

نشرة وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري



نشرة تعنى بأنشطة وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مشروع إنشاء مراكز جهوية للموارد والخبرة

أعلن السيد الحسين عزيز وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري خلال استقباله للسيد مانفريد بومغارتييل مدير مؤسسة هانس سايدل المختصة في مجال التكوين الإداري يوم 19 ماي 2000، بأن الوزارة تعتزم إنشاء مراكز جهوية للموارد ودعم الإصلاح الإداري في المغرب موضحاً بأن الهدف من إنشائها يتمثل في دعم برامج الإصلاح الإداري على المستوى الجهوي من خلال تنظيم عملية التكوين المستمر في مجال تقنية الإدارة لصالح الموظفين التابعين للمصالح الخارجية للوزارات إضافة إلى دورها التحسيني والإخباري وتقييم المجهودات وتحديد الحاجيات في ما يخص نوع وطبيعة الخدمات التي ينبغي تقديمها للمواطنين، واقترح بهذه المناسبة على السيد بومغارتييل إحداث مركزين نموذجيين يتعاون مع مؤسسته.

ومن جهته أعرب السيد بومغارتييل، الذي كان مصحوباً بالسيد رايتهولد بابل نائب المدير المكلف بالتعاون مع العالم الإسلامي بمؤسسة هانس سايدل وتيريس يورغن المندوب الجهوي للمؤسسة بالمغرب، عن اهتمامه الكبير بهذا المشروع النموذجي الذي وعد بدراسة إمكانية المساهمة في إنجاحه ونوه بأهميته في نشر قيم ثقافة المرفق العام وتحديث الإدارة بشكل أوسع وأعمق، وأعرب عن أمله في تكثيف اللقاءات من أجل تعزيز التعاون بين المؤسسة والمغرب.

منه هذا العدد

- أنشطة السيد الوزير
- إحداث موقع ويب للوزارة
- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام
- دور المعلومات في تحديد الإجراءات الإدارية
- تدبير الموارد البشرية
- احتياجات تأصيل القيم الأخلاقية بالوظيفة العمومية

تعيينات جديدة

بوزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

تفضل صاحب الجلالة الملك محمد السادس دام له النصر والتأييد فعين الموظفين السامين التالية أسماؤهم بوزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري:

السادة:

- ◀ ميمون يشو مفتشاً عاماً للوزارة
- ◀ محمد عليايط مديراً للوظيفة العمومية
- ◀ عبد الواحد اورزيق مديراً للإصلاح الإداري

إحداث موقع "ويب"

لوزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

تدعيماً لانفتاح الإدارة على محيطها الخارجي وعصرنة أنماط وأساليب تدبير المرافق العمومية، قامت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بإحداث موقع ويب بشبكة الانترنت يتضمن عدة مجالات مرتبطة بقطاع الوظيفة العمومية لوضعها رهن إشارة مختلف الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العامة وباقي المستعملين والباحثين في مجال الحقل الإداري على المستويين الوطني والدولي.

وقد شرع في استغلال هذا الموقع ابتداء من 29 مارس 2000 على العنوان الإلكتروني الآتي : www.mfpra.gov.ma حيث تم إخبار جميع الإدارات العمومية بذلك بواسطة منشور لهذه الوزارة صادر في 29 مارس 2000.

كما تم عقد اجتماع إخباري يوم الجمعة 14 أبريل 2000 حضره ممثلو جميع الإدارات العمومية للتعريف بالموقع واستقطاب آراء وملاحظات ممثلي الإدارات المذكورة قصد إغناء هذا الموقع ليكون في مستوى تطلعات جميع المستعملين.

ويتضمن موقع "ويب" وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المعطيات الآتية :

يتبع في ص. 4

زيارة لأقاليم ورزازات بمناسبة ذكرى معركة بوغافر

بمناسبة ذكرى معركة بوغافر الشهيرة التي خاضها سكان قبائل أيت عطا والقبائل المجاورة لها ضد المستعمر الفرنسي سنة 1933، قام السيد الوزير رفقة السيد أحمد العراقي كاتب الدولة لدى الوزير المكلف بإعداد التراب الوطني والبيئة والتعمير والإسكان، المكلف بالبيئة ووفد هام من أعضاء المقاومة وجيش التحرير بزيارة لإقليم ورزازات يوم 16 ماي 2000 لإحياء هذه الذكرى مع سكان المنطقة.

وقد ألقى السيد الوزير بهذه المناسبة كلمة دالة عن المعارك التي خاضتها هذه القبائل ضد الاستعمار الفرنسي الغاشم حيث أثبت الذل والخضوع وعبرت عن وجودها وتشبثها بشخصيتها ودينها وبأرضها.

