



المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ

وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الجدارق
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⴻⵔ ⵏ ⵓⴳⴷⴰⵢⴻⵔ ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ
ⵏ ⵓⴳⴷⴰⵢⴻⵔ ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ

تقرير حول

الموارد البشرية بالوظيفة العمومية



فهرس

3	مدخل
4	I- منجزات الوزارة في مجال تـثمين الموارد البشرية
18	II- الأنظمة الأساسية
19	III- المناصب المالية المحدثـة والإحالات على التقاعد
21	IV- توزيع أعداد الموظفين
21	(1) أعداد الموظفين بالقطاعات الوزارية حسب الهيئات النظامية
22	(2) أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية
25	(3) أعداد الموظفين حسب الوضعية الإدارية
26	(4) أعداد الموظفين حسب الوضـعيات (Positions)
27	(5) أعداد الموظفين حسب المستوى التراتبي
29	(6) أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية:
33	(7) أعداد الموظفين حسب الجهات
37	(8) أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية
38	(9) أعداد الموظفين حسب شرائح الأقدمية
40	(10) أعداد الموظفين حسب الحالة العائلية
41	V- المناصب العليا ومناصب المسؤولية
42	(1) أعداد المناصب العليا ومناصب المسؤولية النظامية والمماثلة
43	(2) توزيع أعداد المسؤولين حسب الهيئات النظامية

43	3) توزيع المسؤولين حسب القطاعات الوزارية
45	VI- الإعلانات والتعيينات الخاصة بالمناصب العليا
45	1) المناصب العليا المعلن عن فتح باب الترشيح بشأنها:
47	2) التعيينات في المناصب العليا والمناصب السامية النظامية:
53	VII- مباريات التوظيف
55	VIII- مقارنة النوع بالتوظيفة العمومية
55	1) توزيع الأعداد حسب النوع والوزارات
57	2) توزيع الموظفين حسب النوع والوضعيات (positions)
58	3) توزيع الموظفين حسب الصنف والنوع والمصالح المركزية واللامركزية
59	4) توزيع الموظفين حسب النوع والشريحة العمرية
60	5) توزيع عدد الموظفين حسب النوع وشرائح الأقدمية
60	6) توزيع الموظفين حسب النوع وهيئات الموظفين
62	7) توزيع مناصب المسؤولية حسب النوع
65	IX- توقعات الإحالة على التقاعد
65	1) أعداد المحالين على التقاعد إلى حدود 2026
66	2) أعداد المحالين على التقاعد حسب فئات الموظفين
69	خلاصة
71	خاتمة

مدخل

يكتسي العنصر البشري أهمية كبرى في مجال تطوير وتحديث الإدارة العمومية، بحيث إن الارتقاء بمستوى أداء المصالح العمومية وتعزيز قدراتها التدبيرية رهين بمدى تثمين ورفع مردودية الموارد البشرية .

وقد واصلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، خلال سنة 2012، الإصلاحات الهيكلية الشاملة لمنظومة تدبير الموارد البشرية، بما فيها تطوير المنظومة القانونية لعموم الموظفين، من خلال إصدار مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، واعتماد مناهج حديثة في التدبير، تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، وتثمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية.

وانطلاقاً من الدور المنوط بهذه الوزارة، في مجال وضع وتتبع تنفيذ السياسات العمومية الخاصة بتدبير الموارد البشرية، والمرتكز أساساً على معرفة دقيقة بالرأسمال البشري ، قامت مصالح الوزارة بإعداد هذا التقرير، الذي هو نتاج دراسة أنجزت برسم سنة 2012، وترتكز على معالجة وتحليل قواعد معطيات الموظفين المتوفرة لدى المصالح الإدارية المكلفة بتدبير الموارد البشرية بمختلف القطاعات الوزارية، حيث تم في المرحلة الأولى من هذه الدراسة، تجميع قواعد البيانات المتوفرة لدى الوحدات الإدارية السالفة الذكر، وتوحيد المعطيات المكونة لها.

وتم في المرحلة الثانية، تجميع هذه القواعد في قاعدة معطيات واحدة، مكن استغلالها وتحليلها من تكوين صورة عامة عن توزيع الموظفين المدنيين بالقطاعات الوزارية.

وقد شمل مجال هذه الدراسة الموظفين المدنيين بمختلف القطاعات الوزارية، باستثناء موظفي القوات المساعدة، وموظفي البلاط الملكي، وهيئة القضاة.

ويتكون هذا التقرير الذي يقدم تحليلاً لخارطة الموارد البشرية من المواضيع التالية:

- منجزات الوزارة في مجال تثمين الموارد البشرية؛
- الأنظمة الأساسية ؛
- المناصب المالية المحدث والإحالات على التقاعد؛
- توزيع أعداد الموظفين ؛
- المناصب العليا ومناصب المسؤولية؛
- مباريات التوظيف؛
- مقارنة النوع بالوظيفة العمومية؛
- توقعات الإحالة على التقاعد .

I.- منجزات الوزارة في مجال تثمين الموارد البشرية

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة باتخاذ مجموعة من التدابير في مجال تثمين الموارد البشرية، تهم الإطار المؤسساتي والتدبير الحديث للرأس مال البشري، من أهمها :

□ أولا: وضع منظومة متكاملة للتعين في المناصب العليا تفعيلا لمقتضيات دستور 2011 :

في إطار تفعيل مقتضيات دستور 2011، وتماشيا مع متطلبات المرحلة الجديدة في تاريخ بلادنا، والتي تتميز بمباشرة الإصلاحات الهيكلية الكبرى الهادفة إلى ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة، وإرساء مؤسساتها وآلياتها، وضعت الوزارة منظومة متكاملة للتعين في المناصب العليا، تتوخى إرساء وتنزيل مبادئ الحكامة الجيدة بالإدارة العمومية والرفع من أدائها. واعتماد التعاقد والتدبير بالنتائج، وربط المسؤولية بالمحاسبة، بما يجعل منها أدوات فعالة وناجعة في خدمة المواطن والمقاولة، ويضمن استمرارية المرافق العامة في أداء مهامها على أحسن وجه.

ويحدد القانون التنظيمي صلاحيات التعيين في المؤسسات بين الملك ورئيس الحكومة، حيث يتم التعيين في المناصب العليا، طبقا للفصلين 49 و 92 من الدستور بعد التداول بشأنها، إما في المجلس الوزاري أو في المجلس الحكومي، وذلك في نطاق الاختصاصات المخولة لكل منهما بمقتضى الدستور.

ويعد المرسوم المتعلق بالتعيين في المناصب العليا، استكمالا للمنظومة التشريعية والتنظيمية المؤطرة للتعين في المناصب العليا بالإدارات والمؤسسات والمقاولات العمومية.

حيث تم، بموجب هذه المنظومة، و تفعيلا لمبادئ الحكامة الجيدة، تخويل الحكومة صلاحيات هامة في مجال التعيين في المناصب العليا بالإدارات، غير تلك التي هي من اختصاص الملك، والمؤسسات العمومية غير الاستراتيجية، بما يمكنها من اختيار الأطر الكفأة القادرة على تنزيل السياسات العمومية بالفعالية والنزاهة والكفاءة اللازمة، وذلك في انسجام مع اختياراتها وبرامجها. بما من شأنه المساهمة في الرفع من مستوى أداء الإدارات والمؤسسات والمقاولات العمومية عبر تطوير المهنية، واعتماد التعاقد والتدبير بالنتائج، وربط المسؤولية بالمحاسبة، بما يجعل منها أدوات فعالة وناجعة في خدمة المواطن والمقاولة، ويضمن استمرارية المرافق العامة في أداء مهامها.

ولا شك أن هذه المنظومة تعتبر نموذجا متقدما للحكامة الجيدة، وهي خطوة أولى في مسار انخراط المغرب في مسلسل تحديثي يرمي إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، مدعوما بإرادة سياسية قوية تمهد الطريق لترسيخ الدولة الحديثة، القادرة على مواجهة التحديات وبيع الرهانات.

وتهدف هذه المنظومة الجديدة إلى تحقيق عدة أهداف، أهمها :

- ضمان المساواة وتكافؤ الفرص ؛
- ترسيخ مبادئ الشفافية وربط المسؤولية بالمحاسبة؛
- الرفع من جودة الخدمات العمومية ؛
- تكريس معايير الكفاءة والنزاهة والتجربة المهنية والمؤهل العلمي ؛
- ممارسة الوظائف وفق مبادئ احترام القانون والحياد والنزاهة والمصلحة العامة.

□ **ثانياً: مؤسسة الحوار الاجتماعي :**

يكتسي الحوار الاجتماعي أهمية كبيرة في إقرار وترسيخ السلم الاجتماعي وتتضح أهمية الحوار من خلال دستور 2011 الذي جعل من الديمقراطية التشاركية أحد الأسس التي ينهض عليها النظام الدستوري للمملكة، حيث يحث على إشراك مختلف الفاعلين الاجتماعيين في إعداد السياسات العمومية وتفعيلها وتنفيذها وتقييمها (الفصل 13 من الدستور).

كما أن الحكومة واعية بأهمية الحوار الاجتماعي باعتباره آلية أساسية للتشاور حول مجموعة من المواضيع والقضايا التي تستأثر باهتمام الحكومة وشركائها الاقتصاديين والاجتماعيين.

وقد حرصت الحكومة، في إطار التزامها بتوجهات البرنامج الحكومي، على تفعيل المقاربة التشاركية، حيث عملت على اتخاذ جملة من المبادرات بهدف المؤسسة الفعلية للحوار الاجتماعي.

وفي هذا الإطار، انطلق الحوار الاجتماعي برسم سنة 2012، باجتماع للجنة الوطنية يوم 14 مارس 2012، برئاسة السيد رئيس الحكومة ، بحضور بعض أعضاء الحكومة، والأمناء العاممين للمركزيات النقابية الخمس الأكثر تمثيلاً، خصص لتدارس الوضعية الاجتماعية وتحديد منهجية استئناف الحوار الاجتماعي، حيث تقرر خلال هذا الاجتماع إحداث لجنتين لمباشرة الحوار، تتعلق الأولى بالحوار الاجتماعي في القطاع الخاص وتهم الثانية الحوار الاجتماعي في القطاع العام.

وبالنظر للأهمية البالغة التي تكتسيها معالجة القضايا الاجتماعية وتطور مسار الحوار الاجتماعي في القطاع العام، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في إطار لجنة القطاع العام للحوار الاجتماعي، على تأسيس الحوار عبر دعوة هذه اللجنة إلى اجتماعين يومي 10 و 19 أبريل 2012 ، حضرهما ممثلو المركزيات النقابية الأكثر تمثيلاً، إضافة إلى ممثلي الوزارة المعنية. وقد تمخض عن هذين الاجتماعين :

- تحديد المنهجية التي سيتم اعتمادها لضمان التدبير الجيد والفعال للحوار الاجتماعي وتحقيق الأهداف المتوخاة، وكذا إجراء الحوار الاجتماعي سنويا، في دورتين؛
- وضع جدول الأعمال على مدى سنة 2012 والخطوط العريضة لسنة 2013، يضم مواضيع هيكلية ومؤسسية ومواضيع عملياتية؛
- إحداث ست (6) لجان موضوعاتية :
 - لجنة إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور؛
 - لجنة تنفيذ التزامات اتفاق 26 أبريل 2011؛
 - لجنة قانون النقابات؛
 - لجنة القانون التنظيمي للإضراب؛
 - لجنة مراجعة المرسوم المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
 - تفعيل اللجنة الوطنية لإصلاح أنظمة التقاعد.
- وتجدر الإشارة إلى أن ثلاث لجان موضوعاتية، هي لجنة إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور، ولجنة تنفيذ التزامات اتفاق 26 أبريل 2011، ولجنة مراجعة المرسوم المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، قد عقدت أربعة عشر (14) اجتماعا خلال أشهر مايو ويونيو وأكتوبر 2012.

□ ثالثا: انطلاق مشروع المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

تشكل المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية أهم المرتكزات التي يقوم عليها إصلاح الإدارة العمومية، ورهانا كبيرا لتطوير التدبير العمومي وفق متطلبات الحكامة الجيدة، وتهدف إلى جعل الكفاءة والخبرة والتخصص في إدارة الشأن العام أهم الأسس التي تستند إليها الإدارة العمومية من أجل إعادة ثقة المواطنين في إدارتهم.

كما أن أهمية هذه المراجعة لا ترتبط فقط بكونها آلية للحكامة الجيدة، بل ترجع كذلك إلى رهاناتها الكبرى، التي تتعدى الرهان التدبيري إلى رهانات سياسية واقتصادية واجتماعية وتنموية.

وتستمد هذه المراجعة 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 وإطارا عاما لتنظيم المرافق العمومية سواء فيما يخص تنظيمها الداخلي أو في علاقاتها مع المرتفقين.

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.

وقد عملت اللجنة الموضوعاتية لإصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور على دراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالإصلاح الشامل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور. إذ أحدثت لجنتان فرعيتان، الأولى مكلفة بدراسة إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والثانية مكلفة بدراسة إصلاح منظومة الأجور. كما تم تنظيم ورشتي عمل في الموضوع، بمساهمة خبراء الاتحاد الأوروبي.

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

وقد تمحورت أهم المقترحات والتوصيات الناجمة عن أشغال هذه المناظرة، حول المجال المؤسسي والتدبري والاجتماعي.

أ- في المجال المؤسسي:

- ملائمة 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، تنزيلاً لمقتضيات الدستور، ولاسيما تلك المتعلقة بـ:
 - اللوج إلى المعلومة (ضمان الحق في اللوج 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 تمثيليتهن 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 التديري:

- 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 الأجور 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 للتقدم أمام الموظفين وعدم حصرها في سقف معين؛
- دعم وظيفة تدبير الموارد البشرية والوحدات المكلفة بها؛
- تأسيس 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 ملائمة 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.

□ رابعا: إعطاء الانطلاقة لإنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية :

تبعاً لإنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بالإدارات العمومية، على مستوى مختلف الوزارات والإدارات العمومية التي انطلقت منذ سنوات. وبعد وضع الدليل المرجعي للوظائف المشتركة بين الوزارات والدليل المنهجي لوضع الدلائل المرجعية الذي يشكل أداة لا غنى عنها في مسار إعداد الدلائل، شرعت الوزارة في إنجاز الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية، الذي يعتبر آلية بين وزارية تسمح لكل القطاعات الوزارية باقتسام نفس المقاربة واعتماد نفس النموذج بالنسبة للدلائل المرجعية الخاصة بكل قطاع، وتساعد في تطوير تدبير الموارد البشرية والرفع من مستوى التدبير التوقعي للمناصب والكفاءات.

❑ خامسا: اعطاء الانطلاقة للدراسة المتعلقة بوضع نظام نموذجي للمسار المهني للموظفين :

تتوخى هذه الدراسة، التي تأتي لمواصلة مسلسل وضع لبنات الآليات الحديثة لتدبير الرأسمال البشري، تحقيق مجموعة من الأهداف، تتمثل في:

- وضع آليات ومناهج جديدة ومتنوعة لتدبير الموارد البشرية؛
- وضع نماذج للمسارات المهنية بالاعتماد على الكفاءات المعترف بها للموظفين؛
- تحسين مناهج تدبير المسارات المهنية للموظفين؛
- الرفع من مستوى مهنية المكلفين بتدبير الرأسمال البشري؛
- إدماج تدبير المسار المهني في مسلسل التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؛
- إدماج التكوين في المسارات المهنية للموظفين.

❑ سادسا: تبسيط مسطرة معادلة الشهادات المطلوبة لولوج مختلف الوظائف العمومية :

في إطار ممارسة وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لاختصاصاتها المتعلقة بتبسيط المساطر الإدارية، والتي تدخل في جملتها تلك المتعلقة بتبسيط منظومة تدبير الموارد البشرية، عملت على إعادة النظر في المسطرة المتعلقة بكيفيات تحديد الشهادات المطلوبة لولوج الوظائف العمومية والمنصوص عليها في المرسوم رقم 2.04.23 بتاريخ 4 ماي 2004، وذلك نظرا للتعقيدات والصعوبات التي كانت تواجه حاملي الشهادات الأجنبية عند ترشحهم لولوج الوظائف العمومية، حيث كان يتعين عليهم الإدلاء بقرارات للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، والتي كانت تتخذ باقتراح من الإدارات المعنية بعد الإدلاء بقرار المعادلة العلمية، الشيء الذي يفوت عليهم فرص الترشح للوظائف العمومية.

ولتجاوز هذا الوضع سهرت الوزارة على إعداد مرسوم يهدف إلى الاكتفاء في مجال التوظيف بالقرارات الصادرة عن السلطة الحكومية المكلفة بالتعليم العالي القضائية بمعادلة الشهادات الأجنبية لإحدى الشهادات الوطنية المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية الخاصة الجارية بها العمل، وذلك دون الحاجة إلى إصدار قرارات للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية في الموضوع، وقد ساهمت هذه المبادرة في دعم مسلسل تبسيط مساطر التوظيف المعمول بها، بما من شأنه أن يخدم شريحة واسعة من الشباب الحاملين للشهادات الجامعية الأجنبية ويسهل عليهم الترشح لولوج الوظائف العمومية.

وتتمثل أهم الإجراءات التي اتخذت في هذا الشأن فيما يلي:

- صدور المرسوم رقم 2.12.90 الصادر في 30 أبريل 2012 الذي يتعلق بتحديد الشهادات المطلوبة لولوج مختلف الدرجات المحدثة بموجب الأنظمة الأساسية؛

- صدور المنشور رقم 3 بتطبيق مقتضيات المرسوم رقم 2.12.90، الذي يدعو المسؤولين عن تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية إلى التقيد بتطبيق مقتضيات المرسوم سالف الذكر.

□ سابعا: إرساء المباراة كوسيلة وحيدة لولوج الوظيفة العمومية :

انسجاما مع الإرادة القوية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله والتي المعبر عنها في أكثر من مناسبة، الداعية إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وإيلائه المكانة التي يستحقها، باعتباره أساس أي إصلاح، فقد جعلت الحكومة، في برنامج عملها، من تامين الموارد البشرية مرتكزا أساسيا للحكامة الجيدة، القائم على إرساء سلوك جديد أساسه الشفافية ويحترم سيادة القانون.

