

المملكة المغربية



وزارة التربية الوطنية

# المنظرة الوطنية حول المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية رفع التحديات من أجل تدبير ناجع وفعال

قصر المؤتمرات الصخيرات  
يوم الجمعة 21 يونيو 2013

# المحاور

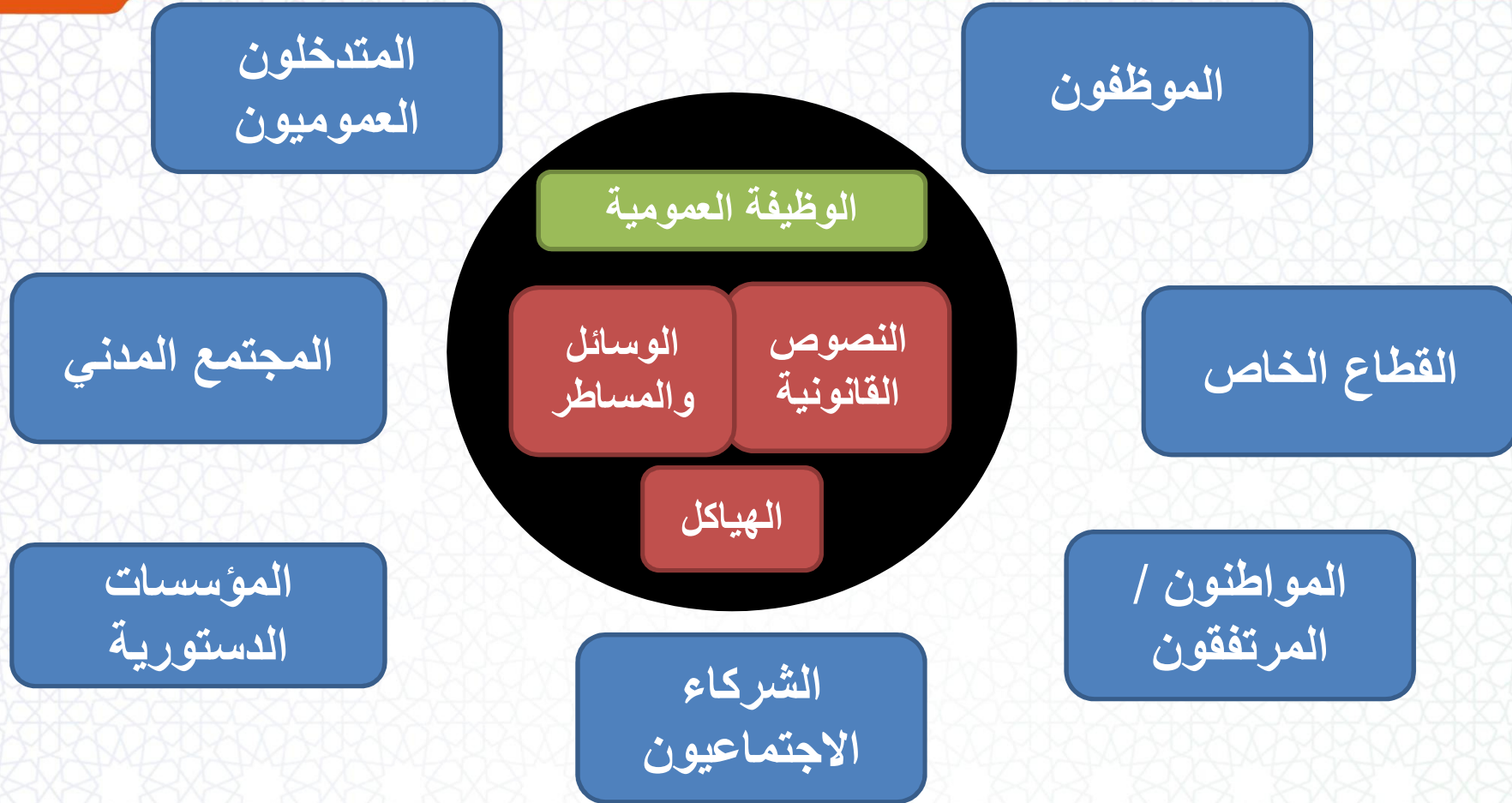
- ✓ السياق العام
- ✓ الإطار العام لاشتغال الوظيفة العمومية
- ✓ أهم التحديات التديرية بالوظيفة العمومية

# السياق العام

- ✓ دخول دستور جديد حيز التطبيق يعزز من مكانة الحكامة الجيدة، ويكرس مبادئ الشفافية والمسؤولية والمحاسبة وحقوق الإنسان؛
- ✓ البرنامج الحكومي الرامي إلى الارتقاء بأداء الإدارة، وتحسين خدماتها، وجعلها قريبة من المواطنين ؛
- ✓ التحولات الكبرى التي يعرفها تدير الشأن العام، ولا سيما مشروع الجهوية الموسعة؛
- ✓ التنافسية العالمية التي يحتاج فيها القطاع الخاص إلى إدارة عمومية قوية؛
- ✓ المواطن أصبح أكثر إلحاحا في الحصول على جميع حقوقه، ( بجودة وسرعة ودقة).