وأوضح بأن معركة بوغافر والمعارك التي تلتها في مناطق أخرى، أو المقاومة التي اندلعت حين نفي محمد الخامس طيب الله تراه كانت إجابة واضحة للاستعمار بأن الشعب المغربي شعب واحد معتر بدينه وبوطنه وبالعروش العلوي المجيد الذي لا ينفصم عن مقدساته.

انعقاد الدورة الخامسة عشرة لفريق

خبراء الأمم المتحدة في الإدارة والمالية العمومية

ذكر السيد الوزير باعتباره رئيسا لمؤتمر وزراء الوظيفة العمومية المنعقد بالمغرب سنة 1998 في تدخله أمام الدورة الخامسة عشرة لفريق خبراء الأمم المتحدة في الإدارة والمالية العمومية يوم الجمعة 12 ماي 2000 بأن إعلان الرباط يبقى رسالة قوية تدعو إلى التضامن الدولي وتؤكد على المهنية والتخلاق في الإدارات الإفريقية.

وأكد السيد الحسين عزيز بأن الوضع الراهن في القارة السمراء يفرض عليها التحرك لمواجهة تحديات العولمة من خلال وضع استراتيجيات قادرة على خلق بيئة تحفيزية ملائمة لتطور القدرات التنافسية للمقاولات، وأشار إلى أنه مهما تكن خطورة وطبيعة مشاكل الإدارة بإفريقيا فلا أحد ينكر ضرورة تخليقها وإقامة علاقات جديدة من شأنها خلق مناخ ملائم يمكنها من القيام بدورها كعامل للاستقرار والسلم.

ونبه السيد الوزير إلى أن مشروع ميثاق الوظيفة العمومية بإفريقيا الذي ساهم في وضعه فريق عمل إفريقي مكون من 11 وزيرا إفريقيا يعد مؤشرا معبرا عن رغبة الدول الإفريقية في تحسين الوظيفة العمومية وتخليقها والتكيف مع التحولات التي يعرفها العالم، وأوضح أن هذا المشروع سيعرض خلال المؤتمر الثالث لوزراء الوظيفة العمومية بإفريقيا من أجل المصادقة عليه بصفة رسمية باعتباره خطوة هامة تترجم وجود إرادة جماعية لدى الدول الإفريقية تهدف إلى خلق بيئة سليمة داخل الإدارات الإفريقية.

التنمية الفلاحية في إفريقيا تستدعي المساهمة الفعالة لجميع أبناء القارة

أبرز السيد الحسين عزيز في الكلمة التي ألقىها بالنيابة عنه بمناسبة اختتام أشغال ندوة بطنجة نظمها المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للتنمية (كافراد) يوم 21 أبريل 2000 حول موضوع "تهيء وتقييم المشاريع الفلاحية" لفائدة عدد من المهندسين الزراعيين ومتخصصين في الاقتصاد القروي بإفريقيا، الدور الحيوي للفلاحة في تنمية بلدان القارة انطلاقا من أهميتها في النسيج الانتاجي لإفريقيا، معربا عن ارتياحه للدعم الذي يقدمه البنك العربي للتنمية بإفريقيا إلى مركز (كافراد) الذي استفاد من تمويلات هذا البنك لتنظيم دورات تدريبية.

وتم خلال اختتام أشغال هذه الندوة تسليم الشهادات إلى المشاركين في هذه التظاهرة والذين قدموا من كل من انغولا وبتسوانا وارتريا وأثيوبيا وغانا وكينيا ولسوسو ولبيريا وجزيرة موريس وسيشل وسيراليون وسوازيلاندا وتانزانيا وزامبيا وزيمبابوي.

وتميزت أشغال هذه الندوة التي نشطها ستة متخصصين بإلقاء مجموعة من العروض تناولت تحديد المشاريع، وإعداد استراتيجية التسويق، والتقييم الاقتصادي للمشاريع، وتنظيم خرجات ميدانية زار من خلالها المشاركون وحدة (كولينور) لإنتاج الحليب ومشتقاته بتطوان وحوض اللكوس بالعرائش.

دعم التعاون بين وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والمنظمة العربية للتنمية الإدارية

أجرى السيد الوزير يوم 3 مارس 2000 مباحثات بالرباط مع المدير العام للمنظمة العربية للتنمية الإدارية السيد محمد بن إبراهيم التويجري، تركزت حول سبل تعزيز التعاون الثنائي في المجال الإداري، وأعرب السيد الوزير بالمناسبة عن استعداد الوزارة للعمل إلى جانب المنظمة وفق برنامج محدد لتفعيل التعاون بشكل مباشر بهدف الارتقاء بالإدارة العربية، مضيفا بأن المغرب يواكب التطورات التي تعرفها المنظمة ويعمل على الاستفادة منها بما يفيد الإدارة المغربية وتنشيط إصلاحها.

