشروط والكميات المحددة في هذا القانون لمراقبة يضطلع بها أعوان محلفون منتدبون لهذا الغرض من قبل الإدارة.

وتهدف هذه المراقبة إلى ضمان تقييد المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه بأحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، وبالعقود والاتفاقيات المبرمة من أجل إنجاز البرامج والعمليات المذكورة، وكذا دليل المساطر المنصوص عليه في المادة 19 أعلاه.

تباشر المراقبة المذكورة على الوثائق وفي عين المكان. وتتم وفق الشروط والكميات المحددة في دليل المساطر المذكور.

عرض السيد وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم
العالي والبحث العلمي



تقديم

مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة إجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

أمام لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية
مجلس المستشارين

22 مارس 2018

■ مرجعيات مشروع القانون رقم 60.17؛

■ السياق العام؛

■ أهداف المشروع؛

■ مستجدات المشروع؛

■ بنية المشروع.

1 - مرجعيات مشروع القانون

1 - مرجعيات مشروع القانون

مقتضيات دستور المملكة، ولاسيما الفصل 31 منه الذي
حث الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على
"تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير استفادة المواطنين
والمواطنين، على قدم المساواة، من الحق ... في
التكوين المهني...".

1 - مرجعيات مشروع القانون

البرنامج الحكومي في جانبه المتعلق بتوفير عرض
موسع ومندمج للتكوين المهني وفتحه في وجه جميع
الفئات، وتفعيل التزام الحكومة، بإقرار القانون
المنظم للتكوين المستمر لتأطير هذا النوع من
التكوين وتفعيله.

الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021،

حددت عدة أهداف في مجال التكوين المستمر،

لاسيما:

• حق الأجير في التكوين؛

• تكوين 20% من الأجراء في أفق 2021.

2- السياق العام

2 - السياق العام

التكوين المستمر رافعة أساسية ل:

✓ تعزيز تنافسية المقاول؛

✓ تطوير كفاءات الموارد البشرية؛

✓ تيسير شروط الترقى المهني والاجتماعي للأجراء؛

✓ حماية أفضل للمقاول في مواجهة التقلبات

الاقتصادية.

2 - السياق العام

سنة 1996: تم وضع آليتين متكاملتين لتشجيع المقاولات على إدماج التكوين المستمر للأجراء ضمن مخطط تنميتها:

الآلية الثانية
نظام العقود الخاصة بالتكوين

تشجيع المقاولات، خصوصا الصغيرة والمتوسطة على توفير التكوين المستمر لفائدة أجراءها

الآلية الأولى
المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة (GIAC)

إبراز طلب المقاولات في ميدان التكوين المستمر وتحديد حاجياتها من الكفاءات.

الآليتان مكنتا من:

- ✓ تنمية التكوين داخل المقاولات ؛
- ✓ خلق دينامية في سوق التكوين المستمر؛
- ✓ الارتقاء بآليات تدبير الموارد البشرية.

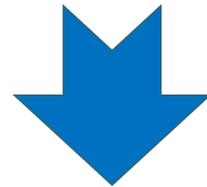
2 - السياق العام

سنة 2002: تم تخصيص نسبة 20 % من ناتج رسم التكوين

المهني المحدث بموجب المرسوم رقم 2.73.633 الصادر في

22 ماي 1974، لتمويل التكوين المستمر.

سنة 2007: وصلت هذه النسبة إلى 30 % سنة 2007.



ضمان استمرارية تمويل هاتين الآليتين.

2 - السياق العام

العمليات الممولة في إطار التكوين المستمر:

✓ عمليات الإعلام والتحسيس بالتكوين،

✓ عمليات الدراسات والاستشارة؛

✓ هندسة التكوين؛

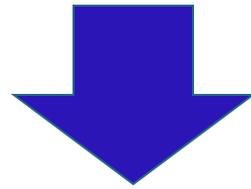
✓ البرامج الخاصة بالتكوين لفائدة الأجراء .

2 - السياق العام

لتجاوز الصعوبات التي عرفها هذا النظام في السنوات الأخيرة، تم، بتنسيق مع الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين، اتخاذ مجموعة من المبادرات والتدابير الرامية إلى تيسير استفادة المقاولات والأجراء من التكوين المستمر.

2 - السياق العام

سنة 2014 : تعديل دليل المساطر الخاص بالعقود الخاصة بالتكوين ودليل المساطر الخاص بالمجموعات ما بين المهين لدعم الاستشارة.



تبسيط المساطر وتيسير الولوج لنظام التكوين المستمر، خاصة بالنسبة للمقاولات الصغرى والمتوسطة.

2 - السياق العام

بعض مؤشرات التكوين المستمر برسم سنة 2016

✓ العقود الخاصة بالتكوين:

• عدد المقاولات المستفيدة : 1.112 مقاولة (ضمنها 48 مؤسسة أو شركة عمومية)

أي بنسبة 1,2% من المقاولات المنخرطة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

• عدد الأجراء المستفيدين: 391. 553 (ضمنهم 61742 مستفيد بالمؤسسات أو

الشركات العمومية) أي بنسبة 10% من الأجراء المصرح بهم.

• المبلغ المؤدى أو في طور الأداء : 157 مليون درهم

✓ المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة :

• عدد المقاولات المستفيدة : 744 مقاولة

• عدد الملفات : 946

• المبلغ المؤدى : 56 مليون درهم

✓ مصاريف التسيير : 25 مليون درهم

✓ الموارد المالية المرصودة لعمليات التكوين المستمر : 587,4 مليون درهم

✓ نسبة استعمال الموارد المالية : حوالي 40,5% من الموارد المرصودة.

2 - السياق العام

ترسيخ واستدامة التكوين المستمر، لاسيما في ظل الطفرة

الاقتصادية النوعية التي تعرفها بلادنا، يتطلب وضع إطار

قانوني يؤسس لإصلاح حقيقي لنظام التكوين المستمر:

• **يعزز الآليات التي أبانت عن نجاعتها ؛**

• يمكن الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين من الاضطلاع

بدور أساسي في تدبير نظام التكوين المستمر.

3- أهداف المشروع

3- أهداف مشروع القانون

- ✓ مأسسة حق الأجير في التكوين؛
- ✓ توسيع مجال التكوين المستمر، ليشمل فئات جديدة؛
- ✓ الرفع من أعداد الأجراء المستفيدين؛
- ✓ الرفع من عدد المقاولات المستفيدة خاصة الصغرى والمتوسطة؛
- ✓ الرفع من جاذبية التكوين المستمر؛
- ✓ وضع نظام حكامه فعال وناجع ومرن .



إصلاح منظومة التكوين المستمر يعتمد مقارنة تشاركية مبنية على المساهمة الجماعية في التدبير.

4- مستجدات المشروع

4 - مستجدات المشروع

راعت الحكومة في إعداد هذا المشروع التراكمات التي سجلتها بلادنا في مجال التكوين المستمر، من خلال :

✓ تجاوز السلبيات التي تعوق السير العادي للتكوين

المستمر؛

✓ ترصيد إيجابيات النظام المعمول به حاليا ؛

✓ إدخال مقتضيات جديدة لمسايرة التحولات الاقتصادية

التي تعرفها بلادنا.

ترصيد إيجابيات النظام المعمول به حالياً

✓ المحافظة على مرصد الفروع المهنية والمجموعات ما بين المهين لدعم

الاستشارة كآلية من آليات تنمية التكوين المستمر، على اعتبار أنها:

• تغطي معظم المجالات الاقتصادية؛

• أبانت عن نجاعتها في مواكبة حاجيات المقاولات من التكوين؛

• راکمت خبرة وتجربة في المجالات الموكولة إليها.

✓ تأمين الموارد المالية المخصصة للتكوين المستمر المتمثلة في نسبة 30 %

من رسم التكوين المهني؛

✓ تكريس التدبير الثلاثي للتكوين المستمر.

إدخال مقتضيات جديدة

✓ التأسيس لحق الأجير في التكوين المستمر في إطار رصيد زمني

للتكوين يضعه المشغل رهن إشارته؛

✓ التأسيس للتصديق على مكتسبات التجربة المهنية (VAEP) الذي

يمكن الأجير من الإشهاد على كفاءاته.

✓ احتفاظ الأجراء عند استفادتهم من برامج التكوين المستمر،

خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وبقاى حقوقهم الأخرى المكفولة لهم

بصفتهم أجراء.

إدخال مقتضيات جديدة

✓ توسيع مجال التكوين المستمر ليشمل فئات جديدة من المستفيدين

:

• الأشخاص غير الأجراء (الصناع التقليديين، الفلاحين،

الصيادين التقليديين...)

• الأجراء ومستخدمو المقاولات والمؤسسات العمومية الذين فقدوا

عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد (الفصل

لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو إغلاق المؤسسة

(

إدخال مقتضيات جديدة

✓ إضافة مصادر جديدة لتمويل التكوين المستمر :

• الموارد الأخرى التي يمكن أن تخصصها الدولة.

• الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة،

وطنية كانت أو دولية.

إدخال مقتضيات جديدة

✓ إرساء نظام حكامه جديد يروم الفصل بين مهام التدبير ومهام تقديم الخدمات،
يتجلى في:

- إحداث مجلس إداري خاص لتدبير التكوين المستمر ينعقد وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب؛
- إحداث بنية إدارية دائمة بقرار للمجلس الإداري الخاص بالتكوين المستمر تتولى المهام الإدارية المتعلقة بتدبير التكوين المستمر؛
- مهام البنية الإدارية الدائمة في مجال تدبير التكوين المستمر، تتناهى مع أية مهمة من المهام الأخرى المسندة إلى المكتب؛

إدخال مقتضيات جديدة

- إقرار تنظيم مالي ومحاسبي خاص بالتكوين المستمر يتخذ بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالمالية؛
- إدراج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر في ميزانية مستقلة تشمل بابا للموارد وبابا للنفقات؛
- إخضاع المكتب وكذا الجمعيات المحدثه من قبل المنظمات المهنية، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي؛
- تعزيز نظام للمراقبة بالاعتماد على أعوان محلفين تحظى محاضرتهم بنفس قوة الإثبات التي تتمتع بها محاضر ضباط الشرطة القضائية.

5 – بنية مشروع القانون

5 – بنية مشروع القانون

ينتظم المشروع في تسعة أبواب تتضمن 32 مادة:

الباب الأول: يتضمن أحكاما عامة (المواد من 1 إلى 3):

✓ نطاق المشروع ؛

✓ أهداف التكوين المستمر؛

✓ حق الأجير في التكوين.

5 - بنية مشروع القانون

الباب الثاني : الفئات المستهدفة بالتكوين المستمر (المواد من 4 إلى 6).

- الأجراء الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل،
- مستخدمو المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني؛
- الأشخاص الآخريين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي؛
- الأجراء الخاضعون لمدونة الشغل ومستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.
- التنصيص على احتفاظ الأجراء خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وبقاقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء.

5 - بنية مشروع القانون

الباب الثالث: برامج وعمليات التكوين المستمر (المواد من 7 إلى 9)

حدد هذا الباب:

✓ عمليات وبرامج التكوين المستمر؛

✓ برنامج التكوين المستمر التي تقترحها الإدارة لفائدة قطاعات أو فئات

مهنية معينة؛

✓ البرامج التي يستفيد منها الأجير بمبادرة من المقاول؛

✓ البرامج التي يستفيد منها الأجير بمبادرة منه في إطار الرصيد الزمني

للتكوين؛

✓ الهيئات والمؤسسات التي تتولى إنجاز عمليات وبرامج التكوين المستمر.

5 - بنية مشروع القانون

الباب الرابع: حصيلة الكفاءات والتصديق على مكتسبات التجربة

المهنية (المادتان 10 و11)

خصص لمأسسة حق الأجير في التصديق على مكتسبات تجربته

المهنية كما تناول أهداف حصيلة الكفاءات.

5 - بنية مشروع القانون

الباب الخامس: تدبير السكويين المستمر (المواد من 12 إلى 18).

تدبير برامج وعمليات التكوين المستمر بكيفية مستقلة عن المهام الأخرى

الموكولة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، من خلال:

• مجلس إداري خاص لتدبير التكوين المستمر ينعقد وفق تركيبة

خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى

للمكتب؛

• بنية إدارية دائمة تحدث بقرار للمجلس الإداري الخاص بالتكوين

المستمر.

5 - بنية مشروع القانون

الباب السادس : آليات إنجاز برامج التكوين المستمر (المواد من 19 إلى

22).

✓ دليل للمساطر يحدد شروط وكيفيات تمويل وإنجاز برامج وعمليات

التكوين المستمر

• العقود الخاصة بالتكوين؛

• اتفاقيات مع الجمعيات، المحدثّة لهذا الغرض من قبل المنظمات

المهنية؛

5 - بنية مشروع القانون

الباب السابع : التنظيم المالي والمحاسبي (المواد من 23 إلى 25).

- إقرار ميزانية مستقلة تدرج فيها العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر تشمل بابا للموارد وبابا للنفقات؛
- اعتماد تنظيم مالي ومحاسبي خاص بالتكوين المستمر يتخذ بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالمالية؛
- إخضاع المكتب والجمعيات لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي.

5 - بنية مشروع القانون

الباب الثامن: مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر

(المواد من 26 إلى 31).

- إخضاع برامج وعمليات التكوين المستمر لمراقبة يضطلع بها أعوان محلفون منتدبون لهذا الغرض من قبل الإدارة؛
- انتداب أعوان محلفون للقيام بهذه المراقبة؛
- تمتيع محاضر الأعوان المحلفون بنفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.

5 - بنية مشروع القانون

الباب التاسع: يتضمن أحكام انتقالية وختامية (المادة 32).

- دخول القانون حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ونسخ جميع الأحكام المخالفة له ابتداء من نفس التاريخ ؛
- الإبقاء على مقتضيات النصوص التنظيمية المتعلقة برسم التكوين المهني سارية المفعول؛
- الإبقاء على العقود والاتفاقيات المبرمة سارية المفعول إلى حين انتهاء مدتها أو إنهائها؛
- الإبقاء على دليبي المساطر الجاري بهما العمل ساري المفعول إلى حين تعويضهما بالدليل المنصوص عليه في المادة 19.

شُكْرًا

عَلَى حَسَن تَتَّبِعَكُمْ

ملخص المناقشة العامة

المناقشة العامة

شكلت المناقشة العامة لهذا المشروع القانون مناسبة سانحة للسيدات والسادة المستشارين لتوجيه التهنئة للسيد الوزير المكلف بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي والسيد كاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني على الثقة المولوية التي حظيا بها لتدبير هذا القطاع الحيوي، متمنين لهم جميعا كامل التوفيق والنجاح في مهامهم.

وسجلت أغلب المداخلات استغرابها من الطابع الاستعجالي الذي يطبع دراسة هذا النص التشريعي الهام ويغلب عليه التسرع، وذلك من خلال دعوة الحكومة إلى عقد دورة استثنائية لتمريره، وهو ما يخدم الطموحات الحكومية لعدم خسارة ود المانحين الدوليين، لكنه لا يخدم إكراهات الزمن التشريعي الذي يغلب عليه التريث والضبط، علما بأن هذا المشروع القانون تمت المصادقة عليه في المجلس الحكومي سنة 2014، وكان من ضمن المخطط التشريعي للحكومة لسنة 2013، لذا طرحت تساؤلات محورية حول أسباب تعثر إحالته على المؤسسة التشريعية إلى حدود اليوم وتقديم أسباب واهية غير مقنعة تستدعي توضيحات لتنوير الرأي العام الوطني.

وتمحورت جل المداخلات على تبيان الأسباب الحقيقية وراء فشل التجارب السابقة في تدبير التكوين المستمر لفائدة الأجراء، وعزت ذلك إلى ضعف الحكامة في التدبير سواء على مستوى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل أو على مستوى الأمانة العامة للحكومة التي تهيمن وتتحكم في إصدار النصوص القانونية وخاصة تغييرها لهذا النص التشريعي بالذات شكلا ومضمونا بعدما تم التوافق حول مضامينه مع الفاعلين الاقتصاديين، ومن ثم التأكيد على فشل منظومة التربية والتكوين ودورها في التكوين والإدماج الاجتماعي، إضافة إلى الإشكاليات التي تطرحها مصادر التمويل، بحيث تساهم فيه المقاولات بنسبة كبيرة، إذ أن

رسم التكوين المهني تمثل 1,6% من كتلة الأجر التي يحصلها صندوق الضمان الاجتماعي ويضخها في ميزانية مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وفق نسب محددة بمرسوم، بحيث تؤول 30% للتكوين المستمر سواء المتعلقة بالمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة أو نظام العقود الخاصة بالتكوين لفائدة إجراء المقاولات الصغرى والمتوسطة و70% لفائدة مكتب التكوين المهني، إضافة إلى استحواذ المقاولات الكبرى والمتمركزة في الدار البيضاء على نسبة 660 مليون درهم، كما تتوفر على دليل مساطر بسيط ومرن، ومن ثم فإن المقاولات الصغرى والمتوسطة تطالب باعتماد نفس الدليل الذي تعتمد عليه المقاولات الكبرى، ومن جهة أخرى، تم تثمين الحفاظ على التركيبة الثلاثية لتحقيق نوع من الإلتقائية مع الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين والمؤسستيين، وكذا تفويض الأجير المكون لمرتين في السنة مع الحفاظ على أجرته، إلا أنه لا يمكن للمقاولات تحمل النفقات الأخرى.

