



المملكة المغربية

وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الإدارة

المناخنة الوصنية

حول

"المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوصيفة العمومية"

التقرير العام

قصر المؤتمرات بالصخيرات: الجمعة 12 شعبان 1434، الموافق لـ 21 يونيو 2013



"إن أول واجبات المرفق العام أن يلتزم بالأخلاق الحميدة، وأن يخدم المواطنين بالإخلاص الجدير
بالشأن العام والمصلحة العليا، على النحو الذي يقتضيه الاختيار الديموقراطي في دولة الحق
والقانون"

من الرسالة الملكية السامية الموجهة بتاريخ 20 أكتوبر 1999
إلى الندوة الوطنية حول دعم الأخلاقيات بالمرفق العمومي.

"سيكفل نجاحنا في هذه المسارقات، بل وفي كل الإصلاحات التي أصلقناها رهينا بأخذنا
بالحكمة الجيدة (...) كما يجب الإسراع بتحديث الإدارة، بما يكفل فعاليتها (...) بموازاة
ذلك، نؤكد على وجوب تخليق الحياة العامة، بمحاربة كل أشكال الرشوة ونهب ثروات
البلاد والمال العام"

من خطاب العرش بتاريخ 30 يوليوز 2005.

تشكل المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إصلاحا مهيكلا للإدارة العمومية، ورهانا كبيرا لتطوير التدبير العمومي، وتستهدف جعل الإدارة العمومية تستند إلى الكفاءة والخبرة والتخصص في إدارة الشأن العام، وتمكينها من المساهمة الفعالة والناجعة في بلورة السياسات العمومية وتنفيذها وتقييمها، وفق متطلبات الحكامة الجيدة، ما يحقق إعادة ثقة المواطنين في إدارتهم.

وإذا كانت هذه المراجعة تستمد مشروعيتها من السياق الدستوري الجديد، الذي يجعل منها مسألة ضرورية لا محيد عنها، لتأهيل الرأسمال البشري وإرساء أسس التدبير العمومي الجيد، وترجمة مبادئ ومعايير الحكامة الجيدة التي جعل منها دستور 2011 أحد المرتكزات الأساسية للنظام الدستوري المغربي، من جهة، وإطارا عاما لتنظيم المرافق العمومية، سواء فيما يخص تنظيمها الداخلي أو في علاقاتها مع المرتفقين، من جهة أخرى، فإن حجم هذه المراجعة وأهميتها لا يرتبطان فقط بكونها آلية للحكامة الجيدة، بل ينطلقان كذلك من رهاناتها الكبرى، التي تتعدى الرهان التدبيري إلى رهانات سياسية واقتصادية واجتماعية وتنموية.

وفي إطار إنجاز هذا الورش الإصلاحي الهام، اعتمدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، منهجية تقوم على الانفتاح على التجارب الدولية، قصد الاستئناس بها في المراجعة المنشودة للنظام الأساسي للوظيفة العمومية، مستعينة في ذلك بخبراء دوليين ومغاربة.

وتحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله و أيده، وتفعيلا لهذه المنهجية القائمة على الانفتاح، نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، مناظرة وطنية، حول "المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية"، وذلك يوم الجمعة 12 شعبان 1434، الموافق لـ 21 يونيو 2013، بقصر المؤتمرات بالصخيرات.

وقد ترأس الجلسة الافتتاحية للمناظرة السيد رئيس الحكومة، بحضور بعض أعضاء الحكومة، وممثلي بعض المنظمات الدولية، وممثلين عن المركزيات النقابية، وعدد كبير من

المسؤولين السامين، والموظفين في الإدارات العمومية والقطاع الخاص، فضلا عن حضور ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني، وخبراء وباحثين مغاربة وأجانب، وذلك بهدف توسيع التشاور والتنسيق مع مختلف الفاعلين من أجل بلورة رؤية شمولية حول مضمون هذه المراجعة.

توزعت أشغال هذه المناظرة، وفق البرنامج التالي * :

I- جلسة افتتاحية؛

II- جلسة عامة؛

III- ورشات أشغال المناظرة؛

IV- جلسة اختتامية.

• برنامج المناظرة المفصل في نهاية هذا التقرير.

I- الجلسة الافتتاحية للمناظرة

عرفت الجلسة الافتتاحية إلقاء كلمات كل من:

- السيد رئيس الحكومة
- السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- السيد الأمين العام للحكومة؛
- السيد وزير الاقتصاد والمالية؛
- السيد وزير الدولة في التنمية الإدارية بجمهورية مصر العربية؛
- السيد الأمين العام للحكومة في الجمهورية الفرنسية.

كلمة رئيس الحكومة، السيد عبد الإله بنكيران

ألقى السيد رئيس الحكومة كلمة نوه فيها بهذه المبادرة الكبرى، المرتبطة بتنظيم مناظرة وطنية، حول مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤكداً أن هذا النظام تعثره مجموعة من الاختلالات والنقائص، ما يستدعي مراجعته دون الحديث عن إلغائه.

وركز السيد رئيس الحكومة، في معرض كلمته، على أن ولوج الوظيفة العمومية في المغرب يعتبر حالة نفسية، حيث ارتبط بذهن المواطن المغربي أن التوظيف بالقطاع العام هو المجال الأمثل والمضمون لتقلد الوظائف، ولا يتم اللجوء إلى القطاع الخاص إلا في بعض الحالات القليلة. وفي هذا الصدد، دعا السيد رئيس الحكومة إلى التحرر من هذا التفكير السلبي وحث حاملي الشهادات على اللجوء إلى القطاع الخاص، باعتباره قطاعاً منتجاً، ويوفر فرصاً جيدة للشغل، في حين تبقى الإدارة العمومية مجرد أداة لتنظيم هذا الإنتاج، خاصة في ظل التضخم الذي تعرفه كتلة الأجور.

كما ذكر بأن الحق في الشغل، وإن كان حقاً دستورياً، فيهم الولوج إلى الوظائف العمومية، ويجب أن يقوم على مبادئ الاستحقاق وتكافؤ الفرص والمساواة، وذلك باعتماد المباراة كآلية وحيدة للتوظيف.

كما دعا سيادته إلى ضرورة تبسيط المساطر الإدارية، والالتزام بخدمة المواطن، مع ضرورة تحلي الموظف بأخلاق المهنة، والحرص على تيسير الخدمة على المواطنين.

وأكد سيادته، في ختام كلمته، على أن الاعتناء بالعنصر البشري من شأنه أن يساهم في الرفع من جودة الخدمات العمومية، وتحسين أداء المرافق العمومية، وبالتالي تعزيز خدمة المواطن كهدف أسمى.

كلمة وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيد عبد العظيم كروج

استهل وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيد عبد العظيم كروج، كلمته الافتتاحية بالترحيب بضيوف المناظرة، من المغرب والدول الشقيقة والصديقة وممثلي المنظمات الدولية، وبتوجيه الشكر للمشاركين فيها من المغاربة والأجانب. كما نوه السيد الوزير بمختلف الفاعلين والشركاء الوطنيين والدوليين المشاركين في هذا الحوار الوطني الموسع، فضلا عن ممثلي القطاعات الإدارية والفعاليات السياسية والاجتماعية والمهنية والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، مؤكدا على أن تعدد المتدخلين والمشاركين في هذه المناظرة وتنوعهم، سيتيح فرصة الاطلاع على عدد من التجارب والخبرات في مجال الوظيفة العمومية، ما سيمكن من الاستفادة من نجاحاتهم وإنجازاتهم المحققة، ويجنب الإخفاقات والعثرات التي قد تعترض مسيرة هذا الورش الإصلاحية.

كما أكد السيد الوزير على مدى أهمية تنظيم هذه المناظرة، في هذا الظرف بالذات، نظرا لما للوظيفة العمومية من مكانة متميزة في إعداد وتفعيل وتقييم السياسات العمومية، وارتباطها المباشر بمصالح المواطنين؛ بما هي مناظرة تسعى إلى بلورة رؤية وطنية مشتركة ومنسجمة حول اتجاهات وآفاق تطوير نظام الوظيفة العمومية ببلادنا، هي التي جاءت في سياق وطني متميز، يتسم بانكباب الحكومة على تنزيل مقتضيات الدستور الجديد، وتجسيد مبادئه الأساسية، خاصة تلك المتعلقة باعتماد قواعد ومعايير الحكامة الجيدة في تدبير الشأن العام، من أجل الارتقاء بالمرفق العمومي إلى مستوى تطلعات المواطن والمقاولة، وكافة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وجعله في قلب التحولات والإصلاحات الهيكلية الكبرى التي تشهدها بلادنا.

كما شدد السيد الوزير على ضرورة إعادة تكييف منظومة الوظيفة العمومية مع تطورات ومناهج التدبير العمومي الحديث، نظرا لما تتيحه هذه المناهج من إمكانيات هائلة لإرساء دعائم وظيفة عمومية فعالة وناجعة، تتجاوز التسيير التقليدي للموظفين، وتتبنى التدبير الحديث للرأسمال البشري، بما يمكن من التأسيس لوظيفة عمومية حديثة

ومتطورة، قادرة على كسب الرهانات الكبرى، من قبيل ترسيخ فعالية المرفق العام والرفع من مردوديته، وتعزيز ثقة المواطنين في إدارتهم.

كما أشار السيد الوزير، إلى أن مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تشكل إصلاحا مهيكلًا ومشروعًا مندمجًا ومتكاملاً مع الإصلاحات الكبرى المفتوحة، يجب أن تتم في إطار منهجية تشاركية وتفاعلية مع كافة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين والمجتمع المدني والخبراء والموظفين..

ومن هذا المنطلق، أكد السيد الوزير على أن هذه المراجعة ينبغي أن تقوم على ثلاثة مرتكزات أساسية، هي ترجمة مبادئ الدستور المتعلقة بالحكامة الجيدة، واثمين الرأسمال البشري، وتطوير نظام الحماية الاجتماعية.

واختتم السيد الوزير كلمته بالتأكيد على أهمية هذه المناظرة التي ستتيح، من خلال مداخلات ونقاشات المشاركين فيها، وضع تصور متكامل حول تحديث الآليات الكفيلة بتطوير الإطار القانوني العام للوظيفة العمومية وتحديثه.

كلمة الأمين العام للحكومة، السيد إدريس الضحاك

أكد السيد إدريس الضحاك، الأمين العام للحكومة، في بداية كلمته، على الأهمية الخاصة لموضوع المناظرة، في ظل التغيرات التي عرفها العالم، خاصة بعد تقلص دور الدولة وتنامي دور القطاع الخاص، ما يستلزم التساؤل عن موقع الوظيفة العمومية والموظف العمومي في هذه المرحلة الجديدة للدولة.

وفي هذا السياق، تطرح المتدخل مجموعة من الأسئلة، من قبيل تلك المرتبطة بمدى الإبقاء على النظام الأساسي العام أم اللجوء إلى التعاقد، ومدى الأخذ في مجال التعاقد بالقواعد المعمول بها في القطاع العام أم بتلك المعمول بها في القطاع الخاص.

واستعرض السيد الأمين العام للحكومة عددا من التجارب الدولية في مجال إصلاح الوظيفة العمومية، كما هو الحال في إيطاليا وسويسرا والفيتنام وغيرها، والتي اتجهت، في مجملها، إلى تجاوز أنظمة الوظيفة العمومية، مستبدلة إياها بنظام التعاقد، مع ما صاحب ذلك من تفويت لبعض الاختصاصات إلى القطاع الخاص.

وفي نهاية مداخلته، طرح السيد الأمين العام للحكومة تساؤلاً حول ما إذا كان من الأجدر الاستمرار في العمل بالمنظومة الحالية للوظيفة العمومية أم تعويضها بنظام التعاقد؟

كلمة وزير الاقتصاد والمالية، السيد نزار بركة

في بداية تدخله، أشار السيد نزار بركة إلى أن تثمين الرأسمال البشري يحتل مكانة متميزة داخل البرنامج الحكومي، كما يمثل أحد المحاور الأساسية التي تقوم عليها استراتيجية تحديث الإدارة، وذكر بالمجهودات الكبيرة التي بذلتها الدولة خلال السنوات الأخيرة، من أجل تحسين الوضعية المادية للموظفين، حيث تم الرفع من الحد الأدنى للأجور، وتقليص الفوارق بين الأجور الدنيا والعليا، مستعرضاً بعض الأرقام ذات الصلة بكتلة الأجور، التي تشكل 60% من المداخيل الجبائية، كما دعا إلى زيادة الاهتمام بتأهيل الرأسمال البشري، لمواكبة انتظارات الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين والمواطنين وتحسين مناخ الاستثمار.

وفي السياق نفسه، تقدم السيد الوزير ببعض المقترحات التي من شأنها ملاءمة مقتضيات النظام الجديد للوظيفة العمومية مع المستجدات الدستورية ذات الصلة، ولا سيما تكريس مبادئ القيم والأخلاقيات في الوظيفة العمومية، كما شدد على ضرورة مهنة الوظيفة العمومية، عبر تفعيل بعض الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية، ذكر منها، على الخصوص، ضرورة الارتقاء بالتكوين المستمر إلى حق، اعتباراً لأهميته في تطوير القدرات وتحسين المردودية، واعتماد تدبير قائم على النتائج، وربط الأجر بالاستحقاق والمردودية، وتفعيل الحركية، وضرورة التحكم في نفقات الموظفين.

