



الرباط، في 16 يناير 2019

## المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الجمع العام العادي - التقرير العام -

انعقد الجمع العام العادي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، يوم الأربعاء 16 يناير 2019 بمقر المدرسة الوطنية العليا للإدارة، بحضور أعضاء المجلس من ممثلي الإدارة والجماعات الترابية وممثلي الموظفين، وذلك لدراسة النقط المدرجة في جدول أعمال هذا الجمع العام.

وقد ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية، أشغال الجمع العام العادي للمجلس، حيث افتتح أشغاله بكلمة أكد في بدايتها على أن عقد الجمع العام العادي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية يعكس تشبث الحكومة بمنهجية التشاور والحوار في تناول قضايا الوظيفة العمومية والإدارة، باعتباره أحد الأسس الثابتة للمسار الديمقراطي.

وفي هذا السياق، ذكر السيد الوزير بمضامين الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021 التي تنكب الحكومة حالياً على تنزيلها، والتي من شأنها أن تدفع بالمسار الإصلاحي نحو إحداث تحولات هيكلية على المستوى التنظيمي والتدبير والتخليقي والرقمي، من خلال تكريس ثلاثة مبادئ كبرى هي الجودة في الخدمات العمومية، والكفاءة في تدبير الموارد البشرية، ورعاية المرفق العام وخدمة المصلحة العامة.

بعد ذلك، ذكر السيد الوزير بالنقط المدرجة في جدول أعمال الجمع العام، والتي تتعلق بالمواضيع التالية:

- إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا؛
- مراجعة منظومة الوظيفة العمومية؛
- إصلاح المجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛
- مدونة قيم وأخلاقيات الموظف العمومي.

وعلى إثر ذلك، قام السيد الوزير بتعيين السيد محمد أقرىو، مدير الموارد البشرية بقطاع المياه والغابات ومحاربة التصحر، كمقرر عام للجمع العام، وذلك طبقا لمقتضيات المادة 6 من المرسوم رقم 2.01.3059 الصادر في 25 مارس 2002 بتحديد كفاءات تطبيق مقتضيات الفصل العاشر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبعد مناقشة جدول أعمال الجمع العام من طرف أعضاء المجلس، تم الاتفاق على دمج النقطتين المتعلقتين بإعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا، ومراجعة منظومة الوظيفة العمومية في نقطة واحدة ضمن جدول الأعمال المذكور، حيث تم التوافق على اعتماد جدول الأعمال التالي:

1. مراجعة منظومة الوظيفة العمومية وإعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا؛

2. مدونة قيم وأخلاقيات الموظف العمومي؛

3. إصلاح المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

1. مراجعة منظومة الوظيفة العمومية وإعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا في إطار دراسة هذه النقطة، تم تقديم عرضين، الأول حول مراجعة منظومة الوظيفة العمومية، والثاني حول إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا.

وقد ركز العرض الأول على ثلاث محاور، تمثلت فيما يلي:

- التذكير بالإطار المرجعي للإصلاح التحويلي، تنفيذًا للتوجيهات الملكية السامية، وتطبيقًا للمقتضيات الدستورية، وانسجامًا مع الالتزامات الحكومية الواردة في البرنامج الحكومي 2016-2021؛
- إبراز الأهداف العامة للخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021 والتي تتمثل بالأساس في توفير الخدمة العمومية وإعادة هيكلة بنيات الإدارات العمومية وتمكينها من الآليات والوسائل الضرورية للنهوض بالمرفق العام والخدمات العمومية؛
- عرض للمشاريع الأساسية المدرجة في الخطة الوطنية والتي تتوزع على أربعة تحولات هيكلية، همت ثلاث منها الوظيفة العمومية:

### 1.التحول التديري:

يتمحور حول إعادة النظر في طرق ومنهجيات التدبير المعتمدة في الإدارة العمومية عبر استعمال الأساليب التديرية الحديثة، سواء فيما يتعلق بالموارد البشرية أو فيما يتصل بأنشطة العمل العمومي، وتضمن المشاريع التالية:

- اعتماد التدبير بالكفاءات؛
- إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة؛

- تطوير منظومة الولوج إلى الوظائف العمومية؛
- تطوير منظومة تقييم أداء الموظف؛
- خطة عمل تنفيذ استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية؛
- تطوير الحماية الاجتماعية للموظف؛
- المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية؛
- إصلاح نظام الرخص.