وفي هذا السياق، وتكريسا لمبادئ الشفافية وتكافؤ الفرص التي ينص عليها الدستور الجديد، خاصة الفصل 31 الذي ينص على ضمان حق ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق وعلى قدم المساواة، وبغرض القطيعة مع الممارسات السابقة التي كانت تقوم على الازدواجية، باعتماد المباراة في التوظيف إلى جانب التوظيف المباشر، نصت مقتضيات الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على تعميم المباراة كوسيلة أساسية لولوج الوظائف العمومية، باعتبارها آلية ناجعة لاختيار أجود العناصر لشغل المناصب العمومية التي من شأنها المساهمة في تأهيل الإدارة المغربية تأهيلا كاملا يجعل منها إدارة مواطنة فعالة وشفافة ومسؤولة.

وبهدف تفعيل وأجرأة المبادئ المشار إليها أعلاه، تم إصدار المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25 نوفمبر 2011 بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، الذي يحدد القواعد المشتركة التي تطبق على مباريات التوظيف في المناصب العمومية المنظمة من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية، بما يضمن الاستحقاق وتكافؤ الفرص بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب.

وتجدر الإشارة إلى أن المرسوم المذكور يتضمن مقتضيات جديدة في شأن تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، من أهمها:

- اعتماد التنظيم اللامركز للمباريات، إن على الصعيد الجهوي أو الإقليمي أو المحلي، وذلك تعزيزا لسياسة اللاتركيز التي تنتهجها بلادنا، وتقريبا لمراكز إجراء المباريات من المتبارين؛
- فتح إمكانية التنظيم المشترك للمباريات بين إدارتين أو أكثر، أو جماعتين ترابيتين أو أكثر، بهدف تعزيز قدرات الإدارات المعنية في مجال تدبير المباريات، وأيضا ترشيدا للنفقات؛
- توسيع تعميم نشر الإعلانات عن المباريات، بالتنصيص على وجوب نشرها على بوابة الخدمات العمومية وعلى المواقع الإلكترونية للإدارات المعنية، بالإضافة إلى نشرها في صحيفتين وطنيتين على الأقل، وبكل وسائل النشر المتاحة؛

- الأخذ بعين الاعتبار، عند فتح المباريات بمتطلبات الوظائف المراد شغلها، وذلك من خلال تفعيل المناهج والأدوات الحديثة في تدبير الموارد البشرية، وخاصة الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وخرائطية الوظائف المعتمدة لدى الإدارات العمومية؛
- إسناد صلاحية اتخاذ القرارات المنظمة للمباريات إلى السلطة التي لها حق التعيين في الدرجة المتبارى بشأنها، مما سيتمكنها من تحديد طبيعة الاختبارات وعددها، وكيفية تقييم المترشحين وفقا لما تقتضيه طبيعة ومستوى الدرجة المطلوب التوظيف فيها، ومتطلبات الوظيفة المطلوب شغلها، وخصوصيات الإدارة المعنية؛
- اعتبار لائحة الانتظار (التي يتم حصرها في حدود 20 % من عدد المناصب المتبارى بشأنها) صالحة إلى غاية نهاية السنة المالية التي أجريت خلالها المباراة من أجل شغل كل منصب مالي قد يصبح شاغرا برسم الدرجة التي أجريت المباراة من أجل التوظيف فيها، وذلك لتفادي اللجوء إلى فتح مباراة جديدة؛
- التعجيل بتعيين الناجحين في المباريات في المناصب المتبارى بشأنها داخل أجل يتعين أن لا يتجاوز 15 يوما، ابتداء من تاريخ الإعلان عن النتائج النهائية للمباراة.

□ ثامنا: إحداث بوابة التشغيل العمومي «www.emploi-public.ma» :

تكريسا لمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية التي نص عليها دستور المملكة بشأن ولوج الوظائف العمومية، وتفعيلا لمقتضيات المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 25 نونبر 2011 ومنشور السيد رئيس الحكومة رقم 2012/14 بتاريخ 19 يونيو 2012، المتعلقين بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية وتبسيط مساطر تدبير المباريات وضمان شفافيتها، أنشأت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بوابة خاصة بالتشغيل العمومي، يهدف إلى تسهيل الولوج إلى المعلومات المتعلقة بمباريات التوظيف بالإدارات العمومية والجماعات الترابية.

كما يروم الموقع ضمان الشفافية عبر نشر جميع المناصب المخصصة للتبارى، وكذا نشر لوائح المترشحين المنتقن ولوائح الانتظار وكذا النتائج النهائية للمباريات. فضلا عن الاطلاع على كافة المعلومات والمعطيات المتعلقة بمسطرة التوظيف عن طريق المباراة ومكونات الأجرة بالوظيفة العمومية ومقتضيات نظامها الأساسي العام والأنظمة الأساسية الخاصة. والمناصب المالية المحدثة والأسئلة المتداولة في الموضوع.

ويتوجه الموقع أيضا إلى الراغبين في الترشح لشغل مناصب المسؤولية بالإدارات العمومية. عبر نشر المعلومات المتعلقة بعمليات الانتقاء لشغل مناصب المسؤولية لرؤساء الأقسام والمصالح، بغية التشجيع على استقطاب الكفاءات الكفيلة بالرفع من مستوى التأطير بالإدارات العمومية وتحسين الأداء الوظيفي وقيادة مشاريع الإصلاح والتحديث.

وقد تم بمقتضى منشور رئيس الحكومة رقم 24/ 2012 المتعلق بكيفية تدبير إجراءات التوظيف في المؤسسات والمقاولات العمومية، تعميم استعمال موقع التشغيل العمومي على كافة المؤسسات والمقاولات العمومية، حيث أصبح بالإمكان الإطلاع على مباريات التوظيف في المناصب العمومية المنظمة من طرف المؤسسات والمقاولات العمومية بالمملكة.

ونظرا للمكانة الهامة التي أصبح يحتلها موقع التشغيل العمومي ضمن المواقع الإلكترونية الوطنية، نص المرسوم رقم 2.12.412 الصادر في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة، على وجوب نشر إعلانات فتح باب الترشيح لشغل المناصب العليا على الموقع بما يكرس الشفافية والمساواة وتكافؤ الفرص، في ولوج المناصب العليا، انسجاما مع ما تفرضه المبادئ العامة للحكومة الجيدة.

□ **تاسعا: إدراج مقارنة النوع في مجال تدبير الرأسمال البشري**

تندرج مقارنة النوع ضمن أهم الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية القمينة بترسيخ الرأسمال البشري، وقد انخرطت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بقوة في هذا المسار التنموي، حيث عملت على ترميم الموارد البشرية، من خلال مشاريع تروم إلى إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في التسيير اليومي للموارد البشرية، سعيا منها إلى مأسسة المساواة بين الجنسين في قطاع الوظيفة العمومية، إذ عملت على تفعيل نقط ارتكاز النوع الاجتماعي بمختلف الإدارات لتقوم بدورها كآلية مصاحبة لمأسسة المساواة بين الجنسين بالإدارة 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.

ومن أهداف هذه الشبكة، المساهمة في تسريع وتيرة إدماج مقارنة النوع في صيرورة تدبير الموارد البشرية؛ وتكثيف الجهود المبذولة من قبل مختلف القطاعات، والتنسيق بين مختلف البرامج المعتمدة لوضع آلية مؤسسية تحصر 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، وقد ساهم أعضاء هذه الشبكة في مناقشة البرامج المدرجة في الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة "إكرام" 2012- 2016.

❑ عاشرًا: مراجعة الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر :

يكتسي التكوين المستمر أهمية خاصة، باعتباره آلية أساسية للرفع من مستوى وقدرات الرأسمال البشري بالإدارات العمومية والجماعات المحلية مما يمكن من الرفع من مردودية الأجهزة الإدارية وتحسين جودة الخدمات الإدارية

وقد عملت الوزارة، منذ سنة 2009، على وضع استراتيجية التكوين المستمر التي تهدف إلى إعطاء دفعة قوية للمجهودات المبذولة داخل الإدارة المغربية في مجال التكوين المستمر، ووضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب بين مختلف القطاعات الحكومية، بالإضافة إلى تحديد حاجيات الإدارة انطلاقاً من التطورات التي تعرفها.

كما قامت بتنظيم مناظرة وطنية بتاريخ حول التكوين المستمر تحت شعار "تكوين مستمر لمسار مهني أفضل"، حيث كانت هذه التظاهرة مناسبة سانحة لتدارس مختلف القضايا المرتبطة باستراتيجية التكوين المستمر، وسبل إغناء المسار المهني للموظفين، واستثمار التجارب الناجحة في القطاعين العام والخاص .

وتفعيلاً للتوصيات المنبثقة عن هذه المناظرة الوطنية، أعدت مصالح الوزارة برنامجاً يهدف إلى إعادة النظر في الإطار القانوني للتكوين المستمر، يهم، بالأساس، إعداد مشروع مرسوم بتغيير المرسوم رقم 2.05.1366 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة، وذلك بتنسيق مع لجنة تنسيق التكوين المستمر الموسعة.

ويهدف مشروع المرسوم المذكور إلى وضع أسس منظومة متكاملة للتكوين المستمر، تأخذ بعين الاعتبار حاجيات الإدارة والموظف، بالإضافة إلى:

- تدعيم جهود التكوين المستمر، من خلال بلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات الوزارية في المجالين الأفقي والعمودي، وتعزيز إطار الشراكة والتعاون بين هذه القطاعات عبر إنجاز تشخيص ميداني لوضعية التكوين والتجهيزات والإمكانات المرتبطة به؛
- تتبع الاعتمادات المرصودة للتكوين المستمر، وإعداد تقييم سنوي في الموضوع يرفع إلى السيد رئيس الحكومة ؛
- إحداث بنك للمعطيات يتضمن الاعتمادات المالية المخصصة للتكوين المستمر من طرف مختلف القطاعات، والفئات المستهدفة من التكوين، ووحدات التكوين.

□ إحدى عشر: وضع أرضية للتكوين عن بعد :

يعتبر التكوين عن بعد آلية من آليات تحسين وعقلنة تدبير الموارد البشرية والرفع من مستواها لمواكبة التحولات الضرورية التي تقتضيها أورش التحديث المعتمدة من طرف الإدارة (التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات، نظام التقييم ..)

تم في هذا الإطار اتخاذ الإجراءات التالية:

- إحداث لجنة وطنية للسهر والإشراف على تتبع ونشر الدروس النموذجية للتكوين عن بعد التي تتعلق بمجالات المشتريات العمومية، وتدبير الموارد البشرية، والتدبير المالي والمحاسباتي، والتدقيق الداخلي، والمراقبة الداخلية، ومهنة الاقتناء؛
- تشكيل فرق عمل على صعيد الوزارات النموذجية (مع تكوين المكونين)، حيث تم تكوين 40 إطارا، من بينها 14 رئيس مشروع و 16 مشرفا و 10 مصممي الوسائط، مع تهيئ 6 دروس نموذجية خلال سنة 2012 في مجالات المشتريات، والموارد البشرية، وتقنيات إنجاز وتتبع الموارد المالية ، وكذا إعداد نظام معلوماتي لتمكين موظفي الدولة، على الصعيد المركزي واللامركزي، من الاستفادة من هذه الدروس ؛
- وضع الدرسين النموذجيين المتعلقين بالمشتريات العمومية ومراقبة التسيير بالمنصة التقنية الخاصة بوزارة الاقتصاد والمالية رهن إشارة ممثلي القطاعات الوزارية على الصعيد المركزي واللامركزي للاستفادة من التكوين.

□ اثنا عشر: محاربة ظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل :

تعزيزا لآليات الحكامة الجيدة ومحاربة الفساد، تتواصل جهود الحكومة من أجل التصدي لظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل والحد من آثارها السلبية على الأداء الجيد للمرفق العام.

وفي هذا الصدد تم إصدار منشور رئيس الحكومة رقم 16/2012 بتاريخ 15 نونبر 2012 حول التغيب غير المشروع عن العمل، الذي وضع مقاربة جديدة متعددة المداخل لمعالجة هذه الظاهرة، من خلال عدة إجراءات عملية وأخرى وقائية.

وتتلخص المقتضيات التي جاء بها منشور رئيس الحكومة في:

- الدعوة إلى الالتزام الفعلي والمتواصل بتطبيق المقتضيات القانونية الجاري بها العمل المتعلقة بالرخص، ومنها الرخص المتعلقة بأسباب صحية، وبترك الوظيفة، وبالاقتطاع من الأجور، وبالمساطر التأديبية؛

- اعتماد كل الإجراءات الوقائية والتدابير الأخرى الممكنة لضمان الحضور اليومي للموظفين والممارسة الفعلية لمهامهم؛
- إسناد صلاحيات تفعيل المقتضيات المتعلقة بهذا الموضوع إلى الرؤساء المباشرين؛
- إتخاذ عدة إجراءات لضبط ولوج الموظفين إلى مقر عملهم وخروجهم منه، وضبط حالات التوقف غير المشروع عن العمل، سواء اليومي منها أو غير المحدد؛
- تحميل المسؤولية للمسؤولين المباشرين داخل قطاعاتهم في تحديد لوائح الغياب وفي عدم التستر على الموظفين الأشباح والمتغييبين بدون تبرير، وتقديم لوائح تثبت حضور الموظفين؛
- دعوة جميع مديريات الموارد البشرية إلى تتبع حالات التغيبات، وإعداد تقرير بصدها، بغاية تمكين رؤساء السلطة الإدارية داخل القطاعات الوزارية من رؤية واضحة عن فعالية وأداء موظفيهم.
- إحداث لجنة ما بين وزارية تباشر بشكل دائم ومستمر مهامها ومسؤولياتها، المتمثلة في السهر على تتبع تفعيل الإجراءات والتدابير السالفة الذكر.

وفي هذا السياق، عقدت اللجنة ما بين وزارية، منذ 12 دجنبر 2012، عشرين اجتماعا (20) خصص لتتبع تفعيل الإجراءات والتدابير الواردة في المنشور، وتقييم النتائج المحققة، ورصد العوائق والإشكالات المطروحة، واقتراح الحلول الناجعة لها.

وقد توصلت الوزارة بالشهادات الجماعية للموظفين، كما تم ضبط اللوائح المتعلقة بالموظفين المزاولين عملهم بصفة فعلية، وكذا لوائح المتغييبين عن العمل بصفة غير مشروعة.

إضافة إلى منشور السيد رئيس الحكومة المشار إليه أعلاه، عملت الحكومة، سعيا منها إلى التصدي لظاهرة التغيب غير المشروع، على إطلاق الموقع الإلكتروني (www.stopabsence.ma) على مستوى وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في دجنبر 2012، ويأتي هذا الإجراء في إطار استراتيجية تهدف إشراك المواطنين في رصد التغيبات غير المشروعة والتبليغ عن الموظفين المتغييبين عن العمل بصفة غير مشروعة بالإدارات العمومية والجماعات الترابية.

□ ثلاثة عشر: إنجاز قاعدة معلوماتية مركزية للموارد البشرية بالإدارة العمومية

شرعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في إنجاز مشروع يتعلق بوضع نظام معلوماتي مساند لاتخاذ القرارات بشأن الموارد البشرية ومساندة مختلف القطاعات الوزارية والفاعلين الأساسيين في مجال تبيين الرأس المال البشري في الإدارة العمومية.

ويتعلق الأمر بإنجاز قاعدة معلوماتية مركزية متخصصة في الموارد البشرية بالإدارة العمومية، قادرة على توفير معطيات سليمة ومتجانسة وعلى إيجاد أدوات ناجعة لتحليل هذه المعلومات، وذلك لتدبير أفضل وأكثر فعالية للموارد البشرية في الإدارة العمومية.

ويهدف هذا المشروع إلى:

- رسم السياسات، ووضع الخطط الإستراتيجية المساهمة في صُنع و اتخاذ القرار في مجال تدبير الرأس المال البشري بالإدارات العمومية؛
- إجراء الدراسات الإحصائية التحليلية الوصفية على البيانات المتوفرة في القاعدة المعلوماتية المركزية؛
- إجراء الدراسات الإحصائية التوقعية للمتغيرات المهمة في مجال تَثمين الرأس المال البشري بالإدارات العمومية؛
- رفع تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة عن المؤشرات الإحصائية المهمة وتغييرها الزماني.

II. الأنظمة الأساسية

يتم تصنيف موظفي الإدارات العمومية ضمن هيئات إدارية تتكون من أطر ودرجات. وقد أصبح الموظفون، بعد عملية تجميع الأنظمة التي تمت سنة 2010، يخضعون لـ 36 نظاما أساسيا، منها المشتركة بين الوزارات ومنها الخاصة ومنها الخصوصية.

وقد عملت الوزارة من خلال عملية تجميع الأنظمة على بلورة منظومة منسجمة للأنظمة الأساسية تعتمد هيكلية تراتبية موحدة، وساهمت في تقليص عدد الدرجات والأطر، وتبسيط وتوحيد مساطر تدبير شؤون الموظفين، والاقتصاد في الوقت والموارد بالنسبة لمدبري الموارد البشرية.

ويبلغ عدد الأنظمة الأساسية المشتركة 11 نظاما أساسيا، تشمل كلا من المتصرفين، والمهندسين، والأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر، والأطباء والصيدالّة وجراحي الأسنان، والأطباء البياطرة، والمكونين، والموظفين المكلفين بتدبير مؤسسات التكوين المهني، والتقنيين، والمحريين، والمساعدين الإداريين، والمساعدين التقنيين.

أما الأنظمة الأساسية الخاصة التي يبلغ عددها 18 نظاما، فتهتم بعض فئات الموظفين التابعين لقطاعات العدل، والداخلية، والشؤون الخارجية، والتعليم العالي، والتربية الوطنية، والصحة، والاقتصاد والمالية، والثقافة، والتشغيل، والتكوين المهني، والأمانة العامة للحكومة.

وبالنسبة للأنظمة الخصوصية، فعددها سبعة (7) وتخص القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، والقوات المساعدة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين.

وتتضمن هذه الأنظمة مجتمعة، 340 درجة موزعة على 118 إطارا ضمن 49 هيئة، علما أنه وقبل عملية تجميع الأنظمة الأساسية سنة 2010، كان عدد الدرجات يبلغ 449 درجة مجمعة في 211 إطار ضمن 71 هيئة، مما يبين مدى مساهمة هذه العملية في عقلنة وتبسيط التدبير الإداري للموظفين.