وأكد، في نهاية مداخلته، على استعداد وزارة الاقتصاد والمالية وانخراطها التام في مواكبة مشروع مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كلمة وزير الدولة في التنمية الإدارية بجمهورية مصر العربية،

السيد أحمد سمير الرافي

في بداية كلمته، أكد السيد أحمد سمير الرافي، على أن نجاح الإدارات في القيام بمهامها، رهين برأسمالها البشري، باعتباره الكفيل بتوفير خدمات عمومية جيدة، تكون في مستوى تطلعات المواطنين، وبتسيخ مبادئ الحكامة الجيدة.

كما استعرض التجربة المصرية في مجال تطوير الخدمة المدنية (الوظيفة العمومية)، والتي تتميز بتعدد التشريعات، كان آخرها قانون 1978 الذي أدخلت عليه عدة تعديلات، وهي تشريعات تستوجب، في نظره، إصدار تشريع جديد، يواجه الصعوبات التي تطرحها إشكالية تدبير ما يربو عن ستة ملايين موظف في الإدارة العمومية المصرية، ويتلاءم مع الفكر الإداري الحديث.

وفي هذا الإطار، أشار السيد الوزير إلى مشروع قانون الخدمة المدنية الذي أعدته الحكومة المصرية، الذي يتضمن مجموعة من المقتضيات، من شأنها ضمان تدبير حديث للموارد البشرية، وأهمها:

- تطوير أساليب شغل الوظائف العامة والوظائف العليا؛
- إعادة النظر في قواعد التوظيف بما يضمن المساواة؛
- إعادة هيكلة الأجهزة الإدارية؛
- معالجة ضعف الأجور؛
- تطوير نظام العقوبات؛
- تحديد واضح للحقوق والواجبات؛
- تطوير منظومة التدريب؛
- إعادة النظر في نظام الرخص الإدارية؛
- تطوير نظام ترك الخدمة.

وفي ختام مداخلته، دعا السيد الوزير إلى ضرورة إعادة صياغة العلاقة بين الإدارة والموظف، تقوم على أسس جديدة، مع العمل على ترسيخ مبدأ الإدارة بالنتائج، بهدف الوصول إلى منظومة متطورة للوظيفة العمومية.

**كلمة الأمين العام للحكومة بالجمهورية الفرنسية،
السيد SERGE LASVIGNE**

حرص السيد SERGE LASVIGNE، في بداية كلمته، على التأكيد على قاعدة، مفادها أن ليس هناك وظيفة عمومية مثالية أو نموذجية، بقدر ما هناك تجارب وممارسات جيدة يمكن الاستفادة منها .

ونوه في هذا الإطار ببعض التجارب السائدة في بعض الدول الأنجلوساكسونية، وكذا التجربة الإيطالية التي تستحق الدراسة، مؤكداً على أنه لا يمكن التفكير في نموذج محدد للوظيفة العمومية بمعزل عن طبيعة المرافق العمومية التي نطمح إليها، و مستدلاً في ذلك بالتجربة الفرنسية الحالية، حيث إن السياسات العمومية في فرنسا لا تسعى إلى التقليل من عدد المرافق العمومية، انطلاقاً من كون جودة وكثرة الخدمات العمومية هي عوامل جاذبة للاستثمار الدولي بفرنسا وعلى رأسها عامل الانسجام الاجتماعي.

وفي معرض حديثه عن التعديلات المنشودة لتطوير وتحديث الوظيفة العمومية، ركز السيد الأمين العام على ثلاث نقاط رئيسية، هي:

- إرساء وظيفة عمومية أفقية مفتوحة، بدون حواجز، تتجاوز الإطار الوزاري الضيق، وتسمح بخلق مصالح مشتركة بين كافة الوزارات أو بين مجموعة منها،
- خلق وظيفة عمومية قادرة على تطوير علاقات جديدة للعمل، لاسيما من حيث استثمار الوسائل التكنولوجية للإعلام والتواصل؛
- إحداث "وظيفة عمومية ذكية"، على غرار ما يعرف بالأنظمة الذكية في مجال الإعلاميات والتسلح، أو ما يطلق عليه في الاتحاد الأوروبي "المنظومة الذكية".

وبعد تحليل النقاط الثلاث المذكورة، حاول المتدخل ربطها بسؤال محوري آخر، حدده في مدى إمكانية التخلي عن النظام الأساسي للوظيفة العمومية المعمول به حالياً بفرنسا؟

وجواباً على هذا التساؤل، أكد المتدخل أن الاعتقاد السائد في فرنسا بهذا الخصوص هو أن الفرنسيين متشبثون بنظام الوظيفة العمومية ذات المسار المهني، ويفضلون أن يظل الأعدان العموميون في وضعية نظامية وقانونية، رغم وجود متعاقدين بالإدارة العمومية، كما واصل حديثه بالقول إن النقاش مستمر في اتجاه تبسيط الوظيفة العمومية الفرنسية حول عدة إشكاليات، من أهمها تقليص الهيئات المتعددة أو حذفها، عبر تعويضها بـ "إطارات المنصب أو الوظيفة" (cadres d'emploi) أو العمل بمنطق "المهنة" (métier) مؤكداً في الوقت نفسه على أن الخيار متجه، حالياً، في فرنسا نحو الاحتفاظ وتبسيط نظام الهيئات بإدخال مفهوم الدرجة /الوظيفة، وإحداث هيئات أساسية مشتركة بين الوزارات، والعمل على تطوير وتبسيط شروط الحركية والارتقاء بها إلى نوع من الحقوق المعترف بها للموظف في تغيير إطاره الأصلي، وكذا الاعتراف لعدد من الوظائف العمومية بنوع من الخصوصية التي تجعلها تستحق نظاماً أساسياً خاصاً بالنظر إلى نوعية الكفاءات التي تتطلبها.

وبعد أن شدد السيد الأمين العام على ضرورة التوفر على وظيفة عمومية، مرنة ومنفتحة ومتواصلة مع محيطها، لم يفته التأكيد على أهمية البعد الأخلاقي في الوظيفة العمومية، عبر الاستناد إلى مرجعية القيم الخاصة بها، وذلك انطلاقاً من كون طبيعة تدبير المرفق العمومي لا تقوم فعليا على مبدأ التنافسية، عن طريق الأجرة، في اجتذاب أفضل العناصر، بل عن طريق عوامل أخرى ذات طبيعة مختلفة، وهي تأكيد منظومة القيم التي يستطيع أن يعبر عنها الموظف بكل تلقائية في الدفاع عن مبادئ المصلحة العامة والمساواة والتضامن. وهي القيم التي يتعين تكريسها في منظومة الوظيفة العمومية، إضافة إلى قيم جديدة أخرى، أهمها، احترام التنوع، والارتقاء بالمرأة، والقدرة على التضحية والقيام بالتزامات المرفق.

وفي ختام كلمته، أثر المتدخل التركيز على البعد الإنساني في الوظيفة العمومية، الذي اعتبره عنصراً أساسياً، وذلك عبر العمل على التخفيف من معاناة الموظف داخل الإدارة في مقابل الالتزامات المفروضة عليه في التعامل مع المرتفقين.

-II الجلسة العامة للمناظرة

واصلت المناظرة أشغالها في إطار جلسة عامة، في موضوع: "نحو مقاربة حديثة لإصلاح الوظيفة العمومية بالمغرب".

ترأس الجلسة الكاتب العام لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيد عز الدين ديوري، الذي ذكر، في افتتاح أشغالها، بأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي مضى على تطبيقه 55 سنة، رغم أنه كان متقدما على عصره بدليل أن بعض مقتضياته لا زالت تحتفظ براهنتها، فإن الحاجة إلى إعادة بناء منظومة حديثة ومنسجمة للوظيفة العمومية أصبحت تفرض نفسها أكثر من أي وقت مضى، انسجاما مع التطورات والمستجدات التي عرفها المحيط الوطني والإقليمي والدولي، ولاسيما منها المستجدات الدستورية ذات الصلة.

كما ذكر السيد الكاتب العام بأن موضوع هذه الجلسة، يهدف إلى تحديد مقاربة ومضمون إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، أخذا بعين الاعتبار بعض التجارب الدولية، وكذا الإشكالات المطروحة في بعض القطاعات الهامة

وقد عرفت هذه الجلسة تقديم خمس مداخلات، وهي للسادة:

- عبد الله الطيبي، مدير الوظيفة العمومية بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- JEAN FRANCOIS VERDIER، المدير العام للإدارة والوظيفة العمومية بفرنسا؛
- يوسف بلقاسمي، الكاتب العام لوزارة التربية الوطنية؛
- أحمد رحو، رئيس لجنة القضايا الاقتصادية والمشاريع الاستراتيجية بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي؛
- SIMON GRAY، المدير المكلف بالمغرب العربي بالبنك الدولي.

1- مداخلة السيد عبد الله الطيبي:

قدمها تحت عنوان "نحو مقاربة حديثة لإصلاح نظام الوظيفة العمومية"، وتطرق، في مستهلها، للمحددات المرجعية التي يركز عليها هذا الورش الإصلاحي الهام، ولاسيما المقتضيات الدستورية الجديدة والبرنامج الحكومي، إضافة إلى الاستراتيجية المعتمدة من طرف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

وبعد ذلك، انتقل السيد المدير إلى رصد المنهجية المعتمدة لقيادة هذه المراجعة والتي تستند على المقاربة التشاركية، مستعرضا بعض المحطات التي مر بها مسلسل الإصلاح، ومنها إحداث

لجنة موضوعاتية لإصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، في إطار الحوار الاجتماعي، وتنظيم ورشات عمل بمساهمة خبراء دوليين ووطنيين، في إطار الانفتاح على التجارب الأجنبية البارزة في مجال إصلاح الوظيفة العمومية.

كما ركزت مداخلته على الظرفية التي يندرج فيها هذا الورش الإصلاحي الذي يكتسي أهمية بالغة، سواء بالنسبة للإدارة، أو الموظف، أو المرتفق، حيث ذكر المتدخل بالسياق الدستوري الجديد الذي يؤطر هذا الإصلاح، والسياق الاقتصادي الذي يتسم بندرة الموارد المالية، وحتمية ترشيد النفقات وضمان فعالية الإدارة، والسياق الاجتماعي الذي يعرف نمو انتظارات المرتفقين المرتبطة بجودة الخدمات العمومية، من جهة، وتطلعات الموظفين إلى منظومة للوظيفة العمومية عادلة ومحفزة، من جهة أخرى.

وقد حدد المتدخل التوجهات والمحاور الكبرى لهذه المراجعة، في أربع نقاط أساسية، تتمثل في ملاءمة قانون الوظيفة العمومية مع مقتضيات الدستور الجديد، وتطوير البنية المؤسساتية للوظيفة العمومية، وتطوير تدبير الموارد البشرية، وتعزيز الخدمات الاجتماعية وطب الشغل والحماية من الأمراض المهنية.

وفي ختام مداخلته، أكد السيد المدير على أن نجاح المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتوقف بالأساس، على بلورة رؤية استراتيجية موحدة حول مضامين هذه المراجعة، واعتماد أسلوب الحوار والتشاور كمنهجية عمل قارة ودائمة، وتعزيز التواصل مع مختلف مكونات المجتمع المدني لضمان انخراطها الإيجابي والفاعل، إضافة إلى ضرورة تبني هذا الورش الإصلاحي من طرف المسؤولين عن تدبير الموارد البشرية، وكافة الموظفين، كل من موقعه ومجال اختصاصه.

2- مداخلة السيد JEAN FRANCOIS VERDIER:

نوه بأهمية إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وشدد على أن نجاح الإصلاح رهين بالتقليص من ميزانية الدولة مع الحفاظ على جودة الخدمات التي تقدمها المرافق العمومية، وتحدث بعد ذلك عن التجربة الفرنسية في مجال مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تروم تطوير هذا النظام، والتي تتمثل في تقليص عدد الأنظمة الأساسية عبر إدماج الهيئات المماثلة (يوجد حالياً 30 نظاماً)، ودعم سياسة الحركية، ومحاربة الهشاشة في القطاع العمومي، ووضع حد للعقود غير محددة المدة (من خلال

اعتماد مقترح قانون تم التصويت عليه من لدن البرلمان الفرنسي)، واللجوء إلى نظام التعاقد في التوظيف على الرغم من اعتراض بعض النقابات على اعتماد هذا الأسلوب، ودعم المساواة والمناصفة في الوظيفة العمومية (60 % من مجموع الموظفين من النساء 10 % منهن في مناصب المسؤولية)، ووضع حد للفروق في التعويضات والعلاوات، واعتماد النهج التشاركي، ودعم القيم والأخلاقيات بالمرفق العام، ومأسسة الحوار الاجتماعي من خلال ربط علاقة موضوعية بين النقابات والإدارة.

وقد خلص المتدخل إلى أن إصلاح الوظيفة العمومية ينبغي أن يبنى على مجموعة من الأسس أهمها:

- الحوار والتواصل والنقاش القبلي وليس البعدي؛
- التأكيد على أن الحق أو النظام ليس إلا آلية فقط، وبالتالي يجب الاهتمام بالمواطن والمرأة والموظف والاستجابة لانتظاراتهم وطموحاتهم.

