



## كلمة

السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة  
في الجلسة الافتتاحية للجمع العام  
للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية

9 دجنبر 2010

## بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين

حضرات السيدات والسادة ؛

يسعدني أن أفتتح، نيابة عن السيد الوزير الأول، أشغال الجمع العام العادي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته الأولى بعد تجديد تكوينه.

وإنها لفرصة سانحة لكي أتوجه في البداية إلى كافة أعضاء المجلس، بخالص تهنئي وصادق متمنياتي لهم جميعا بالتوفيق والسداد في الاضطلاع بالمهام المسندة إليهم، آملا أن تشكل عضويتهم في هذا المجلس إضافة نوعية تعزز مكانته كمؤسسة استشارية فاعلة في مجال الوظيفة العمومية.

لقد شكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، رغم ممارسته القصيرة نسبيا، وكلما أتيح له أن يتدارس قضية من قضايا الوظيفة العمومية، مصدرا للاستشارة الرصينة، وموئلا للمقترحات الهادفة، ولاسيما فيما يتعلق بتدبير الرصيد البشري للإدارات العمومية.

وقد تميزت الفترة الفاصلة ما بين انعقاد آخر جمع عام للمجلس في ولايته السابقة، وجمعنا العام الأول في هذه الولاية الجديدة الذي نلتئم اليوم في إطاره، بتحقيق مجموعة من الإنجازات الهامة التي سبق للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية أن ساهم في بلورتها بكل حنكة وفعالية، يأتي في مقدمتها إقرار المراسيم الأربعة المتعلقة بالأنظمة الأساسية الخاصة بهيات المتصرفين والمحربين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين.

وكما تعلمون، فإن هذه المراسيم تتدرج في مجموعها في إطار المقاربة الجديدة لتجميع الأطر والدرجات، وتشكل جزءا محوريا من التدابير والإجراءات الهادفة إلى تحديث منظومة تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية، تنفيذا للبرنامج الحكومي الذي تقدم به السيد الوزير الأول أمام البرلمان، والذي جعل من مراجعة وتبسيط الأنظمة الأساسية أحد الإصلاحات الهيكلية للإدارة العمومية.

وتجسد النصوص السالفة الذكر إصلاحا هيكليا وأفقيا لبنية الوظيفة العمومية، سيمكن من تجاوز واقع النسق النظامي الحالي، المتسم بتعدد الأنظمة الأساسية وكثرة الدرجات، إلى المساهمة في التأسيس لمنظور جديد لتدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، بالانتقال من تسيير إداري تقليدي إلى تدبير

عصري يقوم على مفهومي الوظيفة والكفاءة، ويضمن الاستحقاق والمردودية، ويراعي تحقيق النجاعة والفعالية.

ومن الأهداف المنشودة من هذا الإصلاح تقليص عدد الدرجات، وتوحيد القواعد المتعلقة بالتوظيف والترقي، وتحسين الهياكل، وتوسيع مجال الحركة، وتبسيط مساطر تدبير شؤون الموظفين، والرفع من مستوى الوظيفة العمومية.

وفضلا عن تمكين الإدارة من التوفر على شبكة نظامية منسجمة، مكونة من ستة أنظمة أساسية مشتركة ومنصهرة في شعبتين: شعبة إدارية تضم المتصرفين والمحرفين والمساعدين الإداريين، وشعبة تقنية تضم المهندسين والتقنيين والمساعدين التقنيين، فإن من شأن هذا الإصلاح أيضا أن يوفر هوامش هامة من الزمن والموارد لمديري الموارد البشرية الذين سيصبح في مقدورهم أن يعملوا على استثمارهما في إرساء منظومة تديرية متطورة ومنفتحة على المقاربات المستجدة في مجال الموارد البشرية، وذلك إلى جانب أنه سيبيح أخيرا فتح آفاق الترقى أمام بعض فئات الموظفين المرتبين في سلالم الأجر 6 و7 و9 بعد أن أمست وضعياتهم جامدة.