وفي سياق آخر، عبرت إحدى المداخلات على أهمية هذه المبادرة الإصلاحية والتي تساهم لا محالة في حماية المنتج المغربي وضمان جودته وتسويقه وطنيا ودوليا من خلال التكوين المستمر لفائدة اليد العاملة، ومن ثم فهذا المشروع قانون جاء تكريسا لحق دستوري يضمن حق الأجير، وكذا وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل الأشخاص غير الأجراء وفاقد الشغل، غير أنه طرحت استفسارات همت مصادر تمويل ميزانية التكوين المستمر والمحددة في 30%، وما هي النسبة التي تساهم بها المقاولات، والمعايير الموضوعية المعتمدة لاختيار الأجراء لإجراء التكوين المستمر والضمانات القانونية الممنوحة لهم حفاظا على أجرتهم، كما تمت الدعوة إلى ضرورة إعمال المراقبة لضبط هذا التكوين تفاديا لكل ما من شأنه اختلاس المال العام.

وجاءت إحدى المداخلات مؤكدة في محتواها على أن هذا المشروع القانوني يشكل قطيعة مع قانون 1996 الذي وضع الإطار القانوني للتمرس المهني وبموجبه أنشأ آليتين متكاملتين وهما المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والعقود

الخاصة بالتكوين المهني واللتين تم إقبارهما في المشروع الحالي، وتم استبدالها بآليات جديدة غير واضحة المعالم، لذا طرح تساؤل حول الكيفية التي سيتم بها تجاوز الإخفاقات التي سجلت في التجربة السابقة، خصوصا وأن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل هو الوسيط بين المؤسسات الجامعية والمقاولات الوطنية لدعم التكوين وتدير العقود الخاصة بالتكوين وعقود الاستشارة، بحيث تؤكد المعطيات الرسمية أن نسبة الأجراء المستفيدة من التكوين بلغت 7% فقط، في حين لا تتعدى المقاولات نسبة 1,3% برسم سنة 2015، كما أن التكوين في فضاء العمل يظل محدودا كما وكيفا، إضافة إلى التفاوت الصارخ ما بين الوسطين الحضري والقروي وبين المقاولات الصغرى والكبرى وما بين القطاعين العام والخاص، كما أن الإطار القانوني لهما وتمويلهما يظلان غير ملائمين، مما ينعكس ذلك سلبا على حاجيات التكوين أمام بروز الشركات الكبرى التي تتطلب تقنيات جد دقيقة.

وأمام تعدد المقترحات وتنوع الملاحظات وكثرة التساؤلات التي جاءت في مختلف المداخلات نبرزها في النقاط التالية :

✓ التأكيد على عدم الأخذ بتوصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من خلال دراستها المنجزة لسنة 2013 تحت عنوان "التعلم مدى الحياة"، حيث نهت إلى سيادة الشعور بالقلق في الأوساط المهنية مرده إلى ضعف ثقافة التحضير للخلف، الشيء الذي يؤدي إلى شبه انعدام آليات وقنوات انتقال التجارب والمهارات والثروات الانتاجية بين الأجيال، كما لاحظت وجود قصور في التحضير لتقاعد نشيط وذي فائدة، مما يزيد الحاجة إلى تكوينات خاصة تعبد الطريق أمام ولوج الأشخاص المتقاعدين إلى الأنشطة.

✓ التذكير بالأدوار الممنوحة للجهات كأقطاب اقتصادية والمنصوص عليها دستوريا وفي القانون التنظيمي للجهات (المادتين 80 و82) هذا الأخير الذي منح لها المشروع اختصاص التكوين المستمر ضمن اختصاصاتها الذاتية

وكذا إحداثها لمراكز جهوية للتكوين والتشغيل وتطوير الكفاءات من أجل الإدماج في سوق الشغل، بحيث تم تغييب دور الأقطاب الجهوية الجامعية في هذا المشروع خصوصا وأنها تساهم في بروز جيل جديد من الإجازات المهنية في مختلف التخصصات، لذا تمت الدعوة إلى ضرورة تمكين الجهات 12 من مراكز جهوية قوية معززة باختصاصات جامعية ذات مقاصد جهوية واضحة وطموحة قادرة على تحقيق التنافسية الجهوية في استقطاب الكفاءات.

✓ التنبيه لأهمية الرأسمال الثقافي الذي يجب تثمينه وتحسينه بآليات التكوين مدى الحياة، إضافة إلى أهمية التكوين المستمر في تجاوز صعوبات المقابلة وتفويتها في ظروف جيدة وبموارد مالية وبشرية تحقق الديمومة والاستدامة.

✓ نهج سياسة متواصلة لتحسيس المقاولات الصغيرة جدا والمقاولات الصغرى والمتوسطة بأهمية التكوين.

✓ تفعيل الإجراءات المناسبة لبلوغ نسبة المستفيدين من التكوين المستمر التي حددها الميثاق الوطني للتربية والتكوين (20%) سنويا من الأجراء المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

✓ إقرار حق الأجراء في التكوين المستمر والعطلة من أجل التكوين (الفصل 23 من مدونة الشغل)، وكذا ضمان حقهم في تأمين مساهمهم الوظيفي ورقمهم الاجتماعي.

✓ تشجيع الجامعات والمعاهد والمدارس العليا العمومية والخصوصية على الانخراط بقوة في مجال التكوين المستمر وتنويع عرضها في هذا الصدد.

✓ ضرورة إعطاء أهمية للتكوين بالتدرج وإعمال المراقبة حول قطاع الصناعة التقليدية الذي تهدر فيه الأموال بدون فائدة، وفي هذا الصدد طرح تساؤل حول مآل القانون رقم 50.17 المتعلق بالصناعة التقليدية.

✓ إعادة النظر في النموذج التنموي الجديد والعمل في إطار التكوين بشكل تشاركي.

✓ إيجاد صيغة توافقية حول مدة التكوين تراعي تنافسية المقاولات وحاجيات الأجراء.

✓ استغلال القنوات التلفزيونية والأنترنيت في مجال التكوين والتعلم عن بعد والاهتمام باللغات في هذا المجال.

✓ إحداث لجنة مكونة من أطر الوزارة الوصية ومكتب التكوين المهني وأعضاء اللجنة لتبني تعديلات توافقية.

جواب السيد الوزير

السيد الرئيس المحترم

السيدات والسادة المستشارين المحترمون

أود بداية أن أعبر لكم عن خالص شكري وتقديري لاهتمامكم بقطاع التكوين المهني، وهو الاهتمام الذي عكسته دقة الأسئلة والاستفسارات التي طرحتموها وجودة الآراء وغنى الأفكار والاقتراحات التي قدمتموها، بمناسبة مناقشتكم مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، والذي تشرفت بتقديمه أمام لجننتكم الموقرة بتاريخ 22 مارس 2018 .

إن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي حريصة على بناء نظام تكويني يستجيب لتطلعات الشباب ويثمن مؤهلاتهم ويجعل من الرأس مال البشري، الذي يعد الثروة الأولى وبامتياز التي تزخر بها بلادنا، رافعة لتلبية حاجيات ومستلزمات اقتصادنا الوطني من المؤهلات والمهارات المهنية، ولضمان تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة في إطار التوجيهات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده، الذي يولي عناية خاصة لإصلاح منظومة التربية الوطنية والتكوين المهني كما أكد ذلك في العدد من خطاباته السامية.

ومن هذا المنطلق، فإن تقديم هذا المشروع يعتبر مناسبة جيدة لتبادل الأفكار والآراء، الشيء الذي يسمح لنا جميعا بمقاربة أفضل لمختلف الرهانات والتحديات التي يعرفها التكوين المستمر وفق أسلوب الشراكة مع مختلف الشركاء والمتدخلين والفاعلين وفي مقدمتهم المؤسسة التشريعية الموقرة.

إن هذا المشروع يأتي تفعيلًا لمضامين دستور 2011 الذي أقر التكوين المهني كحق دستوري لجميع المواطنين والمواطنات، وتنفيذًا لبرنامج الحكومي الذي التزم بإخراج هذا القانون وتنزيلاً لمحاور الإستراتيجية الوطنية 2021 التي تتوخى التكوين للجميع في كل مكان ومدى الحياة. ونسجل بهذا الخصوص حرص الحكومة على اعتماد المنهجية التشاركية في كل مستويات ومراحل إعداد وتنفيذ السياسة العمومية في ميدان التكوين المهني، بما في ذلك تدبير التكوين المستمر ووضع آلياته، وهي المنهجية التي تم احترامها في مختلف أطوار إعداد هذا المشروع. ولا يحفى عليكم أن هذه المنهجية رغم أنها تتطلب وقتًا طويلًا نسبيًا، فإنها تسفر عن نتائج جد إيجابية.

وكما عبرتم عن ذلك خلال المناقشة القيمة والمتميزة التي خصصتموها للعرض، فإن هذا القانون سيشكل نقلة نوعية في سيرورة نظام التكوين المهني ببلادنا سواء على مستوى تلبية الطلب الاجتماعي المتزايد على التكوين المهني أو على مستوى الطلب الاقتصادي وتعزيز تنافسية المقاولات وخاصة منها المقاولات الصغيرة والمتوسطة والصغيرة جدًا. إذ سيسمح باستفادة فئات جديدة إلى جانب الفئات التي يشملها النظام الحالي، فضلًا عن تضمينه لمقتضيات جديدة غاية في الأهمية كما هو الشأن بالنسبة للتكوين بمبادرة من الأجير، والتصديق على مكتسبات التجربة المهنية، والحفاظ على رصيد الشغل بتمكين فئة الأجراء، في حالة فقدان العمل، من الاستفادة من هذا التكوين وهو ما سيجعل الموارد البشرية ببلادنا تحظى بالمكانة التي تستحقها.

ومن المؤكد أن ملاحظات وتساؤلات السيدات والسادة المستشارين حول هذا المشروع تشكل قيمة مضافة لتجويد مضامينه حتى يتمكن من الاضطلاع بالأدوار المنوطة به وتحقيق الأهداف المتوخاة. وتفاعلا مع تدخلات أعضاء لجننتكم الموقرة، يسرني أن أبعث إليكم ببالغ السعادة أجوبة مدققة عن التساؤلات والملاحظات التي تقدمتم بها.

كما أؤكد لكم أن هذه الوزارة تبقى رهن إشارة لجننتكم الموقرة لتقديم توضيحات إضافية حول مختلف القضايا التي تهم التكوين المستمر.

مصادر تمويل التكوين المستمر

حدد المرسوم رقم 2.73.633 الصادر في 22 ماي 1974 المحدث لرسم التكوين المهني، النسبة المخصصة للتكوين المستمر في 30% من ناتج رسم التكوين المهني والمحدد في 1.6% من كتلة الأجور. وإضافة إلى هذه النسبة، فقد تضمن المشروع التنصيب على مصادر أخرى تخصصها الدولة لتمويل التكوين المستمر، فضلا عن الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية.

اختيار الأجير للاستفادة من التكوين

تم استفادة الأجراء من التكوين المستمر، إما:

- ✓ بمبادرة من المقاول، وفق مخطط المقاول الذي يحدد حاجياتها من الكفاءات تماشيا مع التطور التكنولوجي والتقلبات الاقتصادية وذلك عن طريق إنجاز هندسة التكوين.
- ✓ بمبادرة من الأجير: باختياره ووفق حاجياته من التكوين أو مشروعه المهني في إطار الرصيد الزمني للتكوين.

الحقوق المضمونة للأجراء

يضمن المشروع للأجير الحق في التكوين من خلال الرصيد الزمني للتكوين المحدد في يومي عمل في السنة قابلة للتجميع خلال خمس سنوات. ويحتفظ الأجير عند استفادته من كل برنامج للتكوين بأجرته وباقي حقوقه الأخرى المكفولة له بصفته أجييرا .

ويقر هذا المشروع للأجير في حالة فقدان العمل الحق في التكوين المستمر لتيسير إعادة

إدماجه في الحياة المهنية.

تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021

من المؤكد أن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 أولت أهمية خاصة للتكوين المستمر

وعملت على توسيعه لفائدة فئات جديدة لم تكن مشمولة بالنظام الحالي، ومرد هذا الاهتمام إلى

الحرص على التكوين مدى الحياة وتمكين المقاول من مواجهة التقلبات الاقتصادية والتكنولوجية

ومسائر تطور المهن في عالم شغل يعرف مهن تولد وأخرى تموت.

ومن المؤكد أن التأخر في إخراج هذا القانون له أثر كبير على تأخر تحقيق أهداف هذه

الإستراتيجية في مجال التكوين المستمر، وخصوصا بالنسبة للفئات الجديدة. وعموما فإن الأعداد

التي جاءت بها الإستراتيجية تم تحديدها وفق دراسة دقيقة في حينها حيث تم توقيعها في 30 مارس

2016، وهي أعداد وأهداف قائمة على تحقق وتوفر مجموعة من الشروط من بينها الموارد المالية

والبشرية والإجراءات التشريعية والتنظيمية المؤطرة للتكوين.

وتجدر الإشارة أن العقد البرنامجي الشامل للإستراتيجية اعتمد آلية للحكامة تتمثل في لجنة

قيادة تتولى تقييم وتبع التنفيذ وضبط وتحيين أهداف الإستراتيجية والأعداد التي جاءت بها وفق

المعطيات التي تفرزها سيرورة التنفيذ.

ارتفاع نسبة المستفيدين

كما هو معلوم فإن نظام التكوين المستمر عرف مجموعة من الصعوبات تم العمل على

تجاوزها بشراكة مع الفاعلين المعنيين على مرحلتين:

✓ على المدى القريب، حيث تم تبسيط المساطر من خلال تعديل دليلي المساطر الخاصة

بالمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والعقود الخاصة بالتكوين، وهي تدابير

وإجراءات مكنت من تيسير الولوج للتكوين المستمر، الأمر الذي انعكس إيجاباً على أعداد المستفيدين الذي انتقل من 7% سنة 2012 إلى 10% سنة 2016.

✓ على المدى البعيد، إقرار إصلاح شامل لنظام التكوين المستمر من خلال إخراج القانون المعروض اليوم على أنظار المؤسسة التشريعية الموقرة.

حكمة نظام التكوين المستمر

انطلاقاً من مختلف التقارير والتقييمات التي خضع لها التكوين المستمر تم الوقوف على

مجموعة من الصعوبات والإكراهات المرتبطة بتدبير هذا النظام، والمتمثلة على الخصوص، في:

✓ تعقيد المساطر وصعوبة تطبيقها بالنسبة للشركات و الإدارة؛

✓ صعوبة ولوج المقاولات الصغيرة والمتوسطة والصغيرة جداً؛

✓ تعدد الهيئات المكونة ومحدودية كفاءات البعض منها؛

ولتجاوز هذه الصعوبات، يقترح مشروع القانون اعتماد نظام حكمة يستند إلى الهياكل

التالية:

✓ مجلس إداري خاص بالتكوين المستمر، ثلاثي التركيبة (الدولة وممثلي الأجراء وممثلي

المشغلين)، يتولى تحديد الإجراءات العملية لتنفيذ الإستراتيجية الحكومية في مجال

التكوين المستمر.

✓ بنية إدارية دائمة، يحدتها المجلس الإداري الخاص، تتولى إبرام اتفاقيات وعقود

إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر. وتشتغل بكيفية مستقلة عن باقي هياكل

مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

وللإشارة، فهذا النموذج معمول به في تدبير التأمين الإجباري عن المرض من طرف كل من

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي.

كما يقترح المشروع اعتماد مجموعة من الآليات لإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر

تتمثل في :

✓ الجمعيات المحدثه من طرف المنظمات المهنية؛

✓ المقاولات والهيئات والمؤسسات العامة والخاصة المؤهلة لإنجاز عمليات التكوين

المستمر.

وتحدد شروط وكيفيات اشتغال هذه الهيئات وكذا تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر

في دليل المساطر الذي سيتم اعتماده بعد المصادقة عليه من طرف المجلس الإداري الخاص .

ويقترح المشروع تخصيص ميزانية مستقلة للتكوين المستمر تحدد قواعد تديرها وفق تنظيم

مالي ومحاسبي خاص تعتمده السلطة الحكومي المكلفة بالمالية.

يقترح المشروع نظام لمراقبة التدبير وكذا مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر التي

يعهد القيام بها لمراقبين محلفين، أضفى المشروع على المحاضر المنجزة من طرفهم نفس قوة

الإثبات التي تتمتع بها محاضر الشرطة القضائية، وذلك لربط المسؤولية بالمحاسبة.

اختصاصات الجهة في مجال التكوين المستمر

خولت مقتضيات المادة 82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، للجهة

اختصاص ذاتي يتعلق بالتكوين المهني والتكوين المستمر والشغل، عبر إحداث مراكز جهوية

للتكوين وكذا مراكز جهوية للتشغيل وتطوير الكفاءات من أجل الإدماج في سوق الشغل،

والإشراف على التكوين المستمر لفائدة أعضاء المجالس وموظفي الجماعات الترابية.

وتجدر الإشارة إلى أن مجال التكوين المهني من الاختصاصات التي أنيطت بالجهة منذ إحداثها

كجماعة محلية، أي في إطار القانون رقم 47.96 المتعلق بتنظيم الجهات، والذي تنص مقتضيات

المادة 7 (الفقرة 7) منه على أن المجلس الجهوي يختص باعتماد جميع التدابير المتعلقة بالتكوين المهني.

غير أنه يلاحظ بأن الجهة، في إطار القانون رقم 47.96 المشار إليه، كان لها اختصاص عام في مجال التكوين المهني، خلافا لما جاء به القانون التنظيمي رقم 111.14، حيث أصبح دور الجهة في هذا المجال يقتصر على إحداث مراكز جهوية للتكوين، فقط.

وفي هذا الصدد، تسعى الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، إلى تقوية دور الجهة في مجال التكوين المهني وذلك من خلال نقل مهام تحديد الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية وتخطيط التكوين المهني (الخرائط التوقعية الجهوية) والتوجيه وإنجاز برامج التكوين لفائدة الجهة على المدى المتوسط.

وبخصوص التكوين المستمر، فإن الوزارة تبقى منفتحة على كل الاقتراحات التي من شأنها

أن تقوي دور الجهة في هذا المجال.