3- مداخلة السيد يوسف بلقاسمي:

استهلها بتحديد السياق العام للمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمتمثل أساسا في الدستور الجديد للمملكة، والبرنامج الحكومي، والانتظارات المجتمعية المتنامية، وتطلعات المواطنين والمواطنيين، ومرور حوالي 55 سنة من تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما أكد المتدخل على أن الإصلاح يجب أن يكون مستمرا ومتجددا، ومتكيفا باستمرار، تبعا لمتغيرات محيط الإدارة، وملبيا لحاجيات المرتفقين، ومتطورا بتطور واقع الممارسة الإدارية والرهانات والتحديات المطروحة عليها. وتحدث عن المداخل الأساسية للإصلاح، والتي تتمثل في تحيين منظومة القيم، وتأهيل الرأسمال البشري، وتطوير منهجيات ومقاربات التدبير.

وقدم المتدخل، في نهاية عرضه، بعض المقترحات، في شأن المواصفات الواجب توفرها في النظام الأساسي المرتقب، حددها فيما يلي:

- تحديد المسؤوليات والمهام بدقة وبشكل واضح؛
- مراعاة مبدأ التراكم في مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والانفتاح على روح العصر وتطوراته؛
- التوفيق بين الحقوق والواجبات؛

- استحضار متطلبات تحديث الإدارة العمومية؛

- التناغم مع متطلبات إرساء الهوية المتقدمة.

كما أعطى المتدخل لمحة عن تركيبة الموارد البشرية لوزارة التربية الوطنية، وكذا الإكراهات المرتبطة بتدبيرها، والتدابير المتخذة لتجاوزها.

وبخصوص الآفاق المستقبلية لتطوير منظومة تدبير الموارد البشرية بقطاع التربية الوطنية، تطرق المتدخل لضرورة مراجعة النظام الأساسي الخاص بموظفي الوزارة، من أجل وضع نظام جديد يركز على الكفاءة وتكافؤ الفرص في التوظيف، وتجميع الأطر وتوحيد مساراتها المهنية، وتدقيق حقوق وواجبات مختلف الفئات.

وقد أكد المتدخل، في ختام كلمته، على أن المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام، ستوفر، لا محالة، أرضية ومرجعية لإغناء النظام الأساسي الخاص لموظفي وزارة التربية الوطنية.

4- مداخلة السيد أحمد رحو:

أشار، في البداية إلى أن مجال التشغيل العمومي والإدارة العمومية شكل موضوع نقاش دائم، بالنظر إلى غياب حل جاهز يمكن اللجوء إليه، وأكد على ضرورة استحضار دور الدولة والقطاع الخاص في هذا النقاش.

وتطرق إلى التطور الكبير الذي عرفه دور الدولة، خاصة في ظل اختيار نهج السوق والمبادرة الحرة، حيث انتقل من دورها كفاعل أساسي إلى أدوار أخرى تأخذ أبعادا عديدة، حيث انتقلت إلى دور الإشراف والتنظيم، ثم إلى دور المنعش، ثم إلى دور المسهل للتنمية، ثم إلى دور المراقب، وأخيرا تخصيص أدوارها إلى مؤسسات وشركات من خلال عقود، الشيء الذي يقتضي إعادة التفكير في دور الدولة، وتجديد النظرة إلى الموظف العمومي.

وقد دعا المتدخل إلى ضرورة اعتماد سياسة جديدة لتدبير الموارد البشرية، عبر اعتماد مجموعة من المبادئ والمتمثلة في النجاعة والمردودية والشفافية والمحاسبة وجودة الخدمات، وذلك من أجل تطوير المسارات المهنية.

وأكد المتدخل على أن دور الإدارة يستدعي تغيير عدد من المفاهيم، منها مراجعة القواعد والمساطر المنظمة للمسارات المهنية، وكذا مراجعة عدد من النصوص التي تتميز بعدم الوضوح والدقة، وكذا عدم التقيد الصارم بالنصوص والمساطر، والانتقال من المراقبة القبليّة إلى المراقبة البعدية.

5- مداخلة السيد SIMON GRAY:

استهلها بتثمين الجهود الإصلاحية التي يبذلها المغرب في شتى المجالات، الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، كما نوه بالمبادرة التشاركية التي تنهجها الحكومة بخصوص مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .

كما عبر المتدخل عن دعم البنك الدولي للمجهودات الرامية إلى إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤكداً على أهمية هذه المراجعة، خاصة في ظل التغيرات التي يشهدها العالم، بهدف تحديث منظومة الوظيفة العمومية، والذي لن يتأتى، في نظره، إلا من خلال:

- التقليل من عدد الأنظمة الأساسية، بحيث يتعين الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في هذا المجال؛

- التحكم في أعداد الموظفين؛

- مراجعة منظومة الأجور من خلال التنصيب على ربط الأجر بالمردودية؛

- التحكم في كتلة الأجور؛

- ترشيد نفقات المرافق العمومية، وذلك بتقديم خدمات عمومية ذات جودة عالية وبأقل تكلفة؛

- نهج مبادئ الحكامة والشفافية وتبسيط المساطر الإدارية.

III - ورشات أشغال المناظرة

تواصلت أشغال المناظرة، بعد فترة استراحة، بتنظيم ثلاث ورشات عمل، خصصت لمقاربة ومناقشة المواضيع التالية:

1 الإطار المؤسسي للوظيفة العمومية؛

2 الإطار التديري للوظيفة العمومية؛

3 الشؤون الاجتماعية.

وقد تميزت أشغال هذه الورشات بتقديم عدد من التدخلات المبرمجة في كل ورشة، متبوعة بنقاشات مستفيضة لأبرز النقاط الواردة فيها، ما نتج عنه مجموعة من الاقتراحات والتوصيات، كما تم عرضها في نهاية هذا التقرير.

ورشة العمل الأولى: الإطار المؤسسي للوظيفة العمومية:

- الجلسة الأولى: المستجدات الدستورية في مجال الوظيفة العمومية؛
- الجلسة الثانية: النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية: مجال تطبيقه، مبادئه الأساسية ومضامينه".

الورشة الأولى - الجلسة الأولى:

المستجدات الدستورية في مجال الوظيفة العمومية

ترأس أشغال هذه الجلسة السيد محمد الأمين بن عبد الله، عضو بالمجلس الدستوري،
وشارك فيها ثلاثة متدخلين، هم:

السيدة نادية البرنوصي، أستاذة التعليم العالي ومديرة المدرسة الوطنية للإدارة
بالنيابة؛

السيد أحمد بهنيس، عن الاتحاد المغربي للشغل؛

السيد رشيد الفيلاي المكناسي، عن جمعية ترانسبارنسي المغرب.

1-مداخلة السيدة نادية البرنوصي:

ذكرت المتدخلة، في بداية كلمتها، على دسترة المرفق العمومي وتخصيص باب كامل للحكومة الجيدة، مع تحديد مرجعيات تقييم السياسات العمومية، كما أشارت إلى تنصيب الدستور على اعتماد ميثاق للمرافق العمومية، يتم بموجبه تحديد المبادئ التي يجب أن تخضع لها الهيئات العمومية المركزية والترابية، كما ذكرت بأن حماية حقوق الموظفين تم تكريسها منذ صدور ظهير 24 فبراير 1958، وذلك حتى قبل صدور أول دستور للمملكة في سنة 1962.

وبخصوص المستجدات الدستورية المتعلقة بالوظيفة العمومية، فقد تناولتها المتدخلة، من خلال التطرق للمبادئ والحقوق الجديدة التي جاء بها الدستور، والمتمثلة في النزاهة والمشاركة، وإقرار مبدأ المناصفة، وتثمين دور المجتمع المدني، فضلا عن تكريس عدم التمييز، بناء على الجنس أو اللغة أو المعتقد أو الإعاقة، واعتماد مقاربة النوع عند التعيين في المناصب العليا، مع تخصيص نسبة من المناصب لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وأشارت المتدخلة بأن دسترة مبدأ الشفافية يعد استجابة لمطلب الأحزاب السياسية والشارع الداعي إلى ضرورة تخليق ملموس للحياة العامة، كما أوردت بأن التنصيب على مبدأ المباراة كآلية لولوج الوظائف العمومية قد وضع حدا للامتيازات والزبونية، وكرس، في مقابل ذلك، الاستحقاق والمساواة من جهة، وجودة المباريات من جهة أخرى.

كما اعتبرت بأن دسترة الحق في المعلومة يشكل تقدما دالا، من شأنه السماح للموظف بمعرفة حقوقه، وبالمشاركة في تدبير مساره المهني، مذكرة، في الوقت نفسه، بدسترة الحق في التكوين المهني.

وحسب المتدخلة، فإن الدستور الجديد بقدر ما كرس المبادئ الكلاسيكية لتسيير المرافق العمومية، لاسيما المساواة والحياد والاستمرارية، فقد نص على مبادئ جديدة، تتمثل في الجودة والشفافية و المحاسبة والمسؤولية والشرعية والنزاهة والمصلحة العامة والمراقبة والتقييم والتصريح بالامتلاكات.

وفيما يتعلق بالضمانات التي كرسها الدستور لحماية هذه الحقوق والمبادئ، فقد تناولتها المتدخلة من خلال هيئات حماية حقوق الإنسان والنهوض بها وهيئات الحكامة الجيدة والتقنين، لا سيما الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها، ومؤسسة الوسيط، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان، وأيضا من خلال بعض الآليات لاسيما الديمقراطية التشاركية التي تمكن المواطنين من تقديم ملتمسات في مجال التشريع والمبادرة التشريعية.

وفي الختام، أكدت المتدخلة أن تفعيل مقتضيات الدستور، لا سيما بالنسبة لإصدار القوانين التنظيمية، يطرح إشكالا، حيث يتضمن التأخر في إصدارها بعض الإيجابيات المتمثلة في مراعاة فضيلة التداول، وخلق فضاءات للنقاش العمومي، وإحداث لجان، والبحث عن توافقات، في حين تتجلى سلبيات التأخر في إصدار القوانين التنظيمية في عدم تطبيق مقتضيات مهمة من الدستور، ما أدى بالقضاء، في بعض الأحيان، إلى إصدار أحكام، بالاستناد إلى روح الدستور، خاصة في المنازعات المتعلقة بالحقوق الأساسية.

2-مداخلة السيد أحمد بهنيس:

استهل ممثل الاتحاد المغربي للشغل مداخلته بالتأكيد على أن إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يشكل حجر الأساس في الإصلاح الإداري الشمولي، ورهانا كبيرا في أفق الارتقاء بالمرفق العمومي كي يساير متطلبات التدبير الحديث، و يكون قادرا على المساهمة الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و الاستجابة لحاجيات المواطنين.

وقد أشار في هذا السياق إلى أنه بالرغم من التعديلات التي شهدها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد ظل يعاني من اختلالات عدة، بسبب غياب الإرادة السياسية الحقيقية للإصلاح الشمولي، وتغييب الفرقاء الاجتماعيين عبر اعتماد مقاربة أحادية الجانب، لا سيما فيما يتعلق بإصدار النصوص التنظيمية، معتبرا أن اعتماد المقاربة التشاركية هي السبيل الأنجع للخروج بتصور مشترك للإصلاح، وذلك في إطار حوار اجتماعي جاد ومسؤول، وضمان انخراط واسع وحقيقي للعاملين بالقطاع العام.

كما ذكر المتدخل بأن مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يعتبر ضرورة ملحة، موازاة مع المستجدات الدستورية الجديدة المتعلقة بتدبير المرفق العمومي، لاسيما المبادئ المتعلقة بالحكمة الجيدة، وربط المسؤولية بالمحاسبة، والمساواة، وتشجيع المفاوضة الاجتماعية، ومبدأ المناصفة، ومكافحة التمييز، وولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق.

وفي ختام مداخلته، اقترح ممثل الاتحاد المغربي للشغل مجموعة من المقترحات، يمكن إجمالها فيما يلي:

دمقرطة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، من خلال الارتقاء بدور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كي تبت في مختلف القضايا المتعلقة بالمسار المهني للموظف، والحد من السلطة التقديرية للإدارة عبر تسييد القانون؛

إعادة النظر في منظومة الترقية والتنقيط والتقييم، في إطار منظومة منسجمة قابلة للتطبيق تضمن المساواة بين الموظفين؛

ولوج الوظيفة العمومية وفق مبادئ المساواة والاستحقاق وتكافؤ الفرص، وتفادي التوظيف بموجب عقد لكونه يفتح المجال للمحسوبية والزيونية؛

التنصيص على إلزامية تمكين المواطنين من حق الولوج إلى المعلومة الموجودة لدى الإدارة؛
إقرار تعويض خاص عن عطلة الأمومة؛

التنصيص على مبدأ تعليل القرارات الإدارية الصادرة في حق الموظف؛

مراجعة الفصول الخاصة بالعقوبة، لاسيما حذف عقوبة العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد؛

التنصيب على إلزامية احترام الحريات النقابية والحماية القانونية للنقابيين، مع ملاءمة النظام الأساسي العام مع الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن، وذلك عبر إلغاء بعض القوانين التي تحرم بعض فئات الموظفين من حق التنظيم النقابي.

فتح آفاق الترقى لجميع الموظفين، دون حصر تطور مساراتهم المهنية في سقف محدد؛
المراجعة الجذرية لمنظومة الأجور، من خلال إعادة النظر في قيمة ونقط الأرقام الاستدلالية، ووضع سقف لنسبة التعويضات من مجموع الأجر، إقراراً لمبدأ العدالة الأجرية: أجور متساوية عن مهام مماثلة؛

التنصيب على الحق في التكوين ومتابعة الدراسة مع اعتماد الترقية بناء على الشهادات؛
خلق توازن من حيث الامتيازات والتحفيزات والإمكانات وظروف العمل بين مختلف الإدارات مركزياً وجهوياً؛

إعادة النظر في التعويضات الخاصة بمناطق العمل لضمان التوازن في توزيع الموارد البشرية بين المركز والجهات، وخلق تعويض خاص عن انتقال الموظفين من المركز إلى الجهات؛
توفير شروط الصحة والسلامة داخل مقرات العمل كما هو متعارف عليها دولياً.

