

ROYAUME DU MAROC



MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION



CDL-UD(2016)027
Or. fr

COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)

en coopération avec

**LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration

UniDem

**“REFORME DU STATUT GENERAL DE LA FONCTION
PUBLIQUE”**

**Centre d'Accueil et de Conférences
Avenue Assanaoubar, Hay Riad, Rabat, Maroc**

31 octobre - 3 novembre 2016

OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

par

**M. Abdellah ATAIBI (Expert, Ministère de la Fonction Publique et de la
Modernisation de l'Administration, Maroc)**

Royaume du Maroc



MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION

Séminaire Régional pour les Hauts Cadres de l'Administration UNIDEM

“REFORME DU STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE”

31 Octobre-03 Novembre 2016

ATAIBI ABDELLAH

THEME 4 :

OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Septième session

Jeudi 03 novembre 2016

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

- ▶ **Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires.**
- ▶ **Modernisation du droit disciplinaire.**
- ▶ **Adoption de chartes déontologiques.**

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires

Devoirs et obligations:

L'état actuel de la législation

- ❑ obligation de **discrétion professionnelle** et de **réserve** pour tout ce qui concerne les faits et les informations dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions
- ❑ Obligation de respecter et faire respecter l'autorité de l'Etat;
- ❑ Interdiction d'exercice, à titre professionnel, une activité privée lucrative;

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires

- ❑ Obligation de déclarer à l'administration le métier du conjoint lorsque celui-ci exerce, à titre lucratif, une profession libérale ou une activité habituelle relevant du secteur privé.
- ❑ Interdiction d'avoir des intérêts de nature à compromettre l'indépendance du fonctionnaire;
- ❑ Exécution des tâches et instructions des supérieurs hiérarchiques : responsabilité à l'égard du supérieur hiérarchique de l'autorité qui lui est confié.
- ❑ Déclaration du patrimoine pour certaines catégories de fonctionnaires

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires

Défense de l'intérêt général, engagement et adhésion aux valeurs du SP

- ▶ Défendre activement l'intérêt général ;
- ▶ Montrer son engagement envers le service public et agir en conséquence ;
- ▶ Adhérer aux valeurs du service public et respecter les règles éthiques et déontologiques en vigueur dans la fonction publique ;

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires

Exercice de la Fonction : Responsabilités du Fonctionnaire

- ▶ Exercice des fonctions avec impartialité, loyauté, honnêteté et probité ;
- ▶ Accomplissement des **charges de l'emploi** avec diligence, désintéressement, sens de la responsabilité et respect des institutions et de la légalité ;
- ▶ Accomplissement de manière efficace et efficiente ses activités ;
- ▶ Amélioration constante des compétences par la formation continue ;
- ▶ Exemplarité par le **professionnalisme** , le comportement au travail et en-dehors du travail;
- ▶ soumission annuelle, à une évaluation des compétences et de des performances professionnelles.

Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires

Exercice de la Fonction et Rapports hiérarchiques :

- ▶ **Exécuter avec soin et loyauté** les instructions données par son supérieur hiérarchique dans le cadre du service et en application de la Loi ;
- ▶ **S'abstenir d'exécuter un ordre manifestement illégal, contraire à l'éthique ou compromettant l'intérêt public,** sauf dérogations prévues par la Loi ;
- ▶ **Dénoncer aux autorités hiérarchiques ou aux autorités de contrôle compétentes** tout acte illégal ou tout fait portant atteinte à l'intérêt général, dont il a pris connaissance ou qui lui ont été rapportés, commis par des collaborateurs, collègues ou supérieurs hiérarchiques;