ويبرز الجدول التالي توزيع عدد الهيئات والأطر والدرجات حسب نوع النظام الأساسي:

جدول 1: توزيع عدد الهيئات والأطر والدرجات حسب نوع النظام الأساسي (بعد التجميع)

المجموع	نوع النظام الأساسي			النظام الأساسي
	خصوصي: 7	خاص: 18	مشترك: 11	
49	9	24	16	الهيئات
118	22	77	19	الأطر
340	55	212	73	الدرجات

III- المناصب المالية المحدثه والإحالات على التقاعد

يقصد بالمنصب المالي التحمل المالي للوظائف بالميزانية، المسموح به بموجب مختلف قوانين المالية، ويمنع كل تعيين أو كل ترقى إلى درجة، إذا لم يكن الغرض منه شغل منصب مالي شاغر.

وحرصا من الحكومة على الاستجابة للحاجيات المستعجلة للقطاعات الاجتماعية من الموارد البشرية، من جهة، وعلى التحكم في حجم كتلة الأجور، من جهة أخرى، فقد تميزت الإجراءات الحكومية فيما يتعلق بإحداث المناصب المالية خلال العشرية الأخيرة بتطور في عدد المناصب المالية المحدثه، وهذا ما يتضح من خلال الجدول التالي:

جدول 2: تطور المناصب المالية المحدثه والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2000 - 2012

السنة المالية	المناصب المالية المحدثه	الإحالة على التقاعد
2000	17453	6977
2001	16973	5664
2002	10845	7574
2003	7000	7321
2004	7000	8382
2005	7000	44435
2006	12000	5496
2007	7000	5059
2008	16000	5657
2009	12820	5953
2010	23820	7582
2011	18802	7595
2012	26204	11026
المجموع	182917	128721

يوضح الجدول أعلاه، أن أعداد المناصب المالية المحدثه عرفت:

- انخفاضاً مستمرا من سنة 2000 إلى سنة 2003؛
- استقراراً في حدود 7000 منصبا سنويا خلال الفترة الممتدة ما بين 2003 و 2007 (باستثناء 2006 التي تلت عملية المغادرة الطوعية)؛
- ارتفاعاً إلى 16000 منصبا سنة 2008؛

- انخفاضاً طفيفاً إلى حدود 12820 منصبا سنة 2009؛
- ارتفاعاً كبيراً إلى مستوى 23820 منصبا سنة 2010 وهو ما يعادل ثلاثة أضعاف العدد الذي خصص لسنة 2007 .؛
- مستوى قياسي سنة 2012، حيث بلغ عدد المناصب المحدثه 26204 منصبا.

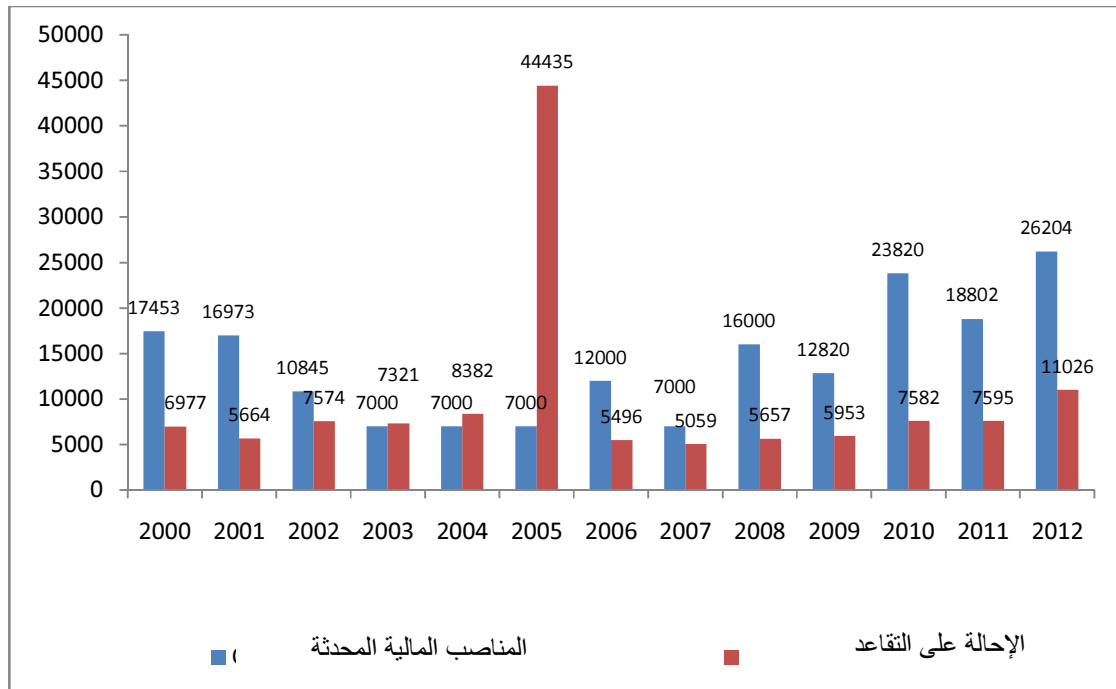
إن الارتفاع الكبير الذي عرفته أعداد المناصب المحدثه برسم سنة 2012 يجسد المجهودات التي ما فتئت توليها الحكومة لمجال التوظيف، ولاسيما توظيف حاملي الشواهد العليا، حيث تخصص لفائدتها نسبة 10% من المناصب المالية المحدثه برسم كل سنة.

كما يستنتج من الجدول أعلاه، أن أعداد الإحالات على التقاعد منخفضة مقارنة مع مستوى أعداد المناصب المحدثه، باستثناء سنة 2003 و 2004 و 2005، ويرجع هذا الإستثناء لتأثير العملية الأولى للمغادرة الطوعية الخاصة بالموظفين المرتبين في سلاله الأجور من 1 إلى 9 التي أجريت سنة 2004 والعملية الثانية التي أجريت برسم سنة 2005 والتي استهدفت جميع فئات الموظفين.

وقد بلغت أعداد المناصب المالية المحدثه 182 917 منصبا في الفترة من 2000 إلى 2012 في حين لم يتجاوز عدد الموظفين المحالين على التقاعد 128 721 موظفاً.

ويوضح الرسم البياني التالي هذه الوضعية عبر مقارنة المناصب المالية المحدثه والمناصب المالية المحذوفة عقب الإحالة على التقاعد.

الرسم البياني 1: تطور أعداد الإحالة على التقاعد والمناصب المحدثه



ملاحظة: عرفت سنة 2005 إجراء عملية المغادرة الطوعية

IV- توزيع أعداد الموظفين

ويبلغ العدد الإجمالي لموظفي القطاعات الوزارية 521.553 موظفاً، موزعين بأعداد متفاوتة على مختلف الهيئات .

(1) أعداد الموظفين بالقطاعات الوزارية حسب الهيئات النظامية

يندرج ضمن الهيئة مجموعة من الموظفين لهم كفاءات مماثلة ويخضعون لنفس النظام الأساسي الخاص، كما هو الحال بالنسبة لهيئة الأساتذة الباحثين، وهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين وهيئة الأطباء والصيادلة وأطباء جراحة الأسنان، وهيئة رجال السلطة.

جدول 3: توزيع عدد الموظفين حسب عدد الهيئات برسم سنة 2012

عدد الهيئات	عدد الموظفين	النسبة
12	419772	80.49%
16	498153	95.51%
18	506700	97.15%
20	512354	98.24%
40	521553	100%

يوضح الجدول أعلاه، تركز أعداد الموظفين في عدد محدود من الهيئات، حيث نلاحظ أن:

▪ 12 هيئة تضم 80.5 % من عدد الموظفين؛

▪ 16 هيئة تضم 98 % من عدد الموظفين.

ويبرز الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين مفصلة حسب الهيئات الإثني عشر، التي تضم أكبر عدد من الموظفين، وحسب باقي الهيئات:

جدول 4: توزيع عدد الموظفين حسب الهيئات برسم سنة 2012

الهيئات	الأعداد	النسبة
12 هيئة:		
-هيئة التدريس	263894	50.60%
-المساعدون الإداريون والتقنيون	48712	9.34%
-المتصرفون	25823	4.95%
-المرضون والمساعدون الطبيون	24993	4.79%
-التقنيون	21482	4.12%
-موظفو كتابة الضبط	14125	2.71%
-الأطباء والصيدالة وجراحو الأسنان	10817	2.07%
-المهندسون والمهندسون المعماريون	9926	1.90%
باقي الهيئات	101781	19.51%
المجموع	521553	100%

ملاحظة: تشمل هيئة التدريس كلا من أساتذة التربية الوطنية والأساتذة الباحثين بالتعليم العالي، وبمؤسسات تكوين الأطر، وبيكليات الطب والصيدلة.

يتبين من خلال الجدول 4 أعلاه، أن نسبة موظفي هيئة التدريس برسم سنة 2012 تمثل 50.6 % من أعداد الموظفين، بينما بلغت نسبتها 57% سنة 2006.

وتمثل نسبة الممرضون والمساعدون الطبيون 4.8% من أعداد الموظفين، في حين مثلت 4.5% سنة 2006.

وتمثل نسبة التقنيون 4.1% من أعداد الموظفين، بينما كانت تبلغ 4.5% سنة 2006.

(2) أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يعطي الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية بترتيب تنازلي:

جدول 5: توزيع الأعداد حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2012

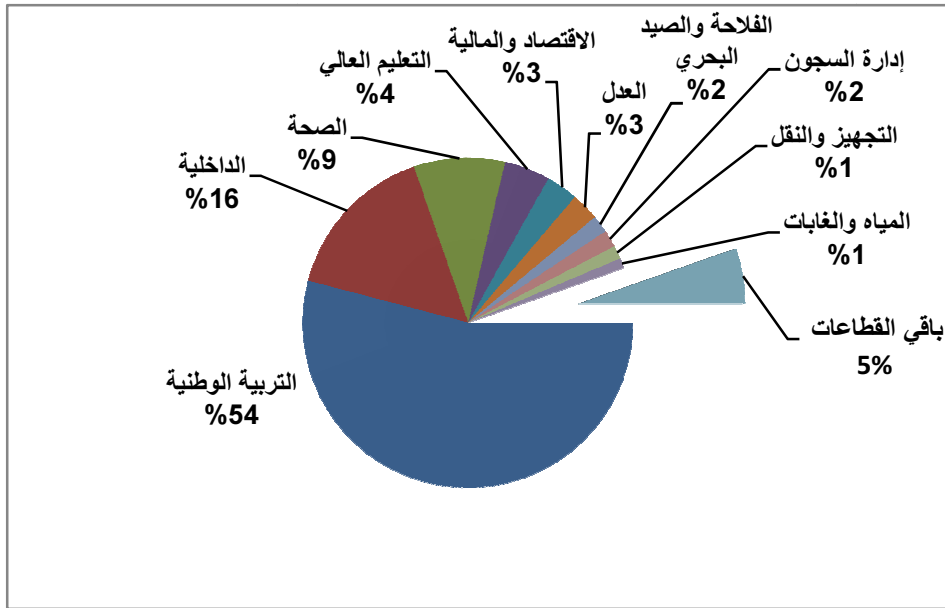
الترتيب	الوزارة	العدد	%
1	وزارة التربية الوطنية	282129	54.09
2	وزارة الداخلية قطاع الداخلية المديرية العامة للأمن الوطني المديرية العامة للوقاية المدنية	81551 17539 57548 6464	15.64
3	وزارة الصحة	46255	8.87
4	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	23367	4.48
5	وزارة الاقتصاد والمالية	16311	3.13
6	وزارة العدل والحريات	14294	2.74
7	وزارة الفلاحة والصيد البحري قطاع الفلاحة قطاع الصيد البحري	8873 7519 1354	1.7
8	المنسوية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	8771	1.68
9	وزارة التجهيز والنقل	6823	1.31
10	المنسوية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر	5104	0.98
11	وزارة الشباب والرياضة	4005	0.77
12	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة قطاع الطاقة والمعادن قطاع البيئة قطاع الماء	2928 857 343 1728	0.56
13	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	2830	0.54
14	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	2712	0.52
15	المنسوية السامية للتخطيط	2283	0.44
16	وزارة الإسكان والتعمير وسياسة المدينة	1839	0.35
17	وزارة الثقافة	1729	0.33
18	وزارة التشغيل والتكوين المهني قطاع التشغيل قطاع التكوين المهني	1484 1126 358	0.28
19	وزارة السياحة	1450	0.28
20	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة قطاع الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة قطاع التجارة الخارجية	1294 1051 243	0.25
21	وزارة الصناعة التقليدية	1202	0.23
22	إدارة الدفاع الوطني	1060	0.20

الترتيب	الوزارة	العدد	%
23	المجلس الأعلى للحسابات	548	0.11
24	وزارة الاتصال	507	0.10
25	المنندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير	393	0.08
26	الامانة العامة للحكومة	380	0.07
27	وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	347	0.07
28	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	346	0.07
29	رئاسة الحكومة	310	0.06
30	وزارة الشؤون العامة والحكامة	210	0.04
31	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	133	0.03
32	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين في الخارج	73	0.01
33	المنندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان	12	0.002
	المجموع العام	521553	100

يظهر من الجدول رقم 5 أعلاه، أن وزارة التربية الوطنية تتوفر على أكبر عدد من الموظفين بنسبة تصل إلى 54% من العدد الإجمالي، تليها وزارة الداخلية (مع احتساب موظفي الإدارة العامة للأمن الوطني والوقاية المدنية) بنسبة 15.6%، ثم وزارة الصحة بنسبة 8.9%، ثم وزارة التعليم العالي ب 4.5%. وهكذا تشتمل هذه القطاعات الأربعة لوحدها على 83% من العدد الإجمالي للموظفين.

ويفسر ارتفاع أعداد الموظفين في هذه القطاعات الاهتمام الذي توليه الحكومة لبعض القطاعات التي تعد حيوية بالنظر إلى الخدمات التي تقدمها للمواطنين.

الرسم البياني 2: نسبة الأعداد حسب القطاعات برسم سنة 2012



يتضح من خلال الرسم البياني 2 أعلاه، أن عشرة قطاعات وزارية وهي (التربية الوطنية، الداخلية، الصحة، التعليم العالي، الاقتصاد والمالية، العدل، الفلاحة والصيد البحري، إدارة السجون، التجهيز والنقل، المياه والغابات) تشكل النسبة الأكبر من أعداد الموظفين (95 %)، بينما لا تشكل القطاعات المتبقية إلا نسبة 5% من أعداد الموظفين.

(3) أعداد الموظفين حسب الوضعية الإدارية

يمثل الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب الوضعيات الإدارية:

جدول 6: توزيع الأعداد حسب الوضعيات الإدارية برسم سنة 2012

الوضعية الإدارية	العدد	النسبة المئوية
مرسم	487351	93.44%
متمرن	31028	5.95%
متعاقد	2522	0.48%
مؤقت	481	0.09%
متعاون	171	0.03%
المجموع	521553	100.00%

يتضح من خلال الجدول 6 أعلاه أن الموظفين الرسميين يمثلون نسبة 93% من مجموع موظفي القطاعات الوزارية، بينما يمثل الموظفون المتمرنون نسبة 5.9 %، وتبقى نسب الموظفين في باقي الوضعيات الإدارية ضئيلة.

ويرجع سبب ارتفاع نسبة الموظفين الرسميين إلى الجهود التي قامت بها الحكومة في السنوات الأخيرة من أجل القضاء على العمل الهش بالقطاع العمومي، حيث قامت بتسريع وتيرة عمليات الترسيم عبر إحداث مناصب مالية مخصصة لترسيم المؤقتين والمياومين والعرضيين، وقد تم لهذه الغاية، إحداث 42.000 مناصب خلال العشرية الممتدة من 2001 إلى 2010.

ويبين الجدول التالي التوزيع السنوي للمناصب المالية المخصصة للترسيم:

جدول 7: توزيع المناصب المالية المخصصة من أجل الترسيم

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	المجموع
المناصب المخصصة	4000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	2000	2000	4000	42000

واستكمالاً للمجهودات المبذولة في هذه الصدد، ينص قانون المالية لسنة 2011، على تعميم ترسيم جميع المؤقتين والمياومين والعرضيين المزاولين لمهامهم إلى غاية 31 دجنبر 2010، وذلك بصفة استثنائية ودون شروط.

(4) أعداد الموظفين حسب الوضعيات (Positions)

يمكن للموظف أن يوجد في إحدى الوضعيات الثلاثة التالية: القيام بالعمل، أو الإلحاق، أو التوقف المؤقت عن العمل (الاستيداع).

يبين الجدول أسفله، توزيع أعداد الموظفين حسب الوضعيات:

جدول 8: توزيع الأعداد حسب الوضعيات برسم سنة 2012

الوضعيات	الأعداد	%
القيام بالعمل	509404	97.67%
اللاحق	9464	1.81%
الاستيداع	2458	0.47%
أخرى (الوضع رهن الإشارة)	227	0.04%
المجموع	521553	100%

يمثل الموظفون في وضعية القيام بالعمل حوالي 98 ٪ من مجموع الموظفين العاملين بالقطاعات الوزارية، ويمثل الموظفون في وضعية الإلحاق 2٪، بينما لا يمثل الموظفون في وضعية التوقف المؤقت عن العمل سوى 0.5٪ من العدد الإجمالي للموظفين.

(5) أعداد الموظفين حسب المستوى التراتبي

يمكن توزيع الموظفين حسب المستوى التراتبي إلى ثلاثة أصناف:

- صنف التنفيذ: يشمل الموظفين المنتمين إلى السلمين 5 و6،
- صنف الإشراف: يشمل الموظفين المنتمين إلى السلالم 7 و8 و9،
- صنف الأطر: يشمل الموظفين المنتمين إلى السلم 10 وما فوق.