3-مداخلة السيد رشيد الفيلاي المكناسي:

في بداية مداخلته تساءل ممثل ترانسبارنسي المغرب عن مدى الجدوى من التنصيب على مبادئ تنظيم وتسيير المرافق العمومية في نص الدستور، عوض التنصيب على ذلك في قوانين عادية، معتبراً بان إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يشكل رهاناً أساسياً بالنظر لارتباطه بتدبير الموارد البشرية، وبالتالي بقدرة هذه الموارد على تخطيط السياسات العمومية وتنفيذها وتقييمها، مما ينعكس على فعالية الأداء الإداري ونجاعته.

وقد اعتبر المتدخل بأن عدم نجاح سياسات الإصلاح السابقة التي عرفها قانون الوظيفة العمومية تعود بالأساس إلى غياب نظرة شمولية، ورهن الإصلاح بمنظور تقني يراعي الحاجيات والضعفات الفئوية بالنظر لتعدد الأنظمة الأساسية الخاصة التي ضيق مجال تطبيق النظام

الأساسي العام للوظيفة العمومية وجعلت منه مجرد إعلان مبادئ، وذلك فضلا عن تطبيق بعض التجارب الإصلاحية الأجنبية دون مراعاة الخصوصية الثقافية المغربية.

وفي نظره فإن الإشكال الأساسي في منظومة الوظيفة العمومية يطرح بحددة على مستوى تطبيق النصوص القانونية بشكل سليم، أكثر منه على مستوى الترسانة القانونية، كما دعا إلى التعجيل بمراجعة قواعد اللاتركيز واللاتمركز، نظرا لارتباطها الوثيق بهذا الورش الإصلاحي الهام، نظرا لما تنتجه من إمكانات هائلة في حسن استثمار الموارد البشرية في إنجاز السياسات العمومية على جميع المستويات المركزية والجهوية والمحلية، وفي الأخير أكد المتدخل ضرورة التمييز بين مصالح الموظفين ومطالبهم وبين حاجيات المرتفقين في الحوار الاجتماعي لضمان المصلحة العامة لعموم المواطنين.

الورشة الأولى- الجلسة الثانية:

"النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية : مجال تطبيقه،

مبادئه الأساسية ومضامينه"

ترأس هذه الجلسة السيد عبد الله الطيبي، مدير الوظيفة العمومية بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، وشارك فيها أربعة متدخلين:

- السيد توفيق أزروال، رئيس قسم الأنظمة الأساسية والأجور بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛

- السيد ARNAUD VAGDA، خبير بلجيكي في مجال تدبير الموارد البشرية؛

- السيد عز الدين كموح، رئيس قسم بمديرية الميزانية بوزارة الاقتصاد والمالية؛

- السيدة ANKE FREIBERT، خبيرة ألمانية في مجال تدبير الموارد البشرية.

1- مداخلة السيد توفيق أزروال:

أشار، في بدايتها، إلى بعض الإصلاحات التي شهدتها منظومة الوظيفة العمومية، وخاصة ما يتعلق منها باعتماد المباراة كآلية لولوج الوظيفة العمومية، وإقرار العمل بالعقد لاستقطاب الكفاءات والخبرات في التخصصات النادرة، وإرساء منظومة للتقدمي مبنية على أسس الاستحقاق والكفاءة والشفافية، وإعادة هيكلة الأنظمة الأساسية، عبر ترسيم الأعوان المؤقتين وحذف الدرجات النظامية المرتبة في السلالمة من 1 إلى 4، وتقليص عدد الأنظمة الأساسية من 58 إلى 41 نظام أساسي.

كما ذكر المتدخل بالتدابير التي جاء بها القانون 50.05 والتي همت بالأساس منع تضارب المصالح الشخصية مع المهام الإدارية المزاولة، ودعم حركة الموظفين، وتقنين وضعية التفرغ النقابي والوضع رهن الإشارة، والرفع من مدة رخصة الولادة، الخ، فضلا عن تذكيره بمبادئ ومعايير التعيين في مناصب المسؤولية والمناصب العليا.

فيما أكد المتدخل، أيضا، على ضرورة تكييف منظومة الوظيفة العمومية مع مبادئ الحكامة الجيدة، التي أقرها الدستور الجديد، والمتعلقة بتنظيم المرافق العمومية وتسييرها، مع مراعاة جملة من المبادئ العامة والمتمثلة في المصلحة العامة والشرعية والحياد والمساواة والاستمرارية والفعالية والنجاعة والجودة.

وفي نهاية مداخلته، شدد المتدخل على ضرورة ضمان انسجام منظومة الوظيفة العمومية، من خلال ضبط نطاق خصوصية الأنظمة الأساسية، ودعم مهنة تدبير الموارد البشرية؛ مختتما مداخلته بتقديم جملة من التوصيات، أهمها:

- دعم الأخلاقيات، عبر تكريس مبادئ النزاهة والشفافية والمسؤولية وخدمة الصالح العام؛

- تجاوز ازدواجية التقييم والتنقيط، عبر اعتماد منظومة تقييم حديثة مثمثة للكفاءات والمردودية والإنجاز؛

- تمكين الموظف من مسار مهني متواصل؛

- ربط التكوين المستمر بمختلف مراحل تطور المسار المهني (الترقية، الحركية، ولوج مناصب المسؤولية والمناصب العليا)؛

- إرساء منظومة للأجور، شفافة ومنصفة ومبنية على المردودية والاستحقاق؛

- دعم أدوار الهيئات الاستشارية، ولا سيما اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

2- مداخلة السيد ARNAUD VAJDA:

ذكر، في بدايتها، ببعض التدابير المعتمدة ببلاده (بلجيكا) في مجال الوظيفة العمومية، معززا ذلك بمعطيات إحصائية. وفي هذا الإطار، تم التركيز على الدور المحوري للتكوين المستمر في مختلف مراحل تطور المسار المهني للموظف، وعلى أهمية عملية تقييم أداء الموظفين وارتباطها الوثيق بالترقي والتحفيز والمردودية، وبالتالي بمستوى أداء المرافق العمومية. كما أكد على أن اعتماد التعاقد في ولوج الوظائف العمومية لا يتنافى مع مبادئ الاستحقاق وتكافؤ الفرص والمساواة، التي ينبغي العمل على احترامها وتكريسها.

وعقب ذلك، تطرق المتدخل إلى التجربة البلجيكية في مجال إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، حيث استعرض بعض الدروس الهامة التي ينبغي استخلاصها من هذه التجربة، والعمل على استثمارها لضمان نجاح ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بالمغرب. ومن أهم ما سرده، في هذا الإطار، ضرورة انتهاج المقاربة التشاركية في مختلف مراحل ومحطات الإصلاح، واعتماد برنامج تواصلتي دقيق وواضح لمواكبة هذه المراجعة.

كما أكد المتدخل، في الأخير، على أهمية تحديد البرمجة الزمنية للإصلاح، والتي يتعين أن تُراعى فيها مرحلة انتقالية كافية، تسمح بالمرور التدريجي من النظام الجاري به العمل إلى النظام المنشود، بكل سلاسة ومرونة لتفادي أي عراقيل أو مطبات قد تعترض تحقيق أهداف هذا الإصلاح الجوهرية، قبل أن يشدد على ضرورة استحضار الجانب المالي للإصلاح وإعطائه ما يستحق من الأهمية، باعتباره عنصرا محددًا وجوهريًا.

3- مداخلة السيد عز الدين كموح:

تعرض فيها لأهم الاختلالات التي تعترى منظومة الوظيفة العمومية، والمتمثلة في التوزيع غير المتجانس لأعداد الموظفين بين القطاعات الوزارية وبين الجهات، وتعدد الأنظمة الأساسية الذي لا يساعد على نهج سياسة فعالة لحركية الموظفين، خاصة أن 76% من الموظفين يخضعون لأنظمة أساسية خاصة، وعدم ملاءمة منظومة التقييم والترقي، فضلا عن الاختلالات التي تشوب منظومة الأجور، والمتجلية في ارتباط الأجر بالسلم أو الإطار بدل الوظيفة والعمل المنجز، ومحدودية شبكة الأرقام الاستدلالية، وضعف النقط الاستدلالية المكتسبة بموجب الترقي في الرتبة، وهيمنة عنصر التعويضات في الأجرة، ما أدى، في نظره، إلى ارتفاع كتلة الأجور التي بلغت 11.5% من الناتج الداخلي الخام في سنة 2012.

ومن أجل تجاوز هذا الوضع المختل، أشار المتدخل إلى أن الإصلاح ينبغي أن يتجه لتحقيق ثلاثة أهداف رئيسية:

1- تعزيز الشفافية والعدالة في منظومة الأجور وفي نظامي الترقي والتقييم بهدف

التحكم في كتلة الأجور؛

2- تكريس توجه جديد لتدبير الموارد البشرية يبنّي على الكفاءة والاستحقاق؛

3- تعزيز آليات التدبير التوقعي للموارد البشرية.

وفيما يتعلق بالمحاور الاستراتيجية للإصلاح، فحددها المتدخل في العناصر التالية:

تكرس العمل بالمباراة في تنظيم الولوج إلى المناصب العمومية، مع تفعيل مسطرة التعاقد لجلب الكفاءات الضرورية لتنفيذ بعض المشاريع؛

تطوير نظام تقييم وتنقيط الموظفين، عبر تحديد صلاحيات ومسؤولية المكلفين بالتقييم؛

تأسيس نظام جديد للترقي يرتكز على الاستحقاق؛

تعزيز حركية الموظفين بهدف تقليص اللجوء إلى التوظيف؛

وضع استراتيجية فعالة للتكوين المستمر، عبر تحديد حد أدنى للتكوين لكل موظف، وتطوير تكوين المكونين، ووضع نظام فعال للتتبع والتقييم؛

تجميع الأنظمة الأساسية التي تنسجم من حيث شروط وصيورة المسار المهني والأجرة.

وفي الأخير، أشار المتدخل إلى صعوبة تطبيق السيناريو المقترح في الدراسة المنجزة حول منظومة الأجور، وذلك بالنظر لتكلفته المالية الكبيرة، ولصعوبة الإجراءات القانونية والتقنية التي ينبغي تحضيرها.

4- مداخلة السيدة ANKE FREIBERT:

ركزت فيها على بعض الاختلالات التي ينبغي التسريع بمعالجتها في إطار هذا الورش الإصلاحية الهام، وخصوصا فيما يتعلق بدعم الشفافية بالمرافق العمومية، وتطوير مساطر التوظيف في المناصب العمومية لدعم تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع المواطنين، وضمان الاستحقاق في ولوج مناصب المسؤولية لتطوير الأداء الإداري، وتدعيم آليات الحركية بغية بلوغ توزيع منسجم ومتوازن للموارد البشرية على مختلف المستويات المركزية والمحلية والجهوية، وكذلك بين مختلف القطاعات الوزارية، فضلا على ضرورة ضمان نجاعة التكوين المستمر لتطوير أداء الموظف العمومي، من أجل رفع مردودية الأداء الإداري، والاستجابة لتطلعاته في تطوير مهاراته وخبراته، وربطه بتطور المسار المهني للموظف في مختلف مراحل.

ورشة العمل الثانية: الإطار التدبيري للوظيفة العمومية:

- الجلسة الأولى: التحديات التدبيرية بالوظيفة العمومية؛
- الجلسة الثانية: النظام الأساسي الجديد: اعتماد آليات التدبير الحديث للموارد البشرية.

الورشة الثانية -الجلسة الأولى:

التحديات التديرية بالوظيفة العمومية

ترأس أشغال هذه الجلسة السيد خالد سفير، الكاتب العام لوزارة الاقتصاد والمالية، وشارك فيها خمسة متدخلين، هم:

السيد شفيق أزيبة، مدير الموارد البشرية وتكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية؛

السيد عبد الرحمن السمار، نائب مدير المنشآت العامة والخصوصية؛

السيد عبد الصمد مريمي، عن الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب؛

السيد رحال خديد، خبير في مجال تدبير الموارد البشرية؛

السيدة ELKE LÖEFFLER، خبيرة في مجال تدبير الموارد البشرية.

1- مداخلة السيد شفيق أزيبة:

ذكر فيها بالسياق العام الذي يندرج ضمنه هذا الورش، محددًا منطلقات الإصلاح فيما

يلي:

ملاءمة النصوص القانونية مع مستجدات التدبير الحديث للموارد البشرية؛

إرساء هياكل إدارية قادرة على خلق تدبير فعال للوظيفة العمومية؛

تحديث آليات ووسائل التدبير؛

تبسيط وتنميط المساطر؛

عدم تركيز الاختصاصات؛

الارتقاء بالعلاقة مع المرتفقين؛

خلق اندماج وتناغم في العلاقات بين المتدخلين؛

مأسسة العلاقة مع الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني؛

الاعتناء بالعنصر البشري بالوظيفة العمومية؛

تخليق مهنة تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.

كما أكد المتدخل على أن نجاح الإصلاح رهين ب:
وجود إرادة سياسية قوية؛
انخراط قوي للفاعلين في مجال الوظيفة العمومية؛
قيادة الإصلاحات وفق رؤية مندمجة وتشاركية.