المناقشة التفصيلية لمواد المشروع القانون

المناقشة التفصيلية لمواد مشروع قانون رقم 60.17

يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص

وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية

والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

* الباب الأول : أحكام عامة (المواد 1/2/3)

مقترح أولي بضرورة التنصيص بتصدير لنص المشروع يوضح أسباب وحيثيات إحالة هذا النص على المؤسسة التشريعية والمقتضيات الدستورية المتعلقة بالحق في التكوين الواردة في الفصل 31 منه، وتبيان مضامين الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021.

➤ مناقشة المادة 1 :

تتمين مقتضى هذه المادة التي تنص على توسيع قاعدة للمستفيدين من التكوين المستمر ليشمل 4 فئات وهم أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، بحيث كانت في المرحلة السابقة تنحصر الاستفادة فقط في المقاولات وأجراءها، في حين أن هذا النص يشمل أيضا الأجراء فاقد الشغل الذين يتمتعون بنظام تمويلي واضح خاص بهم والفئة الجديدة المتعلقة بغير الأجراء.

➤ مناقشة المادة 3 :

طرح إشكالية تمويل التكوين المستمر لفائدة الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، وغياب التنصيص على الجهة المكلفة بتدبير التكوين المستمر لهاته الفئة، خصوصا وأن مكتب التكوين المهني مكلف بتدبير ملف التكوين المستمر لفائدة المقاولات والأجراء، بينما بالنسبة لفاقد الشغل والأشخاص غير الأجراء، فهذا النص لم ينص صراحة على آليات الحكامة لتمويل التكوين المستمر لهم. طرح استفسار حول الجهة المكلفة بالقيام بعملية إحصاء الأجراء فاقد الشغل، وعدم تعميم حق التكوين المستمر للأجراء ليشمل فاقد الشغل صراحة في هاته المادة، وكذلك ما هي الجهة المكلفة بتنظيم البرامج الخاصة للتكوين المستمر في الفقرة الأخيرة من المادة 3.

عدم التنصيص في هاته المادة على الجزاء القانوني المترتب على المقاولات في عدم تمكين الأجراء من التكوين المستمر.

➤ الجواب :

بالنسبة للديباجة، أفاد السيد كاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني بأن الوزارة قدمت مذكرة تتضمن ديباجة، لكن الأمانة العامة للحكومة ارتأت في الآونة الأخيرة حذفها وعدم التنصيص عليها في مشاريع القوانين، مؤكدا على أهمية هذا القانون لتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل كذلك الأشخاص الآخرون غير الأجراء، وخاصة الصناع التقليديون، الحرفيون، الصيادون...، وهذا النص التشريعي يحدد مصادر أخرى لتمويل هاته الفئات بغض النظر عن نسبة 30% كالإعانات والهبات وغيرها، كما ينص على فئات جديدة ستستفيد من برامج خاصة تقترحها الإدارة لفائدتهم، سيتم تحديده بنص تنظيمي أيضا.

* الباب الثاني : الفئات المستهدفة (المواد 4/5/6) :

➤ مناقشة المادة 4 :

الدعوة إلى تخويل خريجي الجامعات والمعاهد الباحثين عن عمل من إمكانية الاستفادة من التكوين المستمر وكذا إدماج السجناء في الحياة الاقتصادية. إحداث ربط مع قانون التغطية الصحية الإلزامية ليشمل غير الأجراء، كما هو الشأن بالنسبة لاستفادتهم من برامج التكوين المستمر وإدماج القطاع غير المهيكل في القطاع المهيكل لحماية تنافسية المقاول، بحيث يجب الانتباه لهذا الأمر أثناء استصدار النصوص التنظيمية.

عدم تحديد دقيق للمقاولات الصغيرة جدا.

التعويض عن فقدان الشغل آلية من بين الآليات التي تمول من طرف المشغلين والأجراء بنسبة 1% من كتلة الأجور، فهاته الفئة لا تطرح إشكالا فيما يخص مصادر تمويلها، بينما الفئات الجديدة هي التي تطرح إشكالا على مستوى تأطيرهم وتكوينهم.

➤ مناقشة المادة 5 :

الإشارة إلى أن الأجراء الذين فقدوا عملهم ويتابعون تكويننا من أجل إدماجهم يستفيدون من تعويض عن فقدان الشغل.

تتمين المبادرة الذاتية للأجير، غير أنه لوحظ عدم تحديد الحد الأقصى لقيامه بالتكوين المستمر.

➤ مناقشة المادة 6 :

لوحظ في هاته المادة عدم التنصيص صراحة على المقاولات الكبرى، لذا هل هي مستثناة من التكوين المستمر، وهل مكتب التكوين المستمر غير معني بتدبير التكوين المستمر للفئات غير الأجراء ومن هي الإدارة الفعلية المكلفة بالإشراف على التكوين.

➤ الجواب :

صرح السيد كاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني بأن تدبير برامج التكوين المستمر سيكون من اختصاص وحدة إدارية تتوفر على مجلس إداري خاص بها وهي مستقلة عن باقي مكونات مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، مضيفاً بأن هناك فرق ما بين برامج التكوين والتكوين المستمر، بحيث أن هذه الأخير تستهدف الأشخاص في طور الاشتغال سواء في المؤسسات الخصوصية أو العمومية والخاضعة لرسم التكوين المهني 30% والمحددة في قائمة تتوفر على جميع المؤسسات العمومية، أما بالنسبة للذين لازالوا في مرحلة البحث عن عمل فلهم برامج أخرى التي تدبر بشراكة مع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وكذا العديد من البرامج المخصصة لهم لمساعدتهم للإندماج في الحياة العملية، ونفس الشيء ينطبق على فئة السجناء التي لديها برامج خاصة مع مؤسسة محمد السادس لإدماج السجناء ضماناً لإدماجهم في الحياة العامة بعد خروجهم من المرحلة السجنية، أما بخصوص باقي الملاحظات، فقد تم تدوينها وسيتم الأخذ بها بعين الاعتبار من أجل تجويد هذا النص، وبالنسبة لمصادر التمويل والحد الأقصى للتكوين، فسيتم تدارسها في إطار التعديلات، والبنية الإدارية هي المكلفة بتدبير التكوين المستمر لفائدة الصناع التقليديين والفلاحين والصيادين... وغيرهم.

* الباب الثالث : برامج وعمليات التكوين المستمر (المواد

: (9/8/7

➤ مناقشة المادة 7 :

المطالبة بتوسيع الاستفادة من التكوين المستمر ليشمل الأجراء الذين فقدوا عملهم وتعويض مصطلح "الإدارة" بـ "المجلس الإداري".
تتمين حصيلة الكفاءات والتصديق على شهادات التكوين وكذا العمليات المشمولة بالتكوين والتي تساعد على هندسة التكوين والبرامج القابلة للتمويل للارتقاء الفني والمهني والاجتماعي، كما أن عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها تدخل في إطار الحكامة الجيدة.
ضرورة تحديد المحددات المعيارية لمواكبة المقاولات الصغيرة جدا وتتبع البرامج الخاصة بالتكوينات الخاصة بها عبر الاستشارة واعتماد دليل مساطر مرن ومحدد.

➤ مناقشة المادة 8 :

التنصيب بشكل واضح على أن الحق في التكوين المستمر لفائدة الأجراء يفوق اليومين في السنة متحملة التكاليف من طرف المشغل، غير أنه تمخض النقاش حول منطوق هذه المادة على ضرورة إيجاد صيغة توافقية حول مدة التكوين، حيث تراعي تنافسية المقاولات وحاجيات الأجراء من التكوين يرضي كلا الأطراف، وكذا رفع المدة المذكورة في النص لتصبح 4 أيام في السنة بعد توفر المستخدم أو الأجير على خمس سنوات من الأقدمية.

الحصول على التمويل الخاص بالتكوين عن طريق العقود.
تمديد الاستفادة من عروض التكوين المستمر المشار إليها في هذه المادة للأجراء الذين فقدوا عملهم.

ضمان حق المبادرة الذاتية للأجير من أجل متابعة التكوين المستمر خارج ساعات العمل للإعداد والتحضير بهدف تطوير كفاءاته وارتقائه المهني.

➤ مناقشة المادة 9 :

فيما يخص تحديد كفاءات وشروط تأهيل الهيئات والمؤسسات والمقاولات بنص تنظيمي الواردة في منطوق هاته المادة، فقد ألح جميع المتدخلين على ضرورة إشراك الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين في استصدار النصوص التنظيمية.

الدعوة إلى ضرورة مراعاة التأطير الجيد للمؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة، وكذا الهيآت الأخرى كيفما كانت طبيعتها القانونية والتي تقدم خدمات التكوين لفائدة أجراءها (الفقرة ج) لتفادي الشطط أو محاولة إفشال للتكوينات المنظمة لفائدة عمال ومستخدمي هذه المؤسسات.

مقترح إضافة الوكالة الوطنية لمحو الأمية في إطار التعديلات.

➤ الجواب:

أكد بأن مختلف الملاحظات والمقترحات المطروحة هامة ومن شأنها تحسين وتجويد هذا النص لتحقيق النتائج المأمول الوصول إليها، لذلك فالباب مفتوح للتوصل بهاته التعديلات لمناقشتها بدون استثناء.

كما صرح بأنه كانت هناك تجارب سابقة يجب الاستفادة منها، فيما ما هو إيجابي وما هو سلبي من بينها بعض الاختلالات التي عرفت بها بعض برامج التكوين المستمر والتي يجب تجاوزها في النص الحالي الذي جاء بمقتضيات جديدة كعمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها، ومن ثم فهذا المشروع يستجيب لمتطلبات سوق الشغل وحاجيات المقاولات وكذا تخليق الحياة العامة، وربط المسؤولية بالمحاسبة، كما تم استحضار مصلحة الأجير، والأخذ بعين الاعتبار مصلحة المقاولات مع مراعاة برامج التكوين لحاجيات سوق الشغل، كما سيتم الأخذ بعين الاعتبار المقترح المتعلق بمراعاة التكوين للأجراء خارج ساعات العمل مع احتفاظه بأجرته في إطار مدارس التعديلات.

والهدف من التكوينات هو تحيين معارف المكون الأجير ومواكبته باستمرار.

أما بخصوص الجهة الضامنة للتكوين للفئات غير الأجراء، فإن هذا النص يشير صراحة إلى أن الدولة هي التي تضمن لهم الاستفادة من برامج خاصة تقترحها لفائدتهم نظرا لعدم تأطيرهم في إطار هيئة منظمة تسهر على تلك البرامج.

وبالنسبة للأمية الوظيفية، فيمكن إدراج الوكالة المتعلقة بها في قائمة المؤسسات وهو مقترح جد مهم يمكن الأخذ به.

أما بخصوص المبادرة الذاتية للأجير في مجال التكوين، فإن الحد الأدنى هو يومان على الأقل، وهي ضمانات للأجير في حالة عدم تمتيعه بدورات التكوين من لدن المشغل أو المقاول بشكل عام مع استحضار مصلحة الطرفين.

وبخصوص النصوص التنظيمية أعلن على أن الوزارة الوصية ستعمل على بلورتها بإشراك جميع الفاعلين والفرقاء والتي تعد ذات أهمية بالنسبة للقطاع، أما بخصوص المقاول الذاتي فليس مكانها في هذا النص.

* الباب الرابع : حصيلة الكفاءات والتصديق على مكتسبات

التجربة المهنية (المادتين 10/11) :

➤ مناقشة المادة 10 :

تخوف من كون النصوص التنظيمية ستطول مدة إخراجها إلى حيز الوجود، كما حدث في العديد من النصوص القانونية الأخرى، لذا تم الحث على ضرورة إصدارها مع مراعاة نفس مسطرة الاستعجال.

تمديد الاستفادة من حصيلة الكفاءات إلى الأجراء الذي فقدوا عملهم. تلمين ما أعلن عنه السيد كاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني بخصوص إشراكه للفاعليات النقابية والاقتصادية في إعداد وصياغة وتفعيل النصوص التنظيمية.

➤ مناقشة المادة 11 :

المطالبة برفع اللبس حول مسألة التصديق على الكفاءات وتحديد الجهة المكلفة بإصدار الشهادات الخاصة بالإشهاد بشكل دقيق للتمييز بين المهام التي يقوم بها مكتب التكوين المهني ومهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. تجميع النصوص التنظيمية الثلاث الواردة في هذا المشروع في إطار باب واحد نظرا لوحدة الموضوع.

➤ الجواب :

سيتم الأخذ بهذه الملاحظات بعين الاعتبار سواء في هذا المشروع أو النصوص التنظيمية، وتنزيل مقتضيات التكوين المستمر مرتبطة بإخراج هذا النص القانوني وكذلك مرهون بإصدار النصوص التنظيمية المرافقة له، والوزارة مسؤولة ستحاسب على تأخير إنزالها على أرض الواقع، ولا يمكن الاشتغال في إطار الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر 2021 بدونها.

أما بخصوص المدة الواردة في النص، فلا يمكن التنصيص على مدة واحدة، بحيث يشترط تفصيل مدد التكوين بناء على القطاعات الإنتاجية التي ينتهي إليها

الأجراء للنصوص التنظيمية، مقرا بكون المادة 11 فضفاضة في محتواها، مقترحا إضافة في : "يحق لكل شخص من الأشخاص المشار إليهم في المادة 4 التي تحدد الفئات المستفيدة رفعا لكل تأويل خاطئ لها.

* الباب الخامس : تدبير التكوين المستمر (المواد من

18/17/16/15/14/13/12

التذكير بكون هذا الباب يهتم حكمة منظومة التكوين المستمر وكيفية تدبيره، مع التوضيح بدور مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يتوفر على حكمة ثلاثية، إضافة إلى اللجنة العليا تسمى لجنة التسيير التي تدبر أساسا بكيفية ثلاثية، إضافة إلى اللجنة المركزية التي تعنى بتدبير العقود الخاصة بالتكوين، هناك لجان جهوية تابعة لها مكلفة بتدبير التكوين المستمر جهويا، ولا يمكن التقليل من دور وزارة المالية في حكمة التدبير.

التركيبة الثلاثية للمجلس الإداري اليوم لا يفعل الحكمة الفاضلة بين الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين، بحيث أن تركيبته العددية لا تفي بالمطلوب وتمثل هيمنة لممثلي الإدارة، مما يقتضي إعادة النظر فيها أثناء تقديم تعديل حولها.

تم تثمانين إنشاء المجلس الإداري الخاص بتدبير التكوين المستمر، مع التأكيد على ضرورة أن تكون هذه البنية مستقلة في مصادرها المالية والبشرية، وأن يكون مستقلا كذلك عن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتحقيق النجاعة والحكمة. تثمانين دور المجلس الإداري الذي سوف يصادق على دليل المساطر الذي بموجبه سيتم تجاوز العديد من العقبات الذي عرفه سابقا.

➤ مناقشة المادة 13 :

غياب التوازن في تركيبة المجلس الإداري، لذا تم اقتراح أن تكون التمثيلية الثلاثية متوازنة، بحيث تعطى لممثلي الإدارة ولممثلي المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية نفس العدد و4 لمثلي المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية وتعيين نائبين للرئيس أحدهما يمثل المشغلين والآخر يمثل النقابات الأكثر تمثيلية المشار إليها سلفا.

➤ مناقشة المادة 14 :

إضافة صلاحية جديدة للمجلس الإداري والمتمثلة في المصادقة على رخص ومأذونيات مكاتب الإستشارة في مجال التكوين المستمر.

➤ مناقشة المادة 16 :

وجود خلل في النصاب القانوني لصحة مداوات المجلس الإداري في حالة عقد اجتماع ثان، واعتبار التداول صحيحا أيا كان عدد الحاضرين، بحيث يجب مراعاة الحد الأدنى لحضور عدد الأعضاء، مع اقتراح إما الثلث أو النصف، كما تم اشتراط حضور عضو واحد على الأقل من المكونات الثلاث للمجلس الإداري.

➤ مناقشة المادة 17 :

الإشارة إلى ضرورة وجود كتابة خاصة في التنظيم الإداري للمكتب. طرح تساؤل حول البنية الإدارية، هل لها نفس التركيبة على المستوى الجهوي وهل لديها امتدادات جهوية.

ضرورة مراعاة وضمان استقلالية البنية الإدارية عن مكتب التكوين المهني لضمان شروط إنجاحها وخلق نظام داخلي خاص بها.

➤ الجواب :

جدد السيد كاتب الدولة المكلف بالتكوين المهني الشكر للسيدات والسادة المستشارين على توضيحاتهم القيمة في إطار المناقشة التفصيلية لمواد هذا المشروع القانون، معلنا بأن هذا النص القانوني جاء نتيجة سلسلة مشاورات وعصارة مقترحات حول إنشاء هيئة داخل مكتب التكوين المهني على أن تكون مستقلة بذاتها كحل وسط بين مختلف الأطراف، وذلك نظرا لخبرة مكتب التكوين المهني في تديره للتكوين المستمر وأيضا لترشيد النفقات وتجميع المؤسسات العمومية التي تحتاج لجهاز إداري يتوفر على موارد بشرية ومالية قد يشكل هدرا للمال العام وليس بالضرورة أن يحقق ذلك النجاعة المرجوة، ومن ثم التوصل إلى حل وسطي بين الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين لإنشاء بنية إدارية داخل مكتب التكوين المهني للاعتبارات المذكورة سلفا والمادة 18 تحدد حالات التنافي لمهام البنية الإدارية الدائمة المشار إليها في المادة 17 أعلاه في مجال تدير التكوين المستمر مع أية مهمة من المهام الأخرى المسندة إلى المكتب، وبالتالي فمنطوق المادة واضحة لا تحتاج إلى أي تأويل

آخر، وسيوضع رهن إشارة هذه البنية الموارد البشرية اللازمة تابعة لمدير تلك الهيئة، والذي يخضع هذا الأخير للمكتب الإداري لا يتحكم فيه أي أحد، كما لها نظام محاسباتي ومالي خاص بها.