ومن جهته أعرب السيد التويجري عن استعداد المنظمة لتطوير علاقات التعاون التي تربطها بالمغرب وتوسيعها بعقد مؤتمرات وندوات لتبادل الحوار. وطلب من السيد الوزير إبلاغ تشكرات المنظمة للحكومة المغربية على قبولها انعقاد المجلس التنفيذي بعاصمة المملكة المغربية وانعقاد المؤتمر العربي السنوي حول "الإدارة البيئية" خلال شهر أكتوبر 2000 ورجا بأن يحظى هذا الأخير برعاية صاحب الجلالة الملك محمد السادس أيده الله.

نظمت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بمدينة وجدة يوم 13 يونيو 2000 يوما دراسيا تحسيسيا حول ميثاق حسن التدبير ترأسه السيد الحسين عزيز وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الذي أوضح الأهمية البالغة التي يكتسبها اليوم والذي يعطي الانطلاقة للمرحلة الثالثة لتفعيل الميثاق على المستوى الجهوي، مستعرضا مبادئ هذا الميثاق المتمثلة في ترشيد وعقلنة استخدام الموارد العمومية وتنمية القيم الأخلاقية ودعم التواصل والتشاور، مؤكدا على ضرورة مشاركة جميع الموظفين وانخراطهم في العملية الإصلاحية .

وقد تميز هذا اليوم الدراسي بتسليم الشهادات على المشاركين في الورشة التكوينية المنظمة بمساعدة وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بوجدة أيام 6 و7 و8 يونيو حول منهجية تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية، كما تميز بالعروض القيمة التي قدمها ممثلوا الوزارة والمتعلقة بإدارة الشكايات والتظلمات، وتبسيط المساطر الإدارية، والإرشاد والاستقبال .

أجرى السيد الوزير يوم 22 ماي 2000 محادثات مع السيد زوليل موكيك المكلف بالأعمال بسفارة جنوب إفريقيا بالرباط .

وقد تمحورت هذه المحادثات حول السبل والوسائل الكفيلة بتدعيم وتوطيد التعاون بين المغرب ودولة جنوب إفريقيا وخاصة في ميدان الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

كما استقبل السيد الوزير في نفس اليوم السيد عبد الهادي الجارق المكلف بالأعمال بسفارة ليبيا بالرباط . وقد تباحث السيد الوزير مع المسؤول الليبي آفاق دعم التعاون بين البلدين الشقيقين في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

دور المعلومات في تحديد الإجراءات الإدارية

وتجدر الإشارة هنا إلى أن متابعة حالة واحدة لا تكفي، فكلما تعددت الحالات المدروسة للإجراء الواحد كان ذلك أفضل، والسبب أنه قد توجد حالات متنوعة، فالبعض منها لا يحدث إلا في القليل النادر، والبعض يحدث كثيرا في فترة محددة في السنة، فالإلمام بحيثيات الإجراء ومعرفة حالاته واستثناءاته تتطلب تواجدا دارس الإجراءات فترة طويلة في أماكن تنفيذ الإجراء وبين العاملين المنفذين لخطواته .

2- معلومات عن العوامل المؤثرة في سير الإجراء:

ويختص هذه المسألة فيتم اللجوء إلى جمع المعلومات عن العوامل المؤثرة في الإجراء وهي الموظفون، والأنظمة واللوائح، والنماذج المستخدمة، وترتيب مكان العمل (ضيق المساحة، التهوية، الإضاءة، إلخ...) والبيئة المادية له، فإن جمع المعلومات عنها يتم عن طريق الملاحظة الشخصية أثناء تتبع خطوات الإجراء، وسؤال العاملين المنفذين للإجراء عنها، كما أن جمع المعلومات عن الموظفين فيما يتعلق بالمؤهلات والتدريب والعمر وسنوات الخدمة، وإسناد المسؤوليات، وكذلك المعلومات عن الأنظمة واللوائح يتطلب الرجوع إلى الوثائق والملفات، أما النماذج المستخدمة فيتم جمعها ودراستها، ويتم الاكتفاء بالملاحظة الشخصية والمقابلة فيما يخص ترتيب مكان العمل والبيئة المادية له، على أنه يتم الرجوع إلى مخططات المبنى الذي تشغله المصالح المنفذة للإجراء في حالة اقتراح تغييرات تطال مباني المكاتب التي تشغلها .