2- مداخلة السيد عبد الرحمان السمار:

تحدث فيها عن وجود تعدد وتنوع في الأنظمة المعتمدة في تدبير مستخدمي المنشآت العامة، والتي تختلف عن الأنظمة الجاري بها العمل داخل الإدارة العمومية، في ارتكازها على مبادئ التدبير الحديث.

كما نوه بعمل المؤسسات المستمر على ملاءمة حاجياتها من الأعداد والكفاءات لمواجهة التحديات المفروضة عليها، وحرصها على تحسين المردودية، عبر تقوية الكفاءات، وتقييم الأداء الفردي والجماعي.

ومن بين المقترحات التي قدمها المتدخل لمعالجة هذا الموضوع:

تعميم بنيات مهنية خاصة بتدبير الموارد البشرية؛
الحرص على إرساء مبادئ المساواة والاستحقاق في التوظيفات والتعيينات؛
تأهيل وتثمين العنصر البشري.

3- مداخلة عبد الصمد مريمي:

ثمن فيها المبادرة المتميزة التي قامت بها الوزارة، عبر سنها لمقاربة تشاركية تفتح الباب أمام مختلف الفاعلين.

كما شدد على أهمية الانخراط في مسلسل الإصلاح لمواجهة العديد من التحديات التي تواجه بعض القطاعات، كالتعليم والصحة والجماعات الترابية، بالنظر إلى الخصوصيات المرتبطة بها.

ومن بين المقترحات التي قدمها بهذا الخصوص:

إعطاء تعريف دقيق وواضح للموظف العمومي؛

إعادة النظر في دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وإعطاؤه المكانة التي يستحقها، بحيث يتم إشراكه في جميع القضايا التي تهم قطاع الوظيفة العمومية مع ضمان تمثيلية كافة القطاعات الوزارية؛
دعم التكوين المستمر وربطه بالجهوية؛
تحديد التمثيلية النقابية على مستوى القطاع العام والقطاع الخاص.

4- مداخلة السيد رحال خديد:

قدمها تحت عنوان "التحديات التديبيرية بالوظيفة العمومية"، داعيا فيها إلى ضرورة اعتماد تدبير حديث للموارد البشرية، يركز على الكفاءة والمهنية، ويرتقي بالوظيفة العمومية إلى منظومة تطبعها روح المسؤولية والمواطنة والنزاهة والحياد، خاصة وأن المحيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي للوظيفة العمومية يعرف تحولات عميقة ومتسارعة، ما يفرض عليها تطورا ملائما ومتناسقا في التنظيم والإعداد والأداء.

ومن المقترحات التي قدمها المتدخل بهذا الصدد:

تحديد وتعريف وتوصيف الوظائف (إعداد مرجع للوظائف)؛

تقييم وتصنيف الوظائف (إعداد صناف)؛

تحديد وتنظيم عمليات التوظيف؛

إعداد نظام للمسارات المهنية (لتأطير التنمية المهنية على أساس تعاقدية)؛

توزيع مناصب العمل وضبط الأعداد (إعداد خريطة مناصب العمل)؛

وضع نظام فاعل لتدبير عمليات التوظيف؛

وضع نظام للتكوين (لبناء المهارات اللازمة)؛

وضع نظام موضوعي وعادل وفاعل للتقييم؛

وضع نظام عادل ومحفز للتأجير والجزاء؛

وضع نظام عادل ومحفز للترقية؛

وضع نظام للتدبير التوقعي (تهيء الكفاءات والأعداد لمواجهة تحديات المستقبل)؛

وضع نظام للمساعدة الاجتماعية؛

التنصيب على مواصفات ومضامين التدبير الحديث للموارد البشرية في النظام
الأساسي المرتقب للوظيفة العمومية؛
تنمية مهارات المسؤولين على تدبير الموارد البشرية؛
التأسيس لتأهيل متخصص في تدبير الموارد البشرية؛
إشراك كل الفاعلين وخصوصا الشركاء الاجتماعيين.

5- مداخلة السيدة ELKE LÖEFFLER:

ركزت في تدخلها على ضرورة إرساء إدارة عمومية تكون في خدمة المواطنين، وترتكز على
المبادئ التالية:

الجودة والفعالية: من خلال تدبير فعال للشكايات وتتبعها؛
المسؤولية: عبر اعتماد مبادئ النجاعة والفعالية وحسن تدبير الموارد العمومية؛
المشاركة المواطنة: من خلال تحسين التواصل الشفاف بين الإدارة والمرتكبين.

الورشة الثانية - الجلسة الثانية

النظام الأساسي الجديد: اعتماد آليات التدبير الحديث للموارد البشرية

ترأس أشغال هذه الجلسة السيد نور الدين بوطيب، الكاتب العام لوزارة الداخلية، وشارك فيها ثلاثة متدخلين، هم:

- السيد عبد المغيث فهميم، رئيس قسم تثمين الموارد البشرية بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

- السيدة نادية نحيل، مديرة الموارد البشرية بوزارة التجهيز والنقل.

- السيد عبد الكريم أزنفار، مدير الموارد البشرية بالمندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر.

1- مداخلة السيد عبد المغيث فهميم:

تعرض المتدخل، في عرضه، لنقطتين أساسيتين، تتعلقان بالتكوين المستمر، ومقاربة النوع في الوظيفة العمومية.

التكوين المستمر:

تناول المتدخل إشكالية التكوين المستمر، مؤكدا على أن تكوين وتأهيل الموارد البشرية بالإدارة العمومية، يشكل خيارا لازما لضمان انخراطها السريع، كقوة مؤثرة، في حركية الإصلاحات ودينامية التحديث الإداري، ومطلبا ملحا لكسب رهانات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويقتضي الأمر في هذا الصدد، الاستثمار بشكل فعال في ميدان التكوين المستمر، من أجل تأهيل الموظفين، بهدف تحقيق تنمية شاملة، وفق سياسة متكاملة تتلاءم مع التصور الجديد لإصلاح التعليم والتكوين.

وأشار المتدخل إلى أن استراتيجية إصلاح الإدارة المعتمدة من طرف الحكومة، تستلزم توفير الآليات الكفيلة بإنجاح هذا الإصلاح الذي يهدف إلى تأهيل الإدارة للاستجابة لطموحات

المواطنين ومواكبة المتغيرات التي تطرح على محيط الإدارة، وذلك من خلال التكوين الملائم للعنصر البشري وتحسيسه بمسؤوليته ووضع برامج ودورات التكوين المستمر بالإدارات العمومية.

كما أكد على أنه رغم أهمية المنظومة الحالية للتكوين المستمر، وطبقا للتوصيات الصادرة عن الندوة الوطنية للتكوين المستمر والخلاصات التي توصلت إليها اللجان المتخصصة المكلفة بتفعيل تلك التوصيات، فقد عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على مراجعة مرسوم 2005 وإعطاء الانطلاقة لدراسة شاملة للمنظومة برمتها.

وأشار المتدخل، في نهاية حديثه عن هذه النقطة، إلى أن الهدف يكمن بالأساس في وضع استراتيجية شاملة ورؤية مستقبلية موحدة، لمواكبة التحولات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ولتحقيق التكامل والتنسيق بين جميع الوزارات والإدارات العمومية في مجال التكوين المستمر.

مقاربة النوع:

أكد المتدخل، في هذا الإطار، على أن مقاربة النوع تندرج ضمن أهم الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية القمينة بتمكين الرأسمال البشري، مشيرا إلى أن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة انخرطت بقوة في هذا المسار التنموي، وذلك من خلال مشاريع تروم إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في التسيير اليومي للموارد البشرية، سعيا منها جاهدة إلى مأسسة المساواة بين الجنسين في قطاع الوظيفة العمومية. وقد تم الشروع في تفعيل هذا المشروع، بإحداث شبكة التشاور بين الوزارات مكلفة بإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.

وفي هذا السياق، قدم المتدخل عرضا حول أهداف هذه الشبكة، تتركز أهم خطوته حول المساهمة في تسريع وتيرة إدماج مقاربة النوع في صيرورة تدبير الموارد البشرية؛ وتكثيف الجهود المبذولة من قبل مختلف القطاعات، والتنسيق بين مختلف البرامج المعتمدة لوضع آلية مؤسساتية تحرص على وضع برامج تضمن الاستمرارية، وتشرف على تفعيل مختلف الإجراءات الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة في الوظيفة العمومية؛ والعمل على بلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال في الإدارة العمومية، مشيرا، في نهاية عرضه، إلى أن أعضاء هذه الشبكة ساهموا بصورة مباشرة في مناقشة البرامج المدرجة في الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة

"إكرام 2012 2016

2- مداخلة السيدة نادية نحيل:

قدمتها في موضوع اعتماد آليات التدبير الحديث للموارد البشرية، وتطرق في سياق العام الذي يأتي فيه مشروع المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمتمثل في صدور دستور 2011، وقيام إرادة سياسية لتحديث وتثمين الرأسمال البشري، وتنامي خبرة القطاع الخاص، وتراجع جاذبية الوظيفة العمومية، وكذا اعتماد التكنولوجيات الحديثة.

كما استعرضت تجربة قطاع التجهيز والنقل في مجال تدبير الموارد البشرية، كما يلي:

- برنامج الوزارة في مجال تدبير الموارد البشرية، برسم 2012-2016؛
- تحسين الجودة والشفافية والولوجية للمصالح الإدارية والاجتماعية؛
- تقوية قدرات الوحدات الإدارية من الكفاءات والأعداد؛
- عصنة أدوات العمل استنادا على الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات؛
- مواكبة حاجيات الوحدات الإدارية من الدراسات والهيكل التنظيمية والاستراتيجية لتدبير الموارد البشرية للوزارة 2012 2016

3- مداخلة السيد عبد الكريم أزنفار:

قدمها تحت عنوان "النظام الأساسي الجديد: اعتماد آليات التدبير الحديث للموارد البشرية"، وتطرق فيها إلى تدبير الموارد البشرية بقطاع المياه والغابات، الذي يعتمد آليات حديثة للتدبير، عبر استعمال الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات في تدبير المسارات المهنية للموظفين، فضلا عن اعتماد النظام المعلوماتي لتدبير الموارد البشرية، مؤكدا على اعتماد الشراكة والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين في تدبير الموارد البشرية.

ورشة العمل الثالثة: الشؤون الاجتماعية:

- الجلسة الأولى : الأمراض المهنية وحوادث الشغل والوقاية من الأخطار المهنية؛
- الجلسة الثانية: العمل الاجتماعي

الورشة الثالثة - الجلسة الأولى

"الأمراض المهنية وحوادث الشغل والوقاية

من الأخطار المهنية"

ترأس أشغال الجلسة الأولى السيد مولاي أحمد الشرقاوي، رئيس قطب الاحتياط بصندوق الإيداع والتدبير، وشارك فيها ثلاثة متدخلين، هم:

السيد الطاهر موحوش، رئيس قسم مراقبة صحة الموظفين بوزارة الصحة؛

السيد محمد شحيب، رئيس قسم الشؤون الاجتماعية والاحتياط الاجتماعي بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛

السيد حسن الطاهري، رئيس قسم مراقبة تطبيق تشريع الشغل بوزارة التشغيل والتكوين المهني.

1- مداخلة الدكتور الطاهر موحوش:

ذكر المتدخل في هذا الشأن بالإطار القانوني والتنظيمي المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية، وبدور المجلس الصحي واللجان الطبية الإقليمية، ومسطرة مراقبة صحة الموظفين، كما قدم بعض الأرقام المتعلقة بعدد حالات عدم القدرة النهائية عن العمل.

كما تطرق إلى الاختلالات والصعوبات التي تعترى حوادث المصلحة والأمراض المهنية، والتي حددها في النصوص التشريعية والتنظيمية (المتعلقة بالمجلس الصحي واللجان الطبية الإقليمية وتوزيع الاختصاصات، الجداول البيانية المحددة للعجز الخاصة بحوادث المصلحة، الأمراض المهنية)، وعدم احترام المساطر الإدارية المعمول بها، فضلا عن عدم وجود قاعدة معطيات شاملة.

واستعرض المتدخل، أيضا، النتائج المترتبة عن هذه الإشكالات، وتتجلى في صعوبة البت في حالات الأمراض المهنية، وتضرر الموظف المصاب بحادثة أو مرض مهني، وتضرر الإدارة والمرفق العام.

ولتجاوز هذه الصعوبات، قدم المتدخل مجموعة من الاقتراحات، أهمها:

- وضع سياسة وطنية للوقاية من حوادث المصلحة والأمراض المهنية بالمرافق العمومية، طبقا لمقتضيات الاتفاقية رقم 187، المعتمدة بجنيف في 15 يونيو 2006، خلال الدورة الخامسة والتسعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين؛
- الإسراع باعتماد مشروع القانون المتعلق بالتعويض عن الحوادث المصلحية والأمراض المهنية، والنصوص التنظيمية المتعلقة به، مع مراعاة احترام تدخل كل جهة حسب تخصصها لتفادي تكرار المساطر وبطنها (يجب تحديد مجال التدخل بشكل واضح: مجال تدخل الموظف، مجال تدخل الإدارة التي ينتمي إليها الموظف، مجال تدخل المجلس الصحي، مجال تدخل لجنة الإعفاء)؛
- اعتماد مشروع مرسوم ينظم ويحدد اختصاصات المجلس الصحي والهيئات المتفرعة عنه واللجن الطبية الإقليمية، في أفق لا تركز بعض مهام المجلس الصحي، من أجل تسريع المساطر وتقريب خدمات المجلس من الإدارات العمومية ومن الموظفين، وذلك على الصعيدين الجهوي والإقليمي؛
- وضع نظام معلوماتي شامل ومندمج ما بين اللجن الطبية الإقليمية الحالية واللجن الطبية الجهوية المرتقب إنشاؤها والمجلس الصحي ولجنة الإعفاء ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- تجاوز الفراغ التشريعي والاختلالات المتعلقة بحوادث المصلحة والأمراض المهنية المتعلقة بالموظفين، ما يشكل إنصافا لهذه الفئة من الأجراء؛
- تضافر جهود كل المتدخلين، عبر اعتماد نظام حكمة جيدة بين جميع المتدخلين لضمان الحقوق والواجبات والحفاظ على توازن المالية العمومية.