وبالإضافة إلى إصلاح الأنظمة الأساسية، وتجسيدها للالتزام الحكومي في إطار الحوار الاجتماعي، تم بموجب المرسوم المؤرخ في 17 مارس 2010 تفعيل حذف الدرجات المرتبة في سلالم الأجر من 1 إلى 4، وإعادة تعيين الموظفين المنتمين إلى الدرجات المذكورة، ابتداء من فاتح يناير 2010، في درجة من الدرجات المرتبة في السلم رقم 5.

وبالإضافة إلى البعد الاجتماعي لهذا الإصلاح المتمثل في تحسين الوضعية الإدارية والاجتماعية لفئة عريضة من الموظفين و الأعوان بالإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، والذين تجاوز عددهم 115 ألف موظف، مع ما نتج عن ذلك من زيادة في الأجر ورفع لمستوى الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية، فإنه سيؤدي أيضا إلى الارتقاء بالمستوى المطلوب لولوج الوظيفة العمومية بغاية مواكبة التطور الذي تشهده الإدارة العمومية.

وفي موضوع الترقية، وتجسيدها كذلك للالتزام الحكومي في إطار الحوار الاجتماعي، فقد تم بموجب المرسوم المؤرخ في 17 مارس 2010، الرفع من حصيص الترقية في الدرجة من 25% إلى 28%، وهو ما ساهم في تحسين منظومة الترقى بالإدارات العمومية، من خلال الزيادة في فرص الترقى لفائدة الموظفين.

وقد مكن هذا الإجراء من رفع عدد الموظفين المستفيدين من الترقية خلال سنة 2010 من 37.500 إلى 40.650 موظفاً، أي بترقية حوالي 3200 موظفاً إضافياً.

حضرات السيدات والسادة؛

يحتل تأهيل العنصر البشري مكانة متقدمة في برنامج تحديث الإدارة، إذ تجعل الحكومة من تامين الموارد البشرية مرتكزا أساسيا للحكامة الجيدة، من خلال السعي إلى الإصلاح الشامل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، موازاة مع ملفات أخرى لا تقل عنه أهمية وخاصة فيما يتعلق بمراجعة منظومة الأجور، وتوصيف وتصنيف الوظائف، وتفعيل منظومة التكوين المستمر، وتخليق المرفق العام.

فوعيا منا بالدور الفاعل لقطاع الوظيفة العمومية في توطيد سبل تدعيم التدبير الجيد للشأن العام، وبغاية الارتقاء بأداء هذا القطاع الحيوي ببلادنا، فإننا وبالموازاة مع سعيينا الحثيث إلى إصدار مشروع القانون رقم 50.05 بتغيير وتنظيم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعثر منذ مدة بالبرلمان، فإننا مدعوون اليوم بإلحاح إلى إعادة النظر بشكل جوهري وشامل في النظام الأساسي المذكور بعد مضي أزيد من خمسين سنة على صدوره بموجب الظهير الشريف المؤرخ في 24 فبراير 1958، بغية التأسيس لمنظومة متطورة للوظيفة العمومية تمكن في مجال الموارد البشرية من الانتقال من التدبير الإداري التقليدي للموظفين، إلى تدبير عصري يتوخى تامين وتحفيز الرصيد البشري وتعبئته لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة ببلادنا.

وفي هذا السياق، فإننا منكبون حالياً على تهييء مراجعة شاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بغاية الاستجابة لمبادئ الحكامة الجيدة ومتطلبات التدبير العمومي الحديث، وبما يعزز شروط تحقيق النجاعة والفعالية والشفافية والنزاهة، لمواكبة المستجدات التي تعرفها مهام الدولة في ظل إعادة توزيع الاختصاصات بينها وبين باقي الفاعلين الترابيين على ضوء التطورات المرتبطة بالجهوية الموسعة واللامركزية وعدم التمركز ببلادنا.

إن المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الهادفة إلى ترسيخ مقومات الإدارة الرشيدة أضحيت في الوقت الراهن تكون شرطاً ضرورياً وحاسماً لنجاح برامج إصلاح وتأهيل وتحديث الإدارة العمومية.