البكاي بنزركة

خليفة تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية

تمثل المعلومات الركيزة الأساسية التي يستند عليها عند القيام بدراسة الإجراءات، وتستخدم لإجراء الدراسات أساليب متعددة لجمع المعلومات مثل: الاستبيانات، الرجوع إلى الوثائق والملفات (قوانين، مراسيم، مناشير، قرارات، إلخ...)، ثم المقابلات الشخصية، ولئن كان يكفي أسلوب واحد لإجراء بعض الدراسات، فإن دراسة الإجراءات تعتمد اعتمادا رئيسيا على عدد من الأساليب في الدراسة الميدانية للإجراء والتي تشمل تتبع خطوات تنفيذ هذا الإجراء، والملاحظة الفعلية وإجراء المقابلات الشخصية للعاملين المنفذين للإجراء، وتنقسم المعلومات المراد جمعها والتي على ضوءها تتحدد الطريقة المثلى أو الأسلوب الأمثل لجمع المعلومات إلى قسمين رئيسيين هما:

1- معلومات عن خطوات الإجراء:

إن أفضل طريقة لجمع المعلومات هي المتابعة الفعلية الميدانية لخطوات الإجراء من بدايته إلى نهايته، فإذا كان الإجراء مثلاً هو استخراج جواز سفر فيتم أولاً تحديد المطلوب من المتعاملين مع الإدارة لاستخراج جواز السفر، ثم تأتي خطوة استلام الموظف المختص للملف، ومن ثم المتابعة الفعلية للملف أثناء تنقله بين الموظفين والمديرين المسؤولين إلى حين انتهاء الإجراء واستلام المتعامل أو المواطن للجواز، وكذلك الأمر بالنسبة للترخيص في البناء مثلاً تتم متابعة الإجراء ومرافقة المتعامل مع الإدارة منذ لحظة قدومه للمصالح البلدية والسير معه عبر جميع المصالح المختصة في الموضوع خطوة خطوة إلى حين استلام للرخصة .

1 (المعلومات العامة :

- أ - ورقة حول تطور تنظيم واختصاصات وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بالعربية والفرنسية والنص الحالي المنظم لها .
- ب - معلومات عن برنامج تحديث الإدارة،
- ج - المدرسة الوطنية للإدارة، وكذا مركز تكوين أعوان التنفيذ والكتاب، والمركز الإفريقي للتكوين والبحث الإداري للتنمية (CAFRAD).

2 (اختصاصات وتنظيم الهياكل الإدارية لمختلف الوزارات

3 (بنك المعطيات القانونية :

- ويتضمن هذا البنك مختلف النصوص القانونية والنظامية التي تهم المجالات التالية :
- الدستور المراجع سنة 1996،
- القوانين التنظيمية،
- الوظيفة العمومية،
- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- سيرورة الحياة الإدارية،
- الأجور والتعويضات،
- المعاشات،
- التكوين واستكمال التكوين،
- تنظيم الهياكل الإدارية،
- النصوص المتعلقة بالقوات المسلحة الملكية،
- النصوص المتعلقة بالقوات المساعدة،
- النصوص المتعلقة بقوانين المحاكم الإدارية والتجارية والجهة وإقرار الممتلكات ومدونة الانتخابات وغيرها،
- المناشير (مناشير السيد الوزير الأول ومناشير وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري) .

تتم عملية البحث بواسطة مفاتيح عديدة تمت برمجتها لهذه الغاية لتسهيل استغلال محتويات البنك (ادخال رقم القانون أو المرسوم ، رقم الجريدة الرسمية ، إدخال مفردة ...).

4 (بنك المعادلات الإدارية بين الشهادات :

- ويتضمن بدوره المعطيات التالية :
- ورقة تعريفية بالمعادلات الإدارية بين الشهادات (باللغتين العربية والفرنسية)،

- الإحالة على موقع وزارة التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي (مديرية تكوين الأطر) لمعرفة المعادلات بين الشهادات من الناحية الجامعية،
- المعادلات الإدارية بين الشهادات لولوج الأطر المشتركة بين الوزارات (المتصرفين ، المتصرفين المساعدين ، المهندسين إلخ...).
- وتمت ضمن هذا البنك أيضا برمجة نظام لتسهيل عملية البحث يكتفي الباحث بواسطته بإدخال نوع الشهادة و اسم المدينة والدولة للحصول على المعلومات الضرورية المتعلقة بمعادلتها (السلم الإداري والإطار أو الدرجة).

5 (المعاشات :

- ويشتمل هذا الباب على معلومات توضيحية تتعلق بكيفية احتساب المعاش المدني في إطار الصندوق المغربي للتقاعد .

6 (الإصدارات :

- ويتعلق الأمر بمجموعة الكتب التي أصدرتها الوزارة نذكر منها على سبيل المثال :
- أعداد مجلة الشؤون الإدارية،
- مصنف للأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي الإدارة العمومية باللغتين العربية والفرنسية،
- مصنف للنصوص القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية،
- دليل تسيير الموارد البشرية،
- دليل اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء،
- ميثاق حسن التدبير باللغتين العربية والفرنسية،
- مصنف للنصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالتكوين،
- كتاب حول تمثيل الدولة أمام القضاء .