كما أكد على أن الوزارة عازمة على المضي قدما في تنزيل مقتضيات الاستراتيجية الوطنية 2021 ضمنا لاستمرارية الدولة والمرافق العمومية، غير أنه يجب إعمال تقييم موضوعي لها لتفادي الإشكاليات المطروحة، والبنية الإدارية سيكون لها امتداد جهوي، بحيث أن مسؤول البنية الإدارية لن يكون تابعا للمدير الجهوي وإنما سيعتبر كمندوب وسيتم البحث في الصفة الإدارية التي سوف تمنح له. أما بخصوص النصاب القانوني والصبغة التي وردت بها، فقد جرت بها العادة (النصف+1)، أو الثلث، ثم بمن حضر كقاعدة، ولكن الوزارة منفتحة على اقتراحات كافة السيدات والسادة المستشارين، كما أن السلطة الحكومية هي المكلفة بتنظيم التكوين، في حين أن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل يقوم بتدييره وتنزيله. وبخصوص تركيبة المجلس الإداري، فقد أوضح بأنها نسبة عادلة تشمل 8 ممثلين عن الإدارة و8 هم الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين.

*** الباب السادس : آليات إنجاز برامج التكوين المستمر (المواد**

: (22/21/20/19)

➤ مناقشة المادة 19 :

- ضرورة اعتماد دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر في حالة إذا كانت البنية الإدارية المكلفة مستقلة واعتمادها من طرف المجلس الإداري.
- طرح تساؤل حول آليات إبرام اتفاقيات مع الأشخاص غير الأجراء، وما هي الجهة المختصة لإبرامها، هل الإدارة أم الوزارة.
- تكوين لجنة ثلاثية لاقتراح دليل المساطر باقتراح من المجلس الإداري.
- تغييب الحديث عن المبادرة الذاتية للأجراء.
- تثمين توسيع اختصاصات الجمعيات المهنية التي تقوم بدور التحسيس وتحديد الحاجيات وهندسة التكوين لمساعدة المقاولات ومواكبتها لاستفادة أجراءها من برامج وعمليات التكوين المستمر.

➤ مناقشة المادة 20 :

مادة تؤسس لعمل الجمعيات المهنية.

➤ مناقشة المادة 21 :

إضافة صلاحيات أخرى إلى الصلاحيات الموجودة في المادة 21 للقيام بالدراسة والمصادقة على طلبات التكوين المستمر المقدمة من قبل الأجراء وتحديد مبالغ تمويلها.

➤ الجواب :

لا يمكن الحديث في هذا النص التشريعي عن L.G.C. بالإسم، ولكن يستشف من منطوقه وفي المادة 32 تنص على عدة أحكام انتقالية، ومن ثم فالوزارة تشتغل في إطار نفس المنظومة، في حين سيتم تحيين L.G.C.، وسيتم تمتيعه بالإحصائيات كما هو الشأن بالنسبة لوزارة الشباب والرياضة، ولا يمكن تغيير الأشياء الإيجابية بل سيتم المحافظة عليها، مؤكدا أيضا على ضرورة مراعاة حاجيات الأجير والمقاولة معا، والنص يتحدث عن الجمعيات المنظمة بالقانون رقم 58.

دليل المساطر لتبرير التكوين المستمر، أكد على انفتاح الوزارة أمام اللجنة الثلاثية للإنخراط في إعدادها.

* الباب السابع : التنظيم المالي والمحاسبي (المواد 25/24/23):

➤ مناقشة المادة 23 :

منح القيام بالعمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير عمليات وبرامج التكوين المستمر من قبل المكتب إلى لجنة وطنية للتكوين تفاديا لتعدد الهيئات الأخرى. تبيان الفئات المستفيدة سواء الأجراء وغير الأجراء فيما يتعلق بباب النفقات المرتبطة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

إضافة الوجوب فيما يخص باب الموارد، وخاصة في مجموعها التي يمكن أن تخصص لتمويل التكوين المستمر، و استثناء المقاولات من الأداء عن التكوين الأساسي.

➤ مناقشة المادة 24 :

ضرورة إخضاع البنية الإدارية للإفتحاص عوض المكتب ضمانا للاستقلالية التامة والشفافية.

تبيان الجهة المكلفة بتوفير الموارد الأخرى التي يمكن أن تخصص لتمويل التكوين المستمر بشكل دقيق إن كانت الدولة أو جهات أخرى.

➤ مناقشة المادة 25 :

ضرورة مراعاة التمثيلية النقابية في هيأته ومكوناته (GIAC) على اعتبار أن التكوين المستمر هو بامتياز مجال للشراكة بين المشغلين والنقابات الأكثر تمثيلية. منطوق المادة تركز هيمنة السلطة الحكومية المكلفة بالمالية وإعطائها الصدارة في اتخاذ قرارات تتعلق بالتنظيم المالي والمحاسبي والتي تعد نقطة الخلاف مع وزارة المالية والمقاولات، نشأت عنه انعكاسات متعددة، لذا يجب تحديد جهة واحدة لتدبير النظام المالي والمحاسباتي تصادق عليه من لدن المجلس الإداري الذي يضم التشكييلة الثلاثية.

➤ الجواب :

الباب الثامن يتحدث عن مصادر التمويل لبرامج وعمليات التكوين المستمر الآتية من طرف الدولة أو تعدد الموارد من جهات أخرى، وفي هذا الصدد أشار إلى الدور الممنوح للجهات في إطار القانون التنظيمي لها، وخاصة الفصل 82 الذي يخول اختصاصا ذاتيا للجهات في مجال التكوين المستمر، ومن ثم فالجهات تعد أحد المصادر كذلك في توفير الموارد المالية، إضافة إلى المؤسسات العامة والخاصة، وكذا الشركاء الدوليين...إلخ.

وبالنسبة لقواعد التدبير المالي، فلها مسطرة خاصة مختلفة كليا عن الأخرى، إلا أنه يجب مراعاة إنجازها مع المتخصصين في وزارة المالية درءا للتضارب فيما بعد، وضمانا لتدبير حكاماتي عام.

وبخصوص باقي الملاحظات المطروحة، فقد عبر عن انفتاحه على كافة التعديلات التي سيتم مناقشتها لاحقا واتخاذ الحلول الأمثل لضمان تجويد النص لفائدة الأجراء وغيرهم للقيام بالتكوين المستمر مع مراعاة المبلغ المالي المخصص لها، وفي ذات الآن هناك من طالب بضرورة الحفاظ على هذا الشرط.

* الباب الثامن : مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين

المستمر (المواد 26/27/28/29/30/31):

➤ مناقشة المادة 27 :

ضرورة إصلاح الخطأ الوارد في الفقرة ب من المادة 27 والمتعلقة بإنجاز التقارير حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها الأعوان المكلفون ورفعها إلى المجلس الإداري الخاص بالتكوين المستمر وليس مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

إلغاء اشتراط القوة الثبوتية للمحاضر المنجزة من طرف الأعوان المكلفون المنتدبون كما التي لدى محاضر ضباط الشرطة القضائية، نظرا لتعدد المساطر المتبعة في هذا المجال، ونقص الدراية الكافية بها، وخاصة على مستوى اللجنة الجهوية، كما أنه في حالة ثبوت المخالفات، فإنه تتم الإحالة على القانون الجنائي لإنزال العقوبات وبالتالي فإن الحالات الاستثنائية لا يمكن التشريع لها.

➤ مناقشة المادة 28 :

طرح تساؤل حول المقصود بالإدارة المذكورة في آخر المادة هل الدولة أم الإدارة المعنية أو جهاز آخر.
منح مهمة إتمام العقود مع الجمعيات المهنية للمجلس الإداري المكلف بالتكوين المستمر.

➤ مناقشة المادة 29 :

طرح تساؤل حول من المكلف بتطبيق العقوبات الواردة في تلك المادة من جهة وضرورة سريان حكم سحب الاعتماد على الهيئة المكلفة بتنظيم التكوين المستمر في حالة ثبوت إخلالها بالالتزامات القانونية والتعاقدية المذكورة وليس على الجمعية فقط.

➤ الجواب :

المشرع أقر مجموعة حقوق وواجبات، كما نص على مجموعة من العقوبات الجزرية لإحداث نوع من التوازن في هذا النص القانوني، لذا يجب الحفاظ على الصفة الضبطية لمصلحة الأجير والمقاولة معا، ولتجاوز الممارسات السلبية السابقة،

مضيفاً أن مصطلح الإدارة الواردة بين ثنايا هذا النص القانوني ما هي إلا السلطة الحكومية بالتكوين المهني، مقراً بالخطأ الوارد في الفقرة ب من المادة 27 والمتعلقة بمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، بحيث يجب تعويضها ليس بالمجلس الإداري، وإنما بالبنية الإدارية المكلفة بتدبير التكوين المستمر، وفي انتظار التعديلات بهذا الخصوص للأخذ بالحل الأمثل.

*** الباب التاسع : أحكام انتقالية وختامية (المادة 32):**

➤ مناقشة المادة 32 :

ضرورة تحديد مدة زمنية لاستصدار النصوص التنظيمية العديدة المذكورة في المشروع والتي تعد أساسية في تنزيل المقتضيات القانونية الواردة في النص.

➤ الجواب :

في انتظار أن يأتي ذلك في مقترح تعديلات لمناقشتها.

التعديلات المقدمة حول مشروع القانون

من طرف :

- فرق من الأغلبية : "فريق العدالة والتنمية، الفريق الحركي، الفريق الاشتراكي، الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي ومجموعة العمل التقدمي" والفريق الاستقلالي للوحدة والتعدلية، وفريق الاتحاد المغربي للشغل
- فريق الاتحاد العام لمقاومات المغرب
- مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل

إلى السيد رئيس لجنة
التعليم والشؤون الثقافية المحترم

الموضوع: إحالة التعديلات المشتركة بين فرق الأغلبية والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل، حول مشروع قانون رقم 60.17.

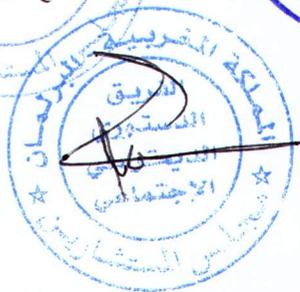
سلام تام بوجود مولانا الإمام

وبعد،

يشرفنا، أن نحيل عليكم التعديلات المشتركة بين فرق الأغلبية والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل، حول مشروع قانون رقم 60.17 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

وتقبلوا، السيد رئيس اللجنة، فائق التقدير والاحترام.

عبد السلام الطيب
رئيس الفريق الاستقلالي للوحدة
والتعادلية بمجلس المستشارين



محمد علمي
رئيس الفريق الاشتراكي
بمجلس المستشارين



محمد البكوري
رئيس فريق التجمع الوطني للأحرار



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين



تعديلات فرق ومجموعة الأغلبية

والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل

على مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر

لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات

والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين

يزاولون نشاطا خاصا



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين



تعديلات فرق ومجموعة الأغلبية

والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل

على مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر

لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات

والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين

يزاولون نشاطا خاصا

رقم التعديل	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
1.	المادة 1	يحدد هذا القانون الشروط	مع مراعاة أحكام القانون التنظيمي رقم 14-111 المتعلق بالجهات، يحدد هذا القانون الشروط	التكوين المستمر طبقا للمادة 82 من القانون التنظيمي للجهات هو من اختصاص هذه الأخيرة.
2.	المادة 3	يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء يضمه المشغل لفائدتهم.	يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء يضمه القانون ويلتزم به المشغل لفائدتهم. كما يعتبر التكوين المستمر أيضا حقا للأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا مهنيا خاصا، وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 بعده، ويستفيدون من برامج خاصة بالتكوين المستمر تنظم تضمينها الدولة لفائدتهم. ويتعين على الأجراء الالتزام بمتابعة برامج التكوين المستمر التي ينظمها المشغل لفائدتهم.	التكوين المستمر هو حق لجميع هذه الفئات. مع إعادة ترتيب فقرات هذه المادة.
3.	المادة 4	كما يستهدف التكوين المستمر أيضا: - الأشخاص الآخرين من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصة من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي	كما يستهدف التكوين المستمر أيضا: - الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصة من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي على أن يكونوا خاضعين لمقتضيات القانون رقم 98.15 المتعلق بنظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض الخاص بفئات المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.	خلق الانسجام مع القانون المذكور

رقم التعديل	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
4.	المادة 4	كما يستهدف التكوين المستمر أيضا: - الأشخاص الآخرين ... نشاطا خاصا؛ - الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.	كما يستهدف التكوين المستمر أيضا: - الأشخاص الآخرين... نشاطا خاصا؛ - الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.	حذف هذه العبارة حتى يشمل التكوين أيضا الأشخاص المحالين على التقاعد
5.	المادة 5	يحتفظ الأجراء عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وبقاقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء.	يحتفظ الأجراء <u>المزاولون لعملهم</u> عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وبقاقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء.	لتمييز بينهم وبين الأجراء الذين فقدوا عملهم.
6.	المادة 6	يعمل مكتب التكوين على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاولات الصغرى والمتوسطة <u>والصغيرة جدا</u> من الاستفادة من برامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر في هذا القانون.	يعمل مكتب التكوين على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاولات الصغرى والمتوسطة <u>والصغيرة جدا</u> من الاستفادة من البرامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر في هذا القانون. <u>كما يمكن لهذه البنية الإدارية ان تقوم بالدراسات القطاعية وهندسة التكوين لفائدة المقاولات الصغرى والمتوسطة والصغيرة جدا.</u>	تعميم الاستفادة من المساعدة التقنية ومن برامج وعمليات التكوين المستمر لتشمل المقاولات الصغيرة جدا نظرا لمحدودية إمكانياتها. تمت إضافة هذه الفقرة لتوسيع مجال اختصاص البنية الإدارية.
7.	المادة 7	يشمل التكوين المستمر العمليات التالية: عمليات تكييف الكفاءات التي يتوفر عليها الأجراء، بهدف تحيين معارفهم ومهاراتهم المهنية وإتقانها؛	يشمل التكوين المستمر العمليات التالية: عمليات تكييف الكفاءات التي يتوفر عليها <u>والمستخدمون والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه</u> ، بهدف تحيين معارفهم ومهاراتهم المهنية وإتقانها؛	للملاءمة
8.	المادة 7	- عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين الأجراء، من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة؛	- عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين <u>والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه</u> من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة؛	للملاءمة

رقم	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
-----	--------	------------	-----------------	---------------

التعديل			
9.	المادة 7	- عمليات التكوين المستمر لفائدة الأشخاص والأجراء المشار إليهم في الفقرة الأخيرة من المادة 3 من هذا القانون.	وجب توضيح أن الأمر يتعلق بالأجراء الذين فقدوا عملهم.
10	المادة 7	وعلاوة على ذلك، تدرج ضمن عمليات التكوين المستمر، عمليات محو الأمية وإعادة التأهيل الوظيفي الرامية إلى ملائمة مؤهلات المعنيين بالأمر مع متطلبات الوظائف والمهام المسندة إليهم.	تجنباً للسقوط في عبارات ذات طابع إعلامي في الوقت الذي يتطلب فيه الأمر عبارات تقنية واضحة، وفي نفس الوقت تجنب ما تحمله كلمة محو الأمية الوظيفية من حولة سلبية.
11	المادة 7	- العمليات الرامية إلى حصر حاجيات الأجراء والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه من التكوين المستمر أدناه؛	للملاءمة
12	المادة 7	- عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم وتجربتهم المهنية طبقاً لأحكام المادة 11 أدناه؛	للملاءمة
13	المادة 7	الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين في مجال التكوين المستمر <u>لتحديد</u> حاجياتها من الكفاءات، وتتبع تطور المهنة في مجال الكفاءات <u>ووظيفة الرصد</u> .	رصد تطور المهنة وحاجياتها في مجال الكفاءات ونوعيتها واستمرار إنتاجها.
14	المادة 7	ويمكن أن يندرج ضمن العمليات المذكورة، كل برنامج للتكوين المستمر تقترحه الإدارة المعنية لفائدة قطاعات أو فئات مهنية معينة.	تجويد النص

رقم التعديل	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليق التعديل
15	المادة 8	ب) برامج التكوين في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن يومين عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات. تضع المقابلة الرصيد الزمني..... بنص تنظيمي.	ب) برامج التكوين في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن <u>أربعة</u> أيام عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات. تضع المقابلة الرصيد الزمني..... بنص تنظيمي. <u>كما يمكن للأجراء بمبادرة منهم وحسب اختيارهم أن يستفيدوا خارج أوقات العمل من متابعة التكوين أو إعادة التكوين الممول من عائدات الرسم المهني وفق دليل المساطر.</u>	توسيع الرصيد الزمني للتكوين ومنح فرص متعددة للأجراء للتكوين المستمر عبر تسهيل عملية التمويل
16	المادة 9	مع مراعاة أحكام المادة 20 تنجز برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية:	مع مراعاة أحكام المادة 20 <u>تنجز بموجب شراكات يبرمها المجلس الإداري</u> برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية:	تحديد آليات إنجاز برامج وعمليات التكوين
17	المادة 9	أ) مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الأخرى أو تنظيمية؛	أ) مؤسسات التعليم العالي <u>والوكالة الوطنية لمحاربة الأمية وباقي المؤسسات العمومية الأخرى أو تنظيمية؛</u>	اعتبارا للدور الهام الذي تقوم به الوكالة في مجال محاربة الأمية الوظيفية
18	المادة 10	تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه المهني. وتنجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.	تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار <u>مساره المهني</u> . وتنجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.	تجويد النص
19	المادة 11	يجق لكل شخص مارس نشاطا مهنيا لمدة تحدد بنص تنظيمي أن يطلب التصديق على مكتسبات تجربته المهنية، بغية الحصول على شهادة أو دبلوم.	يجق لكل شخص مارس نشاطا مهنيا لمدة <u>محددة</u> أن يطلب التصديق على مكتسبات تجربته المهنية، بغية الحصول على شهادة بذلك. بواسطة <u>شهادة أو دبلوم</u> .	الإحالة إلى نص تنظيم واحد ينظم مقتضيات المادة 11