## 2. التحول الرقمي:

يتحدد في اعتماد الآليات والوسائل التكنولوجية الحديثة واستثمارها من طرف مختلف الإدارات العمومية من أجل تعميم ودعم الخدمات الرقمية المشتركة بينها وتيسير وولوج المواطن والمقاوله إليها، والذي تضمن من بين مشاريعه، مشروع نظام معلوماتي مشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية (SIRH-AP).

## 3. التحول التخليقي:

يركز هذا التحول على الصيغ والآليات الكفيلة بترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة ودعم الأخلاقيات المهنية بالإدارة العمومية بغية تعزيز النزاهة والشفافية والمسؤولية وتكريس الانفتاح على المواطن والمجتمع، تضمن مشروع يهدف إلى تدبير الزمن الإداري بالإدارة العمومية.

في حين تضمن العرض الثاني المتعلق بإعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا، ثلاث محاور رئيسية، تمثلت بالأساس في:

- تعريف الوظيفة العمومية العليا، ونطاقها، من خلال التذكير بالإطار القانوني ومميزاتها؛
- الوضعية الحالية لمنظومة الوظيفة العمومية العليا، وذلك من خلال التذكير بمبادئ ومعايير التعيين في المناصب العليا ومسطرة الترشيح والتعيين ومدة التعيين والحركية وإنهاء التعيين وتوصيف المهام؛
- آفاق إصلاح منظومة الوظيفة العمومية العليا، من خلال عرض بعض الاختلالات التي تشوبها، ومن تم التذكير بأهم التوصيات الصادرة عن الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا، الذي تم تنظيمه تحت الرعاية الملكية السامية يوم 27 فبراير 2018.

وبعد إلقاء العرضين، تم الشروع في مناقشة مضامينهما من خلال تدخل أعضاء المجلس سواء ممثلي الموظفين أو ممثلي الإدارة، حيث تم تسجيل التوصيات والمقترحات التالية:

### 1. فيما يتعلق بمنظومة الوظيفة العمومية:

✓ اعتماد مبدأ التدرج في تنزيل مضامين الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة، وفي الانتقال من نظام المسار المهني إلى نظام "الوظيفة" الذي يقوم على تدبير الكفاءات، وذلك انسجاماً مع التوجيهات الملكية السامية الواردة في رسالته الموجهة إلى المشاركين في الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا؛

✓ التأسيس لوظيفة عمومية مهنية وفعالة وناجعة؛

✓ إصلاح منظومة الوظيفة العمومية وفق مقاربة تأخذ بعين الاعتبار نظام الجماعات الترابية وخصوصياته في اتجاه نظام موحد؛

- ✓ ضرورة وضع الآليات اللازمة لنقل المهارات بين الموظفين وتهيئ الخلف بالوظيفة العمومية؛
- ✓ اعتماد التوازن بين الواجبات والحقوق، والمساواة بين الجنسين كمبادئ أساسية في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية؛
- ✓ تعزيز آليات التواصل مع الموظف ومع المحيط الخارجي، في شأن الوظيفة العمومية ومختلف الأوراش المتعلقة بها؛
- ✓ ضمان الانسجام والتوازن بين مختلف الهيئات والأنظمة الأساسية الخاصة بها؛
- ✓ العمل على إعادة الاعتبار للموظف وخلق أجواء ومناخ عمل ملائمين يشجعان على النجاعة والمردودية؛
- ✓ تثمين العنصر البشري باعتباره محور الإصلاح المنشود؛
- ✓ ضرورة التأسيس لتدبير الكفاءات كشرط أساسي لإصلاح منظومة الوظيفة العمومية؛
- ✓ ضرورة إدراج النقط المتعلقة بحركية الموظفين والنظام التأديبي فيما يتعلق بإصلاح منظومة الوظيفة العمومية؛
- ✓ إرساء نظام عادل ومحفز لتقييم مردودية وأداء الموظفين بناء على معايير موضوعية، مع السعي إلى تحقيق العدالة الأجرية؛
- ✓ استلهام التجارب الناجحة في القطاع الخاص، لاسيما فيما يخص الجانب التديري، وذلك مع مراعاة خصوصية وجوهر المرفق العمومي، الذي يقوم على مبدأ المصلحة العامة؛
- ✓ إحداث إطار لتقاسم التجارب الناجحة في مجال التدبير العمومي؛
- ✓ تدعيم رقمنة الخدمات العمومية مما يخدم حاجيات المواطن ويساهم في تعزيز الشفافية ويوطد ربط المسؤولية بالمحاسبة؛

