



المملكة المغربية

نظام الوظيفة العمومية

مراكش

24-23 شتنبر 2019

III. المسار المهني

1. الحقوق والواجبات
2. نظام التوظيف
3. نظام الترقية
4. الوضعيات
5. الحركية
6. النظام التأديبي
7. الخروج من العمل

IV. مسارات الإصلاح

1. الاختلالات الأساسية للوظيفة العمومية الحالية
2. الرؤية الإصلاحية لمراجعة منظومة الوظيفة العمومية
 - المرجعيات
 - الخطة الوطنية للإصلاح الإدارة

I. النظام الحالي للوظيفة العمومية

1. منظومة الوظيفة العمومية
2. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
3. مجال تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
4. أنواع الأنظمة الأساسية
5. تطور منظومة الوظيفة العمومية
6. خصائص منظومة الوظيفة العمومية الحالية

II. الموارد البشرية بالأرقام

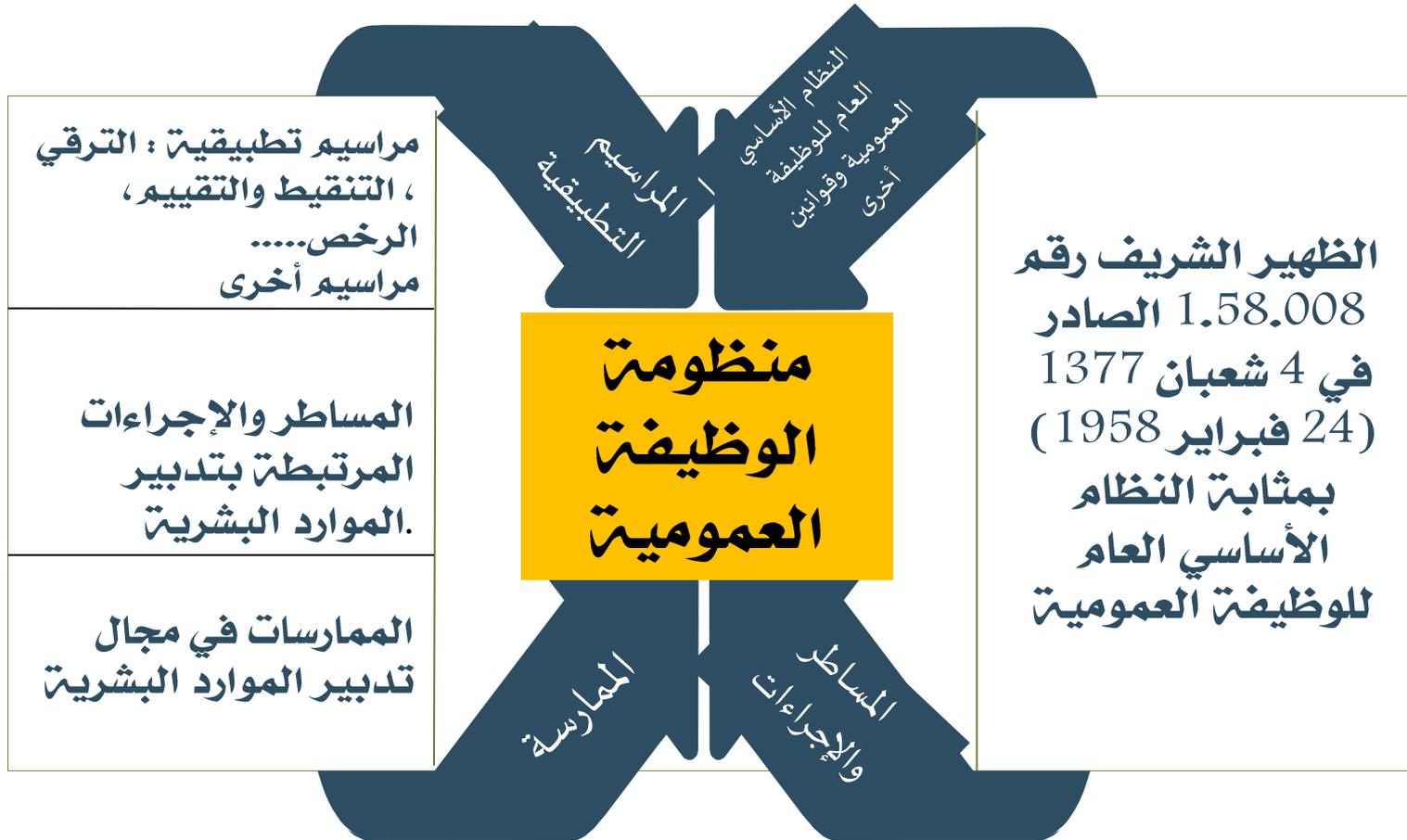
الموارد البشرية بالإدارات العمومية-معطيات رقمية-

النظام الحالي للوظيفة العمومية

يقصد بمنظومة الوظيفة العمومية، عموماً، الإطار القانوني لتدبير الموارد البشرية العمومية بالإدارات العمومية، والجماعات الترابية؛ والمؤسسات العمومية.

يشتمل الإطار المذكور من مجموعة من النصوص القانونية:

- **أحكام الدستور** (المساواة في ولوج الوظائف العمومية، حق الإضراب، النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يحدد بقانون، والضمانات الأساسية مخولة للموظفين المدنيين والعسكريين تحدد بقانون ..)؛
- **قوانين:** (النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المناصب العليا، التقاعد التغطية الصحية، التصريح بالامتلاكات، الجمع بين المعاش والأجرة...)
- **المراسيم والقرارات التنظيمية:** (الأنظمة الأساسية الخاصة، المراسيم التطبيقية، ..).



يندرج إصدار النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في إطار مسلسل تشريعي وتنظيمي شمل عدة مجالات (1957-1958: الحريات النقابية، ظهير الحريات العامة (قانون الجمعيات، التجمعات العامة، قانون الصحافة).