# الإطار العام لاشتغال الوظيفة العمومية



مواجهة تحديات



# أهم التحديات الإدارية بالوظيفة العمومية

✓ يمكن حصر أهم التحديات كما يلي:

- التحدي 1: ملاءمة النصوص القانونية مع مستجدات التدبير؛
- التحدي 2: إرساء هياكل إدارية قادرة على تدبير فعال للوظيفة العمومية؛
- التحدي 3: تحديث وسائل و آليات و التدبير؛
- التحدي 4: تبسيط وتنميط المساطر؛
- التحدي 5: عدم تركيز الاختصاصات؛
- التحدي 6: خلق اندماج في العلاقات بين المتدخلين العموميين؛
- التحدي 7: الارتقاء بالعلاقة مع المرتفقين؛
- التحدي 8: مأسسة العلاقة مع الشركاء الاجتماعيين وتعزيز الشراكة مع فعاليات المجتمع المدني؛
- التحدي 9: الاعتناء بالعنصر البشري العامل بالوظيفة العمومية؛
- التحدي 10: تخليق مهنة التدبير في الوظيفة العمومية.



## التحدي الأول : ملاءمة النصوص القانونية مع مستجدات التدبير

✓ وضع منظومة قانونية للوظيفة العمومية على ضوء تجارب مختلف الإدارات العمومية في تطبيق النظام العام الأساسي للوظيفة العمومية خلال أكثر من 50 سنة؛

✓ ضرورة تجاوز الصعوبات المرتبطة بتأويل بعض النصوص القانونية أثناء معالجة الوضعيات الإدارية من خلال وضع مبادئ موحدة لكل مجال من مجالات الوظيفة العمومية (التوظيف، الترسيم، الترقيات، المباريات والامتحانات، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....) ؛

✓ ضمان المرونة الكافية في تطبيق النصوص القانونية المرتبطة بالوظيفة العمومية، من خلال تجميعها وتقليص الكم الهائل من هذه النصوص.

✓ مراعاة خصوصية القطاعات الوزارية.

## التحدي الثاني : إرساء هياكل إدارية قادرة على تدير فعال للوظيفة العمومية

- ✓ إرساء هياكل إدارية على المستوى المركزي والجهوي والإقليمي مكلفة بتدبير الموارد البشرية، ومنفصلة عن مجال التدبير المالي، من خلال إعادة تنظيم الوحدات الإدارية للوزارات ومصالحها اللامركزية؛
- ✓ تنظيم هذه الهياكل بشكل يضمن تديرا ناجعا للوضعيات الإدارية للموظفين
- أخذا بعين الاعتبار خصوصية القطاعات الوزارية.



## التحدي الثالث: تحديث وسائل وآليات التدبير

- ✓ وضع حلول معلوماتية تساعد على ضمان تدبير فعال للوضعيات الإدارية، وتداول للمعلومات بشكل أسرع ومعقلن؛
- ✓ ضمان التدخل لجميع الفاعلين على مختلف المستويات (مركزيا وجهويا وإقليميا) في العمليات الإدارية المرتبطة بإنجاز الوضعيات الإدارية للموظفين، وتتبعها؛
- ✓ توفير الوسائل البشرية والمالية الضرورية لمواكبة عملية التحديث؛
- ✓ الاعتناء بأرشيف الملفات الإدارية (الموظفون، الصفقات.....)



## التحدي الرابع: تبسيط وتنميط المساطر

✓ رغم الجهود التي بذلت من أجل تبسيط المساطر الإدارية في الوظيفة

العمومية، فإن عدة مساطر ما زالت تحتاج إلى التبسيط؛

✓ من شأن تبسيط المساطر الإدارية تفادي التأخير في تسوية الوضعيات

الإدارية، والتقليص من عدد الوثائق المثبتة، وتحديد مسؤوليات كل الأطراف

المتدخلة؛

✓ وضع دلائل للمساطر الإدارية المعمول بها في مجال تدبير الموارد البشرية؛

✓ طول آجال تطبيق بعض المساطر (العزل، التأديب...).

