

## تدبير الفائض و الحصاص

### عملية تدبير الفائض والحصاص

#### I-المرتكزات العامة:

إن عملية تدبير الفائض والحصاص بمختلف الأسلاك التعليمية داخل نفس الإقليم أو ما بين النيابات المتقاربة داخل نفس الجهة يجب أن تستند إلى ما يلي:

1.1- اعتماد الشفافية وضمان تكافؤ الفرص بين جميع الأساتذة وصيانة حقوقهم دون تمييز أو حيف، مع الحرص التام على ضمان التوازن المطلوب في توزيع المدرسين على مختلف المؤسسات والوحدات المدرسية، وتوفير العدد اللازم من الأطر التعليمية بها ضماناً لحقوق التلاميذ في تدرس قار وهادف وتفاذي تكديس الفائض من المدرسين بمؤسسة أو جماعة وتعميق الحصاص بمؤسسة أو بجماعة أخرى؛

2.1- تحمل المسؤولية كاملة في مواصلة ترسيخ الحكامة الجيدة عند تدبير هذه العملية وفق منظور يؤمن ضمان توفر الأستاذ للتلاميذ من جهة وتوفير الاستقرار للأسر التعليمية من جهة أخرى.

#### 2 آليات تدبير الفائض والحصاص:

يتم اعتماد مقارنة مندمجة في إنجاز الإحصاء المدرسي والخرائط التربوية والحركات الانتقالية تؤدي إلى توزيع الحصاص من التوظيفات الجديدة انطلاقاً من الحاجيات الفعلية بغية تحقيق التوازن بين الجهات والأقاليم؛

#### 1.2- على المستوى الجهوي:

يتم توزيع الحصاص من الموارد البشرية الإضافية على النيابات الإقليمية باستحضار الخرائط التربوية الجهوية المعدلة ونتائج الحركة الانتقالية الجهوية وأخذاً بعين الاعتبار وضعية الفائض والحصاص .

وبالنسبة للأكاديميات المتوفرة على نيابات متجاورة (البيضاء الكبرى، الرباط سلا زمور زعير.....) تقوم بسد الحصاص الملاحظ بإحدى هذه النيابات بالفائض المتوفر لدى أخرى.

#### 2.2- على المستوى الإقليمي:

يتم تدبير الفائض و الحصاص على المستوى الإقليمي انطلاقاً من نتائج الخرائط التربوية الإقليمية وبعد نتائج الحركة الانتقالية الإقليمية و أخذاً بعين الاعتبار حصة النيابة من التوظيفات الجديدة؛

يتم تحديد لائحة الفائض من المدرسين على مستوى النيابة حسب سلم التنقيط المستخرج من المعايير المنصوص عليها ويتم نشرها بمقر النيابة مع الحرص على مطابقتها مع لوائح الفائض المتوصل بها من طرف مديرات و مديري المؤسسات التعليمية.

#### 3.2- على مستوى المؤسسة التعليمية:

يتم تحديد لائحة الفائض من المدرسين على مستوى المؤسسة التعليمية حسب سلم التنقيط المستخرج من المعايير المنصوص عليها ويتم نشرها بمقر المؤسسة، ويقوم السيد مدير المؤسسة بسد أي حصاص يطرأ مباشرة بالفائض المتوفر دون انتظار أي تدخل من مصالح النيابة العامة للتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي.



### 3 الإجراءات العملية لتدبير الفائض والخصاص:

1.3- من أجل تدبير الفائض بالمؤسسات التعليمية يتعين التوفر على قاعدة للمعطيات تحدد الفائض من أطر التدريس على مستوى المؤسسة والجماعة والنيابة موزعين حسب السلك والمادة و يتم اعتماد المعايير التالية من أجل تحديد الفائض من المدرسين:

- ✓ الأقدمية العامة: نقطة واحدة عن كل سنة ابتداء من تاريخ التوظيف؛
- ✓ الأقدمية بالنيابة: نقطة واحدة عن كل سنة ابتداء من تاريخ التعيين بإحدى المؤسسات التابعة للنيابة؛
- ✓ الأقدمية بالمؤسسة: نقطتان (2) عن كل سنة ابتداء من تاريخ التعيين بالمؤسسة الحالية.

يعتمد مجموع النقط المحصل عليها في ترتيب المدرسين، ويحتسب الفائض منهم بعد إسناد حصة كاملة لجميع الأساتذة حسب العدد اللازم الذي تفرضه البنية التربوية للمؤسسة، وفي حالة التساوي في النقط يحتكم إلى الأقدمية العامة ثم الأقدمية في النيابة ثم الأقدمية في المؤسسة وفي الأخير إلى عامل السن ويستثنى من هذه العملية :

❖ الأساتذة المرزوق؛

❖ الأساتذة حاملو شهادة الدكتوراه الذين قضوا على الأقل خمس سنوات بهذه الصفة من العمل.