أقر الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، نظام الوظيفة الدائمة القائمة على مجموعة من الحقوق والواجبات وتنظيم المسار المهني؛

مبادئ النظام الأساسي للوظيفة العمومية

- ▶ إرساء أسس وظيفة عمومية موحدة (وحدة نظام الوظيفة العمومية)؛
- ▶ توحيد النظام القانوني المطبق على موظفي الإدارات العمومية؛
- ▶ ترسيخ مبادئ وقواعد نظام المسار المهني؛
- ▶ تأسيس إطار قانوني لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية يوفق بين تخويل سلطة التدبير للإدارة وإشراك الموظفين في تدبير شؤونهم.
- ▶ ضمان الحقوق المدنية والسياسية والنقابية للموظف؛

يتكون النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من **101** فصلا
موزعة على **7** أبواب:

الباب الأول: قواعد عامة وأحوال قانونية للموظفين (من الفصول
من 1 إلى 7)

الباب الثاني: تنظيم الوظيفة العمومية (الفصول من 8 إلى 12)

الباب الثالث: حقوق وواجبات الموظفين (الفصول من 13 إلى 20)

الباب الرابع: الانخراط في الوظيفة العمومية ونظام الحياة
الإدارية (الفصول من 21 إلى 64)

الباب الخامس: العقوبات التأديبية (الفصول من 65 إلى 75 مكرر)

الباب السادس: الخروج من العمل (الفصول من 76 إلى 86)

الباب السابع: مقتضيات مختلفة وانتقالية (الفصول من 87 إلى 89)



يسري النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على:

- موظفي الإدارات العمومية؛
- موظفي الجماعات بموجب النظام الأساسي الخاص بموظفيها؛
- مستخدمي بعض المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بموجب أنظمتها الأساسية.
- لا يسري على القضاة، وقضاة المجلس الأعلى للحسابات، والعسكريين، رجال السلطة، وموظفو مجلسي البرلمان و متصرفي وزارة الداخلية، القوات المساعدة؛ تسري على هذه الهيئات أنظمة أساسية خصوصية ذات طابع تشريعي.





الأنظمة الأساسية الخاصة

- الأنظمة الأساسية الخاصة بالأطر المشتركة بين الوزارات: المتصرفون، المهندسون، التقنيون، المساعدون الإداريون، المساعدون التقنيون، المحررون... (11 نظام)؛
- الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي بعض الإدارات العمومية: هيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي، هيئة المستشارين القانونيين للأمانة العامة للحكومة... (18 نظام).



الأنظمة الأساسية المخالفة

- محددة في الفقرة الثالثة من الفصل 4 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن أن تخالف بعض مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي لا تتفق مع التزامات تلك الهيئات؛
- تخص هيئة كتابة الضبط، موظفي الأمن الوطني؛ موظفي المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، الهيئة الوطنية للوقاية المهنية، وموظفو وزارة التربية الوطنية.



الأنظمة الأساسية الخصوصية

- محددة في الفقرة الثانية من المادة 4 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- لا تخضع للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- تخص: القضاة؛ متصرفي وزارة الداخلية؛ قضاة المحاكم المالية؛ موظفي مجلس النواب ومجلس المستشارين، العسكريين، القوات المساعدة.

الأنظمة
الأساسية
الخصوصية

الأنظمة
الأساسية
الخاصة

الأنظمة
الأساسية
المخالفة

5. تطور منظومة الوظيفة العمومية

التعديلات التي عرفها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

- 1- الظهير الشريف رقم 1.59.329 بتاريخ 16 نونبر 1959، ج.ر عدد 2459 بتاريخ 11 دجنبر 1959 (الفصل 4)؛
- 2- الظهير الشريف رقم 1.61.400 الصادر في 10 شتنبر 1962، ج.ر عدد 2604 بتاريخ 21 شتنبر 1962 (الفصل 4)؛
- 3- الظهير الشريف رقم 1.63.039 الصادر في فاتح مارس 1963: ج.ر عدد 2629 بتاريخ 15 مارس 1963 (متصرفي وزارة الداخلية)؛
- 4- المرسوم الملكي رقم 138.66 الصادر في 9 يونيو 1966: ج.ر عدد 2798 بتاريخ 15 يونيو 1966 (الخدمة العسكرية الإجبارية)؛

- 5- المرسوم الملكي رقم 354.67 الصادر في 26 يونيو 1967: ج.ر عدد 2863 بتاريخ 13 شتنبر 1967 (المجلس الأعلى للوظيفة العمومية)؛
- 6- المرسوم الملكي رقم 710.68 الصادر في 17 دجنبر 1968: ج.ر عدد 2930 بتاريخ 25 دجنبر 1968 (ترك الوظيفة)؛
- 7- القانون رقم 90.98 الصادر في 15 أكتوبر 1991: ج.ر عدد 4123 بتاريخ 6 نونبر 1991 (إدماج الموظفين الملحقين)؛
- 8- القانون رقم 19.87 الصادر في 10 شتنبر 1993: ج.ر عدد 4225 بتاريخ 20 أكتوبر 1993 (وضعية التوقيف المؤقت عن العمل)؛

- 9- القانون رقم 15.93 الصادر في 02 مارس 1994: ج.ر عدد 4246 بتاريخ 6 مارس 1994: (إمكانية التحاق الموظف بزوجته)؛
- 10- القانون رقم 20.94 الصادر في 26 يناير 1995: ج.ر عدد 4293 بتاريخ 08 فبراير 1995 (الرخص المرضية ورخص الولادة)؛
- 11- القانون رقم 10.97 الصادر في 02 غشت 1997: ج.ر عدد 4518 بتاريخ 18 شتنبر 1997 (إعادة الانتشار، ترك الوظيفة، الرخص بدون أجر)؛
- 12- القانون رقم 75.99 الصادر في 26 دجنبر 2000: ج.ر عدد 4866 بتاريخ 18 يناير 2001 (المجلس الأعلى للوظيفة العمومية)؛

بعض التدابير والتعديلات التي عرفتها بعض المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

2010

- حذف الدرجات النظامية الدنيا (السلازم من 1 إلى 4) من خلال إدماج الموظفين المنتمين إلى هذه الدرجات في السلم 5
- تقليص عدد الأنظمة الأساسية : من خلال تجميع الدرجات المتشابهة من حيث شروط الولوج والمسار المهني والمهام