7 (العناوين المرجعية الخاصة بوزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري :

- ويضم دليلا مركزا لعناوين وهواتف مسؤولي الوزارة والأقسام والمصالح والخلايا التابعة لها .
- والجدير بالذكر أنه سيتم تحيين وتطوير مجالات ومعطيات هذا الموقع باللغتين العربية والفرنسية بصفة مستمرة حتى يكون في مستوى تطلعات جميع المستعملين.
- كما سيتم لاحقا إغناء معطيات هذا الموقع بإدخال قرارات الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى المتعلقة بمجال الوظيفة العمومية ، وكذا قرارات المحكمة الإدارية.

تقنية تضم بالإضافة إلى ممثل عن هذه الوزارة ممثلين عن وزارة العدل والوكالة القضائية للمملكة والوزارة الأولى.

وقد تم إحالة مشاريع القوانين السالفة الذكر على السيد وزير العدل لأجل الاختصاص.

● تعزيز الإطار القانوني للرقابة :

● فقد وضعت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري مشروع مرسوم يعيد تحديد اختصاصات ومهام المفتشيات العامة للوزارات، ومشروع مرسوم ثان بإحداث وتنظيم مفتشية عامة للدولة.

كما أن الوزارة اهتمت بتدعيم الجانب التحسيسي لترسيخ القيم الأخلاقية من خلال :

● تأطير وتنشيط مجموعة من اللقاءات الدراسية والإعلامية وطنيا وجهويا. ووضع :

- مشروع قانون بتعديل قانون الإقرار بالملكيات قيد الدرس بالوزارة.

- مشروع مرسوم يقضي بتحديد الشروط والكيفيات التي يتم بموجبها الاقتطاع من أجور موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية الذين يتغيبون عن العمل بصفة غير مشروعة.

- مشروع قانون يقضي بمنع الجمع بين الأجرة والمعاش.

● وتمثيل المغرب في المؤتمر الدولي التاسع لمحاربة الرشوة المنظم بجنوب افريقيا خلال شهر أكتوبر من السنة الماضية.

● والمشاركة في المناقشة الحرة بين مختلف المنظمات والهيئات والدول الأجنبية عبر الانترنت في موضوع التخليق.

● بلورة ميثاق أخلاقي للوظيفة العمومية الإفريقية لترسيخ الأخلاقيات والقيم المهنية بالإدارات الإفريقية .

● وفي إطار تدعيم الحوار الديمقراطي ما بين الجهازين التشريعي والتنفيذي تمت مساءلة السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية والإصلاح الإداري حول موضوع التخليق ومحاربة الرشوة حيث تمت في هذا الصدد الإجابة على ستة وعشرين سؤالاً كتابيا وشفاهيا إلى حدود تاريخ 24 ماي 2000.

يشكل تخليق المرفق العام موقعا مركزيا ضمن انشغالات الحكومة ومحورا أساسيا لتوجهاتها وأنشطتها في مجال الإصلاح الإداري.

وفي إطار تفعيل مضامين ميثاق حسن التدبير الذي يعتبر إطارا مرجعيا والتزاما من الحكومة لتحسين الخدمات الإدارية ونشر ثقافة المرفق العام ، قامت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بعدد من الأنشطة والإجراءات المرتبطة بهذا الموضوع ومنها على الخصوص :

● تنظيم ندوة وطنية حول دعم الأخلاقيات بالمرفق العام تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة محمد السادس نصره الله بتاريخ 29 و30 أكتوبر 1999 .

● تفعيل التوصيات المنبثقة عن أشغال الندوة المذكورة من خلال المبادرات التالية :

- مشروع قانون بتعليق القرارات الإدارية وتحسين علاقة الإدارة مع المتعاملين معها .

- مشاريع قوانين في مجال تنفيذ الأحكام القضائية ويتعلق الأمر ب:

أ - مشروع قانون يقضي بإلزام الإدارة بتنفيذ الأحكام القضائية النهائية الصادرة في مواجهتها .

ب- تعديل الفصل 266 من القانون الجنائي في اتجاه ترسيخ مفهوم تحقير الأمر القضائي ليشمل الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية النهائية وتجريم امتناع موظف عن تنفيذ حكم، حائز على قوة الشيء المقضي به .

ج - تعديل مقتضيات الظهير الصادر في 14 غشت 1944 بشكل يسمح بإقرار نوع من التوازن القانوني بين الدولة وعموم الأفراد فيما يتعلق بالكفالة المالية المطلوبة لضمان تنفيذ الأحكام القضائية في حالة الطعن بالنقض .

د - تميم المادة 8 من القانون رقم المحدث بموجبه محاكم إدارية في اتجاه توسيع مجال اختصاصها النوعي ليشمل الطعون المرفوعة ضد الموظفين بسبب أخطائهم الشخصية غير المصلحية .