2- مداخلة السيد محمد شحيب:

استهلها المتدخل بالتذكير بالإطار القانوني والتنظيمي للأمراض المهنية وحوادث الشغل، والمتمثل في مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والقانون المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية، والمراسيم المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة وبمعاش الزمانة.

كما تطرق إلى الصعوبات التطبيقية التي تعترى هذا الموضوع، والتي تتعلق أساسا بالنصوص الحالية المتعلقة بالأمراض المهنية وحوادث الشغل، التي أصبحت متجاوزة ولم تعد تسير التطور الذي عرفه قطاع الوظيفة العمومية، وبغياب نص تنظيمي يحدد لائحة الأمراض المهنية، وعدم إحداث الإدارات لأبواب بميزانيتها، تخصص لاسترجاع المصاريف الناتجة مباشرة عن الأمراض أو الحوادث المنسوبة للعمل، وقدم النصوص المؤطرة لهذا الموضوع وتشتتها، فضلا عن

عناصر الوعاء الذي يحتسب على أساسه معاش الزمانة الذي أصبح متجاوزا، مقارنة مع التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفه المغرب.

أما بخصوص موضوع الوقاية من الأخطار المهنية، فأشار المتدخل إلى الوضعية الحالية للصحة والسلامة في العمل، وطب الشغل، والوقاية من الأخطار المهنية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية، المتسمة بغياب نص تشريعي أو تنظيمي ينظم هذا المجال، واقترح ضرورة التعجيل بوضع مقتضيات تشريعية وتنظيمية توفر بيئة عمل آمنة وصحية، تؤطر مجال وعمل مراقبة صحة وسلامة العاملين بقطاع الوظيفة العمومية.

ولتجاوز الصعوبات السالفة الذكر، اقترح المتدخل ما يلي:

- تعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك بالتنصيص على باب يتعلق بالصحة والسلامة وطب الشغل والوقاية من الأخطار المهنية بالإدارة؛
- إصدار نص تنظيمي يحدد لائحة الأمراض المهنية بالقطاع العام على غرار ما هو معمول به في القطاع الخاص؛
- مراجعة مدد الرخص المرضية وتعيين لائحتها؛
- تحديد شروط وكيفية استرجاع الموظف المصاب لصوائر العلاج وبدائل الأتخاب الطبية المترتبة مباشرة عن المرض أو الحادثة؛
- إحداث نص قانوني، يتعلق بالصحة والسلامة في العمل، يتضمن المبادئ العامة للوقاية من الأخطار ولجان للصحة والسلامة ومصالحة طبية للشغل بجميع الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة التابعة للدولة، تضم جميع الاختصاصات.

3- مداخلة السيد حسين الطاهري:

تمحورت مداخلته حول مضامين مدونة الشغل، من خلال التذكير بالإطار القانوني المنظم لحوادث الشغل والأمراض المهنية، والتصريح بحادثة الشغل وصعوبة تحديد تعريفها، ومسطرة التصريح بالمرض المهني، وكذا أنواع التعويضات المخولة، والوقاية من المخاطر المهنية.

هذا، وتلت عروض هذه الجلسة، مناقشة للموضوع، حيث أجمع المشاركون على ضرورة إيجاد حلول للصعوبات التي تعترض مدبري الموارد البشرية، بمناسبة معالجة الملفات المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية، وكذا ببطء مسطرة البت فيها أمام لجنة الإغفاء، والتي تستغرق مدة طويلة، بل عدة سنوات في بعض الأحيان.

الورشة الثالثة - الجلسة الثانية

"العمل الاجتماعي"

ترأس أشغال الجلسة الثانية السيد محمد العلوي، رئيس لجنة قضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وشارك فيها خمسة متدخلين، هم:

- السيد يوسف البقالي، منسق المصالح الإدارية لمؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين؛

- السيد عبد اللطيف أعمو، مستشار بمجلس المستشارين؛

- السيد خالد المختاري، المدير العام للمؤسسة المحمدية للأعمال الاجتماعية للقضاة وموظفي العدل؛

- السيد لحسن إفزوان، رئيس قسم الحماية الاجتماعية والتعاقد بوزارة التشغيل والتكوين المهني؛

- السيد أكرم صويلح حياني، رئيس مصلحة بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

1- مداخلة السيد يوسف البقالي:

تمحورت حول التجربة النموذجية لتدبير الأعمال الاجتماعية بمؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين، وتناولت سياق إحداث المؤسسة: إذ تم إحداث هذه المؤسسة لتشكل أداة لتحفيز أسرة التعليم التي تعتبر الدعامة الأساسية لإصلاح المنظومة التربوية، مستعرضا أهم محطاتها منذ إحداثها، بدءا بوضع أجهزة الحكامة والتدبير، ثم عمل المؤسسة وتوسيع خدماتها وكذا تقييم التجارب والقيام بدراسات استباقية في ظل احترام تام لمجموعة من القيم (تكافؤ الفرص، احترام اختيارات المنخرط، الشفافية، الثقة، التضامن، المهنية)، وعرج المتدخل على ذكر عدد المنخرطين حسب انتمائهم الوظيفي ووضعتهم الإدارية والسلم والجنس وتوزيعهم حسب الجهات.

وفيما يتعلق بمجالات العمل والخدمات، ذكر المتدخل بمجالات نشاط المؤسسة الأساسية، من خلال التغطية الصحية التكميلية عن الأمراض الخطيرة والنقل الطبي، وبعض الحالات الخاصة لفائدة كل المنخرطين وعائلاتهم.

كما ذكر، في مجال السكن، باتفاقية فوكاريف مع جميع الأبنك لسنة 2003، واتفاقية مع دار الصفاء بخصوص المنتوجات البديلة المبرمة في يونيو 2013 واتفاقيات مع منعشين عقاريين.

وبخصوص الخدمات التكميلية، فقد تحدث المحاضر عن التربية والتكوين والثقافة، من خلال منحة التفوق "استحقاق"، وإبرام اتفاقية مع المؤسسة المغربية للتعليم الأولي، وبناء مؤسسات للتعليم الأولي، ودعم المنخرطين ماديا وأنشطة ثقافية أخرى، كالبرنامج الوطني لبناء مكتبات متعددة الوسائط ومراكز ثقافية.

أما بشأن الترفيه، فأشار إلى اتفاقيات مع شركات سياحية ومراكز الاصطياف التي تشرف عليها المؤسسة وتلك المنتظر بناؤها، أو تلك التي هي في طور الإنجاز، وإلى دعم جمعيات الأعمال الاجتماعية للتعليم لبناء 15 ناديا.

وفيما يتعلق بالخدمات الأخرى، تطرق المتدخل إلى ما تقوم به المؤسسة فيما يخص الحج والنقل عبر القطاع وقروض الاستهلاك.

عوامل النجاح: تطرق المتدخل إلى القانون الأساسي للمؤسسة والحكامة، من خلال وضع قانون أساسي يضمن استقلالية كاملة للمؤسسة وإحداث هياكل إدارية متخصصة، مع ابتكار نموذج جديد للحكامة، قائم على الاستقلالية في التدبير والتتبع والمراقبة في إطار تدبير تشاركي من طرف لجنة مديرية، تتكون من الإدارات والنقابات والفاعلين الاقتصاديين والإجتماعيين.

أما التدبير الاقتصادي للمؤسسة، فأشار المتدخل إلى أنه تم عقد شراكات مع متدخين مهنيين لتقديم منتوجات وخدمات ذات جودة عالية لفائدة المنخرطين، وإلى تركيز المؤسسة على العمل الاجتماعي، باعتباره صلب مهامها وإلى المواكبة المستمرة للمؤسسة لاحتياجات المنخرطين من خلال الإحصائيات التي تقوم بها والتي تمكنها من تحديد الأولويات الاجتماعية من خلال تنظيم لقاءات تواصلية دورية مباشرة معها ومن خلال كذلك إحداث مقياس داخل المؤسسة للقيام باستطلاعات للرأي مكنت من دراسة وتحيين الاحتياجات وتقييم مدى استجابة الخدمات لانتظارات المنخرطين ووضع تصورات لخدمات جديدة.

ومن عوامل النجاح كذلك، تم أولاً وضع هيكلية جديدة ومناسبة ودليل للمساطر الإدارية والمالية وتوظيف موارد بشرية مختصة ومكونة ونموذج للإدارة بالأهداف واعتماد نظم معلوماتية تمكن من التدبير الفعال وتبادل البيانات مع الشركاء بطريقة آلية تمكن من تتبع دقيق للملفات مما يساعد على صنع القرار.

وبهدف البحث عن خدمات جديدة، تم إعداد الأرضية الأولية للمخطط الاستراتيجي لل عشرية 2014 و2023 وذلك لتثمين الخدمات الحالية للمؤسسة وتطويرها من شأنها عقلنة الموارد والنفقات.

2-مداخلة السيد عبد اللطيف أعمو:

خصصها لموضوع "العمل الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية"، عبر تناوله لمجموعة من النقاط، من قبيل: مفهوم العمل الاجتماعي، والعمل الاجتماعي في الوظيفة العمومية، ونظرية المسؤولية الاجتماعية، وفعالية الأداء المالي والاقتصادي، واحترام القوانين والتشريعات المنظمة، والالتزام بالمسؤوليات الأخلاقية تجاه المجتمع، ومظاهر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية. كما تطرق لبعض انعكاسات المسؤولية الاجتماعية على أنشطة تدبير الموارد البشرية.

وفي ختام عرضه، قدم المتدخل مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تجاوز الصعوبات التي يعرفها العمل الاجتماعي ومعالجتها داخل القطاع العام، ومن أهمها:

وضع نظام أساسي جديد يوحد الوظيفة العمومية في شموليتها (الإدارة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية)؛

إصلاح نظام الأجور والتعويضات نحو التوحيد والملاءمة وتفعيل السلم المتحرك وفق مقاربة شمولية؛

خلق نظام محفز حقيقي متكافئ ومتقارب تجنباً للفوارق؛

تدقيق مصادر التعيين التي تتماشى مع الحاجيات الحقيقية وطبيعة كل إدارة والوظائف الجماعية؛

توحيد المكافآت والتعويضات المخصصة لرؤساء الأقسام والمصالح في مختلف القطاعات، تجنباً للتمايز والنفور من قطاعات ووظائف معينة؛

الاهتمام بالعنصر البشري ماديا ومعنويا، بالنظر لكون الموارد البشرية تعد الرافعة الأساسية لكل تنمية شاملة وأداة لتقديم الأفكار والاقتراحات والتصويبات في مجال تنفيذ السياسات العمومية.

3- مداخلة السيد خالد المختاري:

تطرق فيها لمجموعة من الجوانب، خاصة تلك المتعلقة بالتعريف بجمعية الأعمال الاجتماعية لقضاة وموظفي وزارة العدل وهيكلها وتنظيمها المالي، وإحداث المؤسسة المحمدية للأعمال الاجتماعية لقضاة وموظفي وزارة العدل.

كما تعرض، في مداخلته، للجانب التنظيمي والجانب الخدماتي، والموارد، والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة، ودعم المجال الصحي (التأمين التكميلي عن المرض + النقل الطبي)، ونقل الموظفين، والمنح والمساعدات الاجتماعية، واتفاقيات السكن والقروض، والأنشطة الترفيهية والعلمية والرحلات المنظمة: (الاصطياف - التظاهرات العلمية - مخيمات الأطفال)، والآفاق المستقبلية بخصوص تطوير البنية الأساسية.

و قدم المتدخل عدة مقترحات، تهم على الخصوص:

الانتقال من تجربة الجمعيات إلى تجربة المؤسسات ذات الطابع العمومي، يوكل إليها العناية بالخدمات الاجتماعية على صعيد مختلف القطاعات الوزارية، وتتكلف خاصة بالخدمات الأساسية، وبصفة مجانية، كالتغطية الصحية التكميلية والنقل الطبي والنقل الوظيفي وتقديم منح اجتماعية هادفة، كمنحة التقاعد ومنحة عيد الأضحى ومنحة الدخول المدرسي والتفوق المدرسي...، بدل الاكتفاء بالعمل في الإطار الجموعي الذي يتميز بمحدودية مجالات تدخلاته؛

تجميع هذه المؤسسات في إطار منظم في شكل فدرالية أو هيئة للتنسيق الحكومي، برعاية رئيس الحكومة، حتى يتسنى لها التنسيق في عملياتها الاجتماعية، وتنويع الخدمات وتبادل الخبرات والتجارب، وخاصة التفاوض كقوة اقتراحية قوية ووازنة، ما سيسمح بتوسيع وعاء المستفيدين وتعميم الخدمات لتشمل باقي الإدارات العمومية؛

ضمان استمرارية هذه المؤسسات وتطوير أدائها ومردوديتها، عبر إعفائها من الضريبة على القيمة المضافة والضريبة على الشركات ومختلف الرسوم الضريبية المباشرة وغير

المباشرة، وكذا من خلال تنمية مواردها المالية، بتخصيص إعانات ومنح مالية من طرف الدولة، من أجل مساعدتها على إنجاز مشاريعها الاجتماعية؛

تطوير نظام للحكامة الجيدة لمختلف هذه المؤسسات، عن طريق وضع آليات للمراقبة والتتبع على المستوى الداخلي (التدقيق والمراقبة الداخلية)، وعلى المستوى الخارجي (المراقبة المنجزة من طرف مصالح الوزارة المكلفة بالمالية)؛

إنشاء مرصد وطني للعمل الاجتماعي، يكون بمثابة مؤسسة لتجميع المعطيات والمعلومات التقنية عن هذه المؤسسات، وإيجاد حلول للمشاكل التي تعترض سيرها العادي؛

سن سياسة حكومية، ترمي إلى توحيد جهود عمل المؤسسات الاجتماعية وتنسيق مشاريعها وتكامل خدماتها من أجل تعميم الاستفادة على جميع الموظفين وأسرها.