يبين الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب الأصناف الثلاثة:

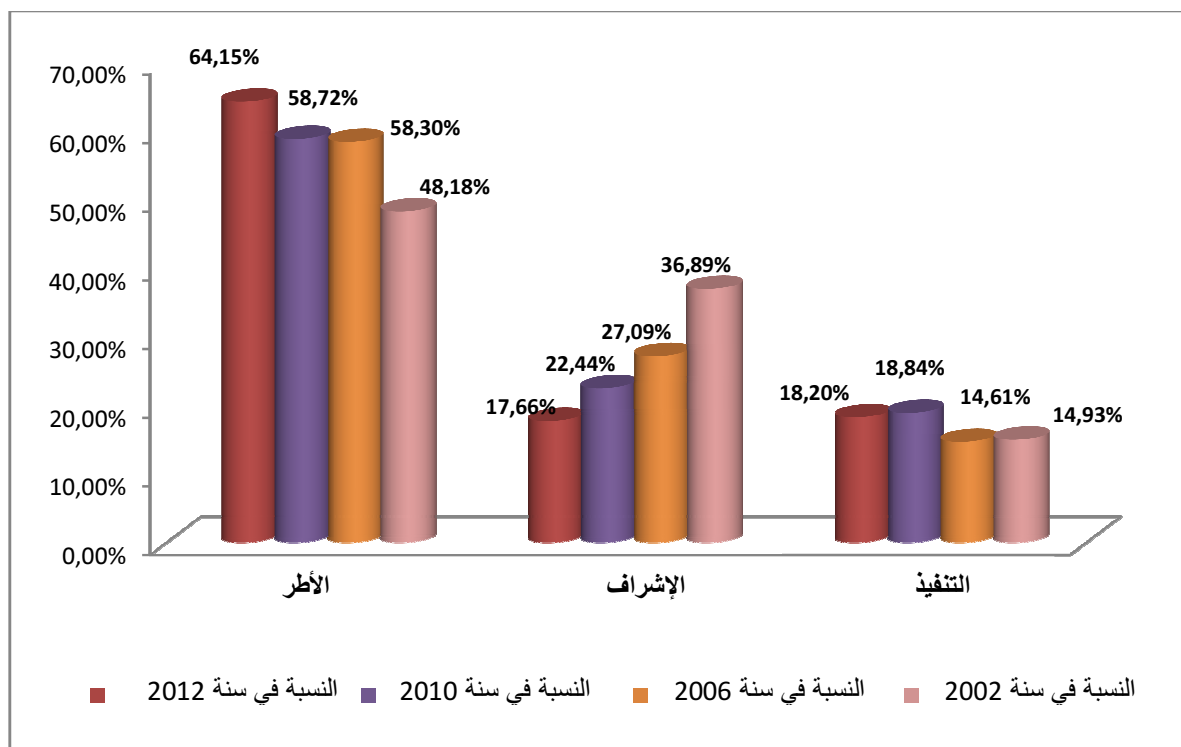
جدول 9: توزيع الأعداد حسب الأصناف برسم سنة 2012

الصنف	الأعداد	%
الأطر	334555	64.15%
التنفيذ	94901	18.20%
الإشراف	92097	17.66%
المجموع العام	521553	100%

يوضح الجدول أن صنف الأطر يمثل أعلى نسبة من العدد الإجمالي للموظفين: 64 % ، أما نسبتي الموظفين المنتمين إلى صنف الإشراف وإلى صنف التنفيذ، فتبقيان متساويتين تقريبا بحوالي 18% من مجموع الموظفين.

يبين الرسم البياني أسفله، تطور نسب الأصناف الثلاثة للموظفين خلال الفترة الممتدة من 2002 إلى 2012:

الرسم البياني 3: تطور نسب الأصناف الثلاثة للموظفين



يبين الرسم البياني أعلاه تطور نسب أصناف الموظفين خلال الفترة الممتدة من 2002 إلى 2012، والذي يختلف من صنف إلى آخر، حيث استقرت نسبة صنف التنفيذ في 15% ما بين 2002 و2006، ثم ارتفعت لتصل إلى 18.7% برسم 2010 لتتخفض بعد ذلك إلى 18.2% سنة 2012.

عرفت نسبة صنف الأطر ارتفاعا مستمرا إذ انتقلت من 48.2% سنة 2002 إلى 58.3% سنة 2006 ثم إلى 58.4% سنة 2010 لتصل إلى 64% سنة 2012.

بينما عرفت نسبة صنف الإشراف تطورا عكسيا، حيث استمرت في الانخفاض منذ 2002، وهكذا انتقلت من 36.9% سنة 2002 إلى 27.1% سنة 2006 ثم إلى 22.3% سنة 2010 لتبلغ سنة 2012 نسبة 17.6%.

ويبقى الانخفاض الملاحظ على مستوى صنف الإشراف مرتبطاً بالارتفاع الذي عرفه صنف الأطر، وذلك نظراً للإمكانات التي تتيح للموظفين المنتمين لصنف الإشراف الولوج إلى صنف الأطر عن طريق الترقية بالاختيار أو بالامتحانات والمباريات المهنية المنظمة سنوياً من طرف القطاعات الوزارية.

كما أن ارتفاع نسبة صنف الأطر راجع كذلك إلى الترقيات الاستثنائية وإلى ارتفاع وتيرة توظيف الأطر خلال السنوات الأخيرة.

إلا أن الارتفاع الملاحظ في نسبة التآطير (64٪ سنة 2012) لا يعكس بالضرورة مستوى عال في ممارسة مهام التآطير، فالترقية من درجة إلى أخرى أو من سلم أجور إلى سلم أعلى لا تكون بالضرورة مصاحبة بتغيير في طبيعة المهام الواجب إنجازها.

وفي هذه الصدد، فإن تفعيل الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات سيكون رافعة تمكن من استخلاص تقدير أدق لمفهوم التآطير.

6) أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية:

يشكل اللاتمركز الإداري أهم أورش تحديث الإدارة باعتباره أداة ضرورية للاستجابة لتطلعات المواطنين على المستوى المحلي و الجهوي ولتحسين جودة الخدمات العمومية و بناء إدارة القرب وتعزيز موقعها كفاعل أساسي في تدبير الشأن المحلي.

وقد انخرطت كافة القطاعات الوزارية في مسلسل اللاتمركز الإداري الذي يشهد نقلة نوعية لاسيما بعد صدور المرسوم رقم 2.05.1369 (12/ 01/ 2006) بتحديد قواعد بتنظيم القطاعات الوزارية واللاتمركز الإداري .

وفي هذا الإطار فإن التوزيع المحكم والمتوازن للأطر والكفاءات بين المصالح المركزية والمصالح الخارجية، سيساهم في دعم سياسة اللاتركيز الإداري باعتباره نمطاً أساسياً لإعادة تنظيم الإدارة العمومية بهدف الرفع من فعاليتها وجودتها وإرساء إدارة محلية كفيلة بتقديم خدمات جيدة للمواطنين.

ويبرز الجدول 10 أدناه، نسب التمرکز واللاتمركز بالقطاعات الوزارية المرتبة حسب أعداد الموظفين من الأعلى إلى الأدنى. ويناھز عدد الموظفين 521 553 موظفا 32 736 موزعة بالمصالح المركزية و 488 817 موظفا بالمصالح اللامركزية.

جدول 10: توزيع الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية برسم سنة 2012

الترتيب	الوزارة	العدد	% المصالح المركزية	% المصالح اللامركزية
1	وزارة التربية الوطنية	282129	0,60%	99,40%
2	وزارة الداخلية المديرية العامة للأمن الوطني قطاع الداخلية المديرية العامة للوقاية المدنية	81551 57548 17539 6464	6,83% 1,99% 19,05% 16,71%	93,17% 98,01% 80,95% 83,29%
3	وزارة الصحة	46255	4,62%	95,38%
4	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	23367	4,57%	95,43%
5	وزارة الاقتصاد والمالية	16311	34,32%	65,68%
6	وزارة العدل والحريات	14294	7,98%	92,02%
7	وزارة الفلاحة والصيد البحري قطاع الفلاحة قطاع الصيد البحري	8873 7519 1354	20,89% 18,10% 35,16%	79,11% 81,90% 64,84%
8	المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	8771	0,83%	99,17%
9	وزارة التجهيز والنقل	6823	24,55%	75,45%
10	المنندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر	5104	12,74%	87,26%
11	وزارة الشباب والرياضة	4005	14,24%	85,76%
12	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة قطاع الماء قطاع الطاقة والمعادن قطاع البيئة	2928 1728 857 343	43,98% 29,75% 53,33% 93,18%	56,02% 70,25% 46,67% 6,82%
13	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	2830	32,61%	67,39%
14	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	2712	22,23%	77,77%
15	المنندوبية السامية للتخطيط	2283	57,25%	42,75%
16	وزارة الإسكان والتعمير وسياسة المدينة	1839	36,27%	63,73%
17	وزارة الثقافة	1729	28,40%	71,60%
18	وزارة التشغيل والتكوين المهني قطاع التشغيل قطاع التكوين المهني	1484 1126 358	38,36% 31,55% 58,66%	61,64% 68,45% 41,34%
19	وزارة السياحة	1450	27,72%	72,28%
20	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة قطاع الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة قطاع التجارة الخارجية	1294 1051 243	65,77% 57,32% 100,00%	34,23% 42,68% 0,00%
21	وزارة الصناعة التقليدية	1202	23,71%	76,29%

الترتيب	الوزارة	العدد	% المصالح المركزية	% المصالح اللامركزية
22	إدارة الدفاع الوطني	1060	75,75%	24,25%
23	المجلس الأعلى للحسابات	548	66,05%	33,95%
24	وزارة الاتصال	507	78,70%	21,30%
25	المنندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير	393	38,17%	61,83%
26	الأمانة العامة للحكومة	380	100,00%	0,00%
27	وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	347	100,00%	0,00%
28	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	346	100,00%	0,00%
29	رئاسة الحكومة	310	100,00%	0,00%
30	وزارة الشؤون العامة والحكومة	210	87,14%	12,86%
31	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	133	100,00%	0,00%
32	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين في الخارج	73	100,00%	0,00%
33	المنندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان	12	100,00%	0,00%
	المجموع العام	521553	6,28%	93,72%

تصل نسبة اللاتمركز الإجمالي (باحتساب جميع القطاعات الوزارية) إلى 93.7 %. ونلاحظ أن نسبة الأعداد في المصالح اللامركزية مرتفعة في القطاعات الوزارية الست التالية:

- التربية الوطنية، بنسبة لاتمركز تصل إلى 99.4%:
- المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج: 99.17%:
- التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر بنسبة 95.43%:
- الصحة بنسبة 95.38%:
- الداخلية بنسبة 93.17%:
- العدل والحريات بنسبة 92.02%:

يوضح الجدول التالي تطور نسبة التمرکز/اللاتمركز في الفترة الممتدة من سنة 2002 إلى سنة 2012.

جدول 11 : تطور نسبة التمرکز/اللاتمركز

2012	2010	2006	2002	
6.28%	6.33%	8.1%	8.1%	مصالح مركزية
93.72%	93.67%	91.9%	91.9%	مصالح لامركزية

نلاحظ، كما هو مبين في الجدول أعلاه ، أن نسبة اللاتمرکز ظلت مستقرة بين سنتي 2002 و2006 (نسبة 91.9٪)، ثم ارتفعت إلى 93.67٪ سنة 2010، لتستقر من جديد ما بين سنتي 2010 و2012.

ويمكن تفسير الإرتفاع المسجل في نسبة اللاتمرکز في الفترة ما بعد سنة 2006، إلى أن جل الوزارات قامت، خلال هذه الفترة، بعملية إعادة الهيكلة، وذلك على إثر صدور المرسوم رقم 2.05.1369 (12/01/2006) وهي كالتالي:

- سنة 2006: التربية الوطنية، الثقافة، الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- سنة 2008: التجهيز والنقل، الإقتصاد والمالية، الإتصال؛
- سنة 2009: السياحة، التجارة الخارجية، إدارة السجون وإعادة الإدماج؛
- سنة 2010: التجارة والصناعة والتكنولوجيات الحديثة، الأمانة العامة للحكومة؛
- سنة 2011: الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، الشؤون الخارجية والتعاون،
- سنة 2013 : العلاقات مع البرلمان، الشؤون العامة والحكامة، التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الإجتماعية، التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي.

ويوضح الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية بالنسبة لوزارة التربية الوطنية، وبالنسبة لجميع القطاعات الوزارية باحتساب وزارة التربية الوطنية، ثم بدون احتسابها.

جدول 12: توزيع أعداد الموظفين برسم سنة 2012

باحتساب وبدون احتساب موظفي وزارة التربية الوطنية

مجموع القطاعات الوزارية مع استثناء التربية الوطنية		التربية الوطنية		مجموع القطاعات الوزارية		
الأعداد	%	الأعداد	%	الأعداد	%	
31 043	12.97%	1693	0.60%	32 736	6.28%	مصالح مركزية
208 381	87.03%	280436	99.40%	488 817	93.72%	مصالح لامركزية
239424	100%	282129	100%	521553	100%	المجموع

بدون احتساب أعداد موظفي وزارة التربية الوطنية، تصل نسبة اللاتمرکز الإجمالية برسم سنة 2012 إلى 87٪، وقد كانت تقارب 81٪ سنة 2006.

وهكذا، فإن الارتفاع الذي عرفته نسبة اللاتمرکز منذ سنة 2006 يبقى ضعيفا، بالنظر إلى الأهمية التي توليها الحكومة لورش اللاتمرکز الإداري. ومن هنا تبرز، بصفة عامة، أهمية مواصلة الجهود في اتجاه توزيع أفضل للموارد البشرية على المستوى اللاممرکز.

ونسجل هنا حرص الحكومة على أن يكون للحركية دور فعال على مستوى توزيع وتدبير الكفاءات والمهارات، من أجل الارتقاء بأداء الإدارة بالشكل الذي يضمن خدمة المواطن على الشكل المطلوب في جميع أنحاء المملكة، مما يقتضي إرساء نظام متكامل لحركية الموارد البشرية ما بين مختلف المرافق العمومية، في إطار من التوازن والتوافق بين حاجيات هذه المرافق من الموارد البشرية، وبين طموحات الموظفين الراغبين في تطوير مساراتهم المهنية.

(7) أعداد الموظفين حسب الجهات

جدول 13: توزيع الأعداد حسب الجهات

الترتيب	الجهة	الأعداد	النسبة
1	جهة الرباط - سلا- زمور- زعير	84633	16,23%
2	جهة سوس- ماسة- درعة	52475	10,06%
3	جهة الدار البيضاء الكبرى	51807	9,93%
4	جهة مراكش- تانسيفت- الحوز	45240	8,67%
5	جهة مكناس- تافيلالت	39305	7,54%
6	جهة طنجة- تطوان	39204	7,52%
7	الجهة الشرقية	34499	6,61%
8	جهة فاس- بولمان	26454	5,07%
9	جهة تازة- الحسيمة- تاونات	25742	4,94%
10	جهة دكالة- عبدة	25681	4,92%
11	جهة الشاوية- ورديغة	25159	4,82%
12	جهة الغرب- شراردة- بني احسن	24904	4,77%
13	جهة تادلا- أزىلال	20146	3,86%
14	جهة كلميم- السمارة	12223	2,34%
15	جهة العيون- بوجدور- الساقية	9061	1,74%
16	جهة وادي الذهب- الكويرة	3072	0,59%
	الخارج	1948	0,37%
	المجموع	521553	100,00%

انطلاقا من الجدول السابق، يمكن التمييز بين ثلاث مجموعات من الجهات :

▪ المجموعة الأولى، مكونة من الجهات التي تتراوح نسب الموظفين العاملين بها ما بين 10% و16%، ويتعلق الأمر بكل من جهة الرباط - سلا - زمور- زعير، وجهة سوس- ماسة- درعة، وجهة الدار البيضاء الكبرى؛

▪ المجموعة الثانية، مكونة من الجهات التي تتراوح نسب الموظفين العاملين بها ما بين 6.61% و8.67%، ويتعلق الأمر بكل من الجهة الشرقية، وجهة مراكش- تانسيفت- الحوز، وجهة- مكناس- تافيلالت، وجهة- طنجة- تطوان؛

▪ المجموعة الثالثة، مكونة من الجهات التسع المتبقية، والتي لا تتعدى نسب الموظفين العاملين بها 5%. ويلاحظ أن 67% من مجموع الموظفين متمركزين على مستوى الجهات المكونة للمجموعتين الأولى والثانية، والتي تشكل سبع جهات من أصل 16 جهة، إذ يوجد تفاوت كبير في التوزيع بين الجهات مع تمركز مرتفع على مستوى جهة الرباط - سلا- زمور- زعير (16.23%).

يبيّن الجدول التالي أعداد موظفي كل جهة موزعة حسب الأصناف الثلاثة (الأطر، الإشراف، التنفيذ) وذلك حسب ترتيب تنازلي لنسبة صنف الأطر.

جدول 14: توزيع موظفي كل جهة حسب الصنف برسم سنة 2012

ترتيب	الجهات	عدد الموظفين	الأطر %	الإشراف %	التنفيذ %
1	جهة الشاوية- ورديفة	25159	70.41%	15.91%	13.68%
2	جهة تازة- الحسيمة- تاونات	25742	70.23%	16.24%	13.53%
3	جهة سوس- ماسة- درعة	52475	69.66%	18.93%	11.41%
4	جهة تادلة- أزيلال	20146	68.79%	17.55%	13.66%
5	جهة دكالة- عبدة	25681	68.64%	16.57%	14.79%
6	جهة فاس- بولمان	26454	67.13%	15.01%	17.87%
7	جهة مراكش- تانسيفت- الحوز	45240	65.98%	19.88%	14.15%
8	جهة الدار البيضاء الكبرى	51807	65.47%	15.96%	18.57%
9	الجهة الشرقية	34499	65.40%	16.70%	17.90%
10	جهة- مكناس- تافيلالت	39305	65.23%	15.42%	19.35%
11	جهة- طنجة- تطوان	39204	64.29%	18.84%	16.87%
12	جهة الغرب- شراردة- بني احسن	24904	62.51%	15.50%	21.99%
13	جهة كلميم- السمارة	12223	60.90%	21.21%	17.90%
14	جهة الرباط - سلا- زمور- زعير	84633	54.47%	18.20%	27.33%
15	جهة العيون- بوجدور- الساقية الحمراء	9061	46.83%	25.70%	27.48%
16	جهة وادي الذهب- الكويرة	3072	44.50%	29.83%	25.66%
	الخارج	1948	58.89%	19.10%	22.01%
	المجموع	521553	64.15%	17.66%	18.20%

- يظهر من خلال الجدول السابق أنه، باستثناء جهة العيون - بوجدور- الساقية الحمراء و جهة وادي الذهب- الكويرة، فإن نسبة التأطير مرتفعة نسبيا على مستوى جميع الجهات، حيث تتجاوز 50%.
- تعتبر جهة تازة- الحسيمة- تاونات وجهة الشاوية- ورديفة الجهتين الأكثر تأطيرا بنسبة (70%).
- تتكون أعداد موظفي جهة الرباط - سلا- زمور- زعير من 54% من صنف الأطر، و18% من صنف الإشراف، و27% من صنف التنفيذ (أعلى نسبة بين جميع الجهات).