2005

- مراجعة شروط ترقى موظفي الدولة الدرجة أو الإطار
- إصدار مرسوم يتعلق بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية
- إصدار مرسوم يتعلق بالتكوين المستمر لموظفي وأعاون الدولة للتكوين
- إنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات

2001

- ترسيم جميع الأعاون المؤقتين ومنع التوظيف في الدرجات الدنيا

بعض التدابير والتعديلات التي عرفتها بعض المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

2018

- إصدار مرسوم يتعلق بكيفيات تنظيم مباريات موحدة للتوظيف ضمن الهيئات المشتركة بين الإدارات

2016

- إصدار مرسوم يتعلق بالتشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية

2015

- إصدار مرسوم يتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات

2014

- إصدار مرسومين يحددان كيفيات تطبيق مسطرة الوضع رهن الإشارة والإلحاق وادماج الموظفين الملحقين

تتسم المنظومة الحالية للوظيفة العمومية ب :

- الارتكاز على مفهوم المسار الإداري (Système de carrière، الذي ينبنى بدوره على قاعدة التوظيف الدائم
- تعدد الأنظمة الأساسية واختلافها وتعدد الهيئات (أساتذة التعليم العالي، هيئة كتابة الضبط، هيئة تفتيش الشغل....)
- تعدد الإطارات (المهندسون: إطاران، الأطباء والصيدلة وجراحو الاسنان: 3 أطر، كتابة الضبط: 3 أطر....)
- تعدد الدرجات (التقنيون: 4 درجات، المتصرفون: 3 درجات، المهندسون 4 درجات....)
- طغيان الطابع النظامي على الهيكلة وغياب البعد الوظيفي

40

الأنظمة
الأساسية

42

الهيئات

114

الأطر

354

الدرجات

بين 3 و
13

الرتب



II . الموارد البشرية بالإدارات العمومية -معطيات رقمية-

الموارد البشرية بالإدارات العمومية- معطيات رقمية

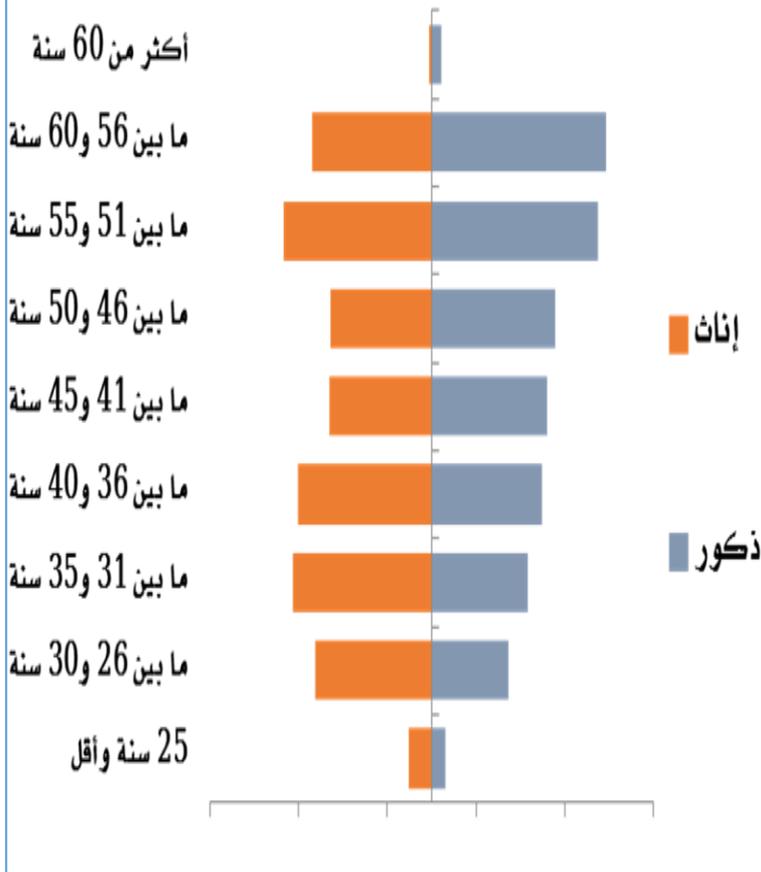
<p>■ المصالح المركزية</p>	<p>34 224 6,70%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ نسبة الأطر : 68,60% ■ الإشراف : 41,10% ■ أعوان التنفيذ : 17,30% ■ نسبة التأنيث في الوظيفة العمومية : 39% ■ نسبة تأنيث المناصب العليا ومناصب المسؤولية: 22,20% 	<p>■ عدد الموظفين المدنيين بالقطاعات الوزارية</p> <p>510.666</p>
<p>■ المصالح اللاممركزة</p>	<p>476 441 93,30%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ يقدر معدل التغطية على الصعيد الوطني، الذي يحدد عدد الموظفين مقارنة مع عدد السكان، بـ 15 موظفا لكل 1000 نسمة. ■ تمثل هيئة التدريس (أساتذة التربية الوطنية والأساتذة الباحثين بالتعليم العالي، وبمؤسسات تكوين الأطر، وبكليات الطب والصيدلة) نسبة 55,6% من أعداد الموظفين. 	<p>■ نسبة السكان النشيطين العاملين بالإدارات العمومية</p> <p>5%</p>

□ يتمركز 77% من مجموع الموظفين على مستوى ست جهات من أصل 12 جهة، وهي جهات الرباط-سلا-القنيطرة، والدار البيضاء-سطات، وفاس-مكناس، ومراكش-آسفي، وطنجة-تطوان-الحسيمة، وسوس-ماسة.

