

المملكة المغربية



وزارة الاقتصاد والمالية

مديرية الميزانية

النظام الأساسي للوظيفة العمومية : الوضعية الراهنة و آفاق الإصلاح

عز الدين كموح

الجمعة 21 يونيو 2013

الفهرس

I رصد لأهم الاختلالات قبل بداية الإصلاح

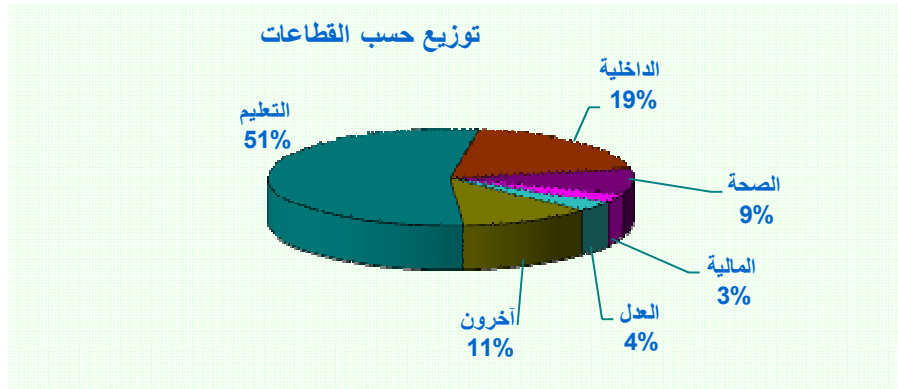
II أهداف الإصلاح

III المحاور الاستراتيجية للإصلاح

1- رصد لأهم الاختلالات قبل بداية الإصلاح

1 - بنية مختلة لأعداد الموظفين : سنة 2012

الموظفون المدنيون : 572 ألف ← 1,76% من الساكنة



احتكار 5 قطاعات لـ 89% من أعداد الموظفين

53% من أعداد الموظفين مركزة في 5 جهات

توزيع غير متجانس لأعداد الموظفين

النسبة %	الجهة
17,34%	جهة الرباط - سلا - زمور - زعير
9,86%	جهة الدار البيضاء الكبرى
9,50%	جهة سوس ماسة درعة
8,29%	جهة مراكش تانسيفت الحوز
7,75%	جهة مكناس تافيلالت
6,73%	جهة طنجة تطوان
6,53%	الجهة الشرقية
5,13%	جهة الغرب الشراردة بني حصين
5,02%	جهة فاس بولمان
4,95%	جهة الشاوية ورديغة
4,64%	جهة دكالة عيدة
4,62%	جهة تازة الحسيمة تاونات
3,66%	جهة تادلة أزيلال
3,01%	جهة كلميم السمارة
2,26%	جهة العيون بوجدور الساقية الحمراء
0,72%	جهة واد الذهب لكويرة
100%	المجموع

ا-رصد لأهم الاختلالات قبل بداية الإصلاح

2- حركية الموظفين : قبل سنة 2010

□ تعدد الأنظمة الأساسية لا يساعد على نهج سياسة فعالة لحركية الموظفين (60 نظاما أساسيا سنة 2010)

- 24 % من الموظفين يخضعون لأنظمة أساسية مشتركة بين الوزارات ؛
- 76 % من الموظفين تسري عليها أنظمة أساسية خاصة؛

□ غالبا ما ينظر إلى الانتقال كإجراء عقابي؛

□ تتم بشكل عام حالات الإلحاق والانتقال بمبادرة من الموظف.

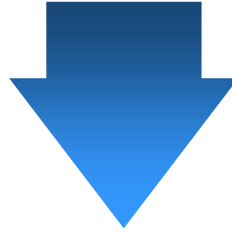


حركية جغرافية للموظفين شبه منعدمة

ا-رصد لأهم الاختلالات قبل بداية الإصلاح

3 - نظام الترقى و التقييم (قبل 2006)

- العمل باختبار الكفاءة المهنية موازاة مع الأقدمية بالنسبة لفئة من الموظفين واعتماد الأقدمية بالنسبة لفئة أخرى؛
- الترقية دون شرط الحصيص لفئات من الموظفين ، اعتماد حصيص غير موحد (مختلف) حسب سلالم الأجر أو الدرجات (25% بالنسبة لسلالم الأجر من 10 إلى 11 و 33 % للترقي خارج السلم)؛
- اعتماد نظام حصيص أدى إلى خلق وضعية معقدة؛
- محدودية شبكة التنقيط (من 1 إلى 3) وعدم اعتماد مقابلة الموظف من أجل استكمال تقييمه.