رقم التعديل	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
20	المادة 11	تحدد كفاءات تنظيم عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية وكذا شروط تسليم الدبلوم أو الشهادة بنص تنظيمي.	تحدد <u>لائحة المهن و كفاءات تنظيم عمليات</u> التصديق على مكتسبات التجربة المهنية <u>والمدة الزمنية</u> وكذا شروط تسليم الدبلوم أو الشهادة <u>الإشهاد بنص تنظيمي</u>	للملاءمة والتدقيق عدم تقييد الأجراء الخاضعون للتكوين المستمر بضرورة الحصول على شواهد ودبلومات
21	المادة 13	ولهذه الغاية، يضم ... كما يلي: - ثمانية (8) ممثلين عن الإدارة؛ - أربعة ...؛ - أربعة	ولهذه الغاية، يضم ... كما يلي: ولهذه الغاية، يضم المجلس <u>الإداري</u> ، بالإضافة إلى رئيسه، <u>ثمانية عشر (18) عضوا رسميا يتدبون لمدة 6 سنوات</u> موزعين كما يلي: - <u>سنة (6) ممثلين عن الإدارة ومجالس الجهات</u> ، - <u>سنة (6) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية؛</u> - <u>سنة (6) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية.</u>	تفعيلا للدور المنوط بالجهات الترابية في هذا المجال. التعديل يتماشى مع ما هو معمول به على المستوى الدولي، الذي يضمن تمثيلية متوازنة بين جميع الفرقاء مما يضمن نجاعة وحكامه تدير التكوين المستمر.
22	المادة 13	ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي. تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة، وكذا مدة انتدابهم	ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي. تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة، وكذا مدة انتدابهم	انسجاما مع التعديل رقم 21
23	المادة 14	يختص المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية:	يختص المجلس الإداري <u>المشار إليه في المادة 13 أعلاه</u> ، لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية:	التدقيق والتجويد

رقم التعديل	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
24	المادة 14	<p>.....</p> <p>• المصادقة على الإجراءات</p> <p>• المصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات</p> <p>• • التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.</p> <p>ويمكن للمجلس أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة</p>	<p>.....</p> <p>• المصادقة على الإجراءات</p> <p>• المصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.</p> <p>• <u>المصادقة على رخص ومأدونات الهيآت والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تقدم خدمات الإستشارة والتكوين.</u></p> <p>ويمكن للمجلس الإداري أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة</p>	<p>إضافة صلاحية جديدة للمجلس الإداري والمتمثلة في المصادقة على رخص ومأدونات مكاتب الاستشارة في مجال التكوين المستمر</p>
25	المادة 16	<p>يشترط لصحة مداوات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه وفي حالة عدم توافر هذا النصاب وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الحاضرين، <u>على أن لا يقل عن ثلث الأعضاء.</u></p>	<p>يشترط لصحة مداوات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه وفي حالة عدم توافر هذا النصاب وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الحاضرين، <u>على أن لا يقل عن ثلث الأعضاء.</u></p>	<p>تجويد النص</p> <p>ضمانا لتوفر النصاب الذي يسمح بعقد الاجتماع.</p>
26	المادة 20	<p>من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقا لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نونبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p> <p><u>يراعى في تنظيم هذه الجمعيات تركيبة متساوية الأعضاء بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين.</u></p>	<p>من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقا لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نونبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p> <p><u>يراعى في تنظيم هذه الجمعيات تركيبة متساوية الأعضاء بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين.</u></p>	<p>ضمانا للتركيبة، فيها تمثيلية ثنائية بين المنظمات النقابية والمهنية.</p>

رقم التعديل	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
27	المادة 20	من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق من هذا القانون. <u>إضافة فقرة جديدة</u> <u>يقترح مجلس الجهة، بتشاور مع الإدارة، برامج ومخططات للتكوين المستمر خاصة ب:</u> <u>✓ الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية؛</u> <u>✓ الأجراء الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد؛</u> <u>وتتولى الجهة، في إطار تعاقدى، الإشراف على إنجاز برامج ومخططات التكوين المستمر المذكورة أعلاه، وفقا لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه</u>	إبراز الدور الهام للجهات في مجال التكوين المستمر.
28	المادة 22	من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها وبين المكتب، شريطة أن تكون الجمعية المعنية معتمدة من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي. تحدد الاتفاقيات المذكورة وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقا لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه. كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات الصغرى والمتوسطة <u>والصغيرة جدا</u> ومواكبتها من أجل استفادة أجراءاتها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و2 و3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.	من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها وبين <u>المكتب</u> وفقا لأحكام <u>المادة 17 أعلاه</u> ، شريطة أن تكون الجمعية المعنية معتمدة من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي. تحدد الاتفاقيات المذكورة وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقا لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه. كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات الصغرى والمتوسطة <u>والصغيرة جدا</u> ومواكبتها من أجل استفادة أجراءاتها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و2 و3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.	انسجاما مع مضمون المادة 17 تعميم الاستفادة من المساعدة التقنية ومن برامج وعمليات التكوين المستمر لتشمل المقاولات الصغيرة جدا نظرا لمحدودية إمكانياتها.

رقم	المادة	نص المشروع	التعديل المقترح	تعليل التعديل
-----	--------	------------	-----------------	---------------

التعديل			
29	المادة 23	الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية؛	إعانات التي تقدمها <u>الدولة</u> وكل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية؛
30	المادة 24	يخضع المكتب وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين.	<u>تنضع البنية الإدارية الدائمة</u> وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين.
31	المادة 27	يقوم الأعوان المخلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 من القانون الجنائي. ينجز الأعوان المخلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل <u>الإدارة</u> . ويتعين عليهم، في حالة معابنتهم لأية مخالفة يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.	يقوم الأعوان المخلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 من القانون الجنائي. ينجز الأعوان المخلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل <u>الإدارة</u> . ويتعين عليهم، في حالة معابنتهم لأية مخالفة يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.
32	المادة 32	يدخل هذا القانون المبرمة في تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ هذا القانون حيز التنفيذ المبرمة في تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ هذا القانون حيز التنفيذ	يدخل هذا القانون المبرمة <u>قبل</u> تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ هذا القانون حيز التنفيذ
33	المادة 32	يدخل هذا القانون تظل مقتضيات كما تظل العقود إضافة فقرة جديدة	<u>تصدر كل النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا القانون في أجل أقصاه إثني عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ صدوره في الجريدة الرسمية.</u>

ROYAUME DU MAROC

PARLEMENT

CHAMBRE DES CONSEILLERS



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

GROUPE CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES ENTREPRISES DU MAROC

فريق الاتحاد العام
لمقاولات المغرب

الرباط في 30 مارس 2018

العدد: 18/4/5

إلى السيد رئيس
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية
المحترم

الموضوع: إحالة تعديلات فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب حول مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

سلام تام بوجود مولانا الإمام

وبعد،

علاقة بالموضوع المشار إليه أعلاه، يشرفني أن أوفي سيادتكم الموقرة رفقته بتعديلات فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب حول مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

وتقبلوا، السيد الرئيس المحترم، فائق عبارات التقدير والاحترام.

والسلام.

عبد الإله حفظي
رئيس فريق الاتحاد العام
لمقاولات المغرب

تعديلات فريق الاتحاد العام لمقاوالت المغرب حول

مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء

القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاوالت العمومية

والأشخاص الأخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

التعديل رقم 1

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى ضمان مصادر تمويل برامج التكوين المستمر التي تستهدف الأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا</p>	<p>المادة 3</p> <p>يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء، يضمه المشغل لفائدتهم. ويتعين على الأجراء متابعة برامج التكوين المستمر التي ينظمها المشغل لفائدتهم.</p> <p>كما يستفيد الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 بعده، من برامج خاصة للتكوين المستمر، تنظم لفائدتهم <u>وتمول من قبل القطاعات الحكومية المعنية.</u></p>	<p>المادة 3</p> <p>يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء، يضمه المشغل لفائدتهم. ويتعين على الأجراء متابعة برامج التكوين المستمر التي ينظمها المشغل لفائدتهم.</p> <p>كما يستفيد الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 بعده، من برامج خاصة للتكوين المستمر، تنظم لفائدتهم.</p>

التعديل رقم 2

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى تحديد أيام التكوين التي تكون بمبادرة من الأجير والتي يحتفظ فيها للأجير بأجرته وببإقي حقوقه الأخرى، حفاظا على السير العادي للمقاولة.</p>	<p>المادة 5</p> <p>يحتفظ الأجراء عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وببإقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتم أجراء، <u>على أن لا تتعدى مدة التكوين التي تكون بمبادرة من الأجير يومي عمل في السنة.</u></p>	<p>المادة 5</p> <p>يحتفظ الأجراء عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وببإقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتم أجراء.</p>

التعديل رقم 3

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
	<p>المادة 6</p> <p>يعمل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 ماي 1974)، من خلال <u>المجلس الإداري الخاص للتكوين المستمر</u> البنية الإدارية المشار إليه في المادة 13 أدناه، على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاوات الصغرى والمتوسطة من الاستفادة من برامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر على إنجازها لفائدتهم المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة 9 أدناه، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون.</p>	<p>المادة 6</p> <p>يعمل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 ماي 1974)، من خلال البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أدناه، على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاوات الصغرى والمتوسطة من الاستفادة من برامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر على إنجازها لفائدتهم المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة 9 أدناه، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون.</p>
<p>تعزيزا لحكامه القطاع، يهدف هذا التعديل إلى تحديد الجهة التي ستشرف على تدبير التكوين المستمر، من خلال جهاز يعمل بصفة مستقلة عن الأجهزة الأخرى لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. وكذا التأكيد على استفادة المقاوات الصغرى والمتوسطة، من برامج وعمليات التكوين المستمر.</p>		

التعديل رقم 4

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل في شقه الأول على توسيع قاعدة المؤسسات التي تشملها الدراسات والاستشارات. كما يهدف في شقه الثاني إلى ضمان تخصيص اعتمادات للبرامج المنصوص عليها في هذه المادة، خارج الموارد المتأتية من الرسوم التي تؤدها المقاولات، فلا يصح أن تؤدي المقاولات تكاليف برامج التكوين المستمر لفئات غير الأجراء.</p>	<p>المادة 7 يشمل التكوين المستمر العمليات التالية : - الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد إستراتيجية المقاولات والمؤسسات <u>والمنظمات والقطاعات والشعب المهنية</u> للمشغلين في مجال التكوين المستمر لحصر حاجياتها من الكفاءات؛ - دراسات هندسة المتعلقة بها؛ - عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها. ويمكن أن يندرج ضمن العمليات المذكورة، كل برنامج للتكوين المستمر لفائدة قطاعات أو فئات مهنية <u>معيينة شريطة رصد الاعتمادات اللازمة لإنجاز تلك البرامج.</u></p>	<p>المادة 7 يشمل التكوين المستمر العمليات التالية: - عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها. ويمكن أن يندرج ضمن العمليات المذكورة، كل برنامج للتكوين المستمر تقترحه الإدارة لفائدة قطاعات أو فئات مهنية معيينة.</p>

التعديل رقم 5

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل الملاءمة مع تعديل المادة 5</p>	<p>المادة 8</p> <p>يستفيد الأجراء، من برامج التكوين المستمر التالية:</p> <p>أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقاولة بمبادرة منها لفائدة أجراءها، وفق الشروط المحددة في هذا القانون ؛</p> <p>ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب اختيارهم، والتي تشتمل عليها إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر مدته يومي عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات.</p> <p>تضع المقاولة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجراءها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.</p>	<p>المادة 8</p> <p>يستفيد الأجراء، من برامج التكوين المستمر التالية:</p> <p>أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقاولة بمبادرة منها لفائدة أجراءها، وفق الشروط المحددة في هذا القانون ؛</p> <p>ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب اختيارهم، والتي تشتمل عليها إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن يومي عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات.</p> <p>تضع المقاولة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجراءها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.</p>

التعديل رقم 6

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل الملاءمة مع تعديلي المادة 5 والمادة 8</p>	<p>المادة 10</p> <p>تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه المهني.</p> <p>وتنجز حصيلة الكفاءات على أساس الرصيد الزممي للتكوين المشار إليه في المادة 8 أعلاه وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.</p>	<p>المادة 10</p> <p>تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه المهني.</p> <p>وتنجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.</p>

التعديل رقم 7

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل الملاءمة مع تعديل المادة 6</p>	<p>المادة 12 يحدث بمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 مايو 1974) كما تم تغييره، <u>مجلس إداري خاص</u> <u>يعهد إليه بتسيير التكوين المستمر وفق أحكام هذا القانون</u>، وذلك بكيفية مستقلة عن المهام الأخرى الموكولة للمكتب بموجب الظهير الشريف المذكور.</p>	<p>المادة 12 يعهد بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر وفق أحكام هذا القانون، إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 مايو 1974) كما تم تغييره، وذلك بكيفية مستقلة عن المهام الموكولة له بموجب الظهير الشريف المذكور.</p>

التعديل رقم 8

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى تعزيز حكامه المجلس الإداري للتكوين المستمر من خلال التنصيب على تركيبة ثلاثية متساوية الأعضاء بين ممثلي الإدارة وممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية وممثلي المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية، إضافة لممثل عن الغرف المهنية وممثل عن جمعية رؤساء الجهات، لإشراكهما في المجلس الإداري.</p> <p>ويهدف الشق الثاني للتعديل إلى الملائمة مع تعديل المادة 6</p>	<p>المادة 13</p> <p>يجب أن تنعقد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.</p> <p>ولهذه الغاية، يضم المجلس أربعة عشر (14) عضوا رسميا بالإضافة إلى رئيسه، موزعين كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أربعة (4) ممثلين عن الإدارة؛ - أربعة (4) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية؛ - أربعة (4) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية. - ممثل واحد عن الغرف المهنية؛ - ممثل واحد عن جمعية رؤساء الجهات. <p>ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي.</p> <p>تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري الخاص بالتكوين المستمر وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة انتدابهم.</p>	<p>المادة 13</p> <p>يجب أن تنعقد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.</p> <p>ولهذه الغاية، يضم المجلس، بالإضافة إلى رئيسه، ستة عشر (16) عضوا رسميا موزعين كما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ثمانية (8) ممثلين عن الإدارة؛ - أربعة (4) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية؛ - أربعة (4) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية. <p>ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي.</p> <p>تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة انتدابهم.</p>

التعديل رقم 9

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل في شقه الأول إلى الملاءمة مع تعديل المادة 6. وفي شقه الثاني إلى التنصيب على إحداث لجنة خاصة لتتبع سير تنفيذ توصيات المجلس الإداري.</p>	<p>المادة 14 يختص <u>المجلس الإداري الخاص بالتكوين المستمر</u> بممارسة المهام التالية: <u>تنتق عن المجلس لجنة لتتبع سير تنفيذ توصيات المجلس الإداري من طرف البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أدناه. ويمكن للمجلس أن يكلفها للقيام ببعض من مهامه. وتحدد تركيبة وكيفية اشتغال اللجنة في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أدناه.</u> (الباقى بدون تغيير)</p>	<p>المادة 14 يختص المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية : ويمكن للمجلس أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة</p>

التعديل رقم 10

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى تحديد الجهة التي تدعو إلى انعقاد اجتماعات المجلس الإداري للتكوين المستمر.</p>	<p>المادة 15</p> <p>يجتمع المجلس، كلما استلزمت الظروف ذلك، ومرتين على الأقل في السنة، بدعوة من رئسه أو بطلب من ثلثي أعضائه، للقيام على وجه الخصوص بما يلي:</p> <p>- حصر القوائم التركيبية للسنة المحاسبية المختتمة؛</p> <p>دراسة وحصر ميزانية وبرنامج السنة المحاسبية الموالية.</p>	<p>المادة 15</p> <p>يجتمع المجلس، كلما استلزمت الظروف ذلك، ومرتين على الأقل في السنة، للقيام على وجه الخصوص بما يلي :</p> <p>- حصر القوائم التركيبية للسنة المحاسبية المختتمة ؛</p> <p>- دراسة وحصر ميزانية وبرنامج السنة المحاسبية الموالية.</p>

التعديل رقم 11

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>المادة 6</p> <p>يهدف هذا التعديل في شقه الأول الملاءمة مع تعديل</p> <p>وفي شقه الثاني التأكيد على استقلالية البنية الإدارية المكلفة بالتكوين المستمر عن باقي مهام المكتب.</p>	<p>المادة 17</p> <p>من أجل تمكين المكتب من القيام بمهامه في مجال تدبير التكوين المستمر، تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، بنية إدارية دائمة بإدارة المكتب، ويحدد المجلس الإداري المذكور هيكله هذه البنية ويصادق على تعيين المسؤول عنها.</p> <p>تكلف البنية الإدارية المذكورة، في استقلالية تامة عن المهام الموكولة للمكتب، بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهر على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.</p> <p>كما تقوم بتحديد الإجراءات العملية لتطبيق الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر وعرضها على المجلس الإداري المذكور قصد المصادقة.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ويحدد تنظيم البنية الإدارية المذكورة وتمثيلياتها الجهوية في النظام الداخلي للمكتب، الذي يعرض على مسطرة المصادقة طبقا للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 18 بعده.</p>	<p>المادة 17</p> <p>من أجل تمكين المكتب من القيام بمهامه في مجال تدبير التكوين المستمر، تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، بنية إدارية دائمة بإدارة المكتب، ويحدد المجلس الإداري المذكور هيكله هذه البنية ويصادق على تعيين المسؤول عنها.</p> <p>تكلف البنية الإدارية المذكورة بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهر على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.</p> <p>كما تقوم بتحديد الإجراءات العملية لتطبيق الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر وعرضها على المجلس الإداري المذكور قصد المصادقة.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ويحدد تنظيم البنية الإدارية المذكورة وتمثيلياتها الجهوية في النظام الداخلي للمكتب، الذي يعرض على مسطرة المصادقة طبقا للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 18 بعده.</p>