الرباط-سلا-القنيطرة، بما في ذلك المصالح المركزية	22%
الدار البيضاء الكبرى-سطات،	15,3%
فاس-مكناس	12%
باقي الجهات	50,7%

توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية

هرم الأعمار

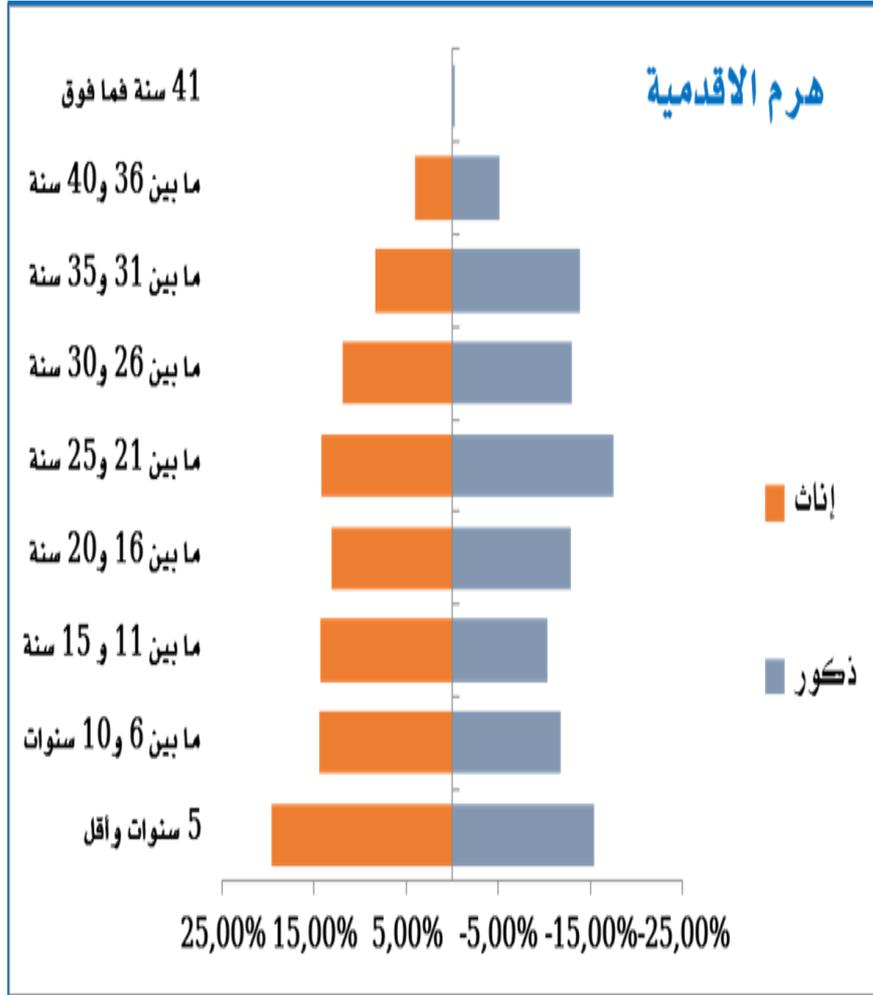


■ 1,3 % من الموظفين لا تتعدى أعمارهم 25 سنة

■ 38,8 % من الموظفين لا تتعدى أعمارهم 40 سنة

■ 20,7 % من الموظفين تساوي أو تفوق أعمارهم 56 سنة

توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الأقدمية



14% من الموظفين لا تتجاوز أقدميتهم 5 سنوات

55% من الموظفين لا تتجاوز أقدميتهم 20 سنة

17% من الموظفين تفوق أقدميتهم 30 سنة

□ انتقلت نسبة تأنيث
المناصب العليا ومناصب
المسؤولية من 16 % سنة
2012 إلى 23 % سنة
2018

العدد	المناصب العليا ومناصب المسؤولية
440	المناصب السامية
28	الكتاب العامون
24	المفتشون العامون
208	مدراء الإدارات المركزية
180	مناصب سامية أخرى
2561	رؤساء الأقسام
1622	رؤساء الأقسام
939	المناصب المماثلة
6620	رؤساء المصالح
5859	رؤساء المصالح
761	المناصب المماثلة
1829	مسؤوليات أخرى
11450	المجموع

III. المسار المهني

نظام المسار الإداري (système de carrière)



يتم التوظيف على وجه الدوام والاستمرار من أجل التدرج في إطار مسار إداري، يتم تسييره وفقا لقواعد قانونية محددة.



الضمانات والحقوق

الضمانات والحقوق والحريات التي يتمتع به الموظف باعتباره مواطنا

■ ضمان الاستقرار المهني: التعيين في وظيفة قارة والترسيم (الفصل 2)

■ ضمان حق الموظف في ممارسة العمل النقابي (الفصل 14)

■ عدم تأثير الانتماء النقابي على تطور المسار المهني (الفصل 46 مكرر ثلاث مرات)

■ عدم تضمين الملف الإداري الخاص بكل موظف أية إشارة إلى آراء صاحبه

السياسية والفلسفية والدينية (الفصل 20)

■ حماية الموظف من التهديدات والتهجمات والإهانات والتشنيع والسباب

والتعويض عن الضرر الناتج عن الفصل (19)

- ضمان تمثيلية الموظفين عن طريق الانتخاب في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفصل 11) والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية (الفصل 10)؛
- الضمانات التأديبية وعلى رأسها حقوق الدفاع؛
- الحق في الرخص؛
- الحق في المعاش؛
- الحق في الأجرة بعد أداء الخدمة.

الواجبات

- واجب ممارسة المهام
- واجب عدم التحيز و واجب الحياد
- واجب الشفافية والنزاهة والمصلحة العامة
- واجب الكتمان المهني
- واجب الاقتصار على ممارسة الوظيفة:
- ❖ تخصيص الموظف كامل نشاطه المهني لممارسة المهام المسندة إليه، ولذا يمنع عليه الجمع بين وظيفة عمومية ووظيفة خاصة، باستثناء:
 - إنجاز الأنشطة العلمية والأدبية والفنية والرياضية
 - التدريس والخبرات والاستشارات والدراسات

*لا يجوز للموظف الاستفادة من هذين الاستثناءين الأخيرين إلا بعد تقديم تصريح بذلك لرئيس الإدارة

شروط التوظيف

■ الشروط العامة للتوظيف

هي شروط يتعين توفرها في كل المرشحين للتوظيف:

- الجنسية المغربية
- التمتع بالحقوق الوطنية والمروءة
- القدرة البدنية

■ الشروط الخاصة

• هي شروط تختلف حسب الأنظمة الأساسية الخاصة

- السن
- القدرة البدنية الخاصة
- الشهادة (مستوى التكوين)

آليات التوظيف

التوظيف غير النظامي: التعاقد

- الفصل 6 مكرر من النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية؛
- المرسوم رقم 2.15.770 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.
- إمكانية اللجوء، عند الاقتضاء، إلى التعاقد لتشغيل أعوان عموميين،
- تحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بمقتضى مرسوم؛
- في جميع الأحوال، لا ينتج عن التعاقد الترسيم في الدرجات النظامية؛
- التوظيف التعاقدى على أساس وظيفي؛
- التوظيف التعاقدى على أساس نظامي.