Renforcement et clarification des obligations des fonctionnaires

Exercice de la Fonction et Rapports aux usages

- ▶ Éviter les situations de conflit d'intérêt évidentes et toute situation pouvant engendrer un conflit d'intérêt potentiel ou la suspicion de ce dernier. Le cas échéant, en informer directement son chef hiérarchique ;
- ▶ Éviter l'exercice d'activités secondaires lucratives sauf celles autorisées par la loi ;
- ▶ Éviter d'accepter ou solliciter toute forme de dons et avantages **pour soi-même** ou **pour d'autres** personnes dans l'exercice d'activités ;
- ▶ Observer un devoir de réserve sur toutes informations, faits ou documents dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- ▶ Assurer, conformément à la législation en vigueur, **l'accès à l'information aux citoyens** et usagers des services publics

Modernisation du droit disciplinaire

- ▶ Le dispositif disciplinaire prévu par le Statut général en vigueur (date de 1958), est largement dépassé par rapport l'évolution de la doctrine administrative, la jurisprudence et le droit comparé.

Les **lacunes principales à combler concernent** :

- ▶ La procédure qui n'est pas suffisamment précise sur un certain nombre de points notamment , la **durée des délais légaux**, la **prescription**, les rôles et devoirs de chaque partie, etc.
- ▶ L'échelle des sanctions ne permet pas une véritable adéquation et/ou une proportionnalité entre les types de fautes observées et leur degré de gravité.

Modernisation du droit disciplinaire

- ▶ **Des préalables :**
 - Le nouveau Statut général devra donc introduire comme préalables:
 - Le respect du droit à la défense, l'impartialité, l'équité de traitement et la proportionnalité de la peine,
 - La prise en compte de la jurisprudence établie dans la révision et l'enrichissement du dispositif disciplinaire.
- **Les apports nécessaires exigent de :**
 - 1) Clarifier et compléter les dispositions techniques liées à la procédure disciplinaire;
 - 2) Développer et détailler ,autant que possible, l'échelle des sanctions;
 - 3) Fixer un délai maximal pour déclencher la procédure disciplinaire après prise de connaissance des faits, sous peine de prescription ;

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Modernisation du droit disciplinaire

- 4) Réduire les délais prévus (art75 bis) dans le cas de l'abandon de poste ;
 - 5) Donner une définition juridique à la faute grave.
 - 6) **Supprimer La révocation** avec suspension des droits à pension
 - 7) Instaurer une procédure de recours pour le fonctionnaire incriminé auprès d'un conseil de recours.
 - 8) préciser clairement la quotité du salaire que le fonctionnaire suspendu conserve, en plus des prestations à caractère familial, qu'il continue à percevoir en totalité.
 - 9) **Supprimer la disposition prévue à l'art 71** permettant à l'administration de faire recours auprès du chef du gouvernement pour **prononcer une peine plus rigoureuse** que celle proposée par le conseil de discipline,
- Inclure dans le SGFP, la possibilité de détailler**, autant que nécessaire, le dispositif disciplinaire par voie réglementaire et autres outils :
- ❖ des textes réglementaires, portant sur la procédure disciplinaire,
 - ❖ des guides sur la mise en œuvre du dispositif disciplinaire, destinés aux praticiens
 - ❖ des formations au profit des responsables RH chargés de la discipline et l'éthique.

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Adoption de chartes déontologiques

- L'article 157 de la constitution prévoit l'élaboration d'une charte des services publics qui fixe « l'ensemble des règles de bonne gouvernance relatives au fonctionnement des administrations publiques, des régions et des autres collectivités territoriales et des organismes publics ».
- Le projet de loi-cadre portant charte des services publics (l'art 29) prévoit la mise en place d'instruments destinés au renforcement de l'intégrité :
 - Adoption d'une stratégie nationale globale et intégrée anti corruption,
 - Révision et Mise à jour de la réglementation en vigueur;
 - Adoption et généralisation des codes de déontologie.

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Adoption de chartes déontologiques

➤ Article 36 de la constitution

Cet article a prévu la sanction par la loi des infractions relatives aux conflits d'intérêts, des délits d'initié, et De toutes infractions d'ordre financier

De même, cet article a chargé les pouvoirs publics de prévenir et réprimer, toutes formes de délinquance liées à l'activité des administrations et des organismes publics, à l'usage des fonds dont ils disposent, ainsi qu'à la passation et à la gestion des marchés publics.