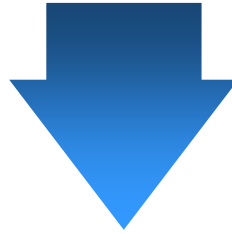


نظامي ترقى و تقييم غير ملائمين

ا-رصد لأهم الاختلالات قبل بداية الإصلاح

4 - منظومة الأجور

- ارتباط الأجور بالسلم أو الإطار بدل الوظيف والعمل الممارس فعليا؛
- احتكار عنصر التعويضات لحيز كبير من الأجرة ؛
- محدودية شبكة الارقام الاستدلالية (إجمالا 10 رتب لكل سلم)؛
- ضعف النقط الاستدلالية المكتسبة بموجب الترقى في الرتبة ؛

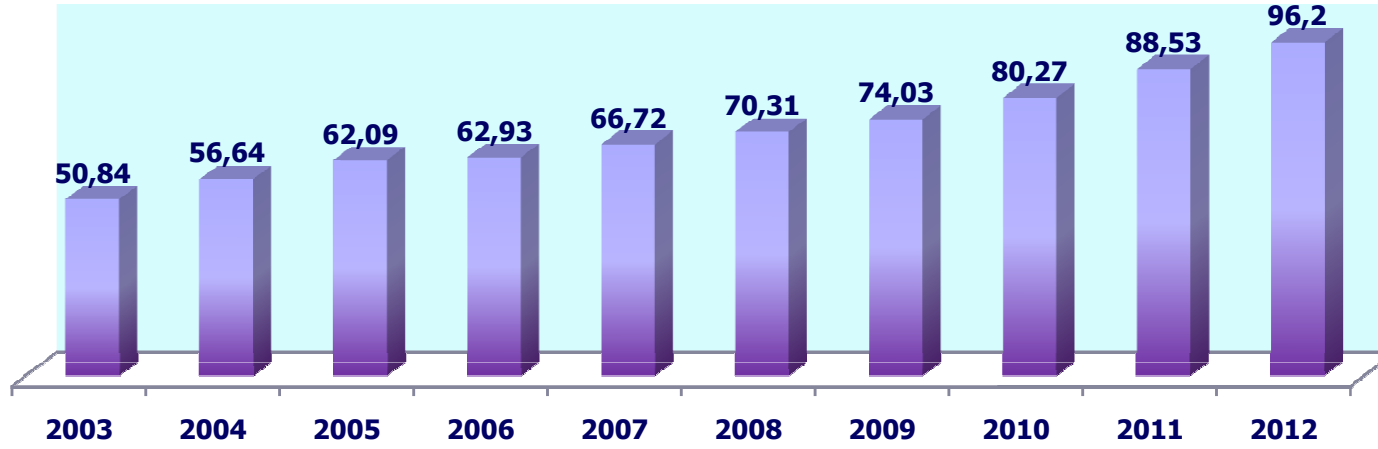


منظومة أجور مختلفة

ا- رصد لأهم الاختلالات قبل بداية الإصلاح

5 - كتلة الأجور

تطور كتلة الأجور (ملايير الدراهم)



مؤشرات كتلة الأجور

المؤشرات	2012
كتلة الاجور/ الناتج الداخلي الخام	11,5%
كتلة الاجور/ الميزانية العامة	32,3%
كتلة الأجور/ المداخيل العادية	48,2%

كتلة أجور بمستويات مرتفعة

II- أهداف الإصلاح

- تعزيز الشفافية والعدالة في منظومة الأجور وفي نظامي الترقى والتقييم في بهدف التحكم في كتلة الأجور؛
- تكريس توجه جديد لتدبير الموارد البشرية ينبنى على الكفاءة والاستحقاق بغية الرفع من أداء و مردودية الإدارة؛
- تعزيز آليات التدبير التوقعي للموارد البشرية بالاعتماد على عنصر الكفاءة.

III - المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-1 إقرار الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات

- تصنيف لكل وظائف الإدارات العمومية؛
- تعريف لكل وظيف مع تدقيق للمهام (المرتبطة بكل وظيف)؛
- اعتماد مفهوم الوظيف عوضا عن الدرجة مع تحديد للمؤهلات التي تتطلبها ممارسة كل وظيف؛
- إنشاء قاعدة معلومات مشتركة بين الوزارات لتيسير عملية مطابقة الكفاءات المتوفرة مع المؤهلات الخاصة بكل وظيف.

منشور السيد رئيس الحكومة بتاريخ 1 يونيو 2004

- التحول من تدبير إداري إلى تدبير توقعي للموارد البشرية؛
- تحديد دقيق لحاجيات الإدارة من حيث التوظيفات؛
- وضع مخططات مديريةية للتكوين المستمر؛
- تعزيز حركية الموظفين.

III - المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-2 العمل وفق آليات جديدة لتطوير نظام تقييم وتنقيط الموظفين

- العمل بنظام المقابلة كأداة لتقييم كفاءة الموظفين المرشحين للترقية في الدرجة؛
- اعتماد شبكة تنقيط أكثر اتساعا يتم في إطارها العمل ب 20 نقطة عوضا عن 3 نقط؛



مرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 2 دجنبر 2005



تسجيل بعض الصعوبات المرتبطة بالتطبيق



- ضرورة تحديد صلاحيات و مسؤوليات المكلفين بتقييم الموظفين و كيفية ممارستها؛
- إقرار نظام لتقييم فعالية أداء الموظف مع الأهداف المسطرة سلفا.

III – المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-3 التأسيس لنظام جديد للتقدمي يركز على الاستحقاق

□ الترقى في الدرجة على أساس الكفاءة والاستحقاق؛

□ نظام تقدمي يركز على حصيص سنوي بنسقين (عدم اللجوء إلى الترقية الاستثنائية (1996-2003))
✓ بالاختيار.

✓ اختبار الكفاءة المهنية؛

اعتماد نظام التسقيف ابتداء من فاتح يناير 2012 (2 مليار في سنته الأولى)

2012	2011	2010	2008	2005	
13%	12%	11%	11%	11%	اختبار الكفاءة المهنية
20%	18%	17%	14%	11%	الاختيار
33%	30%	28%	25%	22%	من السلم 11 إلى خارج السلم

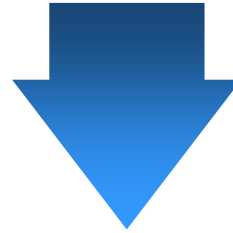
يكلف نظام الترقى سنويا 4 % من كتلة الأجور (ما يناهز 3,6 مليار درهم سنويا)
تتم ترقية 40.000 موظفا في السنة

مرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 2 دجنبر 2005
مرسوم رقم 2.08.340 بتاريخ 9 يونيو 2008
مرسوم رقم 2.10.61 بتاريخ 17 مارس 2010
مرسوم رقم 2.11.174 بتاريخ 1 يونيو 2011
مرسوم رقم 2.11.270 بتاريخ 1 يونيو 2011

III – المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-4 صيغ جديدة للتوظيف بالإدارات العمومية

- اعتماد مسطرة المباراة كقاعدة عامة لولوج أسلاك الوظيفة العمومية ضمانا لمزيد من الشفافية و المساواة بين المترشحين؛
- إمكانية ترشيد تنظيم المباريات باعتماد مباريات موحدة بين عدد من الإدارات أو الجماعات المحلية؛
- اعتماد نظام جديد للتوظيف عن طريق مسطرة التعاقد لتمكين الإدارات الاستفادة من بعض الكفاءات الضرورية لتنفيذ بعض المشاريع.