التوظيف النظامي: المباراة

أهمية المباراة:

- البعد الديمقراطي للمباراة، هي بمثابة الية لدمقرطة الإدارة
- المباراة تجسد مبدأ المساواة
- أهمية المباراة جعلت المشرع يحيطها بالضمانات اللازمة من أجل التجسيد الفعلي للمساواة، وهو ما يفسر كل الاهتمام التشريعي والتنظيمي الذي حظيت به من خلال التأطير القانوني والتنظيمي لكل مراحل المباراة.

■ القرار التنظيمي للمباراة الخاص بالدرجة المعنية، يتضمن العناصر التالية:

- نوعية الاختبارات وعددها وتنقيطها
- كفيات وشروط إجراء الاختبارات
- كفيات تأليف لجنة المباراة
- كفيات الإعلان عن المباراة وعن النتائج

■ قرار الإجراء، يتضمن العناصر التالية:

- شروط المشاركة في المباراة
- تاريخ ومكان إجراء المباراة
- عدد المناصب المتبارى بشأنها وعند الاقتضاء عدد المناصب المحتفظ بها
- الأجل المحدد لإيداع الترشيح
- لائحة مقرات العمل عند الاقتضاء

- بعض القواعد القضائية والفقهية القارة المتعلقة بإجراء المباريات
 - مبدأ المساواة
 - مبدأ الحياد
 - مبدأ الحقوق المكتسبة
 - مبدأ وحدة لجنة المباراة

✓ التمرين والترسيم

- يخضع الموظف بعد التوظيف لفترة تمرين تحدد مدتها بموجب الأنظمة الأساسية، قابلة للتمديد، يتم على إثرها ترسيمه أو إعفاؤه.

■ الترقية:

يقصد بالترقية الصعود إلى درجة أو رتبة أعلى، خلال المسار المهني.

✓ الترقية في الرتبة: حسب الأقدمية والتنقيط؛

✓ الترقية في الدرجة: تتم بالاختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، أو بعد النجاح في امتحان الكفاءة المهنية.

■ التنقيط:

✓ يختص رئيس الإدارة بإعطاء نقطة عددية للموظف المزاوّل لمهامه في كل سنة؛

✓ يشتمل التنقيط على نقطة عددية ونظرة عامة يفصح فيها عن القيمة المهنية للموظف؛

✓ يخبر المعني بالأمر وكذا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنقطة العددية للموظف.

القيام
بالوظيفة

الإلحاق

التوقيف المؤقت
عن العمل
(الاستيداع)

1- وضعية القيام بالوظيفة:

- يعتبر الموظف في وضعية القيام بالوظيفة، إذا كان مرسما في درجة ما ومزاو لا فعليا لمهام أحد المناصب المطابقة لها؛
- يعتبر في نفس الوضعية خلال:
 - ✓ الاستفادة من الرخص (الرخص المرضية، الرخص الإدارية، رخص الولادة والرخص بدون أجر)؛
 - ✓ الوضع رهن الإشارة؛
 - ✓ التكوين؛
 - ✓ التفرغ النقابي.

2- الإلحاق:

- يعتبر الموظف في وضعية الإلحاق إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي مع بقاءه تابعا لهذا السلك ومتمتعاً فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد؛
- يكون الإلحاق بطلب من الموظف ويحظى بقبول الإدارتين المعنيتين ويظل قابلاً للتراجع عليه إن اقتضت مصلحة الإدارة ذلك؛
- يتم إلحاق الموظف بإدارات الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية والمنظمات الدولية والجمعيات ذات النفع العام لمدة أقصاها ثلاث سنوات يجوز تجديدها لفترات متساوية؛
- يمكن للموظف الملحق لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات أن يدمج في أطر الإدارات العمومية والجماعات الترابية بطلب منه وقبول الجهتين الإداريتين المعنيتين.

3- الاستيداع:

- يعتبر الموظف في وضعية الاستيداع إذا كان خارجا عن سلوكه الأصلي وبقي تابعا له، مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد، ولا يتقاضى الموظف في حالة التوقيف المؤقت أي مرتب، ماعدا في الأحوال المنصوص عليها صراحة في القانون؛
- الاستيداع التلقائي: إذا لم يقر المجلس الصحي بالعجز النهائي للموظف عن القيام بالعمل ولم يستطع بعد انتهاء الرخصة لأسباب صحية استئناف عمله جعل تلقائيا في وضعية التوقف عن العمل.
- الاستيداع بناء على طلب الموظف:
 - ✓ إصابة زوجه أو أحد أولاده بحادثة خطيرة أو مرض خطير؛
 - ✓ التطوع للخدمة في القوات المسلحة الملكية؛
 - ✓ القيام بدراسات أو بحوث تكتسي طابع المصلحة العامة؛
 - ✓ وجود دواعي شخصية؛
 - ✓ من أجل تربية ابن يقل سنه عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب معالجات مستمرة؛
 - ✓ الالتحاق بالزوج.

■ الحركية الداخلية:

- ✓ يمكن لرئيس الإدارة أن يباشر نقل الموظفين الذين يوجدون تحت سلطته في الحدود الملائمة لمصلحة الإدارة؛
- ✓ تراعى في نقل الموظفين الطلبات المقدمة من طرفهم وحالتهم العائلية.

■ الحركية الخارجية:

- ✓ يمكن نقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات، من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة ترابية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة ترابية أو من جماعة ترابية إلى إدارة عمومية .