4- مداخلة السيد لحسن إفزوان:

تطرق فيها إلى تعريف العمل الاجتماعي وتصنيفه والأجهزة المسيرة له، حيث حدد المتدخل خدمات العمل الاجتماعي في توفير العلاج الصحي، ودخل ملائم في حال التوقف عن العمل أو العجز أو الشيخوخة، وتقديم مساعدات عينية أو نقدية، وتوفير ظروف الراحة والاستجمام.

وبخصوص تصنيف العمل الاجتماعي، فحدده المتدخل في:

عمل اجتماعي إجباري منظم بتشريعات خاصة، تشرف عليه مؤسسات عمومية، ويوفر الحماية الاجتماعية الأساسية للأجير والموظف، بضمان معاشات التقاعد والعجز، والتغطية الصحية، والتعويض عن حوادث الشغل؛

وعمل اجتماعي اختياري منظم بموجب أنظمة أساسية، تشرف عليه هيآت خاضعة للقانون الخاص (جمعيات المجتمع المدني، التعاضديات)، ويوفر حماية اجتماعية تكميلية، كما يوفر خدمات اجتماعية أخرى، كالنقل الجماعي، والتخييم، والحصول على سكن والإعانات المالية في حالات الزواج والوفاة والازدياد والحج والدخول المدرسي والمرضى، وكذا إحداث مقاصف وتنظيم أنشطة ثقافية وترفيهية.

أما بخصوص المساهمين في العمل الاجتماعي، فحددهم المتدخل في المشغل والأجير، فيما حدد أنظمة العمل الاجتماعي الإجباري، في نظام المعاشات المدنية، ونظام المعاشات العسكرية، والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، ونظام الضمان الاجتماعي، ونظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض، ونظام حوادث الشغل.

وفيما يتعلق بالأجهزة المدبرة للعمل الاجتماعي الأساسي، فحددها المتدخل في المؤسسات

التالية:

الصندوق المغربي للتقاعد؛

الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛

النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد؛

الصندوق الوطني للتقاعد و التأمين؛

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

شركات التأمين الخاصة (حوادث الشغل) .

كما حدد أنظمة و أجهزة تدبير العمل الاجتماعي الاختياري، كالتالي:

التعاضديات؛

شركات التأمين؛

جمعيات الأعمال الاجتماعية.

5- مداخلة السيد أكرم صويلح حياني:

تطرق فيها لموضوع تنظيم جمعيات الأعمال الاجتماعية لفائدة موظفي وأعوان الإدارات العمومية، حيث تناول جانبين اثنين، يتعلق الأول بالوضعية الراهنة للإطار القانوني لجمعيات الأعمال الاجتماعية التابعة لمختلف القطاعات الوزارية، المحدثه، وفقا للظهير الشريف المتعلق بحق تأسيس الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية التي تخضع لأنظمة خاصة (رجال السلطة ومؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين)، وبالاختلالات التي أبانت عنها الممارسة العملية لجمعيات الأعمال الاجتماعية، والمتمثلة في:

تعدد واختلاف أنظمتها الأساسية؛

التمايز والاختلاف في أنماط تسييرها؛

الاستفادة غير المتكافئة في خدماتها؛

غياب أعمال مساطر المراقبة والتدقيق المالي لأنشطتها وكيفية تجاوزها.

فيما يتعلق الجانب الثاني بمقتضيات مشروع قانون، يتكون من 21 مادة بشأن تنظيم جمعيات الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان الإدارات العمومية، مذكرا بأهم المحطات التي مر منها، منذ إعداد صيغته الأولية سنة 2008 وعرضه، بعد تحيينه، على مجلس الحكومة المنعقد في 13 يناير 2010.

وعرج المتدخل، بعد ذلك، على مضامين المشروع وسريان تطبيقه (يطبق على الإدارات العمومية، باستثناء الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية التي تخضع لتشريع خاص)، وانتهى إلى التذكير بالهدف من مشروع القانون، المتمثل في توحيد الإطار القانوني لجمعيات الأعمال الاجتماعية للموظفين وأعوان الإدارات العمومية، وتوسيع وتنويع سلة الخدمات التي تقدمها، وإخضاعها لمبادئ الحكامة الجيدة، وتوحيد جهودها ووضع آليات للتتبع والمراقبة وتقديم الدعم لها.

ولتجاوز الاختلالات السالفة الذكر، اقترح المتدخل التسريع بالمصادقة على مشروع القانون بشأن تنظيم جمعيات الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان الإدارات العمومية.

IV- اختتام أشغال المناظرة

- كلمة ختامية للسيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- مقترحات المناظرة وتوصياتها.

كلمة ختامية للسيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

ألقى السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في نهاية أشغال المناظرة، كلمة ختامية، جدد فيها شكره واعتزازه بالتفاعل الإيجابي والمثمر الذي أبداه المشاركون في المناظرة، وذلك بعد يوم حافل، شهد تقديم ما يزيد عن ثلاثين مداخلة قيمة، تميزت بمطارحة الكثير من التصورات والرؤى والمقترحات والتوصيات البناءة، فضلا عن النقاشات المستفيضة والصريحة والمثمرة التي أعقبتها، والتي تناولت مختلف المواضيع والقضايا، المدرجة ضمن فعاليات هذا الورش الإصلاحي الكبير.

وأشار إلى أن النتائج والمقترحات والتوصيات الهامة التي خلص إليها المشاركون في هذه المناظرة، تندرج في إطار المقاربة الشمولية والمندمجة والتشاركية التي تنهجها الحكومة، وتصب في صلب تعزيز هذه المبادرة الإصلاحية، كما تشكل رافدا أساسيا من روافد بناء وتطوير منظومة حديثة وعصرية للوظيفة العمومية. فيما عبر عن اعتزازه وتثمينه لمجموع المقترحات والتوصيات، مؤكدا عزم وزارته إيلاءها ما تستحق من عناية واهتمام واعتبار، بالنظر إلى كونها ستساهم، بشكل كبير، في إثراء مضامين هذه المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتحديث الإطار القانوني لهذه المنظومة، وفق روح دستور المملكة ومبادئه المتعلقة بحكامة المرافق العمومية.

وحسب السيد الوزير، فإن الوزارة ستبقى رهن إشارة الجميع، لمواصلة الحوار وتلقي كل الاقتراحات والتوصيات الإضافية، والتي من شأنها أن تساهم في إغناء هذا الورش الإصلاحي، وذلك من خلال إحداث فضاء للحوار داخل البوابة الإلكترونية للوزارة، سيخصص لمتابعة النقاش والحوار حول هذا الموضوع، مؤكدا على أن التقرير المفصل لأشغال هذه المناظرة، والتوصيات الناجمة عنها، ستنشر في الموقع الإلكتروني للوزارة، وستشكل أرضية لإعداد الصيغة الأولية للكتاب الأبيض حول الوظيفة العمومية، التي ستتم مناقشتها مع الفرقاء الاجتماعيين، وذلك في أفق صياغة مشروع قانون جديد للوظيفة العمومية، مؤكدا، في نهاية كلمته، أن هذه المقترحات والتوصيات، التي عرضها على أنظار المشاركين في اختتام أشغال هذه المناظرة، تبقى صيغة أولية لخلاصات هذه

المناظرة، قابلة للإضافة والإغناء والتطوير، إذ ستعمل الوزارة، في هذا الإطار، على إعداد مصفوفة شاملة لكل المقترحات والتوصيات، والتي ستشكل مرجعية أساسية عند إعداد الصيغة النهائية لمشروع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وهذا التوجه يعكس، في نظر السيد الوزير، انفتاح الحكومة على جميع الآراء والاقتراحات والمساهمات، الكفيلة بإغناء كل المشاريع الإصلاحية، وعزمها على مواصلة الحوار ونهج المقاربة التشاركية في إنجازها.

مقترحات المناظرة وتوصياتها

أجمع المتناظرون المشاركون في مختلف أورش المناظرة الوطنية حول "المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية"، على أهمية المقترحات والتوصيات التي تمخضت عن أشغال المناظرة، مؤكدين على جدارتها بأن تشكل أرضية لإجراء إصلاح هيكلي وعميق لمنظومة الوظيفة العمومية، بمساهمة مختلف الأطراف المعنية.

كما أجمعوا على ضرورة الإسراع بتنفيذ هذه الإجراءات، ما يحتم تضافر جهود مختلف الأطراف المتدخلة في مسار مراجعة هذه المنظومة، وفق الرؤية الملكية الحداثية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده.

ويمكن تحديد أهم المقترحات والتوصيات الناجمة عن أشغال المناظرة، في المحاور التالية:

I - في المجال المؤسسي؛

II - في المجال التدبيري؛

III - في المجال الاجتماعي.

I- في المجال المؤسسي:

- ملاءمة مقتضيات النظام الجديد للوظيفة العمومية، مع المستجدات الدستورية ذات الصلة، لاسيما تلك المتعلقة بمبادئ ومعايير الحكامة الجيدة؛
- تكريس المبادئ العامة المؤسسة للوظيفة العمومية (مفهوم المرفق العام، المصلحة العامة، حياد الإدارة، نظام المسار المهني..)؛
- تحديد مجال تطبيق النظام الأساسي للوظيفة العمومية بشكل دقيق وواضح، وتدقيق تعريف مفهوم الموظف العمومي؛
- تكريس المبادئ والقيم والأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الوظيفة العمومية؛
- تكريس معايير المهنية والكفاءة في تطور المسار المهني للموظف؛
- تقنين الحق في التكوين الأساسي والتكوين المستمر، مع اعتماد إمكانية الترقية بناء على الشهادات؛
- ربط ممارسة الوظائف والمسؤوليات بتحقيق المصلحة العامة واحترام القانون؛
- فتح المجال أمام حركية الموظفين وخلق توازن في توزيع الموارد البشرية لإنجاح رهان الجهوية،
- إرساء أسس وظيفة عمومية مواطنة، مبنية على القيم والمبادئ الديمقراطية، وقادرة على المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية لكافة المواطنين، وضمان حقوق الموظفين؛
- ربط ممارسة الوظائف والمسؤوليات بالمحاسبة؛
- منع كل أشكال تنازع المصالح؛
- وضع قواعد دقيقة لتجسيد قيم الحياد والنزاهة والشفافية في تدبير الشأن العام؛
- تدعيم مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية وتدبير المسار المهني؛
- التعجيل بإخراج القوانين التنظيمية والقوانين، ذات الصلة بالوظيفة العمومية، تنزيلا لمقتضيات الدستور، ولاسيما تلك المتعلقة بـ:

* الولوج إلى المعلومة (ضمان الحق في الولوج إلى المعلومة، دون الإخلال بواجب

الكتمان المهني الذي يتعين تحديد مجال تطبيقه بشكل دقيق وواضح)؛

* الحريات النقابية (تأسيس النقابات، التمثيلية، المفاوضة الجماعية، حق الإضراب...)

- وضع تدابير لتحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين، والرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيلتهن بالإدارة العمومية ولاسيما في مناصب اتخاذ القرار؛

- الحد من السلطة التقديرية للإدارة من خلال تحديد مجالها وتأطيرها؛

- تنظيم وضبط توزيع الأدوار بين الفاعلين المؤسساتيين وكافة المتدخلين في مجال الوظيفة العمومية؛

- مراجعة العقوبات المطبقة على الموظفين، ولاسيما من خلال حذف عقوبة العزل مع الحرمان من حق المعاش؛

- مراجعة جذرية لمنظومة الأجور، لضمان عدالة أجرية؛

- مراجعة التعويض عن الإقامة وإقرار التعويض عن العمل بالمناطق الصعبة والنائية؛

- خلق توازن بين مختلف الإدارات فيما يتعلق بالامتيازات الممنوحة للموظفين.

- نهج أسلوب الحوار والتشاور، كمنهجية عمل قارة ودائمة، في التعامل مع الشركاء الاجتماعيين وكافة مكونات المجتمع، لضمان انخراطهم الإيجابي في إنجاحه، وتوفير شروط مشاركتهم الفاعلة والإيجابية في إنجاز هذه المراجعة، موازاة مع اتخاذ الإجراءات وتوفير الآليات الملائمة لمواكبة إنجاز هذا الإصلاح؛

II- في المجال التدبيري:

- عدم حصر مراجعة منظومة الوظيفة العمومية في إصدار نص قانوني فقط، دون توفير الآليات والوسائل الضرورية لضمان تطبيقه السليم وتحقيقه لغايته المنشودة؛

- مأسسة مهنة تدبير الموارد البشرية عبر إرساء ودعم الوحدات المكلفة بتدبير الموارد البشرية؛

- اعتماد الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية (الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، التدبير التوقعي للوظائف والأعداد والكفاءات، توصيف الوظائف، التكوين المستمر...).