## التحدي الخامس : عدم تركيز الاختصاصات

✓ تفويض أكبر عدد ممكن من الاختصاصات إلى المسؤولين الجهويين والإقليميين؛

✓ منح الصلاحيات الكافية لهؤلاء المسؤولين للقيام بتدبير الموارد البشرية على المستوى الجهوي والإقليمي؛

✓ ضرورة مواكبة المصالح المختصة بمراقبة قرارات الموظفين التابعة لوزارة الاقتصاد والمالية وكذا بعض المتدخلين العموميين الآخرين (الصندوق المغربي للتقاعد، المجلس الصحي...)، لعمليات تفويض الاختصاصات في مجال تدبير الموارد البشرية ، من خلال منح الصلاحيات اللازمة لمصالحها الخارجية.



## التحدي السادس :الارتقاء بالعلاقة مع المرتفقين

- ✓الارتقاء بالتواصل والإعلام مع الموظفين أو المرتفقين أو من يهمهم الأمر فيما يتعلق وضعياتهم الإدارية، أو حقوقهم؛
- ✓تخصيص فضاءات لاستقبال المرتفقين والإنصات لاستفساراتهم؛
- ✓وضع آليات كفيلة بالإجابة على شكايات المرتفقين؛
- ✓استعمال التكنولوجيات الحديثة للتواصل في هذا المجال من أجل تقريب المعلومة.



## التحدي السابع: خلق اندماج قوي في العلاقات بين المتدخلين العموميين

✓ إعادة النظر في الإطار القانوني المنظم للعلاقات بين مختلف المتدخلين

العموميين في مجال تدبير الموارد البشرية من مديريات مكلفة بتدبير الموارد

البشرية بالقطاعات الوزارية، وزارة الاقتصاد والمالية، الصندوق المغربي للتقاعد

، وزارة الصحة وغيرها....؛

✓ ضرورة التنسيق بين مختلف المتدخلين ووضع الآليات القانونية الكفيلة

بتقليص أجال معالجة الملفات.

# التحدي الثامن : مأسسة العلاقة مع الشركاء الاجتماعيين وتعزيز الشراكة مع فعاليات المجتمع المدني

- ✓ مأسسة الحوار مع الشركاء الاجتماعيين في إطار مقارنة تشاركية تروم ترسيخ الحوار وضبط قواعد واليات واضحة؛
- ✓ تنظيم وضبط قواعد العمل مع الشركاء من خلال وضع ميثاق يلتزم به كل من الإدارة والنقابات؛
- ✓ وضع آليات للتحكيم وفض مختلف النزاعات وحل القضايا المختلف فيها، والاسراع بإصدار القانون التنظيمي للإضراب؛
- ✓ الانفتاح على فعاليات المجتمع المدني للارتقاء بالوظيفة العمومية؛
- ✓ عقد شراكات في هذا المجال.



## التحدي التاسع : الاعتناء بالعنصر البشري العامل بالوظيفة العمومية

“لا تساوي الإدارة إلا ما يساويه الموظفون العاملون بها”

✓ العمل على انتقاء أطر كفاءة ومتخصصة في التوظيفات الجديدة ؛

✓ ضمان التكوين المستمر للموظفين

✓ التحفيز المادي والمعنوي للموظفين؛

✓ الارتقاء بمؤسسات الأعمال الاجتماعية؛

✓ الحرص على تحسين العلاقات الإنسانية داخل الإدارة، وذلك بالاحترام

المتبادل، في إطار احترام القانون.



# التحدي العاشر: تخليق مهنة التدبير في الوظيفة العمومية

✓ وضع الآليات الكفيلة بمحاربة كل أشكال الفساد من رشوة ، وتدخلات مشبوهة،.....؛

✓ تحسيس المسؤولين والموظفين بأهمية الخدمة العمومية، وضمان الشفافية وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين لولوج خدمات الإدارة؛

✓ وضع الآليات الكفيلة بضمان حق الجميع في الخدمات العمومية عن طريق نزع الصفة المادية للمساطر.

# خاتمة

✓ رفع هذه التحديات مهمة صعبة، لكن ليست بمستحيلة، فقط تتطلب:

■ إرادة سياسية قوية؛

■ انخراط قوي للفاعلين في مجال الوظيفة العمومية؛

■ قيادة الإصلاحات وفق رؤية مندمجة وتشاركية.



شكرا على حسن تتبعكم