- تختص بحق التأديب السلطة التي لها حق التعيين؛
- تقوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بدور المجلس التأديبي؛
- العقوبات التأديبية المطبقة حصريا على الموظفين :
 - ✓ الإنذار؛
 - ✓ التوبيخ؛
 - ✓ الحذف من لائحة الترقي؛
 - ✓ الانحدار من الطبقة؛ (l'abaissement d'échelon)
 - ✓ القهقرة في الرتبة؛
 - ✓ الحرمان المؤقت من كل أجره لمدة لا تتجاوز 6 أشهر؛
 - ✓ الإحالة الحتمية على التقاعد؛
 - ✓ العزل من غير توقيف حق التقاعد؛
 - ✓ العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد.

❖ ضمانات الموظف في مجال التأديب

- ضرورة استشارة المجلس التأديبي، ما عدا في حالة اتخاذ عقوبات الإنذار والتوبيخ؛
- حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي؛
- حقوق الدفاع:
 - ✓ الحق في تقديم الملاحظات الكتابية أو الشفوية الخاصة بالموضوع ؛
 - ✓ الحق في أن يساعده محامي أو شخص آخر يختاره؛
 - ✓ الحق في استدعاء الشهود.
- وجوب تبليغ الموظف بالعقوبة المتخذة في حقه.
- اتخاذ عقوبة واحدة في حق الموظف المتابع؛
- لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون العقوبة الصادرة فعليا أشد من العقوبة التي يقترحها المجلس التأديبي إلا بموافقة رئيس الإدارة؛
- الحق في الطعن لدى المحكمة الإدارية؛
- للموظف الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية أن يقدم طلبا للوزير الذي ينتهي إليه، يلتمس فيه سحب جميع الوثائق المرتبطة بالعقوبة الصادرة في حقه.

□ ينتج الخروج من العمل عن الحالات التالية:

❖ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛

❖ الإعفاء لعدم الكفاءة المهنية؛

❖ العزل؛

❖ الإحالة على التقاعد.

١١١. مسارات الإصلاح

عدم ارتباط التوظيف بالحاجيات الحقيقية للإدارة
التركيز على التدبير الميزانياتي في التوظيف (poste budgétaire)

التوظيف

الارتكاز على الأقدمية في الإدارة كمعيار أساسي للترقية، وفي تدبير المسار الإداري
عموما

الترقية

عدم نجاعة نظام التنقيط المعتمد
وجود معايير فضفاضة لتقييم أداء الموظف

التقييم

الأجرة غير مرتبطة بقيمة العمل أو بالأداء
غياب التناسب بين المهام والاختصاص

الأجور

سيادة التدبير الإداري للموظفين
ضعف استعمال التكنولوجيات الحديثة

الموارد
البشرية

ضعف ضوابط وقواعد أخلاقيات المرفق العام

الأخلاقيات

تعدد محاولات إصلاح الوظيفة العمومية منذ صدور النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

تركيز التعديلات على الجوانب المتعلقة بالوضعيات الإدارية للموظفين وبالمساطر والإجراءات المتعلقة بتسييرها



غياب رؤية هيكلية ومندمجة واستشرافية للتعديلات

الطابع التقني والإجرائي، إذ
انصبحت على مسائل وقضايا
مسطرية متعلقة بالتسيير
الإداري للموظفين

الطابع الجزئي، حيث همت
مواضيع وقضايا جزئية

غياب البعد التديري، في مدلوله الحديث، للموارد البشرية
بفعل تركيز الإدارة على تطبيق المقتضيات النظامية

عدم استحضار مفهوم المرفق العام ومبادئه.



إصلاح منظومة الوظيفة العمومية

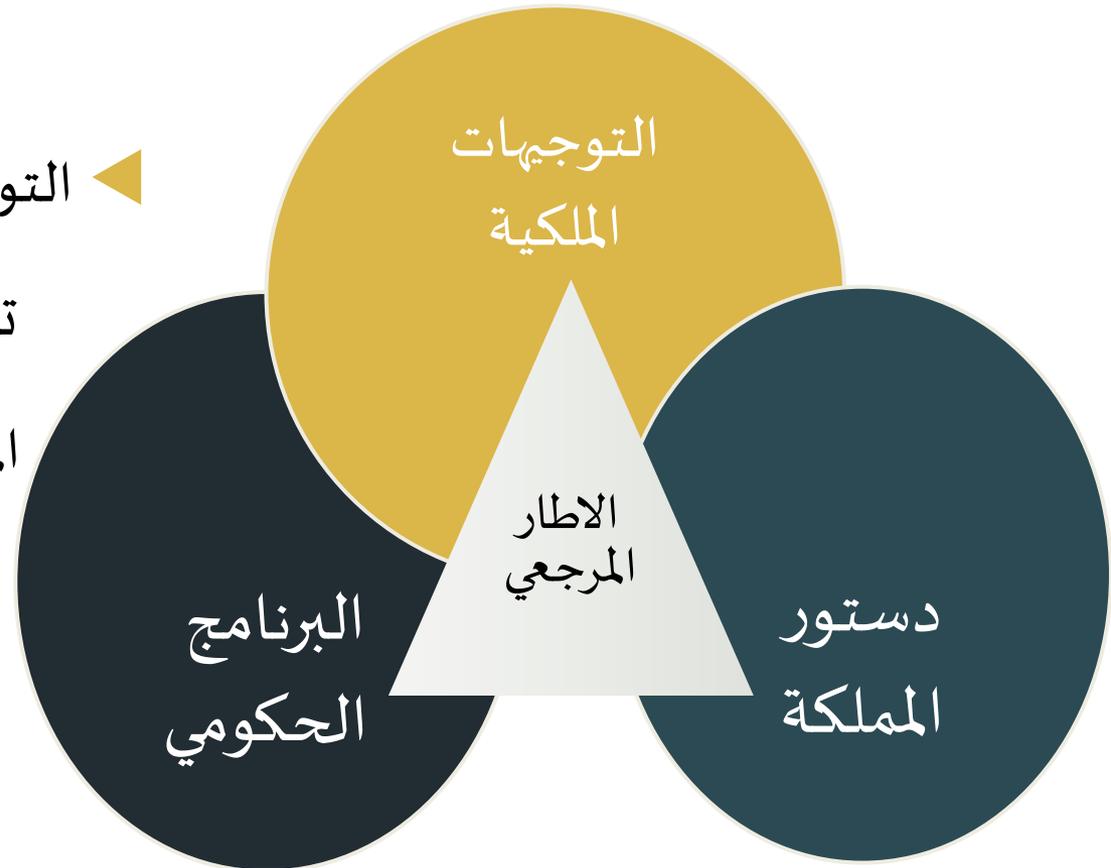
◀ الخدمة العمومية المنطلق و المنتهى في أي تصور جاد لإصلاح الادارة