- تبلغ نسبة التأطير 65% بالنسبة لجهة الدار البيضاء الكبرى التي تضم 9.93% من العدد الإجمالي للموظفين.

يظهر الجدول التالي التوزيع حسب الجهات لصنف الأطر و صنف الإشراف وصنف التنفيذ، وذلك حسب ترتيب تنازلي لنسبة صنف الأطر:

جدول 15: توزيع أصناف الموظفين حسب الجهات

ترتيب	الجهات	الأطر	الإشراف	التنفيذ
1	جهة الرباط - سلا - زمور - زعير	13.74%	16.74%	24.27%
2	جهة سوس- ماسة- درعة	10.93%	10.83%	6.31%
3	جهة الدار البيضاء الكبرى	10.13%	9.00%	10.12%
4	جهة مراكش- تانسيفت- الحوز	8.93%	9.80%	6.74%
5	جهة- مكناس- تافيلالت	7.67%	6.61%	8.01%
6	جهة- طنجة- تطوان	7.54%	8.05%	6.96%
7	الجهة الشرقية	6.75%	6.28%	6.50%
8	جهة فاس- بولمان	5.31%	4.33%	4.97%
9	جهة تازة- الحسيمة- تاوانات	5.41%	4.56%	3.67%
10	جهة دكالة- عبدة	5.27%	4.64%	4.00%
11	جهة الشاوية- ورديفة	5.30%	4.36%	3.62%
12	جهة الغرب- شراردة- بني احسن	4.65%	4.21%	5.76%
13	جهة تادلة- أزيلال	4.15%	3.86%	2.90%
14	جهة كلميم- السمارة	2.23%	2.83%	2.30%
15	جهة العيون- بوجدور- الساقية الحمراء	1.27%	2.53%	2.62%
16	جهة وادي الذهب- الكويرة	0.41%	0.99%	0.83%
	الخارج	0.32%	0.38%	0.43%
	المجموع	100.00%	100.00%	100.00%

يتبين من توزيع أصناف الموظفين حسب الجهات أن الجهات الأربعة (جهة الرباط - سلا - زمور - زعير، وجهة سوس- ماسة- درعة، وجهة الدار البيضاء الكبرى، وجهة مراكش- تانسيفت- الحوز)، تضم :

- 43.7% من صنف الأطر؛
- 46.4% من صنف الإشراف؛
- 47.4% من صنف التنفيذ.

وتتوفر جهة الرباط - سلا - زمور - زعير على أعلى النسب من الأصناف الثلاثة:

- 13.7 % من صنف الأطر ؛
- 16.74 % من صنف الإشراف ؛
- 24.27 % من صنف التنفيذ.

(8) أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية

يبين الجدول أسفله توزيع الموظفين حسب الشرائح العمرية مع سعة 5 سنوات.

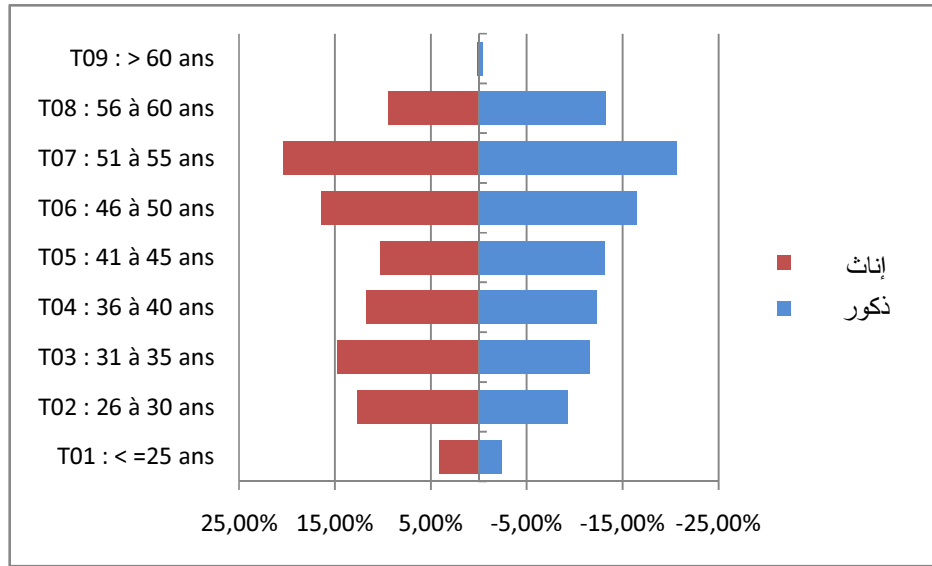
جدول 16: توزيع الأعداد حسب الشرائح العمرية برسم سنة 2012

ترتيب	الشريحة العمرية	الأعداد	النسبة
1	25 سنة أو أقل	15895	3.05%
2	من 26 سنة إلى 30	54756	10.50%
3	من 31 سنة إلى 35	66238	12.70%
4	من 36 سنة إلى 40	63332	12.14%
5	من 41 سنة إلى 45	63732	12.22%
6	من 46 سنة إلى 50	85975	16.48%
7	من 51 سنة إلى 55	107461	20.60%
8	من 56 سنة إلى 60	62390	11.96%
9	ما فوق 60 سنة	1774	0.34%
	المجموع	521553	100.00%

يبين التوزيع حسب الشرائح العمرية أن:

- 3% من الموظفين لا تتجاوز أعمارهم 25 سنة؛
- 13.5% من الموظفين يبلغون من العمر 30 سنة فما أقل؛
- 20.6% من الموظفين ينتمون للشريحة العمرية 51 - 55 سنة، والتي تضم أكبر عدد من الموظفين؛
- 61% من الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 41 و60 سنة.

الرسم البياني 4: هرم الأعمار



تتمثل قمة هرم الأعمار في الشريحة العمرية 51- 55 سنة برسم سنة 2012، بينما كانت تتمثل في الشريحة العمرية 46- 48 سنة برسم سنة 2006، وفي الشريحة العمرية 40- 42 سنة بالنسبة لسنة 2002.

مما يدل على انحدار سريع للإدارة نحو الشيخوخة، وبالتالي يجب اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تشبيب الإدارة عن طريق التوظيف وكذا الإستفادة من الكفاءات والخبرات المكتسبة للأطر المتواجدة بالإدارة- قبل إحالتها على التقاعد- ، في مجال تأهيل الأطر الشابة.

(9) أعداد الموظفين حسب شرائح الأقدمية

يبين الجدول أسفله توزيع الموظفين حسب شرائح الأقدمية مع سعة 5 سنوات.

الجدول 17: توزيع الموظفين حسب شرائح الأقدمية

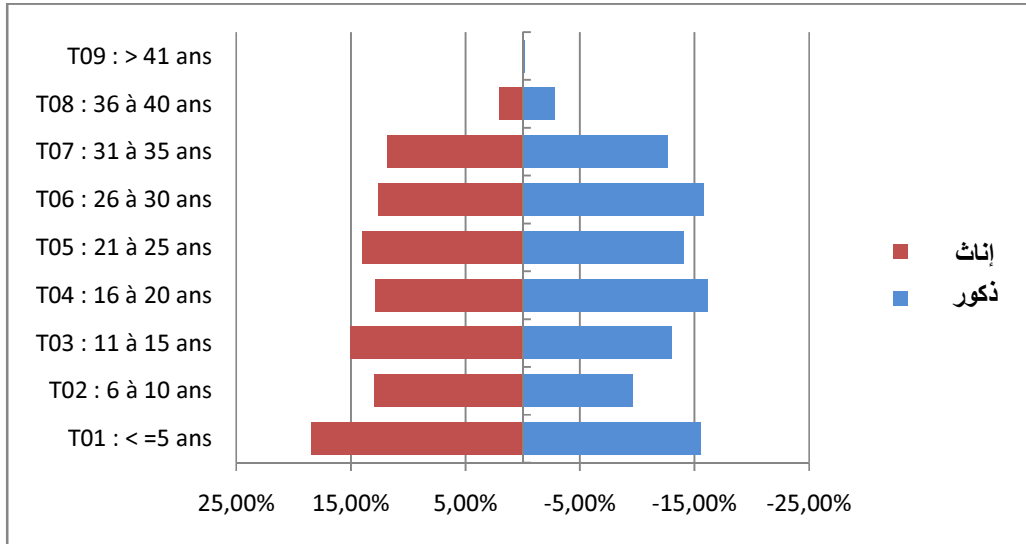
ترتيب	الأقدمية	الأعداد	النسبة
1	5 سنوات أو أقل	86315	16.55%
2	من 6 إلى 10 سنوات	56382	10.81%
3	من 11 إلى 15 سنة	71808	13.77%
4	من 16 إلى 20 سنة	78544	15.06%
5	من 21 إلى 25 سنة	73387	14.07%

ترتيب	الأقدمية	الأعداد	النسبة
6	من 26 إلى 30 سنة	76636	14.69%
7	من 31 إلى 35 سنة	64545	12.38%
8	من 36 إلى 40 سنة	13201	2.53%
9	فوق 41 سنة	735	0.14%
	المجموع	521 553	100.00%

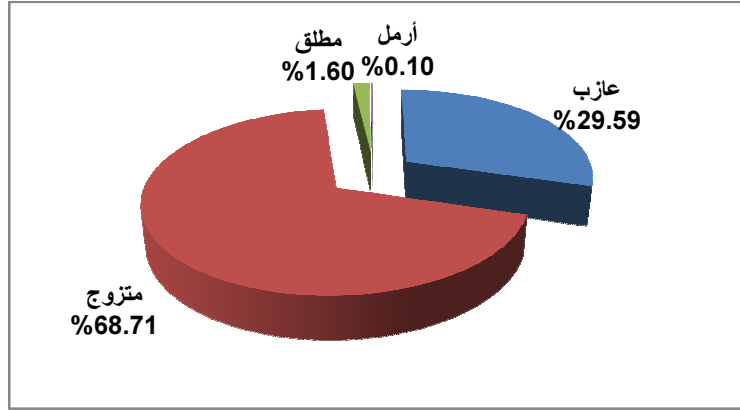
يستنتج من خلال الجدول 17 أعلاه أن فئة الموظفين المتوفرين على أقدمية لا تتجاوز خمس سنوات تمثل أعلى نسبة 16.5%، بينما كانت تمثل نسبة 12% سنة 2010 وحوالي 10% سنة 2006. ويعزى ارتفاع هذه النسبة إلى ارتفاع وتيرة عمليات التوظيف التي تمت خلال السنوات الأخيرة.

ويتبين كذلك أن 41% من الموظفين يتوفرون على أقدمية تقل عن 16 سنة، بينما كانت هذه النسبة تمثل 34% سنة 2010، كما أن 44% من الموظفين تفوق أقدميتهم 20 سنة، في حين كانت تمثل هذه الشريحة أكثر من نصف عدد الموظفين سنة 2010. ويوضح الرسم البياني التالي توزيع الموظفين حسب شرائح الأقدمية:

الرسم البياني 5: هرم الأقدمية



الرسم البياني 6: أعداد الموظفين حسب الحالة العائلية



ويبرز الجدول 18 مقارنة لهذه النسب برسم سنوات 2006 و 2009 و 2012:

جدول 18: تطور الأعداد حسب الوضعية العائلية

الحالة العائلية	2006	2009	2012
عازب (ة)	25.69%	28.46%	29.59%
متزوج (ة)	71.73%	68.59%	68.71%
مطلق (ة)	2.14%	2.84%	1.60%
أرمل (ة)	0.44%	0.11%	0.10%
المجموع	100%	100.00%	100.00%

يتبين من الجدول أن نسبة الموظفين العازبين ارتفعت من 25.69% سنة 2006 إلى 28.46% سنة 2009، وبلغت 29.59% سنة 2012. بينما انخفضت نسبة المتزوجين حيث انتقلت من 71.73% سنة 2006 إلى 68.59% سنة 2009 وبلغت 68.71% سنة 2012.

ويتبين كذلك أن نسبة المطلقين عرفت انخفاضا سنة 2012 حيث بلغت 1.60%. بينما كانت النسبة سنة 2006 (2.14%) وسنة 2009 (2.84%)،

نلاحظ من خلال النسب أعلاه أنه رغم المنحى التصاعدي لنسبة العازبين، يظل المتزوجون يشكلون الأغلبية من بين الموظفين (68.7%). مما يستدعي التفكير في النهوض بالعمل الاجتماعي الذي تقوم به الإدارة في اتجاه توفير المرافق الاجتماعية والوسائل المصاحبة لهذه الشريحة من الموظفين.

V- المناصب العليا ومناصب المسؤولية

يحدد المرسوم رقم 2.12.412 صادر في 24 من ذي القعدة 1433 (11 أكتوبر 2012) بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة، الأحكام العامة المتعلقة بمسطرة اقتراح المرشحات والمرشحين لشغل المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة، التي تتم عبر مرحلتين، هما فتح باب الترشيح لشغل المناصب العليا، واقتراح تعيين المرشحين لشغل المناصب العليا .

مجال تطبيق مسطرة فتح باب الترشيح

يتم فتح باب الترشيح لشغل المناصب العليا الآتية:

- الكتاب العامون للقطاعات الوزارية؛
- مديرو الإدارات المركزية والمفتشون العامون للوزارات والمفتش العام للمالية والمفتش العام للإدارة التربوية، ومديرو المراكز الجهوية للاستثمار؛
- المسؤولون عن المؤسسات العمومية المشار إليها في البند (أ) من الملحق رقم 2 المرفق بالقانون التنظيمي رقم 02.12.

وتستثنى من إجراء فتح باب الترشيح المناصب العليا التالية:

- المسؤولون عن المقاولات العمومية؛
- المناصب العليا بالإدارات العمومية المشار إليها في البند "ج" من الملحق رقم 2 المرفق بالقانون التنظيمي رقم 02.12 ؛
- مناصب رئيس جامعة أو عميد كلية أو مدير مدرسة أو معهد أو مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي غير التابعة للجامعات.

وفيما يتعلق بمناصب المسؤولية المرتبطة بمنصبي رئيس قسم ورئيس مصلحة فقد صدر المرسوم رقم 2.11.681 بتاريخ 25 نوفمبر 2011 في شأن كيفية تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية، الذي يعد استكمالاً لبناء منظومة متكاملة للمهام العليا، ذات مستويات منسجمة ومتوازنة ومتناسقة، ورغبة في تشجيع الإدارات على استقطاب أطر ذات الكفاءة الكفيلة بقيادة مشاريع الإصلاح والتحديث، والرفع من مستوى التأطير بالإدارات العمومية، وتطوير الأداء الوظيفي، وتحسين جودة الخدمات.

1) أعداد المناصب العليا ومناصب المسؤولية النظامية والمماثلة

يبين الجدول التالي توزيع أعداد المسؤولين حسب نوعية المنصب:

جدول 19: توزيع الأعداد حسب نوع منصب المسؤولية برسم سنة 2012

النسبة	المجموع العام	منصب المسؤولية
0.33%	32	كاتب عام
0.23%	22	مفتش عام
6.06%	591	مدير إدارة مركزية
24.09%	2348	رئيس قسم
62.25%	6067	رئيس مصلحة
3.46%	337	مندوب
0.77%	75	سفير
0.76%	74	سفير ثان
0.58%	57	قنصل عام
0.03%	3	قائم بالأعمال
1.44%	140	مكلف بالدراسات وما يماثله
100%	9746	المجموع

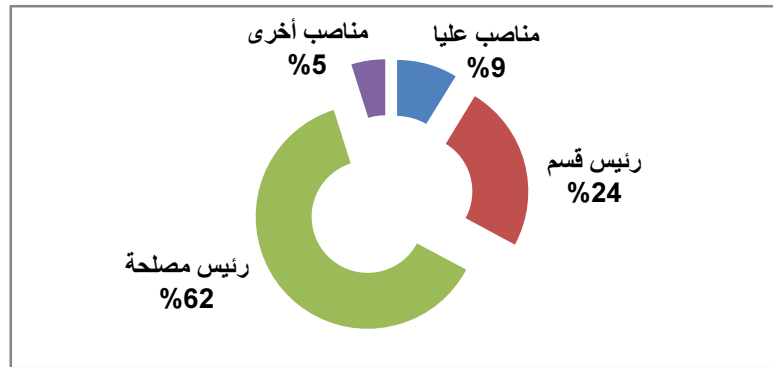
يصل العدد الإجمالي للمناصب العليا ومناصب المسؤولية النظامية والمماثلة إلى 9746 منصبا،

ويمكن توزيع هذه المناصب إلى الأربع مجموعات التالية:

- **مناصب عليا** (تشتمل على مناصب كاتب عام، ومفتش عام، وسفير، وقنصل عام، وقائم بالأعمال، ومدير)؛
- **رؤساء أقسام؛**
- **رؤساء مصالح؛**
- **ومناصب مسؤولية أخرى.**

ويبرز الرسم البياني التالي توزيع المناصب حسب هذه المجموعات، حيث يتبين أن المناصب العليا لا تمثل سوى 9% من مجموع المناصب ويشغل رؤساء المصالح 62 %، في حين يمثل رؤساء الأقسام 24% من مجموع هذه المناصب.

الرسم البياني 7: توزيع أعداد المسؤولين حسب المناصب



(2) -توزيع أعداد المسؤولين حسب الهيئات النظامية

يبين الجدول التالي أن 79% من الموظفين المزاويلين لمهام المسؤولية ينتمون لخمس هيئات نظامية، إذ يشغل المتصرفون والمهندسون 58.8% من مجموع هذه المناصب.