وقد تم وضع الصيغ القانونية لهذه المشاريع من طرف لجنة

الأهداف والمكونات

I - تدبير الموارد البشرية : التعريف والأهداف

يمكن تعريف " تدبير الموارد البشرية " بمجموعة من العمليات التي تهدف إلى العناية والتكوين والاستغلال الجيد لكفاءات الموظفين المؤهلين للقيام بالمهام الموكولة إليهم أحسن قيام ، فالتحولات الكبيرة التي يشهدها العالم حاليا في مجال التطور التكنولوجي والتأثير الكبير للمعلومات وتطور الأفكار، كان لها نصيب في تطور إيديولوجيات التدبير الحديثة ومنها تدبير الموارد البشرية . وهو ما يعني الانتقال من التدبير التقليدي إلى التدبير العصري والحديث الذي يعتمد على استغلال كفاءات الأفراد لتحقيق الأهداف المسطرة. الأمر الذي يتطلب بالنسبة للموظفين المكلفين بالتدبير التوفر على كفاءات عليا، وإمام واسع بالنصوص القانونية الخاصة بالموظفين ودراية بالمساطر المستعملة بالإضافة إلى تحليلهم ببعض الصفات كالكفاءة في التحليل والتفتح والذكاء والإرادة القوية في مواجهة المشاكل، وأن يكونوا محاورين جيدين ، لهم معرفة تامة بثقافة العلاقات العامة . ولتحقيق كل هذه الأهداف ، فإن الأمر يتطلب وضع سياسة خاصة بالموظفين من طرف المديريات المكلفة بتدبير الموارد البشرية، ولأجل ضمان نجاح هذه السياسة فإن ذلك يرتبط بتأطير مجموعة من الأنشطة المتعلقة بالتوقع وهي التوظيف والانتقاء والاستقبال، والإدماج والتكوين المستمر .

II - مكونات تدبير الموارد البشرية :

1 - التوظيف :

يقصد بالتوظيف مجموعة من الأنشطة التي تقوم بها كل إدارة لجذب المرشحين المتوفرين على الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل مناصب شاغرة وهو الأمر الذي أصبح يفرض حاليا القيام بتصنيف وتوصيف للوظائف المتواجدة على صعيد الوظيفة العمومية . فعملية التوظيف عن طريق المباراة أو بناء على الشهادات تحتاج حاليا إلى مراجعة، لأجل التمكن من مد الإدارة العمومية بالعناصر المتمكنة المؤهلة القادرة على مواجهة التحدي والعمل على الرفع من القيمة النوعية للإدارة العمومية في أفق إصلاح شمولي وعام لدواليها، وهذا ما يطرح مشكل الانتقاء .

2 - الانتقاء :

يقصد به المسار الذي يتم نهجه لاختيار المرشحين الذين يستجيبون لمطلوبات الوظائف الشاغرة المعلن عنها، من خلال إقصاء المرشحين غير الكفاء والاحتفاظ بالمرشحين المتوفرين على المؤهلات المطلوبة. ويتكون مسار الانتقاء من عمليتين أساسيتين وهما :

أ - تحليل المناصب أو وظائف العمل ،

ب - اختيار الوسائل التقنية لتحديد المميزات الإنسانية الضرورية لإتمام العمل المطلوب .

فأمام الأعداد الكبيرة من حاملي الشهادات العليا ، أصبح من الضروري العمل على سن ضوابط ومقاييس ومعايير لعملية الانتقاء تستجيب للتطور الذي عرفته الإدارة العمومية سواء عن طريق المباراة أو بناء على الشهادات باعتبار أن القواعد القانونية الموجودة حاليا لا تساعد الإدارات على انتقاء المرشحين المؤهلين للقيام بأنشطة محددة سلفا وإنما يتم التوظيف بناء على تخصصات تحدها الجامعات والمعاهد وهذا من أهم المشاكل المطروحة حاليا في مجال تدبير الموارد البشرية .

3 - الاستقبال والإدماج :

بمجرد قبول المرشح المختار لشغل الوظيفة الشاغرة، فإنه يتعين استقبال المعني بالأمر في ظروف حسنة والعمل على إدماجه في المحيط العملي .

فالاستقبال له أثر كبير على الموظف الجديد، لأن عملية التوظيف تعني بالنسبة إليه دخول عالم جديد سيقضي فيه أكثر من ثلث عمره. وهذا يفرض عليه التأقلم مع هذا المحيط . بالتعرف على هياكله، والأفراد العاملين معه ، وطريقة العمل به ، وهو الأمر الذي يطرح غياب برنامج خاص بالاستقبال والإدماج يمكن المتدرب من معرفة العمل الموكول إليه من جهة ، ويساعد المؤطر على تحديد مكان من القوة والضعف لوضع تقييم لكفاءات المتدرب عند ترسيمه من جهة أخرى .