◀ التوجه العام يقتضي تبني مقاربة مندمجة

تشاركية تؤسس لثقافة جديدة حول

المرفق العام، وتمكن من إرساء آليات

جديدة للتدبير العمومي



التوجيهات الملكية السامية

- ▶ خطاب 12 أكتوبر 2018 بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الثالثة من الولاية التشريعية العاشرة
- ▶ خطاب 20 غشت 2018 بمناسبة حلول الذكرى 65 لثورة الملك والشعب
- ▶ خطاب 28 يوليوز 2018 بمناسبة حلول الذكرى 19 لتربع جلالة الملك على عرش أسلافه المنعمين
- ▶ مضامين الرسالة السامية بتاريخ 27 فبراير 2018 التي وجهها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله إلى الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا المنعقد بالصخيرات.
- ▶ خطاب 13 أكتوبر 2017 بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الثانية من الولاية التشريعية العاشرة
- ▶ خطاب 29 يوليوز 2017 بمناسبة حلول الذكرى 18 لتربع جلالة الملك على عرش أسلافه المنعمين
- ▶ خطاب 14 أكتوبر 2016 بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة

المقتضيات الدستورية

يرتكز إصلاح الإدارة على المبادئ والمقتضيات التي كرسها دستور 2011 ولا سيما الباب الثاني عشر منه، والتي تتحدد في التوجهات العامة للمملكة والقواعد المتحكمة في ميثاق المرافق العمومية والمبادئ الموجهة للحكامة الجيدة

تستهدف المقاربة الإصلاحية، وفقا للمقتضيات الدستورية، تحسين أداء الإدارة العمومية عبر دعم الحكامة الجيدة، وربط المسؤولية بالمحاسبة، وتحقيق الإنصاف المجالي والحياد والشفافية والنزاهة

تيسير ولوج المواطنين إلى المعلومات وضمان استمرارية المرفق العام في أداء الخدمات والحرص على جودتها، مع احترام مبدأ المساواة بين المواطنين ترسيخا للعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص

الالتزامات الحكومية

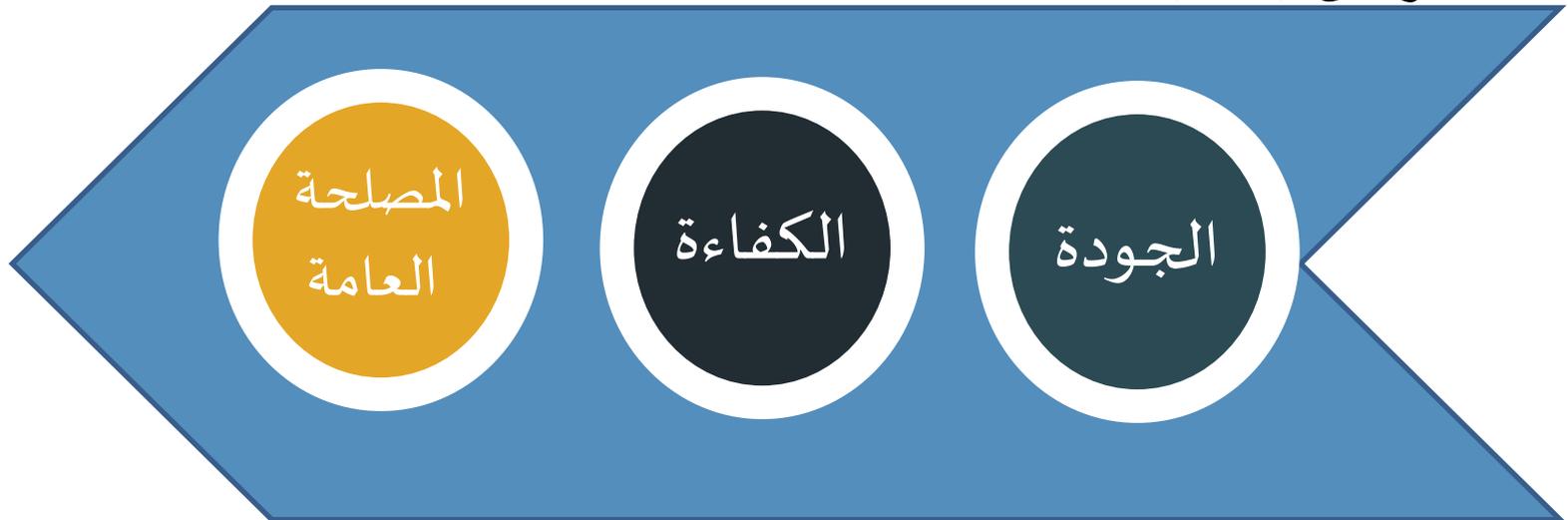
يُجسد إصلاح الإدارة محورا أساسيا في البرنامج الحكومي (2016-2021) الذي تضمن مجموعة من الالتزامات المتعلقة بتعزيز قيم النزاهة والعمل على اصلاح الإدارة وترسيخ الحكامة الجيدة واعتماد الإدارة الرقمية

تتمحور الالتزامات الحكومية حول ترسيخ النزاهة والتحلي بروح المسؤولية و تكريس الشفافية والانفتاح، وخاصة الحق في الولوج الى المعلومات، مع اعتماد المقاربة التشاركية في إعداد وتقييم السياسات العمومية

يؤكد البرنامج الحكومي على جعل المواطن في صلب وظيفة الإدارة العمومية، وتفعيل مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة والمساءلة لضمان تدبير أمثل للموارد البشرية والمادية وربط الإنجازات بالأهداف المحددة.