ويمكن للإدارة عند الضرورة أن تكلف الأستاذ الذي له جدول حصص غير تام للعمل بمؤسسة أخرى بحيث تحتسب له كل ساعة في جدول الحصص بالمؤسسة الثانية بساعة ونصف.

وبالنسبة للأساتذة الذين كلفوا في إطار عملية تدبير الفائض والخصاص، فإنه يحتفظ لهم بجميع حقوقهم في مناصبهم الأصلية. ويتم تغطية الخصاص بإعطاء الأولوية في التكليف للعاملين بنفس الجماعة وبعد استنفادهم يتم اللجوء إلى باقي مدرسي النيابة.

2.3- تتم عملية تدبير الفائض والخصاص سواء امتد الخصاص على طول السنة الدراسية أو كان خصاصا عرضيا (رخصة مرض، رخصة حج، وفاة....) على ضوء الترتيبات السالفة الذكر و توجه النيابة رسائل الإخبار إلى الأساتذة المعنيين بهذه العملية، ويستوجب عليهم الالتحاق بمقرات عملهم الجديدة فور إخبارهم بذلك ولا تقبل أية رخصة مرضية إلا إذا كانت مصحوبة بفحص طبي مضاد. و يمكن لكل من تأكد من حيف لحقه من جراء هذه العملية، بعد الالتحاق بمقر تكليفه توجيه تظلم إلى مصالح النيابة في ظرف 48 ساعة من إشعاره بقرار التكليف حتى يتسنى للنيابة معالجة تظلمه أو عرض ملفه على لجنة فض النزاعات.

3.3- إذا بقي خصاص بعد عملية تدبير الفائض فإنه ينبغي القيام بكافة التدابير وتوظيف جميع الحلول المناسبة الكفيلة بتوفير الموارد البشرية من أجل تغطية هذا الخصاص.

4.3- ستعمل الوزارة على إصدار مراسلة تأطيريه لتنظيم عملية للتباري على المناصب الممكن تغطيتها عن طريق التكليفات بالجماعة التي تعرف فائضا وخصاصا من مدرسي نفس المادة ونفس السلك، تفتح في وجه جميع الأساتذة العاملين بنفس الجماعة ما بين تاريخ توقيع محضر الدخول و تاريخ الانطلاق الفعلي للدراسة.

5.3- تحال على اللجنة الإقليمية لفض النزاعات الطعون المتعلقة بتدبير الفائض والخصاص من أجل البت فيها في أجل أقصاه 7 أيام من تاريخ الانتهاء من هذه العملية. وتم هاته العملية بمن حضر في أول اجتماع بعد مراسلة جميع أعضائها.



## خاتمة

ارتباطا مع إشكالية حركة الموظفين يجب التأكيد على أن التحكم في تدبير الموارد البشرية يعتبر مدخلا أساسيا لإنجاح الدخول التربوي ومؤشرا أساسيا من مؤشرات الفعالية والنجاعة والمردودية الداخلية للمنظومة، كما أن انطلاق الدراسة في اليوم الأول المحدد لها يعتبر حلقة أساسية في تمكين التلميذ من حقه الكامل في الاستفادة من زمن التعلم.

غير أن الانطلاق الفعلي للدراسة منذ اليوم الأول للسنة الدراسية يبقى رهينا إلى حد كبير بالتنظيم المحكم للحركات الانتقالية وبضبط العمليات المرتبطة بها (الإحصاء، تدقيق المتوفر من الموارد البشرية، الخرائط التربوية، الإحداثيات الجديدة...).

وكل خلل أو تأخير في إنجاز إحدى حلقات هذه السيرورة تترتب عنه انعكاسات مباشرة، تتجلى في التوزيع غير المعقلن والمتكافئ للموارد البشرية وفي تأخر انطلاق الدراسة في الموعد المحدد لها وتعثّر سير الدراسة ببعض المؤسسات التعليمية.

وعليه، وبالنظر لما تكنسيه الحركات الانتقالية من أهمية بالغة لضمان دخول مدرسي قار ومنضبط وما لها من انعكاسات أيضا على الحياة الاجتماعية والمهنية للسيدات والسادة نساء ورجال الأسرة التعليمية، فالمرجو من السيدتين والسادة مديرتي ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ونائبات ونواب الوزارة، إيلاء مختلف العمليات المرتبطة بالموضوع العناية الفائقة حتى تتم في أحسن الظروف. والسلام.

عن وزير التربية الوطنية  
والتكوين المهني والتكوين  
الكاتب العام  
يوسف بلقاسمي