التعديل رقم 12

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى توسيع العمليات والبرامج التي تضطلع بها الجمعيات لتشمل كافة البرامج المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p>	<p>المادة 20</p> <p>من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقا لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البند 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p>	<p>المادة 20</p> <p>من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقا لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p>

التعديل رقم 13

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل في شقه الأول إلى الملاءمة مع تعديل المادة 17.</p> <p>ويهدف الشق الثاني من التعديل إلى الملائمة مع تعديل المادة 6.</p>	<p>المادة 22</p> <p>من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها وبين البنية المشار إليها في المادة 17 أعلاه، شريطة أن تكون الجمعية المعنية معتمدة من أجل ذلك من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي.</p> <p>تحدد الاتفاقيات المذكورة بصفة خاصة حقوق والتزامات الطرفين، ومبالغ الدعم المالي المخصص لتمويل العمليات والبرامج التي تقوم بها الجمعية المذكورة لفائدة المشغلين، وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقا لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه.</p> <p>كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات الصغرى والمتوسطة ومواكبتها من أجل الاستفادة أجزائها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و 2 و 3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.</p>	<p>المادة 22</p> <p>من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها وبين المكتب، شريطة أن تكون الجمعية المعنية معتمدة من أجل ذلك من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي.</p> <p>تحدد الاتفاقيات المذكورة بصفة خاصة حقوق والتزامات الطرفين، ومبالغ الدعم المالي المخصص لتمويل العمليات والبرامج التي تقوم بها الجمعية المذكورة لفائدة المشغلين، وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقا لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه.</p> <p>كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات الصغرى والمتوسطة ومواكبتها من أجل الاستفادة أجزائها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و 2 و 3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.</p>

التعديل رقم 14

التعديل	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى الملاءمة مع تعديل المادة 17.</p>	<p>المادة 23</p> <p>تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل السنية المشار إليها في المادة 17 أعلاه في ميزانية مستقلة تشمل:</p> <p>في باب الموارد:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>المادة 23</p> <p>تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المكتب في ميزانية مستقلة تشمل:</p> <p>في باب الموارد:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

التعديل رقم 15

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى الملاءمة مع تعديل المادة 17.</p>	<p>المادة 24 تخضع البنية المشار إليها في المادة 17 أعلاه وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبان مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين. تضمن نتائج الافتحاص المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.</p>	<p>المادة 24 يخضع المكتب وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبان مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين. تضمن نتائج الافتحاص المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.</p>

التعديل رقم 16

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
	<p>المادة 27</p> <p>يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.</p> <p>ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها. ويرفعونه <u>وفق الشروط والكيفيات المحددة في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19.</u></p> <p>ويتعين عليهم، في حالة معابنتهم لأية مخالفة بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.</p> <p>يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.</p>	<p>المادة 27</p> <p>يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.</p> <p>ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.</p> <p>ويتعين عليهم، في حالة معابنتهم لأية مخالفة بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.</p> <p>يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.</p>

التعديل رقم 17

التعليق	التعديل المقترح	الصيغة الأصلية
<p>يهدف هذا التعديل إلى التنصيص إلى تحديد أجل إصدار النصوص التطبيقية المنصوص عليها في كافة مواد هذا القانون</p>	<p>المادة 32</p> <p>يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ جميع الأحكام المخالفة له، غير أن المقتضيات التي تستوجب إصدار نصوص تطبيقية، تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشر هذه النصوص على أن تصدر داخل أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ نشره، مع مراعاة الأحكام التالية.</p> <p>تظل مقتضيات النصوص التنظيمية المتعلقة بالرسم المشار إليه في المادة 23 أعلاه، الجاري بها العمل في التاريخ السالف الذكر سارية المفعول.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>المادة 32</p> <p>يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ جميع الأحكام المخالفة له، غير أن المقتضيات التي تستوجب إصدار نصوص تطبيقية، تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشر هذه النصوص مع مراعاة الأحكام التالية.</p> <p>تظل مقتضيات النصوص التنظيمية المتعلقة بالرسم المشار إليه في المادة 23 أعلاه، الجاري بها العمل في التاريخ السالف الذكر سارية المفعول.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ROYAUME DU MAROC

PARLEMENT

CHAMBRE DES CONSEILLERS

GROUPE DE LA CONFEDERATION
DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL

الرباط في 29 مارس 2018



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

مجموعة الكونفدرالية
الديمقراطية للشغل

إلى السيد رئيس لجنة التعليم والشؤون
الثقافية والاجتماعية المحترم

الموضوع: إحالة تعديلات المجموعة على اللجنة

الرقم: 58/18

سلام تام بوجود مولانا الأمام ، وبعد

علاقة بالموضوع المشار إليه أعلاه، يشرف مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل أن توجه إلى سيادتكم تعديلاتها الخاصة بمشروع قانون رقم 17-60 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص و بعض فئات مستخدمي المؤسسات و المقاولات العمومية و الاشخاص الآخرين الذين يزاولون نشاطا خاصا.

وتقبلوا، السيد الرئيس، عبارات التقدير والاحترام

✓

مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل





تعديلات

مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل

حول

مشروع قانون رقم 17-60 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

التعديل رقم : 1

الباب الثاني الفئات المستهدفة

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>تمكين الأشخاص الذين انقطعوا عن العمل بسبب الإحالة على التقاعد وخاصة منهم الذين غادروا العمل لأسباب غير بلوغ السن القانوني للتقاعد ولا زالوا في حاجة لمزاولة نشاط مهني يوفر لهم مورد رزق.</p>	<p>المادة 4 يستهدف التكوين المستمر الأجراء الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ومستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني المحدث بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. كما يستهدف التكوين المستمر أيضا: الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي؛ الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد. <u>الأشخاص المحالين على التقاعد.</u></p>	<p>المادة 4 يستهدف التكوين المستمر الأجراء الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ومستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني المحدث بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. كما يستهدف التكوين المستمر أيضا: - الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي؛ - الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.</p>

التعديل رقم : 2

الباب الثالث

برامج وعمليات التكوين المستمر

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>- باعتبار ان النص لا يهتم حصريا فئة الأجراء تغير كلمة "الأجراء" بعبارة الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه؛</p>	<p>المادة 7 يشمل التكوين المستمر العمليات التالية : عمليات تكييف الكفاءات التي تتوفر عليها الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه، بهدف تحسين معارفهم ومهاراتهم المهنية وإتقانها ؛ عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه ، من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة ؛ عمليات إعادة التأهيل، الرامية إلى تمكين الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه من اكتساب المهارات التي يتطلبها تغيير مناصب عملهم أو من أجل شغل مناصب عمل جديدة ؛ عمليات التكوين المستمر لفائدة الأشخاص والأجراء المشار إليهم في الفقرة الأخيرة من المادة 3 من هذا القانون. وعلاوة على ذلك، تدرج ضمن عمليات التكوين المستمر، عمليات محو الأمية الوظيفية الرامية إلى ملاءمة مؤهلات المعنيين بالأمر مع متطلبات الوظائف والمهام المسندة إليهم.</p>	<p>المادة 7 يشمل التكوين المستمر العمليات التالية : عمليات تكييف الكفاءات التي تتوفر عليها الأجراء، بهدف تحسين معارفهم ومهاراتهم المهنية وإتقانها ؛ عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين الأجراء، من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة ؛ عمليات إعادة التأهيل، الرامية إلى تمكين الأجراء من اكتساب المهارات التي يتطلبها تغيير مناصب عملهم أو من أجل شغل مناصب عمل جديدة ؛ عمليات التكوين المستمر لفائدة الأشخاص والأجراء المشار إليهم في الفقرة الأخيرة من المادة 3 من هذا القانون.</p>

وتعتبر في حكم عمليات التكوين المستمر أيضا الأنشطة والمهام التالية :

- العمليات الرامية إلى حصر حاجيات الأجراء من التكوين المستمر، استنادا، عند الاقتضاء، إلى حصيلة كفاءاتهم المنجزة طبقا لأحكام المادة 10 أدناه ؛

- عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم وتجربتهم المهنية طبقا لأحكام المادة 11 أدناه؛

- برامج وعمليات الإعلام والتحسيس بأهمية التكوين المستمر وأهدافه، الموجهة لفائدة الأجراء والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه، وكذا تلك الموجهة لفائدة المنظمات النقابية للأجراء والغرف المهنية والمنظمات المهنية للمشغلين والمقاولات والمؤسسات العمومية المعنية؛

- الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد إستراتيجية المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين في مجال التكوين المستمر لحصر حاجياتها من الكفاءات؛

- دراسات هندسة التكوين المستمر لفائدة المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين، وإعداد مخططات التكوين المستمر المتعلقة بها؛

- عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها.

الرامية إلى ملائمة مؤهلات المعنيين بالأمر مع متطلبات الوظائف والمهام المسندة إليهم.

وتعتبر في حكم عمليات التكوين المستمر أيضا الأنشطة والمهام التالية :

- العمليات الرامية إلى حصر حاجيات الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه من

التكوين المستمر، استنادا، عند الاقتضاء، إلى حصيلة كفاءاتهم المنجزة طبقا لأحكام المادة 10 أدناه ؛

- عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء للفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم وتجربتهم المهنية طبقا لأحكام المادة 11 أدناه؛

- برامج وعمليات الإعلام والتحسيس بأهمية التكوين المستمر وأهدافه، الموجهة لفائدة الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه

والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه، وكذا تلك الموجهة لفائدة المنظمات النقابية للأجراء والغرف المهنية والمنظمات المهنية للمشغلين والمقاولات والمؤسسات العمومية المعنية؛

- الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد إستراتيجية المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية في مجال التكوين المستمر لحصر حاجياتها من الكفاءات؛

- إضافة المنظمات النقابية للمقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين لأن المنظمات النقابية تقوم فعلا بدورات تكوينية لفائدة الأجراء

التعديل رقم : 3

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>- تمديد مدة التكوين من يومين إلى أربعة أيام لضمان كفاية الاستفادة منه؛</p> <p>- فتح إمكانية الاستفادة من التكوين خارج ساعات العمل أو خلال أيام العطل لتعزيز رصيد المستفيد من أيام التكوين والتسريع من وتيرة تنمية مؤهلاته ورفع قدراته؛</p>	<p>المادة 8 <u>تستفيد الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه، من برامج التكوين المستمر التالية:</u> (أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقولة بمبادرة منها لفائدة أجراءها، وفق الشروط المحددة في هذا القانون ؛ (ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب اختيارهم، والتي تشتمل عليها إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن <u>أربعة أيام من أيام العمل</u> في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات. <u>و يمكن ان يستفيد الأجير من برامج التكوين المذكورة خارج ساعات العمل أو خلال أيام العطل.</u> تضع المقولة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجراءها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي</p>	<p>المادة 8 يستفيد الأجراء، من برامج التكوين المستمر التالية: (أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقولة بمبادرة منها لفائدة أجراءها، وفق الشروط المحددة في هذا القانون ؛ (ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب اختيارهم، والتي تشتمل عليها إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن يومي عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات. تضع المقولة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجراءها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.</p>

يتم إعداده بإشراك الفرقاء الاجتماعيين.

ج) برامج التكوين المستمر التي تستفيد منها
الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه
من غير الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب
اختيارهم، والتي تشتمل عليها إحدى العمليات
المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين
الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7
أعلاه

- إدراج برامج التكوين لغير الأجراء باعتبار أن
النص لا يهم حصريا فئة الأجراء.

التعديل رقم 4:

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>إدراج دوائر التكوين و الوحدات المكلفة بالتكوين بالمنظمات النقابية ضمن المؤسسات المؤهلة لإنجاز برامج وعمليات التكوين .</p>	<p>المادة 9 مع مراعاة أحكام المادة 20 أدناه، تنجز برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية : (أ) مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الأخرى العاملة في مجال التكوين وغيرها من مؤسسات الاستشارة أو التكوين، المحدثة بنصوص تشريعية أو تنظيمية ؛ (ب) الهيئات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تقدم خدمات في مجالي الاستشارة والتكوين ؛ (ج) المؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة وكذا الهيئات الأخرى كيفما كانت طبيعتها القانونية، التي تقدم لفائدة أجراءها خدمات في مجال التكوين. <u>د) دوائر التكوين و الوحدات المكلفة بالتكوين بالمنظمات النقابية؛</u> تحدد كفايات وشروط تأهيل الهيئات والمؤسسات والمقاولات والمنظمات النقابية بنص تنظيمي يتم إعداده بإشراك الفرقاء الاجتماعيين.</p>	<p>المادة 9 مع مراعاة أحكام المادة 20 أدناه، تنجز برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية : (أ) مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الأخرى العاملة في مجال التكوين وغيرها من مؤسسات الاستشارة أو التكوين، المحدثة بنصوص تشريعية أو تنظيمية ؛ (ب) الهيئات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تقدم خدمات في مجالي الاستشارة والتكوين ؛ (ج) المؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة وكذا الهيئات الأخرى كيفما كانت طبيعتها القانونية، التي تقدم لفائدة أجراءها خدمات في مجال التكوين. تحدد كفايات وشروط تأهيل الهيئات والمؤسسات والمقاولات بنص تنظيمي.</p>

التعديل رقم 5:

الباب الرابع حصيلة الكفاءات والتصديق على مكتسبات التجربة المهنية

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
ضرورة انسجام النص بخصوص الفئات المستهدفة.	<p>المادة 10</p> <p>تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين <u>الفئات المستهدفة المشار إليها في المادة 4 أعلاه</u> من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه المهني.</p> <p>وتتجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.</p>	<p>المادة 10</p> <p>تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه المهني.</p> <p>وتتجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.</p>

التعديل رقم 6:

الباب الخامس تدبير التكوين المستمر

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
ضمان قاعدة التساوي في تمثيل الفرقاء بالمجلس الإداري	<p>المادة 13</p> <p>يجب أن تتعدّد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.</p> <p>ولهذه الغاية، يضم المجلس، بالإضافة إلى رئيسه أربعة وعشرون (24) عضوا رسميا موزعين كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ثمانية (8) ممثلين عن الإدارة؛ - ثمانية (8) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية؛ - ثمانية (8) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية. <p>ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي.</p> <p>تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة انتدابهم.</p>	<p>المادة 13</p> <p>يجب أن تتعدّد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.</p> <p>ولهذه الغاية، يضم المجلس، بالإضافة إلى رئيسه، ستة عشر (16) عضوا رسميا موزعين كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ثمانية (8) ممثلين عن الإدارة؛ - أربعة (4) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية؛ - أربعة (4) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية. <p>ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي.</p> <p>تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة</p>

التعديل رقم : 7

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>إضافة عملية المناقشة حتى لا تكون عملية المصادقة عملية شكلية</p>	<p>المادة 14</p> <p>يختص المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>المناقشة</u> والمصادقة على الإجراءات العملية لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر التي تعدها الحكومة، والإشراف على تنفيذها؛ • <u>المناقشة</u> والمصادقة على دليل المساطر المتعلق ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه؛ • <u>المناقشة</u> والمصادقة على حصيلة برامج التكوين المستمر المنجزة خلال السنة المنصرمة؛ • <u>المناقشة</u> والمصادقة على برنامج العمل لتنمية التكوين المستمر للسنة الموالية ؛ • <u>المناقشة</u> والمصادقة على مشروع الميزانية السنوية المخصصة لتمويل برامج التكوين المستمر؛ • <u>المناقشة</u> المصادقة على تقرير نتائج الافتتاح 	<p>المادة 14</p> <p>يختص المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> • المصادقة على الإجراءات العملية لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر التي تعدها الحكومة، والإشراف على تنفيذها؛ • المصادقة على دليل المساطر المتعلق ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه؛ • المصادقة على حصيلة برامج التكوين المستمر المنجزة خلال السنة المنصرمة؛ • المصادقة على برنامج العمل لتنمية التكوين المستمر للسنة الموالية ؛ • المصادقة على مشروع الميزانية السنوية المخصصة لتمويل برامج التكوين المستمر؛ • المصادقة على تقرير نتائج الافتتاح المالي والمحاسبي المتعلق بتدبير عمليات وبرامج التكوين

<p>المالي والمحاسبي المتعلق بتدبير عمليات وبرامج التكوين المستمر؛</p> <p>• <u>المناقشة</u> المصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.</p> <p>ويمكن للمجلس أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة.</p>	<p>المستمر؛</p> <p>• المصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.</p> <p>ويمكن للمجلس أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة.</p>
---	---