4 - التكوين المستمر :

يشكل التكوين المستمر حاليا عنصرا أساسيا في تطوير وتنمية الإدارات على مختلف أنواعها سواء بالقطاع العام أو الخاص. بل أصبح مستقبلها مرتبطا بتكوين الموظفين التابعين لها لأجل تمكينهم من تطوير مؤهلاتهم ومعارفهم المهنية لأجل تحقيق الهدف الأكبر ألا وهو تنمية الإدارة التي ينتمون إليها .

ونظرا للدور الريادي الذي أصبح يلعبه التكوين في التنمية والتطور أصبح من اللازم أن تتوفر كل إدارة على برنامج قصير أو طويل الأمد لسياسة التكوين خاص بموظفيها لأجل تأهيلهم لمواجهة عصر أصبحت فيه المنافسة شرسة وصعبة .

كما أن العمل المطلوب في الوقت الراهن لا يتطلب إصدار نصوص جديدة فقط بل يعني تطويرها بما يكفل استجابتها وملائمتها لمشاكل الواقع الإداري الذي يعايشه الموظف العمومي .

محمد والضحي

إطار بمديرية الموارد البشرية
والشؤون العامة

القيم المعينة داخل المجتمع نفسه من حين لآخر وتحل مكانها قيم جديدة، أما إذا رجعنا إلى النظرية الإسلامية فسنجد أنها سبابة إلى إدخال بعد اجتماعي مؤثر في السلوك الإداري ألا وهو البعد الأخلاقي مصداقا لقوله تعالى " وإنك لعلی خلق عظیم " .

□ البيئة الإدارية :

إن الإدارة بسائر مؤسساتها وهيئاتها البشرية ليست إلا جزءا من المجتمع الذي تعمل في وسطه، وتعكس مزاياه السياسية والاقتصادية والحضارية، والموظف نفسه ما هو إلا ذاك المواطن الذي يعيش في بيئة الإدارة وينقل إليها القيم والعادات ويتفاعل مع أفرادها . ونريد أن نعلم لماذا يتصرف الموظف بطريقة دون سواها ولماذا لا يتجاوب المواطن مع الإدارة، إنها العلاقة الجدلية التي تحتاج إلى إعلام وتواصل وتحتاج إلى جرأة وشجاعة الإدارة نفسها مادامت في خدمة المواطنين، ولن يكتب النجاح لأي مشروع إصلاحي إن لم تسبقه أو تواكبه حملة إعلامية تحسيسية.

إن إصلاح الإدارة يأتي من إصلاح المرء لنفسه أولا، وإن إصلاح الذات يعود على التعامل بمستوى أفضل من الأخلاقيات، وهنا يكمن دور الارتقاء بمفهوم الموارد البشرية التي ليست هي الشؤون العامة ولا التدبير اليومي للإدارة فقط.

وانطلاقا من ذلك فإن وضع الموظفين في المصالح التي لا تتناسب مع مؤهلاتهم وميولاتهم وخبراتهم، قد يتسبب في انهماك البعض في نشاطات وظيفية متعبة ومملة ومربكة في كثير من الأحيان، ومن شأن ذلك أن يعود على الإدارة والمواطن بنتائج سلبية.

إن تطبيق مبدأ الجدارة والاستحقاق عند اختيار الموظفين أو تعيينهم في مواقع المسؤولية يساعد على وضع الموظف المناسب في المصلحة المناسبة التي توافق تكوينه حسب ضوابط وقواعد وأسس سليمة وبطرق شفافة، أما إذا لم تلتزم الإدارة بهذه الشروط عند التعيين فقد تتعدد الاختصاصات المتشابهة وتتعارض مع بعضها البعض مما يؤدي إلى ضياع المسؤولية والارتباك في العمل وتهميش الكفاءات.

عبد الإله أبو التوفيق

إطار بوحدة الاتصال
والتوثيق والنشر

إن أهم ما يميز البرنامج الحكومي هو التنصيص والتأكيد على ميثاق حسن التدبير الذي يركز على ثلاث منطلقات تشكل جميعها مرتكزات لإصلاح أحوال الإدارة أو ما أصبح يصطلح عليه بالإصلاح الإداري الإداري، وتعد الأخلاقيات أو التخليق أهم مرتكز في المعادلة لأنه لا ترشيد ولا تواصل بدون أخلاقيات، فكيف السبيل إلى ذلك يا ترى ؟

□ الأخلاقيات بين القانون والممارسة :