✓ قانون رقم 05.50 بتاريخ 2011-2-18 ؛

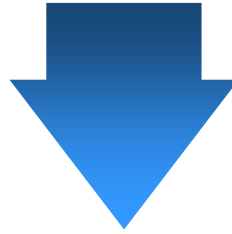
✓ المرسوم رقم 2-11-621 بتاريخ 2011-11-25 الذي يحدد شروط وكيفية تنظيم المباريات المتعلقة بالتوظيف في أسلاك الوظيفة العمومية كما وقع تغييره و تتميمه

III- المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-5 تعزيز حركية الموظفين

مواكبة حاجيات الإدارة من الموارد البشرية بهدف تقليص اللجوء إلى التوظيف وذلك عبر الآليات التالية:

- العمل على نطاق أوسع بمسطرة الوضع رهن الإشارة؛
- تبسيط مسطرة الإلحاق؛
- تعزيز سياسة إعادة الانتشار ومن بين مقتضياتها انتقال الموظفين من الجماعات المحلية إلى الإدارات العمومية.



← قانون رقم 50 05 بتاريخ 2011-2-18

← 3 مشاريع مراسيم في طور المصادقة لأجراء هذه الوضعيات

III - المحاور الاستراتيجية للإصلاح

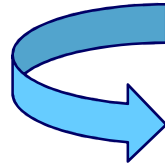
III-6 وضع استراتيجية فعالة للتكوين المستمر

- مأسسة التكوين المستمر داخل الإدارات العمومية وجعله رافعة لتطوير الإدارة والرفع من أدائها؛
- وضع استراتيجية متكاملة للتكوين المستمر؛
- وضع مخططات مديريةية للتكوين المستمر داخل الإدارات.



مرسوم 2.05.1366 بتاريخ 2 دجنبر 2005

وتيرة عمل متفاوتة بين القطاعات الوزارية بخصوص هذا المحور



- أهمية تحديد حد أدنى للتكوين بالنسبة لكل موظف؛
- ضرورة تطوير منظومة تكوين المكونين داخل الإدارات؛
- وجوب وضع نظام فعال للتتبع و التقييم.

◀ يتم حاليا اعداد مشروع مرسوم في هذا الشأن

III- المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-7 تجميع الأنظمة الأساسية