- وضع قواعد لتيسير الانتقال نحو منظومة لتدبير الموارد البشرية مبنية على الوظيفة والكفاءة؛
- اعتماد تدبير قائم على النتائج، وربط الأجر بالاستحقاق والمردودية وتكافؤ الفرص؛
- وضع استراتيجية شاملة ورؤية مستقبلية موحدة، لمواكبة التحولات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ولتحقيق التكامل والتنسيق بين جميع الوزارات والإدارات العمومية في مجال التكوين المستمر؛
- مراجعة المنظومة التأديبية، لاسيما حذف عقوبة العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد؛
- مراجعة منظومة تقييم الموظفين؛
- فتح آفاق جديدة للترقي أمام الموظفين وعدم حصرها في سقف معين؛
- دعم وظيفة تدبير الموارد البشرية والوحدات المكلفة بها؛
- مأسسة شبكة مديري الموارد البشرية؛
- الحرص على التدرج في تدبير المرحلة الانتقالية للإصلاح لتحقيق أهدافه الكبرى.

III- في المجال الاجتماعي:

- دعم العمل الاجتماعي كآلية لتحفيز الموظف؛
- إقرار مقتضيات تتعلق بالصحة والسلامة وطب الشغل والوقاية من الأخطار المهنية؛
- التنصيص على مبدأ إحداث تعويض عن الحوادث المصلحية، وتعويض عن الأمومة؛
- التنصيص على احترام الحريات النقابية، مع ملاءمة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة؛
- إعادة النظر في دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وإعطائه المكانة التي يستحقها، وذلك بإشراكه في جميع القضايا التي تهم الوظيفة العمومية؛
- الارتقاء بالدور المنوط باللجان الإدارية متساوية الأعضاء، عبر توسيع صلاحياتها، لتشمل جميع القضايا المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

ملحق

البرنامج العام

استقبال المشاركين	08:30 09:00
الجلسة الافتتاحية	
<p>الكلمات الافتتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none">السيد عبد العظيم كروج، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارةالسيد عبد الإله بنكيران، رئيس الحكومة <p>المدخلات:</p> <ul style="list-style-type: none">السيد امحمد العنصر، وزير الداخليةالسيد إدريس الضحاك، الأمين العام للحكومةالسيد نزار بركة، وزير الاقتصاد والماليةالسيد SERGE LASVIGNE، الأمين العام للحكومة بالجمهورية الفرنسيةالدكتور أحمد سمير الرافي، وزير الدولة للتنمية الإدارية بالتفويض بالجمهورية المصرية	09:00 10:30
استراحة شاي	30:10

جلسة عامة:

نحو مقاربة حديثة لإصلاح الوظيفة العمومية بالمغرب

تشكل الوظيفة العمومية، اليوم، رهانا ذا أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وتديرية، باعتبارها المخاطب المباشر للمواطن بفعل كونها الأداة الرئيسية للدولة لتقديم الخدمات للمواطن، في سياق توازن صعب بين تزايد الانتظارات وندرة الموارد، مما يفرض على بلادنا مباشرة تحديث الوظيفة العمومية وفق مقاربة شمولية متعددة المداخل. وانطلاقا من المبادئ الكبرى التي رسخها دستور المملكة، كمرجعية لتنظيم وتدبير المرافق العمومية، فإن الأهداف الأساسية لتحديث الوظيفة العمومية تتمثل في إقرار نظام للحكامة مبني على قيم المصلحة العامة والجودة والشفافية والمسؤولية والحياد والنزاهة، ومرتكز على مراعاة البعد الاجتماعي من خلال ضمان تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين في الولوج إلى الخدمات، وكذا مراعاة مبدأ الديمقراطية التشاركية في تدبير الشأن العام. وعلى هذا الأساس فإن الإستراتيجية الوطنية لتحديث الإدارة جعلت من رأس المال البشري محورا أساسيا، يستوجب العمل على تثمينه من خلال مراجعة الإطار المؤسسي وتحديث البعد التديري، ومعالجة القضايا الاجتماعية، بما يضمن الارتقاء بالإدارة المغربية إلى المستوى المنشود.

الرئيس: السيد عز الدين ديوري، الكاتب العام لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

المتدخلون:

- السيد عبد الله الطيبي، مدير الوظيفة العمومية.
- السيد JEAN FRANCOIS VERDIER، المدير العام للإدارة والوظيفة العمومية بالجمهورية الفرنسية.
- السيد يوسف بلقاسمي، الكاتب العام لوزارة التربية الوطنية.
- السيد SIMON GRAY، المدير المكلف بالمغرب العربي بالبنك الدولي.
- السيد أحمد رحو، رئيس لجنة القضايا الاقتصادية والمشاريع الاستراتيجية بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

11:00

13:15

استراحة غداء

13:15

ورشة العمل الأولى:

الإطار المؤسسي للوظيفة العمومية

يشكل العنصر البشري دعامة أساسية في الرفع من أداء المرفق العمومي، وفي تنفيذ السياسات العمومية، مما جعل الحكومة تخصص له محورا كاملا في الاستراتيجية الوطنية لتحديث الإدارة.

وعلى هذا الأساس، فإنه أصبح من الضروري إعادة النظر في منظومة الوظيفة العمومية في اتجاه:

■ ملاءمتها مع المستجدات الدستورية، خاصة المتعلقة منها:

- بتنظيم المرافق العمومية طبقا لمبادئ المساواة والإنصاف والاستمرارية في الخدمات، واحترام معايير الجودة والشفافية والمسؤولية والمحاسبة، ومراعاة المبادئ والقيم الديمقراطية.
- بممارسة أعوان المرافق العمومية لوظائفهم وفق مبادئ احترام القانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة.

■ إثرائها، من خلال تحيين مبادئها الأساسية، خاصة في مجال الأخلاقيات، وضمان التوازن بين الحقوق والواجبات، وتتمين الاستحقاق والمردودية والكفاءة، وتقييم الأداء، واعتماد آليات التدبير الحديثة.

الجلسة الأولى: المستجدات الدستورية في مجال الوظيفة العمومية

الرئيس: السيد محمد الأمين بن عبد الله، عضو المجلس الدستوري.

المتدخلون:

- السيدة نادية البرنوصي، أستاذة التعليم العالي، مديرة المدرسة الوطنية للإدارة بالنيابة.
- السيد أحمد بهنيس، الاتحاد المغربي للشغل.
- السيد محمد الأعرج، أستاذ التعليم العالي.
- السيد رشيد الفياللي المكناسي، جمعية ترانسبارنسي المغرب.

نقاش

15:00

16:20

استراحة شاي

16:20

الجلسة الثانية: النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

مجال تطبيقه، مبادئه الأساسية ومضامينه

الرئيس: السيد عبد الله الطيبي، مدير الوظيفة العمومية.

المتدخلون:

- السيد عبد الحميد فتحي، الفدرالية الديمقراطية للشغل.
- السيد توفيق ازروال، رئيس قسم الأنظمة الأساسية والأجور، بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.
- السيد ARNAUD VAJDA، خبير في مجال تدبير الموارد البشرية.
- السيد عز الدين كموح، رئيس قسم موظفي الدولة بوزارة الاقتصاد والمالية.
- السيدة ANKE FREIBERT، خبيرة في مجال تدبير الموارد البشرية.

نقاش

16:40

18:00

ورشة العمل الثانية: الإطار التديري للوظيفة العمومية

يستمد الإطار التديري أهميته ووزنه من كونه الإطار العملي والتطبيقي للمنظومة القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية، والمجال الذي تتقابل فيه المقتضيات القانونية والتنظيمية مع التحديات التديرية. وقد أثبتت الممارسة وجود هوة شاسعة بين النصوص من جهة، وتطبيقها من جهة ثانية، لاسيما في بعض المجالات، مما يدل على وجود تحديات تديرية، يتعين معالجتها من خلال:

- تمكين الإدارة من الوسائل والآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية القمينة بثمين رأس المال البشري، خاصة تقييم الأداء، مقارنة الوظائف والكفاءات، التكوين المستمر، والتدبير التوقعي...؛
- تثمين مهنة تدبير الموارد البشرية من خلال الحث على إحداث البنات المناسبة وتشجيع الاحترافية في مختلف المجالات المرتبطة بتدبير المسارات المهنية؛
- اعتماد التشاور والحوار والتواصل مع مختلف المتدخلين في مجال الوظيفة العمومي، من إدارات ونقابات وموظفين... من أجل حل المشاكل ومعالجة الملفات

الجلسة الأولى: التحديات التديرية بالوظيفة العمومية

الرئيس: السيد خالد سفير، الكاتب العام لوزارة الاقتصاد والمالية.

المتدخلون:

- السيد شفيق أزيبة، مدير الموارد البشرية وتكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية.
- السيد عبد الصمد مريمي، الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب.
- السيد محمد العلمي، مستشار بالبرلمان.
- السيد سمير التازي، مدير المنشآت العامة والخصوصية.
- السيد رحال خديد، خبير في مجال تدبير الموارد البشرية.
- السيدة Elke LÖEFFLER، خبيرة في مجال تدبير الموارد البشرية.

نقاش

15:00

16:20

استراحة شاي

16:20

الجلسة الثانية: النظام الأساسي الجديد:

اعتماد آليات التدبير الحديث للموارد البشرية

الرئيس: السيد نور الدين بوطيب، الوالي، الكاتب العام لوزارة الداخلية.

المتدخلون:

- السيدة نجة زروق، العامل، مديرة تأهيل الأطر الإدارية والتقنية بوزارة الداخلية.
- السيد عبد الله حسيان، الاتحاد العام للشغالين بالمغرب.
- عبد الكريم كركاشي، رئيس جمعية مديري الموارد البشرية.
- السيدة نادية نحيل، مديرة الموارد البشرية بوزارة التجهيز والنقل
- السيد عبد الكريم أزنفار، مدير الموارد البشرية بالندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر.

16:40

18:00

السيد عبد المغيث فهميم، رئيس قسم تثمين الموارد البشرية بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

نقاش

ورشة العمل الثالثة: الشؤون الاجتماعية

بالرغم من التطورات التي عرفتتها منظومة الحماية الاجتماعية بالوظيفة العمومية فيما يخص التقاعد والتغطية الصحية والأعمال الاجتماعية وحوادث الشغل والأمراض المهنية، فإن هذه المنظومة تحتاج، في ظل المستجدات الدستورية والتزامات الحكومة في الميدان الاجتماعي، لاسيما في إطار الحوار الاجتماعي، إلى:

- تعيين بعض المقتضيات القانونية والتنظيمية فيما يخص حوادث الشغل ومعاش الزمانة والأمراض المهنية، وغيرها من الجوانب ذات الطابع الاجتماعي؛
- وضع إطار قانوني وتنظيمي لطب الشغل والصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية بالقطاع العام، وذلك من أجل خلق بيئة عمل آمنة وصحية؛

تمكين جمعيات الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعاون الدولة من إطار قانوني خاص، بهدف توحيد أهدافها ومجالات تدخلها وكيفية تنظيمها ومراقبتها، بشكل مخالف للإطار القانوني العام للجمعيات المنظم بموجب الظهير الشريف رقم 1.58.376 بتاريخ 3 جمادى الأولى 1378 (في 15 نونبر 1958) المتعلق بتأسيس الجمعيات.

الجلسة الأولى: الأمراض المهنية وحوادث الشغل والوقاية من الأخطار المهنية

السيد مولاي أحمد الشرقاوي، رئيس قطب الاحتياط بصندوق الإيداع والتدبير.

المتدخلون:

- السيدة رشيدة الطاهري، نائبة بالبرلمان.
- السيد عبد المجيد العموري بوعزة، الكنفدرالية الديمقراطية للشغل.
- السيد الطاهر موحوش، رئيس قسم مراقبة صحة الموظفين بوزارة الصحة.
- السيد محمد شحيب، رئيس قسم الشؤون الاجتماعية والاحتياط الاجتماعي.
- السيد حسين الطاهري، رئيس قسم مراقبة تطبيق تشريع الشغل بوزارة التشغيل والتكوين المهني.

نقاش

15:00
16:20

استراحة شاي

16:20

الجلسة الثانية: العمل الاجتماعي

الرئيس: السيد محمد العلوي، رئيس لجنة قضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

المتدخلون:

- السيد يوسف البقالي، منسق المصالح الإدارية لمؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين.
- السيد عبد اللطيف أوعمو، مستشار بالبرلمان.
- السيد خالد المختاري، المدير العام للمؤسسة المحمدية للأعمال الاجتماعية للقضاة وموظفي العدل.
- السيد لحسن إفزوان، رئيس قسم الحماية الاجتماعية والتعاقد بوزارة التشغيل.

16:40
18:00

<ul style="list-style-type: none"> ▪ السيد أكرم صويلح حيانى، وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. <p style="text-align: right;">نقاش</p>	
<p>جلسة ختامية</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ خلاصات المناظرة. ▪ كلمة ختامية للسيد عبد العظيم كروج، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. 	<p>18:00</p> <p>18:30</p>