إن من يتفحص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سيطرح سؤالا هو هل هذا القانون قادر على إفرز إدارة سليمة ونظيفة وعادلة ومحفزة ومحافظلة على الحقوق والواجبات؟ وهل هذا القانون في حاجة إلى فصول تكميلية ؟ والمدقق في باقي القوانين التي تحكم سيرورة الإدارة يلاحظ أنها تكاد تخضع لنفس الملاحظة وهي بالتالي قد تحتاج إلى تدوين جديد يضيف عليها الفعالية ويسد فيها بعض الفراغات، ولكنها تبقى في جوهرها صالحة وسليمة ولا تحتاج إلى تغييرات حشوية باعتبار أن التغييرات الحشوية كما يدل عليها وصفها لا تفيد في شيء بل إننا في حاجة إلى عقليات مغايرة وإرادة أخلاقية باعتبار أن الإصلاح والتغيير الإيجابي هو الذي يصدر عن عقليات تؤمن بذلك وتقنع به ومن ثمة جاء ميثاق حسن التدبير بمنطلق الأخلاقيات (التخليق) كأحد القيم الأساسية التي ينبغي التعريف بها إعلاميا باعتبارها إشكالية تهم الإدارة كما تهم المواطن.

□ من أجل تحديد مفهوم دقيق للأخلاقيات :

والواقع أن مفهوم الأخلاقيات هي قضية مجتمعية قبل أن تكون تأصيلا في الإنسان، وليس هناك تعريف دقيق ومحدد للأخلاقيات داخل الإدارة يمكن تطبيقه على من يعملون بها ولكن يمكن للمسؤول الإداري والموظف وغيرهم معرفة الأنشطة الأكثر قبولا وملاءمة في مجالات عملهم، حيث أن الأخلاقيات هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم وهو ما يمكن أن نصطلح عليه بميثاق التدبير الداخلي.

وقد تختلف الأخلاقيات في أهميتها ودرجتها من مجتمع إلى آخر بمدى تقدم وتطور المجتمع ونضجه سياسيا واقتصاديا واجتماعيا لأن ما قد يعتبر من قبيل الأعمال التي تستوجب اللوم والتوبيخ في مجتمع ما، قد لا ينظر إليها نفس النظرة في مجتمع آخر، وقد تتلاشى بعض

ميثاق حسن التدبير

للشاعر: المحجوب مزاوي

في إطار التضامن والتجاوب مع مضامين ميثاق حسن التدبير أبي أحد موظفي وزارة الاتصال السيد المحجوب مزاوي إلا أن يجسد تلك المنطلقات في شكل قصيدة شعرية نورد بعض الأبيات منها للوقوف على أبعادها وعبرها .

بميثاقنا سوف نبني إداره ترد إلى المستفيد اعتباره تدبر بالعقل كل الشؤون وننعم في قلبها بالحراره تراهن بالمسلك المستقيم على مطلع القرن تجني ثماره تضم الحقوق إلى الواجبات فتخرج زرعاً شديد النضاره يشجع إنصافها العاملين فينسب إنتاجهم في غزاره موظفها يتقي ربه ويذكره حين يمضي قراره يبسط اجراءه كلما رأي الناس في العسر تشكو الماراه ويرشد من ضل في كل حين و يفتح مكتبه للزيارة

تعازي

تتقدم جمعية الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بأحر تعازيها وصادق مواساتها للموظفين الآتية أسماؤهم ولباقى أفراد عائلتهم :

- السيدة العلمي الوالي نجية في وفاة زوجها
- السيد لحسن علبون في وفاة أمه
- السيد رشيد الذهبي في وفاة أمه
- السيد عبد اللطيف الطالبى والسيدة سعيدة البحري في وفاة ابنتهما
- السيد حسن أشليم في وفاة أبيه
- السيدة هنية الحداني في وفاة أبيها
- السيدة خديجة بنشقرون في وفاة أمها
- كما تتوب الجمعية عن كل موظفي الوزارة في تقديم أحر التعازي وأصدق المواساة إلى كافة أفراد عائلة السيد بوجمعة لرمودي والسيدة أم هاني الشهبية وقد فارقانا إلى دار البقاء .
- وإنا لله وإنا إليه راجعون

تهاني

يسر جمعية الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري أن تتقدم بتهانيها القلبية بمناسبة :

الزواج :

- محمد عمور وماجدة الصنهاجي
- حسن بن الطال
- لطيفة كريم
- سعيد بنجلول

الولادة :

- حسن أشليم طفلة
- محمد والضحي طفلة
- غزلان الحنوني طفل
- حدهم الشايب طفل

منشورات الوزارة

- أصدرت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري مجموعة من الكتب المتعلقة بالإصلاح الإداري وميثاق حسن التدبير وهي :
- الإصلاح الإداري بالمغرب
- الإجراءات المتخذة في إطار تحسين التدبير العمومي
- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام
- تفعيل ميثاق حسن التدبير