وفي هذا الإطار، لا بد من الإشارة إلى أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في صيغته الحالية لا يزال يخلو من بعض المواضيع المستجدة في مجال تدبير الموارد البشرية، نذكر منها على سبيل المثال التكوين المستمر،

والوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، والتدبير اللامركز للموارد البشرية، وتأطير وتنظيم العمل الاجتماعي.

ولهذا، فإنه قد بات من الضروري اعتماد نظام أساسي عام متكامل للوظيفة العمومية، يأخذ المواضيع السالفة الذكر بعين الاعتبار، ويسعى إلى مراجعة عامة ومدققة لبعض المقترضات الأخرى، وخاصة بالنسبة لحقوق وواجبات الموظف، ومنظومة الأجور والتعويضات، والحركية، والهيئات الاستشارية، وكل القضايا الأخرى التي تحتاج إلى تحيين وملاءمة.

وعلاقة بمنظومة الأجور، فقد بادرت الحكومة إلى العمل من أجل إقرار منظومة حديثة، تراعي متطلبات الإنصاف والشفافية، وتأخذ عناصر الوظيفة والمردودية بعين الاعتبار.

فبالرغم من المحاولات المتعددة لإصلاح منظومة الأجور، فإن هذه الأخيرة قد ظلت مشوبة بعدة اختلالات، ترجع بالأساس إلى تقادمها وعدم تجانسها. ولتجاوز هذه الوضعية المعقدة، وبعد التشاور الذي أجرته مع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، كلفت الحكومة مكتبا دوليا للدراسات بانجاز دراسة شاملة في الموضوع، بغاية التأسيس لمنظومة جديدة للأجور تفضي إلى القيام بإصلاح جوهري لنظام الأجور بالمغرب.

وينكب مكتب الدراسات المذكور حاليا على إنجاز المرحلة الثالثة والأخيرة من الدراسة، وهي مرحلة الإصلاح البنوي، أي إصلاح جوهر نظام الأجور، حيث ينتظر أن يقوم بتقديم النتائج النهائية لهذه المرحلة في بداية شهر مارس من السنة المقبلة.

وتعد مقارنة الوظائف والكفاءات وسيلة ناجعة في التدبير العقلاني والتوقعي للموارد البشرية. وفي هذا الإطار فقد انخرطت كل الوزارات في إعداد دلائلها المرجعية للوظائف والكفاءات، التي تعتبر بمثابة آلية ضرورية للملاءمة بين المنصب ومؤهلات الموظف، سواء عند التوظيف، أو على امتداد مساره المهني، من أجل تيسير الانتقال من تدبير يرتكز على الإطار أو الدرجة إلى تدبير يقوم على الوظيفة.

وفي نفس السياق، وبغاية تحسين منظومة تدبير الموارد البشرية، تولي الحكومة اهتماما بالغا بتطوير القدرات التدبيرية للموظفين من خلال تأهيلهم المتواصل استجابة لمتطلبات المهام المنوطة بهم، ومسايرة للتطور التكنولوجي وللتحولات والمستجدات التي يعرفها محيط الإدارة، وذلك عبر تفعيل منظومة التكوين المستمر لتمكين الإدارات من استكمال خبرة أطرها والاستجابة بشكل أفضل للتطورات المستمرة التي يعرفها محيطها.

ومن أجل تدعيم مبادئ وقيم الشفافية والاستحقاق بالإدارة العمومية، يتجه اهتمام الحكومة إلى إصلاح نظام المباريات وامتحانات الكفاءة المهنية وفق منظور جديد يتوخى تكريس معايير المهنية والكفاءة في التباري واعتماد مبادئ الشفافية والمساواة بين المترشحين في مختلف مراحل إجراء المباريات والامتحانات المهنية، لاسيما عبر تعميم المباراة كوسيلة وحيدة للتوظيف في أطر ودرجات الإدارات العمومية، بالإضافة إلى وضع القواعد المتعلقة بتنظيم المباريات المشتركة بين الوزارات، واعتماد اللاتمركز في تنظيمها.