التعديل رقم : 8

<u>التبرير</u>	<u>التعديل المقترح</u>	<u>المادة الأصلية</u>
<p>ضرورة حضور ممثلي كل الفئات التي يتكون منها المجلس الإداري خاصة وأن كل عضو في المجلس لديه نائب يمكن ان ينوب عنه</p>	<p>المادة 16 يشترط لصحة مداوات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه. وفي حالة عدم توافر هذا النصاب، يوجه الرئيس الدعوة إلى المجلس لعقد اجتماع ثان خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية على أبعد تقدير. وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الأعضاء الحاضرين <u>شريطة أن تكون كل الفئات التي يتكون منها المجلس الإداري ممثلة.</u> وتتخذ مقررات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادلها يكون صوت الرئيس مرجحا.</p>	<p>المادة 16 يشترط لصحة مداوات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه. وفي حالة عدم توافر هذا النصاب، يوجه الرئيس الدعوة إلى المجلس لعقد اجتماع ثان خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية على أبعد تقدير. وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الأعضاء الحاضرين. وتتخذ مقررات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادلها يكون صوت الرئيس مرجحا.</p>

التعديل رقم : 9

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>لضمان الاستقلال التام عن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.</p>	<p>المادة 17 من أجل تمكين المكتب من القيام بمهامه في مجال تدبير التكوين المستمر، تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، بنية إدارية دائمة <u>ومستقلة</u> عن إدارة المكتب، <u>تتوفر لها تمثيلات جهوية</u> ويحدد المجلس الإداري المذكور هيكله هذه البنية ويصادق على تعيين المسؤول عنها <u>وعلى النظام الأساسي لمستخدميها</u>.</p> <p>تكلف البنية الإدارية المذكورة بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهر على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.</p> <p>.....</p>	<p>المادة 17 من أجل تمكين المكتب من القيام بمهامه في مجال تدبير التكوين المستمر، تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، بنية إدارية دائمة بإدارة المكتب، ويحدد المجلس الإداري المذكور هيكله هذه البنية ويصادق على تعيين المسؤول عنها.</p> <p>تكلف البنية الإدارية المذكورة بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهر على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.</p> <p>.....</p>

التعديل رقم : 10

الباب السادس

آليات إنجاز برامج التكوين المستمر

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>تمكين المنظمات النقابية من الاضطلاع بالعمليات والبرامج المتعلقة بإعادة التأهيل وبالتكوين المستمر ومحو الامية ...</p>	<p>المادة 20 من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية طبقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، و <u>كذا المنظمات النقابية</u>، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p>	<p>المادة 20 من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.</p>

التعديل رقم : 11

الباب السابع التنظيم المالي والمحاسبي

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
	<p>المادة 23</p> <p>تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المكتب في ميزانية مستقلة تشمل :</p> <p>في باب الموارد :</p> <ul style="list-style-type: none"> • نسبة من ناتج رسم التكوين المهني المحدث لفائدة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل؛ • الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية؛ • <u>مساهمة الحكومة بنسبة 1 % من الكتلة الأجور؛</u> • جميع الموارد الأخرى التي يمكن أن تخصص <u>من طرف الدولة</u> لتمويل التكوين المستمر. 	<p>المادة 23</p> <p>تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المكتب في ميزانية مستقلة تشمل :</p> <p>في باب الموارد :</p> <ul style="list-style-type: none"> • نسبة من ناتج رسم التكوين المهني المحدث لفائدة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بموجب النصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل؛ • الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية؛ • جميع الموارد الأخرى التي يمكن أن تخصص لتمويل التكوين المستمر.

التعديل رقم : 12

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>باعتبار البنية الإدارية الدائمة تتوفر تحت اشراف المجلس الإداري على كافة الصلاحيات لتدبير التكوين المستمر فإنه يتعين اخضاعها للافتحاص.</p>	<p>المادة 24 <u>تخضع البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أعلاه</u> وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدبير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبين مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين. تضمن نتائج الافتحاص المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.</p>	<p>المادة 24 يخضع المكتب وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدبير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبين مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين. تضمن نتائج الافتحاص المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.</p>

الباب الثامن

مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>تحديد الجهة المسؤولة</p>	<p>المادة 26 تخضع برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وتمويلها وفق الشروط والكيفيات المحددة في هذا القانون لمراقبة يضطلع بها أعوان مطلقون منتدبون لهذا الغرض من قبل <u>السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني</u>. وتهدف هذه المراقبة إلى ضمان تقييد المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه بأحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، وبالعقود والاتفاقيات المبرمة من أجل إنجاز البرامج والعمليات المذكورة، وكذا دليل المساطر المنصوص عليه في المادة 19 أعلاه. تباشر المراقبة المذكورة على الوثائق وفي عين المكان. وتتم وفق الشروط والكيفيات المحددة في دليل المساطر المذكور.</p>	<p>المادة 26 تخضع برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وتمويلها وفق الشروط والكيفيات المحددة في هذا القانون لمراقبة يضطلع بها أعوان مطلقون منتدبون لهذا الغرض من قبل الإدارة. وتهدف هذه المراقبة إلى ضمان تقييد المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه بأحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، وبالعقود والاتفاقيات المبرمة من أجل إنجاز البرامج والعمليات المذكورة، وكذا دليل المساطر المنصوص عليه في المادة 19 أعلاه. تباشر المراقبة المذكورة على الوثائق وفي عين المكان. وتتم وفق الشروط والكيفيات المحددة في دليل المساطر المذكور.</p>

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>لتفادي الخلط بين المكتب المهني والبنية الإدارية المستقلة المكلفة بالتكوين المستمر</p>	<p>المادة 27</p> <p>يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.</p> <p>ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى <u>البنية الإدارية و المجلس الإداري</u></p> <p>ويتعين عليهم، في حالة معاينتهم لأية مخالفة بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.</p> <p>يحدد نموذج المحضر المذكور <u>من قبل المجلس الإداري باقتراح من البنية الإدارية.</u></p>	<p>المادة 27</p> <p>يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.</p> <p>ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.</p> <p>ويتعين عليهم، في حالة معاينتهم لأية مخالفة بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.</p> <p>يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.</p>

التعديل رقم : 15

التبرير	التعديل المقترح	المادة الأصلية
<p>من أجل التسريع بتطبيق كافة مقتضيات هذا القانون</p>	<p>المادة 30 يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من نشره بالجريدة الرسمية.....، غير أن المقتضيات التي تستوجب إصدار نصوص تطبيقية تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشر هذه النصوص <u>على أن لا يتعدى ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون بالجريدة الرسمية</u> مع مراعاة الأحكام التالية.</p>	<p>المادة 32 يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من نشره بالجريدة الرسمية.....</p>

نتائج التصويت على التعديلات المقدمة حول مواد مشروع

قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة

أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات

والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء

الذين يزاولون نشاطا خاصا

وعلى المشروع برمته

نتائج التصويت على التعديلات المقدمة حول مواد مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وعلى المشروع برمته

ملاحظات	نتيجة التصويت على المادة			نتيجة التصويت على التعديل			موقف أصحاب التعديل	موقف الحكومة	مقدم التعديل	المادة
	الموافقون	المعارضون	المتنعون	الموافقون	المعارضون	المتنعون				
	لا أحد	2	6	---			سحب	رفض	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 1
	إجماع كما جاءت			---					لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 2
	إجماع كما عدلت			إجماع			سحب جزئي	مقبول جزئيا	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 3
	---			---			سحب	غير مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
	إجماع كما جاءت			---			سحب	غير مقبول	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	المادة 4
				4	3	1	تشببت	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
	إجماع كما جاءت			---			سحب	غير مقبول	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 5
							سحب	غير مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
	إجماع كما عدلت			إضافة كلمة "الصغيرة جدا": إجماع			سحب جزئي	مقبول جزئيا	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 6
				حذف العبارات الأولى من الفقرة: الموافقون: 1 / المعارضون: 3 / المتنعون: 2			تشببت جزئي	رفض جزئي	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب (تعديلين)	
				إضافة "وخصوصا": إجماع						
	إجماع كما عدلت			لا أحد	1	6	سحب جزئي	مقبول جزئيا	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (8 تعديلات)	المادة 7
							سحب جزئي	مقبول جزئيا	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب (تعديلين)	
							سحب جزئي	مقبول جزئيا	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (7 تعديلات)	

¹ فرق ومجموعة الأغلبية: فريق العدالة والتنمية - فريق التجمع الوطني للأحرار - الفريق الحركي - الفريق الاشتراكي - الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي - مجموعة العمل التقدمي

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة			ملاحظات
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون	
المادة 8	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	غير مقبول		1-تعديل : الفقرة ب : "..... لا تقل مدته عن 3 أيام..." الموافقون 6 / المعارضون 1 / الممتنعون 0	1	لا أحد				
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	غير مقبول	2-تعديل اللجنة بإضافة فقرة "ج" الإجماع							
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (4 تعديلات)	غير مقبول	جزئي							
المادة 9	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	غير مقبول		---	إجماع كما جاءت			تم سحب فقرة "د" من التعديل الذي تقدمت به مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، لأن السيد الوزير اعتبر أن عبارة "الهيئات الأخرى" المتضمنة في البند "ج" من المادة 9 تشمل حتى المنظمات النقابية		
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (تعديلين)	غير مقبول	سحب							
المادة 10	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	مقبول بصيغة اللجنة		إجماع كما عدلت باللجنة	إجماع كما عدلت					
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	غير مقبول	سحب							
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	غير مقبول	سحب							
المادة 11	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	مقبول بصيغة اللجنة		إجماع كما عدلت باللجنة	إجماع كما عدلت					
المادة 12	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	غير مقبول	تشبث	2	5	لا أحد	5	2	لا أحد	
المادة 13	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	مقبول جزئياً	تشبث جزئي	6	لا أحد	1	إجماع كما عدلت			
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	غير مقبول	سحب	---						
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (4 تعديلات)	غير مقبول	سحب	---						
المادة 14	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	مقبول جزئياً		6	1	لا أحد	6	1	لا أحد	
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب (تعديلين)	غير مقبول	تشبث	إضافة فقرة أخيرة : الموافقون:6/المعارضون:1 /الممتنعون:0						
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	مقبول بصيغة اللجنة		إضافة كلمة "التداول" : إجماع						

¹ فرق ومجموعة الأغلبية : فريق العدالة والتنمية – فريق التجمع الوطني للأحرار - الفريق الحركي – الفريق الاشتراكي – الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي – مجموعة العمل التقدمي

ملاحظات	نتيجة التصويت على المادة			نتيجة التصويت على التعديل			موقف أصحاب التعديل	موقف الحكومة	مقدم التعديل	المادة
	الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون				
	إجماع كما عدلت			إجماع كما تم تعديله باللجنة				مقبول بصيغة اللجنة	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	المادة 15
	1	2	3	إجماع				مقبول جزئيا	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 16
				1	3	2	تشبث	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
	إجماع كما عدلت			إجماع				مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب (3 تعديلات)	المادة 17
							سحب	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (3 تعديلات)	
	إجماع كما جاءت			---					لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 18
	إجماع كما جاءت			---					لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 19
	لا أحد	2	5	---				سحب	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	المادة 20
				2	3	1	تشبث	غير مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
				---			سحب	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
	إجماع كما جاءت			---					لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 21
	إجماع كما عدلت			إجماع				مقبول	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 22
				---				مقبول جزئيا	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب (تعديلين)	
	لا أحد	1	6	---				سحب	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 23
				1	5	1	تشبث	غير مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
				تعديل إضافة "مساهمة الحكومة بنسبة 1% من كتلة الأجور"			تشبث	مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (تعديلين)	
				الموافقون 2 / المعارضون 5 / الممتنعون 0			إضافة "من طرف الدولة" : إجماع	جزئيا		

¹ فرق ومجموعة الأغلبية : فريق العدالة و التنمية – فريق التجمع الوطني للأحرار - الفريق الحركي – الفريق الاشتراكي – الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي – مجموعة العمل التقدمي

ملاحظات	نتيجة التصويت على المادة			نتيجة التصويت على التعديل			موقف أصحاب التعديل	موقف الحكومة	مقدم التعديل	المادة
	الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون				
	إجماع كما عدلت			إجماع				مقبول	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 24
	إجماع كما جاءت			---				مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاومات المغرب	
	إجماع كما جاءت			---			سحب	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	المادة 25
	إجماع كما عدلت			إجماع				مقبول	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل	المادة 26
	إجماع كما جاءت			---				غير مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاومات المغرب (تعديلين)	المادة 27
	إجماع كما جاءت			---			سحب	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (تعديلين)	
	إجماع كما جاءت			---				غير مقبول	لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 28
	إجماع كما جاءت			---				غير مقبول	لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 29
	إجماع كما جاءت			---				غير مقبول	لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 30
	إجماع كما جاءت			---				غير مقبول	لم يرد بشأنها أي تعديل	المادة 31
تلتزم الحكومة بإصدار القوانين التنظيمية بعد التشاور مع جميع الفرقاء في أجل لا يتعدى سنة	لا لأحد	1	6	إجماع				مقبول جزئياً	فرق ومجموعة الأغلبية ¹ والفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الاتحاد المغربي للشغل (تعديلين)	المادة 32
				لا أحد	6	1	تشبث	غير مقبول	فريق الاتحاد العام لمقاومات المغرب	
				---			سحب	غير مقبول	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	

✓ نتيجة التصويت على مشروع القانون برمته : الموافقون : 5

المعارضون : 1

الممتنعون : 1

الإمضاء : مقرر اللجنة
خديجة الزومي

¹ فرق ومجموعة الأغلبية : فريق العدالة والتنمية - فريق التجمع الوطني للأحرار - الفريق الحركي - الفريق الاشتراكي - الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي - مجموعة العمل التقدمي

مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة معدلا

مشروع قانون رقم 60.17

يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

كما يستهدف التكوين المستمر أيضا :

- الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي ؛
- الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.

المادة 5

يحتفظ الأجراء عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وبياتي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء.

المادة 6

يعمل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 ماي 1974)، من خلال البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أدناه، على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاولات وخصوصا المتوسطة والصغرى والصغيرة جدا من الاستفادة من برامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر على إنجازها لفائدتهم المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة 9 أدناه، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث

برامج وعمليات التكوين المستمر

المادة 7

يشمل التكوين المستمر العمليات التالية :

- عمليات تكييف الكفاءات التي يتوفر عليها الأجراء، بهدف تحيين معارفهم ومهاراتهم المهنية وإتقانها ؛
- عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين الأجراء، من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة ؛
- عمليات إعادة التأهيل، الرامية إلى تمكين الأجراء من اكتساب المهارات التي يتطلبها تغيير مناصب عملهم أو من أجل شغل مناصب عمل جديدة ؛

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

يحدد هذا القانون الشروط والكيفيات التي يتم وفقها تنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، المشار إليهم في المادة 4 أدناه.

المادة 2

يهدف التكوين المستمر إلى تنمية مؤهلات وكفاءات الأشخاص المنتمين للفئات المشار إليها في المادة 4 أدناه، وتمكينهم من مواكبة تطورات سوق الشغل، من خلال إعادة تأهيلهم وتحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية. بغاية ترقيةهم الاجتماعية والمهنية، والرفع من قدرات المقاولات وتحسين إنتاجيتها وتقوية تنافسيتها.

المادة 3

يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء، يضمنه القانون ويلتزم به المشغل لفائدتهم. ويتعين على الأجراء متابعة برامج التكوين المستمر التي ينظمها المشغل لفائدتهم.

كما يستفيد الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 بعده، من برامج خاصة للتكوين المستمر، تنظم لفائدتهم.

الباب الثاني

الفئات المستهدفة

المادة 4

يستهدف التكوين المستمر الأجراء الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ومستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني المحدث بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم. وحسب اختيارهم، والتي تشمل عليها إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن ثلاث (3) أيام عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات.

تضع المقابلة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجراءها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.

ج) برامج التكوين التي يستفيد منها الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاوون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، وفقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 3 أعلاه.

المادة 9

مع مراعاة أحكام المادة 20 أدناه، تنجز برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية :

أ) مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الأخرى العاملة في مجال التكوين وغيرها من مؤسسات الاستشارة أو التكوين، المحدثة بنصوص تشريعية أو تنظيمية :

ب) الهيئات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تقدم خدمات في مجالي الاستشارة والتكوين :

ج) المؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة وكذا الهيئات الأخرى، كيفما كانت طبيعتها القانونية، التي تقدم لفائدة أجراءها خدمات في مجال التكوين.

تحدد كيفيات وشروط تأهيل الهيئات والمؤسسات والمقاولات بنص تنظيمي.

الباب الرابع

حصيلة الكفاءات والتصديق

على مكتسبات التجربة المهنية

المادة 10

تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه أو مساره المهني.

وتنجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.

المادة 11

- عمليات التكوين المستمر لفائدة الأشخاص والأجراء المشار إليهم في الفقرة الأخيرة من المادة 3 من هذا القانون.

وعلاوة على ذلك، تندرج ضمن عمليات التكوين المستمر، عمليات التأهيل الوظيفي الرامية إلى ملاءمة مؤهلات المعنيين بالأمر مع متطلبات الوظائف والمهام المسندة إليهم.

وتعتبر في حكم عمليات التكوين المستمر أيضا الأنشطة والمهام التالية :

- العمليات الرامية إلى حصر حاجيات الأجراء من التكوين المستمر، استنادا، عند الاقتضاء، إلى حصيلة كفاءاتهم المنجزة طبقا لأحكام المادة 10 أدناه :

- عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم وتجربتهم المهنية طبقا لأحكام المادة 11 أدناه :

- برامج وعمليات الإعلام والتحسيس بأهمية التكوين المستمر وأهدافه، الموجهة لفائدة الأجراء والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه، وكذا تلك الموجهة لفائدة المنظمات النقابية للأجراء والغرف المهنية والمنظمات المهنية للمشغلين والمقاولات والمؤسسات العمومية المعنية :

- الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد إستراتيجية المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية والفروع المهنية للمشغلين في مجال التكوين المستمر لحصر حاجياتها من الكفاءات :

- دراسات هندسة التكوين المستمر لفائدة المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين، وإعداد مخططات التكوين المستمر المتعلقة بها :

- عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها.