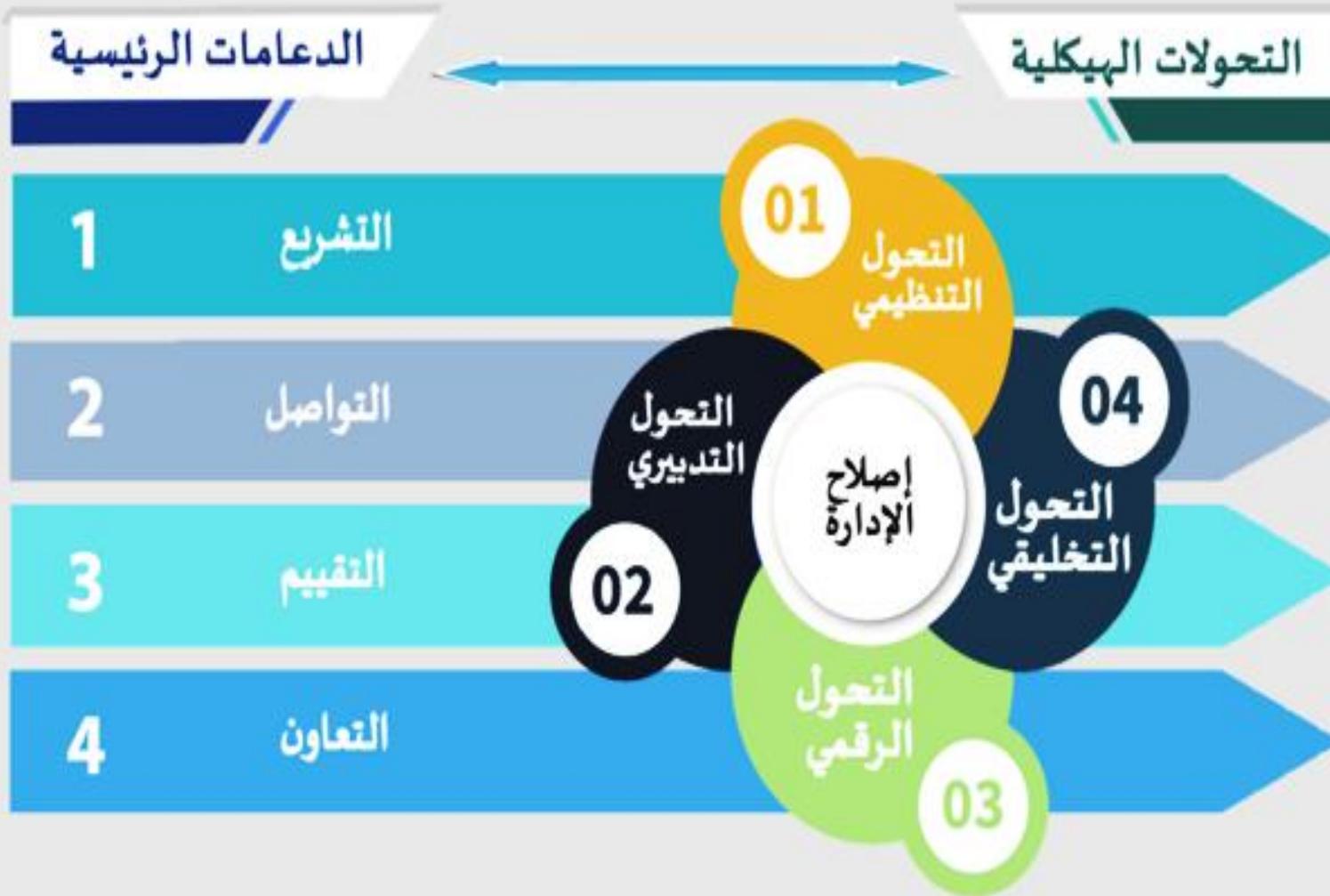
◀ ترتكز الرؤية الإصلاحية على ثلاث مبادئ أساسية:

1. مبدأ الجودة المتعلق بتحسين الخدمات العمومية
2. مبدأ الكفاءة المرتبط بتأهيل الموارد البشرية وتطوير الكفاءات
3. مبدأ المصلحة العامة المتمثل في رعاية المرفق العام والاستجابة لتطلعات المواطنين والمقاولة



الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018 – 2021 المحددات الكبرى

4 تحولات هيكلية
4 دعوات رئيسية
24 مشروعا أساسيا
4 آليات تنفيذية



الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018 – 2021

المشاريع الأساسية

1 التعول التنظيمي (5 مشاريع)

- 1- ميثاق اللاتمركز الإداري
- 2- مراجعة الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تنظيم القطاعات الوزارية
- 3- البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال
- 4- تأهيل التواصل المؤسسي العمومي على مستوى القطاعات الوزارية
- 5- إعادة هيكلة وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية

- 16- المخطط التوجيهي للتحول الرقمي للإدارة العمومية
- 17- المنصة الحكومية للتكامل (GATEWAY)
- 18- تطوير منظومة تلقي ومعالجة وتتبع ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وتظلماتهم
- 19- النظام المعلوماتي المشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية
- 20- جاهزية الخدمات الإدارية للتحول الرقمي

3 التعول الرقمي (5 مشاريع)

نظام الوظيفة العمومية

2 التعول التديري (10 مشاريع)

(10 مشاريع)

- 6- ميثاق المرافق العمومية
- 7- التدبير بالكفاءات
- 8- إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة
- 9- تطوير منظومة التولوج إلى الوظائف العمومية
- 10- تطوير منظومة تقييم أداء الموظف
- 11- خطة عمل تنفيذ استراتيجيات مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية
- 12- تطوير الحماية الاجتماعية للموظف
- 13- المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية
- 14- برنامج تحسين الخدمات الإدارية
- 15- قياس جودة الخدمات الإدارية

الخطة الوطنية
لإصلاح الإدارة
2021 - 2018

- 21- متابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

- 22- تدبير الزمن الإداري بالإدارة العمومية
- 23- تفعيل قانون الحق في الحصول على المعلومات
- 24- مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة

4 التعول التخليقي (4 مشاريع)

(4 مشاريع)

شكرا على حسن الانتباه

KHALDOUN Karima

Ministère de l'Economie, des Finances et de
la Réforme de l'Administration

Direction de la Fonction Publique

k.khaldoun@mmsp.gov.ma