وفي نفس الإطار، وسعياً إلى وضع آليات موضوعية لولوج مناصب المسؤولية، وخاصة فيما يتعلق بتعيين رؤساء الأقسام والمصالح، سواء بالإدارات المركزية أو اللامركزية، فإن الحكومة بصدد إعداد مشروع مرسوم يرمي إلى تعميم مبدأ الترشيح لولوج هذه المناصب، بناء على معايير الكفاءة والاستحقاق، مع الحرص على فتح المجال فسيحاً أمام المرأة لتمكينها من نفس الفرص المتاحة للرجل في هذا الميدان.

وتنفيذاً للإرادة السياسية الثابتة في مجال مقاربة النوع، فقد أعدنا برنامجاً عاماً فيما يخص مأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، يتضمن جملة من التدابير الرامية إلى تحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين، سواء فيما يخص تدبير الموارد البشرية أو فيما يتعلق بالرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيليتهن بمراكز اتخاذ القرار بالإدارة العمومية.

وعلاقة بتخليق المرفق العام، اعتمدت الحكومة استراتيجية عامة في هذا المجال ترمي إلى ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة في تدبير الشأن العام. وفي هذا الإطار، وكما هو معلوم، فقد صادق مجلس الحكومة في اجتماعه المنعقد بتاريخ 21 أكتوبر 2010 على برنامج عمل للوقاية من الرشوة ومحاربتها، وهو البرنامج الذي يرمي إلى اعتماد تدابير عملية وإجراءات ملموسة في هذا المجال يتم اتخاذها في إطار برنامج مدقق وقابل للتنفيذ على المدى القريب (2010-2012).

وتتمثل المحاور الكبرى للبرنامج الحكومي المذكور في :

- إرساء علاقات شفافة للإدارة بالمرتفقين؛
- وتدعيم قيم النزاهة والاستحقاق بالإدارة؛
- وتقوية آليات الرقابة الداخلية بالإدارات العمومية؛
- وتعزيز الشفافية في مجال التدبير المالي والصفقات العمومية؛
- ومواصلة إصلاح المنظومة القانونية المتعلقة بالوقاية من الرشوة ومحاربة الفساد؛

- وتشجيع الشراكة والتعاون على المستويين الوطني والدولي.

حضرات السيدات والسادة؛

إن نجاح مسلسل إصلاح منظومة الوظيفة العمومية يتوقف بالتأكيد على الإرادة الثابتة والانخراط التام لكل الأطراف، إدارة وموظفين وفرقاء اجتماعيين، كل من موقعه ومجال اختصاصه. وستظل الحكومة حريصة باستمرار على اعتماد المقاربة التشاورية كمنهجية عمل قارة ودائمة انطلاقاً من اقتناعها بفضيلة الحوار الذي يعتبر أقوم سبيل للتعامل مع مختلف القضايا الوطنية ومن بينها القضايا ذات الصلة بالوظيفة العمومية.

ولا يخامرنا أدنى شك، في أن كل الأطراف مدركة تمام الإدراك جسامة التحديات التي علينا جميعاً أن نعمل على رفعها من أجل تأهيل الإدارة المغربية وجعلها أداة ناجعة في خدمة التنمية الشاملة والمستدامة ببلادنا.

إننا نأمل أن تفضي أشغال هذا المجلس الموقر، في دورته الأولى هذه، إلى اقتراحات عملية فيما يتعلق بالمواضيع المعروضة عليه، يكون من شأنها أن تشكل رافداً من روافد إصلاح وتحديث منظومة الوظيفة العمومية. وإننا متيقنون بأن الفعاليات والكفاءات التي يتشكل منها المجلس قادرة على بلورة هذه الاقتراحات التي ستجعلنا مدعويين إلى الأخذ بها، من أجل الارتقاء بإدارتنا إلى المستوى المنشود.

أسأل الله تعالى أن يكلل أشغالكم بالتوفيق والسداد، وأن يلهمنا جميعاً سبل الرشاد لما فيه خير البلاد تحت القيادة الحكيمة لعاهلنا المفدى جلالة الملك محمد السادس نصره الله.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.