ويمكن أن يندرج ضمن العمليات المذكورة، كل برنامج للتكوين المستمر تقترحه الإدارة المعنية لفائدة قطاعات أو فئات مهنية معينة أو الأشخاص الآخرين من غير الأجراء المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة الرابعة أعلاه..

المادة 8

يستفيد الأجراء، من برامج التكوين المستمر التالية :

أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقابلة بمبادرة منها لفائدة أجراءها، وفق الشروط المحددة في هذا القانون :

- التداول والمصادقة على دليل المساطر المتعلق ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أذناه ؛
 - التداول والمصادقة على حصيلة برامج التكوين المستمر المنجزة خلال السنة المنصرمة ؛
 - التداول والمصادقة على برنامج العمل لتنمية التكوين المستمر للسنة الموالية ؛
 - التداول والمصادقة على مشروع الميزانية السنوية المخصصة لتمويل برامج التكوين المستمر ؛
 - التداول والمصادقة على تقرير نتائج الافتحاص المالي والمحاسبي المتعلق بتدبير عمليات وبرامج التكوين المستمر ؛
 - التداول والمصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.
- ويمكن للمجلس الإداري أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة، من بينها لجنة تناط بها على الخصوص مهمة تتبع تنفيذ قرارات المجلس..

المادة 15

- يجتمع المجلس، مرتين على الأقل في السنة وكلما استلزمت الظروف ذلك بدعوة من رئيسه، وبمبادرة منه أو بناء على طلب من ثلثي أعضائه، للقيام على وجه الخصوص بما يلي :
- حصر القوائم التركيبية للسنة المحاسبية المختتمة ؛
 - دراسة وحصر ميزانية وبرنامج السنة المحاسبية الموالية.

المادة 16

- يشترط لصحة مداوات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه. وفي حالة عدم توفر هذا النصاب، يوجه الرئيس الدعوة إلى المجلس لعقد اجتماع ثان خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية على أبعد تقدير. وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الأعضاء الحاضرين.
- وتتخذ مقررات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادلها يكون صوت الرئيس مرجحا.

المادة 17

- تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، بنية إدارية دائمة بإدارة المكتب، ويحدد المجلس الإداري المذكور هيكله هذه البنية ويصادق على تعيين المسؤول عنها.

يحق لكل شخص مارس نشاطا مهنيا لمدة محددة أن يطلب التصديق على مكتسبات تجربته المهنية، بغية الحصول على إسهاد بذلك بواسطة شهادة أودبلوم.

تحدد لائحة المهن والمدة المشار إليها في الفقرة أعلاه وكيفية تنظيم عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية وكذا شروط الإسهاد بنص تنظيمي.

الباب الخامس

تدبير التكوين المستمر

المادة 12

يعهد بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر وفق أحكام هذا القانون، إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 مايو 1974) كما تم تغييره، وذلك بكيفية مستقلة عن المهام الموكولة له بموجب الظهير الشريف المذكور.

المادة 13

يجب أن تتعقد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.

ولهذه الغاية، يضم المجلس الإداري، بالإضافة إلى رئيسه، ثمانية عشر (18) عضوا رسميا موزعين كما يلي :

- ستة (6) ممثلين عن الإدارة ومجالس الجهات؛

- ستة (6) ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية ؛

- ستة (6) ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية.

ويعين عضونائب عن كل حضور رسمي.

تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة انتدابهم.

المادة 14

يختص المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية :

- التداول والمصادقة على الإجراءات العملية لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر التي تعدها الحكومة، والإشراف على تنفيذها ؛

المادة 20

من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تظطلع الجمعيات، المحدثه لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات، بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.

المادة 21

تخضع الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، فيما يخص مهامها وقواعد تنظيمها وتسييرها لنظام أساسي خاص يحدد نموذجه بنص تنظيمي.

المادة 22

من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها وبين البنية المشار إليها في 17 أعلاه، شريطة أن تكون الجمعية المعنية معتمدة من أجل ذلك من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي.

تحدد الاتفاقيات المذكورة بصفة خاصة حقوق والتزامات الطرفين، ومبالغ الدعم المالي المخصص لتمويل العمليات والبرامج التي تقوم بها الجمعية المذكورة لفائدة المشغلين، وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقاً لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه.

كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات المتوسطة والصغرى والصغيرة جداً ومواكبتها من أجل استفادة أجرائها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و2 و3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.

الباب السابع

التنظيم المالي والمحاسبي

المادة 23

تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المكتب في ميزانية مستقلة تشمل:

في باب الموارد:

• نسبة من ناتج رسم التكوين المهني المحدث لفائدة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية

تكلف البنية الإدارية المذكورة في استقلالية تامة عن المهام الأخرى الموكولة للمكتب، بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهر على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.

كما تقوم بتحديد الإجراءات العملية لتطبيق الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر وعرضها على المجلس الإداري المذكور قصد المصادقة.

كما تتولى هذه البنية، طبقاً للكيفيات المحددة في دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه، القيام، على الخصوص، بالمهام التالية:

- تلقي ودراسة طلبات تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر؛

- إبرام عقود واتفاقيات إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر؛

- تتبع إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر؛

- القيام بالمراقبة المشار إليها في المادة 26 أدناه؛

- إعداد تقارير التقييم المتعلقة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

ويحدد تنظيم البنية الإدارية المذكورة وتمثيلياتها الجهوية طبقاً للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 18 بعده.

المادة 18

تتناق مهام البنية الإدارية الدائمة المشار إليها في المادة 17 أعلاه، في مجال تدبير التكوين المستمر مع أية مهمة من المهام الأخرى المسندة إلى المكتب بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.72.183.

الباب السادس

آليات إنجاز برامج التكوين المستمر

المادة 19

تحدد شروط وكيفيات تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 أعلاه، في دليل للمساطر يسمى «دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر»، تعده البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أعلاه ويصادق عليه المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه.

الشروط والكيفيات المحددة في دليل المساطر المذكور.

المادة 27

يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.

ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريراً حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى الإدارة.

ويتعين عليهم، في حالة معابنتهم لأية مخالفة خطيرة بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.

يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.

المادة 28

يتعين على المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه، أن تقدم للأعوان المحلفين المنتدبين المشار إليهم في المادة 26 أعلاه، جميع البيانات والوثائق التي من شأنها أن تمكن هؤلاء الأعوان من القيام بمهامهم.

المادة 29

بغض النظر عن العقوبات المنصوص عليها في التشريع الجنائي الجاري به العمل، يعاقب كل مشغل أو جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، أخلت بالتزام من التزاماتها الناتجة عن تطبيق مقتضى من مقتضيات هذا القانون أو النصوص المتخذة لتطبيقه، أو الناتجة عن عقد أو اتفاقية مبرمة معه لإنجاز برنامج أو عملية من عمليات التكوين المستمر، إما بالإلغاء الجزئي أو الكلي للبرنامج أو العملية المذكورة، أو الفسخ التلقائي للعقد أو الاتفاقية المبرمة معه، أوهما معاً حسب الحالة.

ويمكن علاوة على ذلك، سحب الاعتماد من الجمعية في حالة ثبوت إخلالها بالتزاماتها القانونية أو التعاقدية المذكورة.

المادة 30

يسحب التأهيل المشار إليه في المادة 9 من هذا القانون، من كل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة المذكورة، في حالة إخلالها بالتزاماتها التعاقدية المتعلقة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

الجاري بها العمل ؛

• الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية ؛

• جميع الموارد الأخرى التي يمكن أن تخصصها الدولة لتمويل التكوين المستمر.

في باب النفقات :

• النفقات المرتبطة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 أعلاه وكذا مراقبتها ؛

• نفقات التسيير الخاصة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر.

المادة 24

تخضع البنية الإدارية الدائمة وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدبير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبان مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبين.

تضمن نتائج الافتحاص المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.

المادة 25

تحدد قواعد التدبير المالي والمحاسبي المطبقة على برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 من هذا القانون، وفق تنظيم مالي ومحاسبي خاص بهذه العمليات والبرامج يتخذ بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

الباب الثامن

مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر

المادة 26

تخضع برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وتمويلها وفق الشروط والكيفيات المحددة في هذا القانون لمراقبة يضطلع بها أعوان محلفون منتدبون لهذا الغرض من قبل الإدارة.

وتهدف هذه المراقبة إلى ضمان تقييد المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه بأحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، وبال عقود والاتفاقيات المبرمة من أجل إنجاز البرامج والعمليات المذكورة، وكذا دليل المساطر المنصوص عليه في المادة 19 أعلاه.

تباشر المراقبة المذكورة على الوثائق وفي عين المكان. وتتم وفق

التنفيذ ابتداء من تاريخ نشر هذه النصوص مع مراعاة الأحكام التالية.

تظل مقتضيات النصوص التنظيمية المتعلقة بالرسم المشار إليه في المادة 23 أعلاه، الجاري بها العمل في التاريخ السالف الذكر سارية المفعول.

كما تظل العقود والاتفاقيات المتعلقة بالبرامج وعمليات التكوين المستمر المبرمة قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ سارية المفعول إلى حين انتهاء مدتها أو إنهائها.

ويظل كذلك دليل المساطر المتعلقة بعقود إنجاز البرامج الخاصة للتكوين المهني وكذا دليل المساطر المتعلقة بتحديد شروط إبرام الاتفاقيات بين مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل والمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة، المنصوص عليهما في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ساري المفعول إلى حين تعويضهما وفق أحكام المادة 19 من هذا القانون.

المادة 31

يلزم كل من استفاد بدون وجه حق من المبالغ المرصودة لتمويل برنامج أو عملية من برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وفق أحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، بإرجاع المبالغ غير المستحقة تحت طائلة المتابعة الجنائية.

الباب التاسع

أحكام انتقالية وختامية

المادة 32

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ جميع الأحكام المخالفة له، غير أن المقتضيات التي تستوجب إصدار نصوص تطبيقية، تدخل حيز

لوائح إثبات حضور السيدات والسادة المستشارين



ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

عدد الحاضرين في اللجنة : 11	الولاية التشريعية : 2015 - 2021
عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة : 08	السنة التشريعية : 2016 - 2017
عدد المعتذرين : 08	ما بين دورة أكتوبر 2017
عدد المنغيبين : 02	ودورة أبريل 2017
نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 44%	اجتماع رقم : 1
المدة الزمنية : 3 ساعات	تاريخ انعقاد الاجتماع : الخميس 22 مارس 2018
	الساعة : من 11.00 إلى 14.00

جدول الأعمال : - دراسة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة اجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

السيدات والسادة المستشارون أعضاء المكتب

المهمة	الاسم	الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد العلي حامي الدين	فريق العدالة والتنمية	
ال خليفة الأول	المستشار عبد الرحيم الدريسي	الفريق الحركي	
ال خليفة الثاني	المستشارة نجاة كمير	فريق الأصالة والمعاصرة	
ال خليفة الثالث	المستشار عبد الوهاب بلفقيه	الفريق الاشتراكي	
ال خليفة الرابع	المستشارة عائشة أيتعلا	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
ال خليفة الخامس	المستشار لحسن ادعي	فريق التجمع الوطني للأحرار	
ال خليفة السادس	المستشار عبد الكريم لهوايشري	فريق العدالة والتنمية	
الأمينة	المستشارة نائلة مية التازي	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
مساعدة الأمينة	المستشارة رجاء الكساب	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
المقررة	المستشارة خديجة الزومي	الفريق الاستقلالي	
مساعدة المقررة	المستشارة أمال العمري	فريق الاتحاد المغربي للشغل	



ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

جدول الأعمال : - دراسة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

السيدات و السادة المستشارون أعضاء اللجنة

التوقيع	الفريق أو المجموعة البرلمانية	الاسم
اعتذار	الفريق الاستقلالي	المستشارة فاطمة الحبوسي
اعتذار		المستشارة فاطمة عميري
اعتذار	فريق الأصالة والمعاصرة	المستشار أحمد تويزي
	فريق العدالة والتنمية	المستشار مبارك جميلي
	الفريق الحركي	المستشار عزيز مهدي
	الفريق الاشتراكي	المستشار محمد ربحان
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	المستشارة فاطمة الزهراء اليحيائي

اعتذار

الفريق الاستقلالي للوحدة والتعاليم

مجموعة العمل للتدريس
فريق العدالة والتنمية

عبد السلام الببار
عبد الطيف أنعم
عبد الصمد مريمي



ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

عدد الحاضرين في اللجنة : 17
عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة : 09
عدد المعتذرين : 07
عدد المتغيبين : 02
نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 50%
المدة الزمنية : 5h 30 min

الولاية التشريعية : 2015 - 2021
السنة التشريعية : 2016 - 2017
ما بين دورة أكتوبر 2017
ودورة أبريل 2017
اجتماع رقم : 2
تاريخ انعقاد الاجتماع : الاثنين 26 مارس 2018
الساعة : من 11h30 إلى 12h00

جدول الأعمال :- مواصلة دراسة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

السيدات والسادة المستشارون أعضاء المكتب

المهمة	الاسم	الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد العلي حامي الدين	فريق العدالة والتنمية	
ال خليفة الأول	المستشار عبد الرحيم المدرسي	الفريق الحركي	
ال خليفة الثاني	المستشارة نجاة كميز	فريق الأصالة والمعاصرة	
ال خليفة الثالث	المستشار عبد الوهاب بلفقيه	الفريق الاشتراكي	
ال خليفة الرابع	المستشارة عائشة أيتعلا	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
ال خليفة الخامس	المستشار لحسن ادعي	فريق التجمع الوطني للأحرار	
ال خليفة السادس	المستشار عبد الكريم لهوايشري	فريق العدالة والتنمية	
الأمينة	المستشارة نائلة مية التازي	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
مساعدة الأمينة	المستشارة رجاء الكساب	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
المقررة	المستشارة خديجة الزومي	الفريق الاستقلالي	
مساعدة المقررة	المستشارة أمال العمري	فريق الاتحاد المغربي للشغل	



ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

جدول الأعمال: - مواصلة دراسة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

السيدات والسادة المستشارون أعضاء اللجنة

التوقيع	الفريق أو المجموعة البرلمانية	الاسم
اعقدار	الفريق الاستقلالي	المستشارة فاطمة الحبوسي
اعقدار		المستشارة فاطمة عميري
اعقدار	فريق الأصالة والمعاصرة	المستشار أحمد تويزي
	فريق العدالة والتنمية	المستشار مبارك جميلي
	الفريق الحركي	المستشار عزيز مهدي
	الفريق الاشتراكي	المستشار محمد ربحان
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	المستشارة فاطمة الزهراء اليحيوي

فريق الاتحاد المغربي للشغل

عبد السلام اللبار

فريق العدالة والتنمية

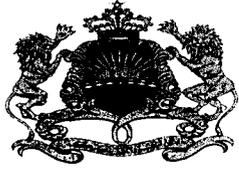
عبد الصمد مريهي

الأصالة والمعاصرة
الحركي
عبد الحليم

عبد العزيز بنغور
مارك السامعي

الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية

عبد السلام اللبار



ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

عدد الحاضرين في اللجنة : 14
عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة : 10
عدد المعتذرين : 05
عدد المتغييبين : 03
نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 55%
المدة الزمنية : 8h 5 min

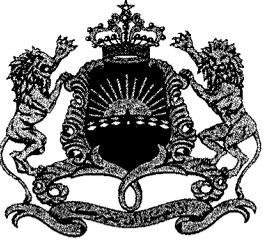
الولاية التشريعية : 2015 - 2021
السنة التشريعية : 2016 - 2017
ما بين دورة أكتوبر 2017
دورة أبريل 2017
(الدورة الاستثنائية)

اجتماع رقم : 4
تاريخ انعقاد الاجتماع : الثلاثاء 3 أبريل 2018
الساعة : من 10h30 إلى 12h30

جدول الأعمال : - البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

السيدات والسادة المستشارون أعضاء المكتب

المهمة	الاسم	الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد العلي حامي الدين	فريق العدالة والتنمية	
ال خليفة الأول	المستشار عبد الرحيم الدريسي	الفريق الحركي	
ال خليفة الثاني	المستشارة نجاة كمبر	فريق الأصالة والمعاصرة	
ال خليفة الثالث	المستشار عبد الوهاب بلفقيه	الفريق الاشتراكي	
ال خليفة الرابع	المستشارة عائشة آيتعلا	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
ال خليفة الخامس	المستشار لحسن ادعي	فريق التجمع الوطني للأحرار	
ال خليفة السادس	المستشار عبد الكريم لهوايشري	فريق العدالة والتنمية	
الأمينة	المستشارة نائلة مية التازي	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
مساعدة الأمينة	المستشارة رجاء الكساب	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
المقررة	المستشارة خديجة الزومي	الفريق الاستقلالي	
مساعدة المقررة	المستشارة أمال العمري	فريق الاتحاد المغربي للشغل	



ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

جدول الأعمال : - البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

السيدات والسادة المستشارون أعضاء اللجنة

التوقيع	الفريق أو المجموعة البرلمانية	الاسم
اعتذار	الفريق الاستقلالي	المستشارة فاطمة الحبوسي
اعتذار		المستشارة فاطمة عميري
	فريق الأصالة والمعاصرة	المستشار أحمد تويزي
	فريق العدالة والتنمية	المستشار مبارك جميلي
اعتذار	الفريق الحركي	المستشار عزيز مهدب
	الفريق الاشتراكي	المستشار محمد ربحان
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	المستشارة فاطمة الزهراء اليحيوي

عبد السلام البيار
مجلسي عبد الله
حسان عبد الحق
عبد الصمد مرمي
الفريق الاستقلالي
الاتحاد العام لمقاولات
المغرب
الكونغرس الديمقراطي للتعليم
فريق العدالة والتنمية