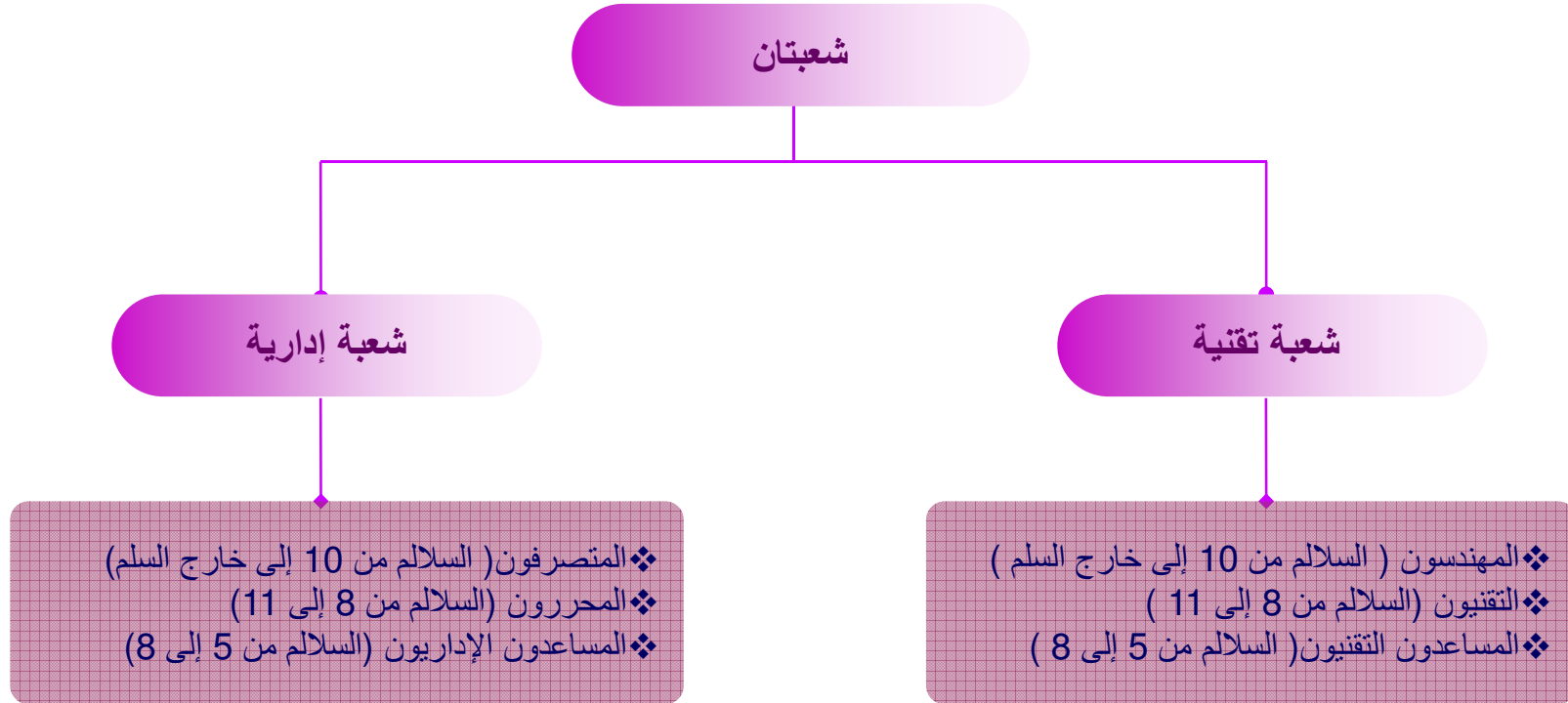
- تبسيط تدبير الأنظمة الأساسية التي تحكم موظفي الدولة وذلك بتقليص عددها بحكم التشابه في شروط التوظيف وضرورة الحياة الإدارية والأجرة؛
- توسيع قاعدة حركية الموظفين باعتماد سياسة إعادة الانتشار بهدف تلبية حاجيات الإدارة فيما يتعلق بالموارد البشرية؛
- عقلنة التوظيفات عن طريق:
 - تنظيم مباريات مشتركة بين الإدارات؛
 - السعي إلى مطابقة الطلب (حاجيات الإدارة) مع العرض (نوعية المؤهلات المتواجدة) ؛



تقليص عدد الأنظمة الأساسية من 22 إلى 4

III - المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III-7 مواءمة الأنظمة الأساسية فيما بينها



III- المحاور الاستراتيجية للإصلاح

III- 8 - منظومة الأجور

تم بهذا الخصوص إنجاز دراسة تصورية لمنظومة جديدة للأجور بالوظيفة العمومية محفزة ومنصفة تعتمد على مفهوم الوظيف الممارس فعليا وتضمن الاستحقاق والكفاءة . أنجزت الدراسة بين 2008 سنتي و 2011 وفق 3 مراحل:

- المرحلة الأولى: التشخيص و تحليل الواقع؛
- المرحلة الثانية: مرحلة التقويم التقني وتطرت للإجراءات الممكن اتخاذها بخصوص المنظومة الحالية للأجور؛
- المرحلة الثالثة: الإصلاح البنوي.

صعوبة تطبيق السيناريو المقترح في الوقت الراهن

- انعكاس مالي كبير؛
- الإجراءات القبلية (القانونية و التقنية) الواجب النظر فيها.

III - 9 إحداه صندوق تحديث الإدارة العمومية

□ تم إنشاء هذا الصندوق في إطار قانون المالية 2005 بقصد المساهمة في تمويل المشاريع المقترحة من طرف الوزارات والمتعلقة بتحديث الإدارة العمومية. ويقدر حجم هذه المساهمة بـ 50 % من كلفة كل مشروع دون تجاوز سقف 2 مليون درهم

شكرا على انتباهكم