جدول 20: توزيع أعداد المسؤولين حسب الهيئات النظامية

الهيئات	كاتب عام	مفتش عام	مدير	رئيس قسم	رئيس مصلحة	مندوب	سفير	سفير ثان	قنصل عام	قائم بالأعمال	مكلف بالدراسات وما يماثله	المجموع	النسبة
المتصرفون	2	9	64	540	2100	170	5	7	5		11	2913	29,89%
المهندسون والمهندسون المعماريون	9	2	53	633	2083	40	1				2	2823	28,97%
متصرفو وزارة الداخلية	1		0	301	815	0						1117	11,46%
الأطباء الصيادلة وجراحو الأسنان		1	117	114	226	70	1					529	5,43%
موظفو كتابة الضبط	1		1	262	73	0						337	3,46%
هيئات أخرى	19	10	356	498	770	57	68	67	52	3	127	2027	20,80%
المجموع	32	22	591	2348	6067	337	75	74	57	3	140	9746	100%

(3) -توزيع المسؤولين حسب القطاعات الوزارية

يظهر من خلال توزيع المسؤولين حسب القطاعات الوزارية أن وزارة الداخلية (بما في ذلك المديرية العامة للأمن الوطني والمديرية العامة للوقاية المدنية) تضم 25% من مجموع مناصب المسؤولية، متبوعة بوزارة الاقتصاد والمالية (8.44%)، ووزارة الصحة (8.16%)، ووزارة التربية الوطنية (7.36%) ثم وزارة التجهيز والنقل (5.6%).

تشتمل هذه القطاعات الخمس مجتمعة على ما يفوق نصف العدد الإجمالي للمسؤولين، وذلك بنسبة 55%.

ويبين الجدول رقم 21 التالي توزيع أعداد المسؤولين حسب القطاعات الوزارية وحسب نوعية المنصب وفق ترتيب تنازلي لمجموع أعداد المسؤولين.

جدول 21: توزيع مناصب المسؤولية حسب القطاعات الوزارية

الترتيب	الوزارات	مناصب عليا	رئيس قسم	رئيس مصلحة	مناصب أخرى	المجموع العام
		العدد	%	العدد	%	العدد
1	وزارة الداخلية	110	12,88%	715	30,45%	1692
	قطاع الداخلية	17	1,99%	684	29,13%	1417
	المديرية العامة للأمن الوطني	91	10,66%	27	1,15%	251
	المديرية العامة للوقاية المدنية	2	0,23%	4	0,17%	24
2	وزارة الاقتصاد والمالية	16	1,87%	161	6,86%	644
3	وزارة الصحة	131	15,34%	267	11,37%	324
4	وزارة التربية الوطنية	31	3,63%	120	5,11%	566
5	وزارة الفلاحة والصيد البحري	22	2,58%	108	4,60%	482
	قطاع الفلاحة	10	1,17%	87	3,71%	368
	قطاع الصيد البحري	12	1,41%	21	0,89%	114
6	وزارة التجهيز والنقل	14	1,64%	85	3,62%	447
7	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	81	9,48%	98	4,17%	168
8	وزارة العدل والحريات	2	0,23%	254	10,82%	84
9	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	226	26,46%	39	1,66%	55
10	وزارة الاسكان والتعمير وسياسة المدينة	19	2,22%	85	3,62%	176
11	وزارة الطاقة والمعادن، الماء والبيئة	13	1,52%	71	3,02%	207
	قطاع الطاقة والمعادن	5	0,59%	34	1,45%	90
	قطاع البيئة	5	0,59%	12	0,51%	33
	قطاع الماء	3	0,35%	25	1,06%	84
12	وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية	17	1,99%	20	0,85%	170
13	المنندوبية السامية للتخطيط	8	0,94%	51	2,17%	181
14	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيا الحديثة	15	1,76%	42	1,79%	139
	قطاع الصناعة والتجارة والتكنولوجيا الحديثة	11	1,29%	33	1,41%	119
	قطاع التجارة الخارجية	4	0,47%	9	0,38%	20
15	وزارة التشغيل والتكوين المهني	9	1,05%	27	1,15%	94
	قطاع التكوين المهني	4	0,47%	13	0,55%	58
	قطاع التشغيل	5	0,59%	14	0,60%	36
16	المنندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر	4	0,47%	22	0,94%	138
17	وزارة الثقافة	6	0,70%	28	1,19%	95
18	وزارة الصناعة التقليدية	10	1,17%	29	1,24%	87
19	وزارة الشباب والرياضة	6	0,70%	16	0,68%	47
20	المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	57	6,67%	21	0,89%	35
21	وزارة السياحة	20	2,34%	9	0,38%	39
22	وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	6	0,70%	19	0,81%	42
23	وزارة الاتصال	7	0,82%	13	0,55%	28
24	رئاسة الحكومة	3	0,35%	1	0,04%	0
25	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	5	0,59%	12	0,51%	30
26	وزارة الشؤون العامة والحكامة	3	0,35%	6	0,26%	16
27	الأمانة العامة للحكومة	3	0,35%	15	0,64%	15
28	إدارة الدفاع الوطني	3	0,35%	3	0,13%	24
29	المجلس الأعلى للحسابات	1	0,12%	4	0,17%	22
30	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج	3	0,35%	4	0,17%	14
31	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	1	0,12%	2	0,09%	6
32	المنندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الانسان	1	0,12%	1	0,04%	0
33	المنندوبية السامية لقدماء المقاومين واعضاء جيش التحرير	1	0,12%	0	0,00%	0
	المجموع العام	854	100%	2348	100%	6067

VI- الإعلانات والتعيينات الخاصة بالمناصب العليا

تميزت سنة 2012 بصدر منظومة قانونية، من شأنها أن تساهم في ترسيخ مبادئ الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص فيولوج إلى المناصب العليا التي تتمثل في:

▪ مناصب المسؤولين عن المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من الفصل 49 من الدستور؛

▪ الوظائف المدنية في الإدارات العمومية والوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية، التي يتداول مجلس الحكومة بخصوص التعيين فيها طبقاً لأحكام الفصل 92 من الدستور.

وفي هذا الإطار، تم تخصيص فضاء خاص ببوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" للإعلان عن فتح باب الترشيحات للمناصب العليا وتواريخ وأجال تقديم ملفات الترشيح. وذلك بالإضافة إلى نشرها على الموقعين الإلكترونيين لرئاسة الحكومة والسلطة الحكومية المعنية.

وقد تم الإعلان، إلى غاية 7 نونبر 2013، عن فتح باب الترشيح لشغل 226 منصبا من المناصب العليا التي يتم التداول في شأنها في المجلس الحكومي. وتبين الجداول الآتية توزيع هذه المناصب مع التمييز بين المناصب المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية ومن طرف المؤسسات العمومية أو مؤسسات تكوين الأطر:

1) المناصب العليا المعلن عن فتح باب الترشيح بشأنها:

جدول 22: المناصب المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية: (105)

المجموع	مدير	مدير عام	مفتش عام	كاتب عام	
5	5				الأمانة العامة للحكومة
6	5		1		المنشورية السامية للتخطيط
2	1		1		المنشورية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
3	3				المنشورية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
3	2			1	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
3	2			1	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج
5	4			1	الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
3	2			1	وزارة الإتصال
7	7				وزارة التجهيز والنقل
1			1		وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التشغيل -
2	2				وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التكوين المهني -

المجموع	مدير	مدير عام	مفتش عام	كاتب عام	
4	2		1	1	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
6	6				وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
3	1		1	1	وزارة الثقافة
4	2		1	1	وزارة السياحة
5	4		1		وزارة الشباب والرياضة
4	4				وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
8	6		1	1	وزارة الصحة
1	1				وزارة الصناعة التقليدية
1	1			1	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة
3	3			1	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة - قطاع التجارة الخارجية-
1	1				وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع البيئة -
5	4		1		وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الطاقة والمعادن-
2	1	1			وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء-
2	2				وزارة العدل والحريات
4	2		1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الصيد البحري
7	5		1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الفلاحة
3	2		1		وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
105	80	1	12	12	المجموع

جدول 23: المناصب المعلن عنها من طرف مؤسسات تكوين الأطر: (31)

المجموع	مدير	مدير عام	الوزارات الوصية
1	1		المنشآت السامية للتخطيط
1	1		وزارة الإتصال
1	1		وزارة التجهيز والنقل
22	22		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1	1		وزارة الثقافة
2	2		وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
1		1	وزارة العدل والحريات
1	1		وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الصيد البحري
1	1		رئاسة الحكومة
31	30	1	المجموع

جدول 24: المناصب المعلن عنها من طرف المؤسسات العمومية : (90)

المجموع	مدير	مدير عام	عميد	رئيس مؤسسة	رئيس جامعة	الوزارات الوصية
3	3					الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
2	2					وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
9	9					وزارة التربية الوطنية
1	1					وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
45	2		39		4	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1	1					وزارة الثقافة
7	7					وزارة الداخلية
1		1				وزارة السياحة
7	6			1		وزارة الصحة
3	1	1				وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة
3	2					وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة - قطاع التجارة الخارجية-
1	1					وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء-
1	1					وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الصيد البحري -
8	4	4				وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الفلاحة
90	40	6	39	1	4	المجموع

2) التعيينات في المناصب العليا والمناصب السامية النظامية:

بلغت التعيينات إلى حدود 7 نونبر 2013 ، 313 تعيينا ، منها 218 في المناصب العليا و 95 في المناصب النظامية السامية. وقد بلغ عدد النساء المعينات في هذه المناصب 31 تعيينا من بين المناصب العليا و 11 تعيينا من بين المناصب السامية النظامية ، مما يشكل نسبة إجمالية لتعيين النساء تقدر ب 13.41 % من مجموع التعيينات. وتقدم الجداول التالية بتفصيل التعيينات التي تمت في المناصب العليا والمناصب السامية النظامية:

□ التعيينات في المناصب العليا:

جدول 25: التعيينات في المناصب العليا بالقطاعات الوزارية: (103)

المجموع	مدير إدارة مركزية	مدير عام إدارة مركزية	مفتش عام	كاتب عام	
4	2		1	1	قطاع الصيد البحري
5	4		1		المنشآت السامية للتخطيط
2	1		1		المنشآت السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
2	2				المنشآت الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
3	2			1	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
3	2			1	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج
2	2				وزارة الاتصال
1			1		وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التشغيل
2	2				وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التكوين المهني
5	3		1	1	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
7	7				وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
3	1		1	1	وزارة الثقافة
1	1				وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
4	2		1	1	وزارة السياحة
4	4				وزارة الشباب والرياضة
10	9		1		وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
5	3		1	1	وزارة الصحة
1	1				وزارة الصناعة التقليدية
1	1				وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة
4	3		1		وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
2	1	1			وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء
1	1				وزارة العدل والحريات
7	5		1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة)
4	3		1		وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
5	4			1	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
1	1				وزارة الفلاحة والصيد البحري
11	9	1		1	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
2	2				وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
1				1	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
103	78	2	12	11	المجموع

جدول 26 : التعيينات في المناصب العليا بمؤسسات تكوين الأطر: (26)

المجموع	مدير	القطاعات الوصية
2	2	المنشآت السامية للتخطيط
1	1	وزارة الاتصال
20	20	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1	1	وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
1	1	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة)
26	26	المجموع

جدول 27 : التعيينات في المناصب العليا بالمؤسسات العمومية: (89)

المجموع	مدير	مدير عام	عميد	رئيس جامعة	القطاعات الوصية
2	2				الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
16	16				وزارة التربية الوطنية
1	1				وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
32	2		29	1	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1	1				وزارة الثقافة
13	13				وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
1		1			وزارة السياحة
8	8				وزارة الصحة
1	1				وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء
1		1			وزارة العدل والحريات
8	6	2			وزارة الفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة)
2	2				وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
1		1			وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
2	2				وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
89	54	5	29	1	المجموع

□ التعيينات في المناصب السامية النظامية:

بلغت التعيينات في المناصب السامية النظامية، والتي تشمل المتصرفين العامين والمهندسين العامين والمهندسين المعماريين العامين، 95 تعيينا، من بينها 11 منصبا شغلتها النساء (مهندسة معمارية عامة و 10 مهندسات عامات). ويوضح الجدول التالي توزيع هذه التعيينات حسب المنصب:

جدول 28 : توزيع أعداد التعيينات حسب المنصب

المجموع	مهندس معماري عام			مهندس عام			متصرف عام			
	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
17				11	10	1	6	6		المنشآت السامية للتخطيط
6				6	6					المنشآت السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
2				2	2					وزارة الاتصال
5				5	4	1				وزارة الاقتصاد والمالية
3				3	1	2				وزارة التربية الوطنية
3							3	3		وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التكوين المهني
7				7	6	1				وزارة الداخلية
2	2	1	1							وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
16				16	15	1				وزارة الصحة
7				7	7					وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
3	1	1		2	2					وزارة العدل والحريات
7				7	7					وزارة الفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة)
1				1		1				وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
10				9	7	2	1	1		وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
1				1	1					وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
5				5	4	1				وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
95	3	2	1	82	72	10	10	10		المجموع

جدول 29 : التعيينات الإجمالية حسب القطاعات الوزارية وحسب نوعية المنصب

المجموع العام			مناصب سامية نظامية			مناصب عليا			القطاعات
المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
4	2	2	0	0	0	4	2	2	قطاع الصيد البحري
24	22	2	17	16	1	7	6	1	المندوبية السامية للتخطيط
8	8	0	6	6	0	2	2	0	المندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
2	2	0	0	0	0	2	2	0	المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
2	1	1	0	0	0	2	1	1	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
5	4	1	0	0	0	5	4	1	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
3	2	1	0	0	0	3	2	1	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
3	2	1	0	0	0	3	2	1	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج
5	4	1	2	2	0	3	2	1	وزارة الاتصال
5	4	1	5	4	1	0	0	0	وزارة الاقتصاد والمالية
23	18	5	10	8	2	13	10	3	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
19	15	4	3	1	2	16	14	2	وزارة التربية الوطنية
1	1	0	0	0	0	1	1	0	وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التشغيل
5	5	0	3	3	0	2	2	0	وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التكوين المهني
6	5	1	0	0	0	6	5	1	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
59	53	6	0	0	0	59	53	6	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
4	4	0	0	0	0	4	4	0	وزارة الثقافة
7	6	1	7	6	1	0	0	0	وزارة الداخلية
17	12	5	2	1	1	15	11	4	وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
5	4	1	0	0	0	5	4	1	وزارة السياحة
4	4	0	0	0	0	4	4	0	وزارة الشباب والرياضة
10	9	1	0	0	0	10	9	1	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون

المجموع العام			مناصب سامية نظامية			مناصب عليا			القطاعات
المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
29	26	3	16	15	1	13	11	2	وزارة الصحة
1	1	0	0	0	0	1	1	0	وزارة الصناعة التقليدية
7	5	2	5	4	1	2	1	1	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
5	3	2	1	1	0	4	2	2	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
1	1	0	0	0	0	1	1	0	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع البيئة -
12	12	0	7	7	0	5	5	0	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
3	3	0	0	0	0	3	3	0	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء
5	5	0	3	3	0	2	2	0	وزارة العدل والحريات
1	1	0	0	0	0	1	1	0	وزارة الفلاحة والصيد البحري
23	23	0	7	7	0	16	16	0	وزارة الفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة)
5	4	1	1	0	1	4	4	0	وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
313	271	42	95	84	11	218	187	31	المجموع

VII- مباريات التوظيف

لضمان مبادئ تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية في ولوج المناصب العمومية، كما هو منصوص عليها في الدستور وفي النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية، لاسيما الفصل 22 منه حسبما وقع تغييره وتتميمه بالقانون رقم 50.05 ، الذي جعل من المباراة الأداة الوحيدة للتوظيف في مختلف درجات وأطر الإدارات العمومية، فقد صدرت نصوص تطبيقية وتوضيحية في هذا الشأن، نذكر منها على الخصوص :

- المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25 نونبر 2011 المتعلق بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية؛
- قرارات تنظيمية في شأن تحديد شروط إجراء مباريات التوظيف؛
- منشور رئيس الحكومة رقم 2012/14 المؤرخ في 19 يونيو 2012 المتعلق بتدبير مباريات التوظيف في المناصب العمومية ؛
- منشور رئيس الحكومة رقم 2012/24 المؤرخ في 22 أكتوبر 2012 المتعلق بكيفية تدبير مساطر لتوظيف بالمؤسسات والمقاولات العمومية؛

وتفعيلا لهذه المقتضيات التشريعية والتنظيمية، فقد تم ، من خلال بوابة التشغيل العمومي وإلى غاية 15 شتنبر 2013 ، الإعلان عن 492 مباراة بمصالح الدولة و 393 مباراة بالمؤسسات والمقاولات العمومية و 13 مباراة بالجماعات الترابية. وتتنوع هذه المباريات ما بين سنة 2012 وسنة 2013 كالتالي:

عدد المباريات				
المباريات التي تم تنظيمها	المجموع	2013	2012	
492	528	206	322	مصالح الدولة
393	669	465	204	المؤسسات والمقاولات العمومية
13	14	9	5	الجماعات الترابية
898	1211 (♦)	680	531	المجموع

(♦) لم يتم احتساب المباريات الملغاة والمباريات التي تم تأجيلها.

وقد تعلقّت الإعلانات السابقة الذكر بـ 37 362 منصبا موزعة كالآتي:

عدد المناصب			
المجموع	2013	2012	
18111	7497	10614	مصالح الدولة
15000	8000	8000	مراكز ومدارس ومعاهد التكوين
3165	1830	1335	المؤسسات والمقاولات العمومية
89	75	11	الجماعات الترابية
37362	17402	19960	المجموع

وقد بلغ عدد المدعوين لاجتياز المباريات إلى 369 621 مرشح للتباري على 23 141 منصبا بمصالح الدولة وبكل من مراكز ومدارس ومعاهد التكوين، موزعة كما يلي:

المجموع	2013	2012	
23141	5426	17715	عدد المناصب المتباري عليها
5839	1623	4216	عدد التوظيفات (❖)
369621	126258	243363	عدد المدعوين

(❖) يستثني عدد التوظيفات بعض الوزارات منها وزارة الداخلية والتربية الوطنية والتعليم العالي.