- ✓ التسريع بتفعيل ميثاق اللاتركيز الإداري لاسيما من خلال اعتماد التوظيف على المستوى الترابي،
- ✓ التسريع بإصدار ميثاق المرافق العمومية؛
- ✓ التسريع بإصدار القوانين المتعلقة بمؤسسات الأعمال الاجتماعية، وبحوادث العمل وطب العمل والوقاية من الأمراض المهنية؛
- ✓ تخويل الموظف الأجرة كاملة خلال الاستفادة من رخص المرض المتوسطة وطويلة الأمد؛
- ✓ إصلاح منظومة التعويض عن الإقامة؛
- ✓ مراجعة نظام التعويضات الخاصة بالمسؤولين عن رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح؛
- ✓ خلق هيئة من المستشارين خاصة للبت في حركية وإعادة انتشار الموظفين؛
- ✓ تميم التعديل المتعلق بإصلاح نظام الرخص، مع العمل على تنزيله، من خلال مراجعة مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ذات الصلة.

## 2. وفيما يتعلق بإعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا:

- ✓ تكريس الحكامة الجيدة في ولوج المناصب العليا، وضمان فعاليتها على أرض الواقع، لاسيما مبادئ الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص ومعيار الكفاءة؛
- ✓ ضرورة توحيد الشروط وتدقيق المعايير وتكريس مبادئ الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص في التعيين في المناصب العليا؛
- ✓ تعزيز آليات الحركية داخل منظومة الوظيفة العمومية العليا؛

✓ إحداه مفتشية عامة لدى رئيس الحكومة بدل عدة مفتشيات عامة؛

✓ مراجعة منظومة التعيين في مناصب المسؤولية من خلال تجديد التعيينات بشكل دوري على غرار ما هو معمول به في المناصب العليا؛  
✓ اعتماد نظام لتقييم الأداء يتلاءم مع خصوصيات الوظيفة العمومية العليا يكرس مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة ويحفز على النجاعة والمردودية.

## 2. مدونة قيم وأخلاقيات الموظف العمومي

في إطار دراسة هذه النقطة، تم تقديم عرض تناول خمس محاور رئيسية همت التذكير بالسياق العام لإعداد مشروع مدونة الأخلاقيات بالوظيفة العمومية، والذي تمثل بالأساس في ضعف المقتضيات القانونية الجاري بها العمل المتعلقة بالأخلاقيات، وكذا الالتزام بتنزيل البرنامج الرابع المسطر في الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد تحت عنوان «الأخلاقيات»، وذلك قبل التطرق إلى الوضعية الراهنة لمبادئ وقواعد الأخلاقيات بالوظيفة العمومية.

كما تم خلال هذا العرض تقديم مضامين مشروع مدونة قيم وأخلاقيات الموظف، الذي تم إعداده من طرف مصالح وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، وهو المشروع الذي يهدف إلى ما يلي:

- فرض احترام مبادئ الأخلاقيات بالوظيفة العمومية؛
- إعادة الثقة للمواطن والمرتفق في الإدارة العمومية؛



■ تأطير عمل الموظف بشكل واضح ودقيق فيما يتعلق بالأخلاقيات؛

■ تكريس ودعم بعض المبادئ الأساسية كاحترام القانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة.