Le trafic d'influence et de privilèges, l'abus de position dominante et de monopole, et toutes les autres pratiques contraires aux principes de la concurrence libre et loyale dans les relations économiques, sont sanctionnés par la loi.

Il est créé une Instance nationale de la probité, de la prévention et de la lutte contre la corruption.

THEME 4 : OBLIGATIONS, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Adoption de chartes déontologiques

Ministère des affaires étrangères : Charte des valeurs du diplomate Marocain
Code de déontologie de la TGR : CHARTE ILTIZAM

CONCLUSIONS GENERALES

CONCLUSIONS GENERALES

la réussite du processus de réforme de la fonction publique nécessite:

- Une forte volonté politique, compte tenu de la dimension stratégique de cette réforme ;
- une feuille de route partagée par l'ensemble des intervenants notamment en termes **d'objectifs**, de **contenu**, et de **méthodologie**; ce qui implique le dialogue, la concertation avec tous les partenaires sociaux ;
- Une adhésion consciente et responsable des fonctionnaires et agents de l'Etat .

CONCLUSIONS GENERALES

- Une mobilisation des ressources humaines et matérielles nécessaires à l'accomplissement et la mise en œuvre de la réforme, notamment les responsables des collectivités territoriales, les managers des établissements publics et les gestionnaires et professionnels des ressources humaines de l'administration publique ;
- Une forte sensibilisation de la société civile quant à l'intérêt et l'impact de la réforme sur la qualité des prestations du service public ;
- une prise en compte de la nécessité d'une démarche progressive dans la mise en œuvre de la réforme .

CONCLUSIONS GENERALES

LA FEUILLE DE ROUTE DU PROJET DE LOI DU SGFP

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration a opté pour une approche participative associant ses partenaires ainsi que toutes les parties prenantes à ce vaste chantier. Cette concertation a comme objectif l'adoption d'une vision commune permettant l'élaboration du projet du nouveau SGFP, et ce, selon le planning suivant:

- ▶ **Etape 1 :**
 - ▶ Constitution d'un groupe de travail interne comprenant les représentants des différentes directions du Ministère (direction de la fonction publique, direction de la modernisation de l'Administration, direction des études, de la communication et de la coopération, direction des systèmes d'informations) qui sera chargé de préparer la morasse du projet de loi.
 - ▶ Choix d'un rapporteur des travaux de cette commission.

CONCLUSIONS GENERALES

LA FEUILLE DE ROUTE DU PROJET DE LOI DU SGFP

Etape 2 :

- ▶ Composition d'un groupe de travail interministériel composé des représentants des ministères de l'Economie et des finances ; de l'intérieur ; de l'éducation nationale et de la formation professionnelle ; de la Santé ; de l'équipement et du Transport et du secrétariat général du Gouvernement.
- ▶ Des experts étrangers et marocains (OCDE, U.E, DGAFP, enseignants chercheurs et praticiens) seront associés aux travaux, en vue d'enrichir le projet de loi à la lumière des expériences réussites en matière de réforme du système de la FP.

CONCLUSIONS GENERALES

LA FEUILLE DE ROUTE DU PROJET DE LOI DU SGFP

Etape 3 :

- ▶ Concertation avec les différentes instances autour du projet de loi, afin d'assurer un consensus à ce propos. Il s'agit :
 - Le réseau des directeurs des ressources humaines ;
 - Les centrales syndicales les plus représentatives ;
 - Le Conseil supérieur de la fonction publique.

Etape 4 :

- ▶ Dépôt du projet de loi pour adoption ;
- ▶ Présentation au sein du conseil du Gouvernement ;
- ▶ Présentation devant le Parlement :
- ▶ devant la chambre des conseillers et des représentants;

MERCI POUR VOTRE ATTENTION