VIII. مقارنة النوع بالوظيفة العمومية

تعمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتعاون مع شركاء تقنيين وماليين، على إنجاز برامج تهدف إلى مأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في تدبير الموارد البشرية، وإلى تحقيق تمثيلية منصفة للنساء بمراكز المسؤولية. ومن أهم المنجزات في هذا المجال إنجاز دراستين ميدانيتين، الأولى تخص مكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية والثانية تتعلق باحتياجات الرجال والنساء الموظفين في الإدارات العمومية للتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، وذلك بهدف تحديد مسببات ضعف تمثيلية النساء في مراكز المسؤولية بالوظيفة العمومية. كما تم إعداد برنامج خاص بإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مسلسل الانتقاء والتوظيف والتعيين والحركية والترقية وتقييم المردودية. وقد كان من نتائج هذا البرنامج، إعداد دليل مرجعي، بالإضافة إلى إنجاز برامج تكوينية لفائدة مسيري الموارد البشرية في الموضوع.

هذا ويشكل تواجد النساء في الوظيفة العمومية نسبة مهمة، وقد عرفت هذه النسبة ارتفاعا كبيرا في السنوات الأخيرة. وفي ما يلي مجموعة من الجداول التي توضح توزيع النساء حسب مجموعة من الخصائص.

1) توزيع الأعداد حسب النوع والوزارات

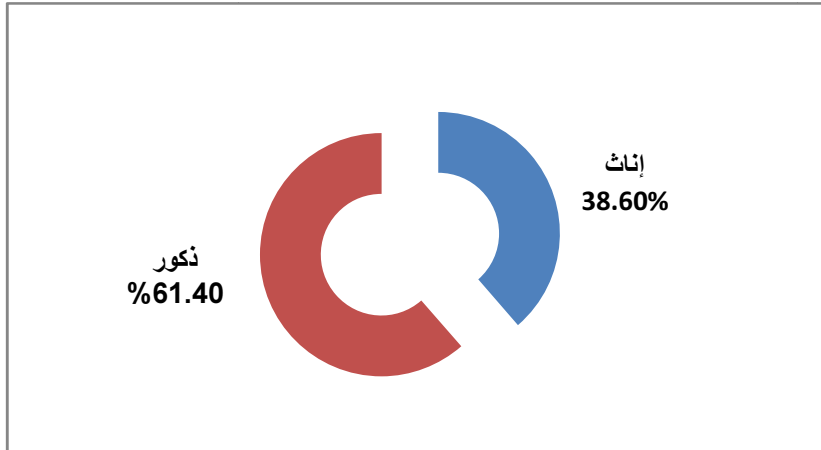
يبين الجدول الآتي نسبة التأنيث حسب الوزارات، حيث إن 75% من القطاعات تتراوح نسبة التأنيث فيها بين 32% و 58%.

الجدول 30 : نسب التأنيث حسب القطاعات

الترتيب	الوزارة	%الاناث
1	المتدوية الوزارية المكلفة بحقوق الانسان	58,33%
2	وزارة الصحة	56,61%
3	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	49,71%
4	وزارة العدل والحريات	48,56%
5	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج	46,58%
6	إدارة الدفاع الوطني	46,42%
7	وزارة الشؤون العامة والحكامة	45,24%
8	وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	44,67%
9	وزارة السياحة	43,86%
10	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	42,86%
11	وزارة الاتصال	41,81%
12	المتدوية السامية للتخطيط	41,70%
13	وزارة الصناعة التقليدية	41,51%
14	وزارة الشباب والرياضة	39,15%
15	المتدوية السامية لتقديم المقاومة وأعضاء جيش التحرير	38,93%
16	وزارة الثقافة	38,87%
17	وزارة التربية الوطنية	38,69%
18	وزارة التشغيل والتكوين المهني	38,07%
	قطاع التكوين المهني	40,78%
	قطاع التشغيل	37,21%
19	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة	37,71%
	قطاع الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة	36,16%
	قطاع التجارة الخارجية	44,44%
20	وزارة الاسكان والتعمير وسياسة المدينة	37,36%
21	وزارة الاقتصاد والمالية	35,75%
22	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	34,47%
23	رئاسة الحكومة	34,19%
24	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	33,07%
25	الأمانة العامة للحكومة	32,89%
26	وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية	32,12%
27	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة	30,36%
	قطاع البيئة	44,02%
	قطاع الطاقة والمعادن	31,97%
	قطاع الماء	26,85%
28	المجلس الأعلى للحسابات	26,82%
29	وزارة الفلاحة والصيد البحري	25,28%
	قطاع الفلاحة	25,81%
	قطاع الصيد البحري	22,30%
30	وزارة التجهيز والنقل	23,38%
31	المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	15,12%
32	المتدوية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر	13,32%
33	وزارة الداخلية	9,90%
	قطاع الداخلية	23,38%
	المديرية العامة للأمن الوطني	6,44%
	المديرية العامة للوقاية المدنية	4,16%

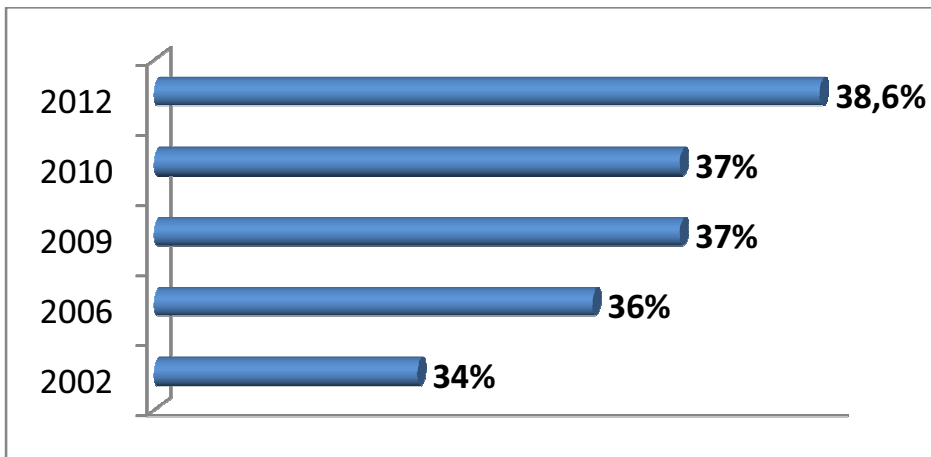
تصل نسبة التأنيث الإجمالية إلى 38.6 % (دون احتساب أعداد موظفي المديرية العامة للأمن الوطني والمديرية العامة للوقاية المدنية).

الرسم البياني 9 : توزيع أعداد الموظفين حسب النوع



وقد عرفت نسبة التأنيث ارتفاعا مستمرا، إذ انتقلت من 34 % سنة 2002 إلى 36 % سنة 2006 ثم إلى 37 % سنة 2010، لتصل إلى 38.6 % سنة 2012، مع الإشارة إلى أن تطور هذه النسبة كان بمعدل أعلى في الفترة 2009 - 2012 (4 % كمعدل التغيير) مقارنة مع الفترة 2006 - 2009 (3 % كمعدل التغيير).

الرسم البياني 10 : تطور نسبة التأنيث خلال الفترة 2002 - 2012



(2) توزيع الموظفين حسب النوع والوضعية (positions)

تشكل النساء حسب كل وضعية النسب التالية:

- 34.6% من مجموع الموظفين الموجودين في وضعية القيام بالعمل ؛
- 32.7 % من مجموع الموظفين الموجودين في وضعية الإلحاق ؛

- 32.7% من مجموع الموظفين الموجودين في حالة الوضع رهن الإشارة ؛
- 57.4% من مجموع الموظفين الموجودين في وضعية الاستيداع ، مما يدل على أن النساء الموظفات هن الأكثر طلبا للإستفادة من هذه الوضعية.

(3) توزيع الموظفين حسب الصنف والنوع والمصالح المركزية واللامركزية

الجدول 31: توزيع الموظفين حسب الصنف والنوع

والمصالح برسم سنة 2012

المصالح المركزية		المصالح اللامركزية		المجموع	
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
53.45%	53.41%	62.82%	68.81%	62.29%	67.65%
15.83%	22.33%	15.96%	20.76%	15.95%	20.88%
30.72%	24.26%	21.22%	10.43%	21.76%	11.47%
100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

تشكل الموظفات والموظفين على السواء نسبة تأطير أهم على مستوى المصالح اللامركزية مقارنة مع المصالح المركزية، وهي على التوالي، 68.81% مقابل 53.41% للإناث و 62.82% مقابل 53.45% للذكور، في حين أن نسبة الموظفات والموظفين من صنف التنفيذ هي أعلى على مستوى المصالح المركزية، وهي (24.26% مقابل 10.43%) بالنسبة للإناث و(30.72% مقابل 21.22% بالنسبة للذكور).

هذا، وتشهد نسبة التأطير في صفوف الموظفات ارتفاعا ملحوظا يوازيه انخفاض في نسبتهن من صنف التنفيذ.

وهكذا، فإن نسب التأنيث على مستوى الأصناف الثلاثة يمكن تقديمها على الشكل التالي :

- 36% بالنسبة لصنف الأطر. وقد كانت هذه النسبة تناهز 32.34% سنة 2006 و 29.8% سنة 2002؛
- 41% من صنف الإشراف (46.29% سنة 2006 و 40.5% سنة 2002)؛
- 22% من صنف التنفيذ (31.17% سنة 2006 و 32.5% سنة 2002).

(4) توزيع الموظفين حسب النوع والشريحة العمرية

الجدول 32: عدد الموظفين حسب النوع والشريحة العمرية برسم سنة 2012

الفئة العمرية	ذكور	إناث
25 سنة وأقل	2.48%	4.12%
من 26 سنة الى 30	9.32%	12.73%
من 31 سنة الى 35	11.62%	14.73%
من 36 سنة الى 40	12.38%	11.69%
من 41 سنة الى 45	13.22%	10.33%
من 46 سنة الى 50	16.54%	16.37%
من 51 سنة الى 55	20.71%	20.41%
من 56 سنة الى 60	13.28%	9.48%
فوق 60 سنة	0.45%	0.14%
المجموع العام	100.00%	100.00%

يوضح توزيع الموظفين حسب الشريحة العمرية بالنسبة للنساء والرجال أن :

- أكثر من 16 % يتراوح سنهم ما بين 46 و 50 %؛
- أكثر من 20 % يتراوح سنهم بين 51 و 55 سنة .

تقارب نسبة النساء المتواجدة في الشريحة العمرية "دون 26 سنة" ضعف نسبة الرجال من نفس الشريحة (4.12 % مقابل 2.48 %).

تصل نسبة تأنيث الشريحة العمرية "دون 31 سنة" نسبة 43 % مقابل:

- 31.5 % بالنسبة للشريحة العمرية التي تفوق 50 سنة ؛
- 27 % بالنسبة للشريحة العمرية التي تفوق 56 سنة.

5) توزيع عدد الموظفين حسب النوع وشرائح الأقدمية

الجدول 33 : عدد الموظفين حسب النوع وشرائح الأقدمية

شرائح الأقدمية	ذكور	إناث
5 سنوات أو أقل	15.55%	18.44%
من 6 إلى 10 سنوات	9.66%	12.98%
من 11 إلى 15 سنة	13.08%	15.06%
من 16 إلى 20 سنة	16.20%	12.90%
من 21 إلى 25 سنة	14.10%	14.02%
من 26 إلى 30 سنة	15.78%	12.64%
من 31 إلى 35 سنة	12.65%	11.87%
من 36 إلى 40 سنة	2.80%	2.02%
فوق 41 سنة	0.18%	0.08%
المجموع	100.0%	100%

يتبين من هذا الجدول أن نسبة الموظفين المتواجدين في شريحة الأقدمية "5 سنوات أو أقل" تمثل نسبة مرتفعة من الموظفين نساء ورجالا، وهو ما يدل على ارتفاع وتيرة التوظيفات خلال السنوات الأخيرة.

- 41.56 % من النساء الموظفات لهن أقدمية تتراوح بين 6 و 10 سنوات.
- 39 % من الأعداد المتوفرين على الأكثر على 15 سنة من الأقدمية هن موظفات؛
- 27.7 % من من النساء الموظفات لهن أقدمية تتراوح بين 36 و 40 سنة .

6) توزيع الموظفين حسب النوع وهيئات الموظفين

ينتمي أكبر عدد من النساء الموظفات إلى الهيئات التالية:

- هيئات رجال التعليم (99 957 موظفة) بنسبة 55 % من مجموع النساء الموظفات؛

▪ هيئات الممرضين والمساعدين الطبيين (15 650 امرأة) أي بنسبة 8.67 % من مجموع النساء الموظفات ؛

▪ هيئة المساعدين التقنيين (9 963 امرأة) أي بنسبة 5.52% من مجموع النساء الموظفات.

ويوضح الجدول التالي الهيئات التسع التي تعرف أكبر تمثيلية للنساء:

الجدول 34: توزيع النساء حسب الهيئات

هيئات الموظفين	العدد	%
هيئة التدريس (التربية الوطنية)	99957	55.35%
هيئة الممرضين والمساعدين الطبيين	15650	8.67%
المساعدون التقنيون	9963	5.52%
المتصرفون	9669	5.35%
التقنيون	8436	4.67%
كتابة الضبط	6864	3.80%
الأطباء و الصيادلة وجراحو الأسنان	5934	3.29%
المساعدون الإداريون	5827	3.23%
المهندسون والمهندسون المعماريون	3179	1.76%
هيئات أخرى	15127	8.38%
المجموع	180606	100%

حسب ما هو مبين في الجدول أدناه، فإن هيئة الممرضين تعرف تمثيلية كبيرة للنساء الموظفات بما يعادل 62.62 %، متبوعة بهيئة المساعدين الإداريين بنسبة 59.97 % وهيئة الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان بـ 54.86 %، حيث تضم هذه الهيئات الثلاث 15 % من مجموع النساء الموظفات.

الجدول 35: هيئات الموظفين الأكثر تأنيثاً

الهيئة	إناث	ذكور	المجموع العام	نسبة النساء %	نسبة النساء في الهيئة من العدد الإجمالي للنساء الموظفات
هيئة الممرضين والمساعدات الطبيين	15650	9343	24993	62.62%	8.67%
المساعدون الإداريون	5827	3890	9717	59.97%	3.23%
الأطباء والصيادلة وجراحو الأسنان	5934	4883	10817	54.86%	3.29%

إذا أخذنا بعين الاعتبار الأطر المكونة لهيئة الأطباء والصيادلة وجراحو الأسنان، فإننا نلاحظ ما يلي:

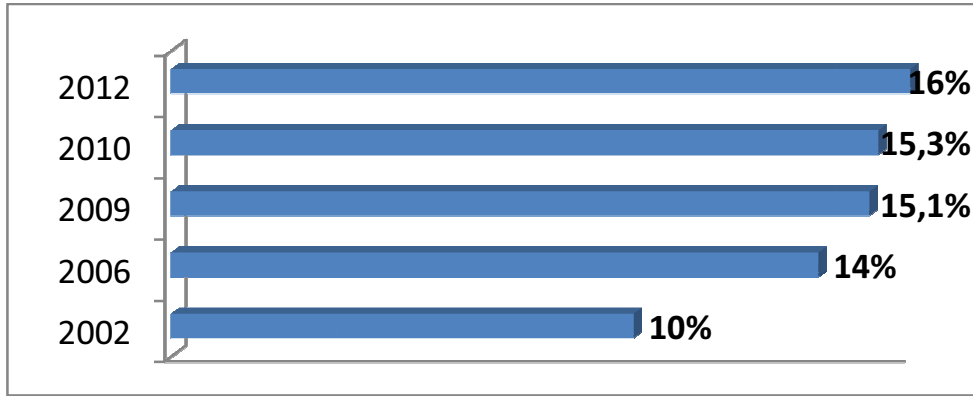
- إطار جراحي الأسنان هو الأكثر تأنيثاً من بين جميع أطر الإدارة العمومية، وذلك بنسبة 84.67 % (وقد كانت تعادل 82% سنة 2006)؛
- تصل نسبة التأنيث 53.12 % بالنسبة لإطار الأطباء و60.42 % بالنسبة لإطار الصيادلة.
- وفيما يلي النسبة التي تمثلها النساء الموظفات ببعض الهيئات :
- هيئة المتصرفين: 37.44 %؛
- هيئة الأساتذة الباحثين للتعليم العالي: 22.89 %؛
- هيئة المهندسين والمهندسين المعماريين: 32.03 %؛
- هيئة موظفي كتابة الضبط: 48.59 %؛
- هيئة الأساتذة الباحثين في الطب والصيدلة وجراحة الأسنان : 42.06 %؛
- هيئة الأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر : 18.50 %.

7) توزيع مناصب المسؤولية حسب النوع

تصل نسبة التأنيث في مناصب المسؤولية إلى 16 % وهي نسبة، وإن كانت في ارتفاع مستمر خلال العشرية الأخيرة، فهي تقل عن حجم وجود المرأة بالإدارة العمومية (38.6 %).

حيث انتقلت نسبة التأنيث في مناصب المسؤولية من 10 % سنة 2002 إلى 14 % سنة 2006 لتستقر في 15 % سنتي 2009 و2010. ويبين الرسم البياني التالي هذا التطور:

الرسم البياني 11 : تطور نسبة تانيث مناصب المسؤولية



الجدول 36: توزيع أعداد المسؤولين حسب المنصب

منصب المسؤولية	إناث	ذكور	المجموع العام	% الإناث
كاتب عام	2	30	32	6%
مفتش عام	2	20	22	9%
مدير	63	528	591	11%
رئيس قسم	256	2092	2348	11%
رئيس مصلحة	1132	4935	6067	19%
مندوب	23	314	337	7%
سفير	12	63	75	16%
سفير ثان	3	71	74	4%
قنصل عام	4	53	57	7%
قائم بالأعمال	0	3	3	0%
مكلف بالدراسات وما يماثله	45	95	140	32%
المجموع	1542	8204	9746	16%

تصل تمثيلية المرأة على مستوى منصب رئيس مصلحة نسبة 19 %، يليها منصب سفير بنسبة تانيث تبلغ 16 %.

تختلف نسب تانيث مناصب المسؤولية من وزارة إلى أخرى، حيث توجد أعلى نسبة بوزارة الشؤون العامة والحكامة بنسبة تانيث تصل إلى 42 %.