وبعد الانتهاء من تقديم العرض، تم الشروع في مناقشة مضامينه، حيث خلصت هذه المناقشة إلى تسجيل التوصيات التالية:

✓ العمل على وضع مدونات أخلاقية خاصة بكل قطاع وزاري أو كل هيئة أو مهنة أو وظيفة، وذلك مراعاة لخصوصياتها؛

✓ إصدار مدونة عامة قيم وأخلاقيات الموظف العمومي وفق الصيغة القانونية المناسبة؛

✓ ضرورة تكريس المبادئ الدستورية والقانونية في إطار مشروع المدونة المقترح، بما يضمن نجاعتها وفعاليتها؛

✓ إدراج محور خاص بحقوق الموظف العمومي بالموازاة مع الواجبات والالتزامات، ضمن المدونة؛

✓ ضرورة إصباغ مدونة قيم وأخلاقيات الموظف العمومي بالطابع الالزامي، مع إخضاع المسؤولين لمقتضياتها إسوة بباقي الموظفين؛

✓ توسيع مجال تطبيق المدونة المقترحة لتشمل المتعاقدين، لاسما من خلال ملاءمة تسميتها.

### 3. إصلاح المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

تم الشروع في دراسة هذه النقطة من خلال تقديم عرض حول المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وأهدافه وآفاق إصلاحه.

وقد تم، من خلال هذا العرض، التذكير بالأدوار الاستشارية التي يضطلع بها المجلس في مجال الوظيفة العمومية، وأهم الاختلالات التي يعرفها، وكذا بعض التجارب الدولية في هذا المجال، وذلك قبل التركيز على المحاور الأساسية لإصلاح المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ولاسيما:

✓ إعادة النظر في الوضع المؤسسي للمجلس استلهاما للتجارب الناجحة في مجال الحكامة المؤسسية، من أجل جعله أكثر انفتاحا وأكثر تمثيلية؛

✓ إحداث هيئة تمثيلية وإدارية قارة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛

✓ إعادة النظر في التركيبة الحالية للمجلس، من أجل توسيعها، لتشمل على الخصوص، خبراء متخصصين في مجالات الوظيفة العمومية وتدبير الموارد البشرية؛

✓ تدقيق المهام والاختصاصات المخولة للمجلس؛

وبعد إلقاء العرض، تمت مناقشة مضامينه من طرف أعضاء المجلس، حيث تم استخلاص التوصيات التالية:

✓ إصلاح المجلس الأعلى من خلال إعادة النظر في تركيبته على غرار تركيبة بعض المجالس الوطنية الأخرى؛

✓ إعادة النظر في المهام الموكولة إلى المجلس وتعزيزها؛

✓ تمكين المجلس من هيئة تمثيلية وهيئة إدارية قارة ودائمة؛

✓ إحداث منصة إلكترونية تواصلية بين أعضاء المجلس؛

✓ العمل على تنظيم اجتماعات المجلس بشكل دوري؛

✓ تشكيل خلية على مستوى الوزارة للتواصل مع أعضاء المجلس؛

✓ تعيين ممثلي الموظفين في المجلس بناء على اقتراحات المنظمات النقابية؛

✓ ضرورة توفير الوسائل والآليات الضرورية لتمكين أعضاء المجلس من الاشتغال في ظروف ملائمة.

✓ إحداث لجنة لتنزيل وتتبع التوصيات التي صدرت عن المجلس في شأن إصلاح هذا الأخير.

واختتم أشغال هذا المجلس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية، بكلمة قدم خلالها أهم الخلاصات التي تم استنتاجها من المناقشات التي همت مختلف النقط المدرجة في جدول الأعمال، مؤكدا على الدور المحوري الذي يضطلع به المجلس كهيئة استشارية للوظيفة العمومية، وذلك قبل تقديم التقرير العام لأشغال الجمع العام من طرف مقرره العام السيد محمد اقيو.

وفي الأخير، تم رفع برقية ولاء وإخلاص إلى صاحب الجلالة محمد السادس نصره الله، باسم السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية، وباسم كافة أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

حرر بالرباط، في 16 يناير 2019