الجدول 37 : نسبة تأنيث مناصب المسؤولية حسب الوزارات

الوزارة	تأنيث مناصب المسؤولية %
وزارة الشؤون العامة والحكمة	41,86%
وزارة الصناعة التقليدية	38,46%
وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	36,54%
رئاسة الحكومة	34,55%
وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة	32,30%
قطاع التجارة الخارجية	42,86%
قطاع الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة	30,37%
وزارة الإسكان والتعمير وسياسة المدينة	30,72%
المنندوبية السامية للتخطيط	28,93%
المجلس الأعلى للحسابات	25,93%
وزارة الاتصال	25,86%
الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	25,00%
وزارة الثقافة	23,13%
وزارة التشغيل والتكوين المهني	22,35%
قطاع التكوين المهني	32,89%
قطاع التشغيل	13,83%
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	22,22%
وزارة السياحة	21,98%
وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة	21,50%
قطاع البيئة	34,00%
قطاع الطاقة والمعادن	22,90%
قطاع الماء	14,29%
الأمانة العامة للحكومة	20,59%
إدارة الدفاع الوطني	20,00%
وزارة الصحة	19,12%
لوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج	19,05%
وزارة الاقتصاد والمالية	18,59%
وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	16,41%
وزارة التجهيز والنقل	15,90%
وزارة الفلاحة والصيد البحري	14,72%
قطاع الفلاحة	16,74%
قطاع الصيد البحري	9,04%
وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية	14,23%
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	14,12%
وزارة العدل والحريات	10,85%
وزارة الداخلية	9,00%
قطاع الداخلية	10,04%
المديرية العامة للوقاية المدنية	6,67%
المديرية العامة للأمن الوطني	3,24%
وزارة التربية الوطنية	8,80%
لمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	8,77%
وزارة الشباب والرياضة	7,94%
المنندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر	6,10%
لمندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الانسان	0,00%
المنندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير	0,00%
المجموع	16,00%

IX- توقعات الإحالة على التقاعد

(1) أعداد المحالين على التقاعد إلى حدود 2026

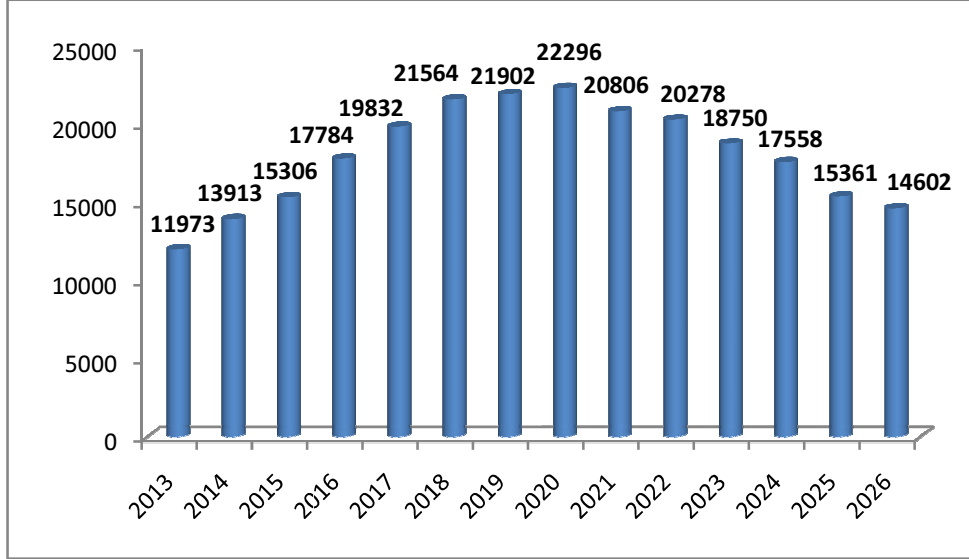
يوضح الجدول التالي التوقعات الخاصة بأعداد المحالين على التقاعد برسم كل سنة، باستثناء سنة 2012 التي تتعلق بالأعداد المقدمة للمحالين على التقاعد برسمها بالثلاثة أشهر الأخيرة من السنة فقط.

الجدول 41: توزيع أعداد المحالين على التقاعد حسب السنوات

نسبة متراكمة ابتداء من سنة 2013	أعداد متراكمة ابتداء من سنة 2013	النسبة المئوية	الأعداد	سنة الإحالة على التقاعد
		0,23%	1202	محتفظ بهم
		0,37%	1933	نهاية 2012
2,31%	11973	2,30%	11973	2013
4,99%	25886	2,67%	13913	2014
7,95%	41192	2,93%	15306	2015
11,38%	58976	3,41%	17784	2016
15,20%	78808	3,80%	19832	2017
19,36%	100372	4,13%	21564	2018
23,59%	122274	4,20%	21902	2019
27,89%	144570	4,27%	22296	2020
31,90%	165376	3,99%	20806	2021
35,81%	185654	3,89%	20278	2022
39,43%	204404	3,60%	18750	2023
42,82%	221962	3,37%	17558	2024
45,78%	237323	2,95%	15361	2025
48,59%	251925	2,80%	14602	2026
100,00%	518418	51,10%	266493	بعد 2026
		100,00%	521553	المجموع العام

ويبين الرسم البياني بعده أن عدد المحالين على التقاعد سيعرف منحى تصاعدياً إلى غاية سنة 2020، التي سيصل فيها هذا العدد إلى أعلى مستوى (22 296) قبل تسجيل بداية انخفاض ابتداء من سنة 2021.

الرسم البياني 8: تطور التوقعات الخاصة بالإحالة على التقاعد



سينتقل المعدل السنوي للإحالة على التقاعد بسبب بلوغ حد السن القانوني للتقاعد من 2.3 % خلال سنة 2013 إلى 4.27 % في سنة 2020، ثم ينخفض إلى 2.80 % سنة 2026، وذلك على الشكل التالي:

- في غضون الخمس سنوات القادمة (إلى غاية سنة 2018)، فإن عدد الموظفين الذين من المتوقع أن يحالوا على التقاعد هو 100 372 موظف، أي 19.4 % من مجموع عدد الموظفين ؛
- في غضون العشر سنوات القادمة (إلى غاية سنة 2022)، فإن عدد الموظفين الذين من المتوقع أن يحالوا على التقاعد هو 185 654 موظف، أي 35.6 % من مجموع عدد الموظفين ؛
- وخلال 14 سنة (إلى غاية 2026)، فإن عدد المحالين على التقاعد سيبلغ 251 925 موظف، أي ما نسبته 48.3 % من مجموع عدد الموظفين.

(2) أعداد المحالين على التقاعد حسب فئات الموظفين

يوضح الجدول التالي توزيع الأعداد المتوقعة للمحالين على التقاعد خلال الفترة ما بين 2013 و2026، حسب الفئات الثلاثة للموظفين:

الجدول 42 : توزيع أعداد المحالين على التقاعد حسب السنوات وفئات الموظفين

فئات الموظفين	الأطر	الإشراف	التنفيذ	المجموع العام
محتفظ بهم	581	395	229	1205
نهاية 2012	586	866	481	1933
2013	8351	1883	1739	11973
2014	9667	2085	2161	13913
2015	11005	2104	2196	15305
2016	13051	2229	2502	17782
2017	14778	2512	2540	19830
2018	15933	2964	2667	21564
2019	16191	3127	2583	21901
2020	15961	3337	2998	22296
2021	14763	3370	2673	20806
2022	14400	3087	2791	20278
2023	12903	3074	2774	18751
2024	11904	2775	2880	17559
2025	10114	2502	2746	15362
2026	9066	2681	2855	14602
ما بعد 2026	155276	53127	58090	266493
المجموع العام	334530	92118	94905	521553

يلاحظ من خلال هذا الجدول بأن عدد المحالين على التقاعد، سواء من فئة الأطر أو من فئة التنفيذ ، سيبلغ حده الأقصى سنة 2020، في حين أن أعلى عدد للمحالين على التقاعد من فئة الإشراف سيكون خلال سنة 2021.

ويبين الجدول رقم 43 نسب الإحالة على التقاعد خلال العشر(10) والأربعة عشر(14) سنة القادمة:

الجدول 43: نسب الإحالة على التقاعد حسب فئات الموظفين

نسبة الإحالة					الإحالة على التقاعد خلال 14 سنة		الإحالة على التقاعد خلال 10 سنوات		فئات الموظفين
2026	2022	2020	2015	2013	%	الأعداد	%	الأعداد	
2,71%	4,30%	4,77%	3,29%	2,50%	53,23%	178087	40,09%	134100	الأطر
2,91%	3,35%	3,62%	2,28%	2,04%	40,96%	37730	28,98%	26698	الإشراف
3,01%	2,94%	3,16%	2,31%	1,83%	38,04%	36105	26,18%	24850	التنفيذ
2,80%	3,89%	4,27%	2,93%	2,30%	48,30%	251922	35,60%	185648	المجموع العام

يستنتج من هذا الجدول أن نسبة المحالين على التقاعد ستكون مرتفعة أكثر ضمن صنف الأطر مقارنة مع صنفي الإشراف والتنفيذ، وذلك كالتالي :

- أكبر نسبة من الإحالة على التقاعد خلال 10 سنوات، ستكون من صنف الأطر حيث ستبلغ 40%، وستصل النسبة خلال 14 سنة المقبلة إلى 53 %؛
- 29 % من صنف الإشراف سيحالون على التقاعد خلال 10 سنوات، و 41% خلال 14 سنة المقبلة؛
- 26 % من صنف التنفيذ سيحالون على التقاعد خلال 10 سنوات القادمة، و 38% خلال 14 سنة المقبلة؛
- ستصل نسبة المحالين على التقاعد من بين الأطر 2.49 % سنة 2013، و 4.77 % سنة 2020، علما أن هذه النسبة كانت في حدود 1 % سنة 2007؛
- بالنسبة لصنف التنفيذ، فإن النسبة التي كانت في حدود 1.8 % سنة 2007 ستبقى مستقرة في حدود 1.8 % برسم سنة 2013 قبل أن تنتقل إلى 3.16 % في غضون سنة 2020؛
- بالنسبة لصنف الإشراف، فإن النسبة كانت تناهز 0.7 % سنة 2007، ومن المتوقع أن تصل إلى 2.04 % سنة 2013 ثم 3.62 % خلال سنة 2020.

خلاصة

- أتاحت عملية تجميع الأنظمة الأساسية، مع ما ترتب عنها من تقليص في عدد الأنظمة الأساسية والدرجات، مرونة وتبسيطا في مساطر تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية، رغم استمرار تمركز مجمل أعداد الموظفين في بعض الدرجات؛
- عرفت نسبة أعداد الموظفين المرتبين في سلالم الأجور 10 فما فوق (أو الدرجات ذات الترتيب الاستدلالي المماثل) ارتفاعا ملحوظا ومستمر ، غير أن هذا لا يعني ارتفاع مستوى التأطير؛
- تبقى الإدارة المغربية جد متمركزة، رغم بعض التطور الملموس الذي عرفتته نسبة اللاتمركز خلال السنوات الأخيرة (87 % سنة 2012 مقابل 81 % سنة 2006 دون احتساب وزارة التربية الوطنية ؛
- تشتمل وزارة التربية الوطنية لوحدها على 54 % من عدد الموظفين؛
- تترجم هرمية الأعمار بالوظيفة العمومية تسرب عامل الشيخوخة إلى الموارد البشرية بالإدارة العمومية، فقمة هرم الأعمار أصبحت على مستوى الشريحة العمرية 51- 55 سنة بدلا من 46- 48 برسم سنة 2006؛
- هرمية الأقدمية تؤثر على أن أعداد الموظفين المنتمين إلى شريحة الأقدمية "5 سنوات فما أقل" في تزايد ملحوظ (16.5 % خلال سنة 2012 بدلا من 10 % سنة 2006)، ويرجع هذا التطور إلى ارتفاع عدد التوظيفات خلال السنوات الأخيرة. وعلى العكس من ذلك، فقد عرفت نسبة الموظفين المتوفرين على أقدمية تفوق 20 سنة انخفاضا واضحا (44 % خلال سنة 2012 بدلا من أكثر من 50 % سنة 2010)؛
- سينتقل معدل الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن من 2.29 % برسم سنة 2013 إلى 4.27 % خلال سنة 2020؛ قبل أن يعرف انخفاضا ابتداء من سنة 2021، ليصل إلى 2.80 % بحلول سنة 2026 . وستهم الإحالة على التقاعد فئة الأطر أكثر من فئة الموظفين المرتبين في مستوى الإشراف ومستوى التنفيذ.
- ويتوقع أن يغادر الوظيفة العمومية في غضون 20 سنة القادمة (2022) حوالي 35.58 % من مجموع الموظفين؛
- انتقلت نسبة التأنيث من 36 % سنة 2006 إلى 38.6 % خلال سنة 2012 (دون احتساب إدارتي الأمن الوطني والوقاية المدنية)؛
- انتقلت نسبة تأنيث مناصب المسؤولية وما يماثلها من 14 % سنة 2006 إلى 16 % سنة 2012؛

- يمارس مناصب المسؤولية النظامية وما يماثلها 9746 موظفاً. ويشغل المتصرفون والمهندسون 54 % من هذه المناصب؛
- بلغ عدد مباريات التوظيف المنظمة، برسم سنة 2012، 311 مباراة من مجموع 323 مباراة أعلن عنها خلال نفس السنة؛
- تميزت نهاية سنة 2012 بفتح الترشيحات لولوج المناصب العليا، بعد صدور المرسوم رقم 2.12.02 المتعلق بتطبيق الفصلين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 12.02 الخاص بتطبيق الفصلين 49 و92 من الدستور.

خاتمة

إن الأهمية البالغة التي يكتسيها موضوع تدبير الموارد البشرية، يأتي استجابة للتوجيهات المولوية السامية في مجال تحديث الإدارة، كما أن البرنامج الحكومي وضع موضوع تحديث الإدارة ضمن أولوياته، وذلك من أجل مواكبة مستلزمات التنافسية والانفتاح على العالم، من جهة، و لتلبية حاجيات وانتظارات المواطنين والمواطنتين المتنامية، من جهة أخرى.

وقد ساهمت منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في تعزيز وتثمين الموارد البشرية، وذلك من خلال الإجراءات والتدابير التي تم اتخاذها، والتي تهدف في جملتها إلى تطوير وتحديث منظومة تدبير الموارد البشرية، حيث أن الإصلاحات المنجزة على مختلف المستويات ستساهم في تكريس مبادئ الحكامة الجيدة التي تعد أساس قيام دولة الحق والقانون.

وقد شملت الإصلاحات منظومة التوظيف، حيث تم تعميم مبدأ المباراة كوسيلة أساسية لولوج أطر ودرجات الإدارات العمومية، باعتبارها آلية ناجعة لاختيار أجود العناصر لشغل المناصب العمومية التي من شأنها المساهمة في تأهيل الإدارة المغربية تأهيلا كاملا يجعل منها إدارة مواطنة فعالة وشفافة ومسؤولة.

وتكريسا للشفافية، وضمانا للولوج إلى المعلومات بصفة مباشرة وسهلة، أطلقت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" بهدف خدمة كل الفاعلين، ويتم استعمالها من أجل الإعلان، في بداية كل سنة مالية، عن لائحة المناصب المالية المفتوحة للتباري، موزعة حسب الدرجات، ونشر قرارات فتح المباريات ونشر النتائج، بما فيها لائحة الانتظار، مع بيان النقاط المحصل عليها من طرف المترشحين الناجحين.

ويجب التأكيد على دور بوابة التشغيل العمومي في تعزيز الشفافية وضمان المساواة وتكافؤ الفرص في الولوج للوظيفة العمومية، ومساهمته في الرفع من مصداقية مباريات التوظيف، وتحسين آليات التواصل حول عمليات التوظيف بما يضمن وصول المعلومة إلى شريحة أوسع من المواطنين والمواطنتين.

وإن حرص الحكومة على النزاهة والشفافية في تنظيم مباريات التوظيف نابع من كونها تشكل مدخلا رئيسيا لاستقطاب الأطر الكفأة التي من شأنها المساهمة في تأهيل الإدارة المغربية تأهيلا يستجيب لطموحات المواطنين، ويجعل منها إدارة مواطنة فعالة ونزيهة وشفافة ومسؤولة.

وقد تميزت سنة 2012 بالتطبيق الفعلي لمختلف المقتضيات المتعلقة بمباريات التوظيف، حيث تم السهر على نزاهة المباريات وشفافيتها، وعلى قيام لجان المباريات بالمهام الموكولة إليها بما يضمن احترام مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والشفافية والنزاهة والاستحقاق.

وتشكل منظومة التعيين في المناصب العليا أول منظومة متكاملة للتعين في المناصب العليا منذ الاستقلال، وهي تنزيل واضح لمبادئ الحكامة الجيدة في تدبير الشأن العام وإرساء لدعائم التدبير الجيد القائم على

المسؤولية والمحاسبة، المنصوص عليها دستوريا، وذلك من خلال احترام مبادئ تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية والمساواة، وكذا اعتماد معايير الكفاءة والنزاهة والتجربة المهنية والمؤهل العلمي الواردة في القانون التنظيمي رقم 02.12، مما سيمنح من اختيار الأطر الكفأة والمؤهلة القادرة على المساهمة في تطوير الإدارة العمومية ورفع التحديات التي تفرضها العولمة.

ووعيا من الحكومة بأهمية التوزيع المحكم والمتوازن للموارد البشرية بين المصالح المركزية والخارجية للمؤسسات والإدارات العمومية لما له من أثر إيجابي في دعم سياسة اللاتركيز الإداري، وانسجاما مع مقتضيات الفصل 154 من الدستور الذي ينص على أن تنظيم المرافق العمومية ينبغي أن يتم على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنات في التوزيع إليها، والإنصاف في تغطية التراب الوطني، والاستمرارية في أداء الخدمات، وفي إعادة تنظيم الإدارة العمومية لتستجيب لحاجيات المواطنين بالجودة والفعالية المطلوبين. فإن الوزارة بصدد إعداد مشاريع نصوص تهدف إلى تطوير ودعم الحركية من خلال إصدار نصوص تتعلق بالإلحاق والوضع رهن الإشارة وإعادة التعيين من قطاع إلى آخر، وأيضا من خلال إحداث بورصة انتقال وحركية الموظفين ببوابة التشغيل العمومي .



منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

www.mmsp.gov.ma
www.Service-Public.ma
www.Emploi-Public.ma