



PRESIDENCY OF THE
GOVERNMENT



CDL-UD(2017)015
Or. ar.

EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW
(VENICE COMMISSION)

in co-operation with

THE PRESIDENCY OF THE GOVERNMENT OF TUNISIA

Regional seminar for senior public officials

UniDem Med

**“ PERFORMANCE, MERIT AND EQUALITY
IN THE CIVIL SERVICE ”**

**Hotel Dar el Marsa
La Marsa, Tunisia**

27 - 30 March 2017

**INTEGRATION OF A MERIT BASED SYSTEM IN THE CIVIL SERVICE:
MISSION IMPOSSIBLE?**

NATIONAL EXPERIENCE - MOROCCO

by

Mr Taoufik AZARUAL

(Ministry of Public Service and Modernisation of the Administration, Morocco)

+٠XII٨٤٤ | II٤٠٢٠٤٤٤
٠١٥٥٤XII | +II٠٤٤٤

+٠٤٤٤٤٤٤ | +٤٤٤٤٤٤ +٠XII٨٤٤٤٤
٨ ٤٤٤٤٤٤٤ | +٤٤٤٤٤٤٤٤



المملكة المغربية
رئيس الحكومة

وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الإدارة

مديرية الوظيفة العمومية

تكريس مبدأ الاستحقاق في ولوج المناصب والوظائف العمومية

تونس 29 مارس 2017

محاوَر العَرَض

□ تَقْدِيم.

- I. منظومة التوظيف.
- II. منظومة التعيين في مناصب المسؤولية.
- III. منظومة التعيين في المناصب العليا.

تقديم

□ يندرج إصلاح منظومة تقلد المناصب والوظائف العمومية في إطار منظور استراتيجي شامل يهدف إلى:

- مهنة الوظيفة العمومية؛
- الرفع من مردودية المرفق العمومي؛
- دعم ثقة المواطن في المرفق العمومي.

تقديم

يأتي هذا الإصدار في إطار مسلسل من الإصلاحات عرفتها الوظيفة العمومية خلال السنوات الأخيرة، لا سيما:

□ إعادة هيكلة المشهد النظامي:

1- محاربة العمل الهش بالوظيفة العمومية:

- ترسيم (تثبيت) جميع الأعران المؤقتين ومنع التوظيف في الدرجات الدنيا (2001-2010):
- حذف الدرجات النظامية الدنيا (السلام من 1 إلى 4) : من خلال إدماج الموظفين المنتمين إلى هذه الدرجات في السلم 5 (2010)؛

2- **تقليص عدد الأنظمة الأساسية (2010):** من خلال تجميع الدرجات المتشابهة من حيث

شروط الولوج والمسار المهني والمهام.

تقديم

□ أهداف إعادة الهيكلة:

1. الرفع من مستوى التأطير بالإدارة المغربية؛
2. إرساء هيكلية جديدة مبسطة للأنظمة الأساسية الخاصة ؛
3. تبسيط مساطر وآليات التدبير.

□ نتائج إعادة الهيكلة:

1. ترسيم 42.000 عون مؤقت؛
2. ادماج 115.500 في الدرجات المرتبة في السلم 5.
3. تقليص عدد الدرجات والأطر من 400 درجة إلى 245 درجة (حذف 155 درجة)؛
4. تقليص عدد الأنظمة الأساسية من 58 إلى 41 نظام أساسي.

تقديم

□ الترقية:

اعتماد آليتين للترقي:

- امتحان الكفاءة المهنية : اختبارات كتابية وشفوية لتقييم المؤهلات المهنية للموظف
- الاختيار: حسب الاستحقاق باعتماد معايير موضوعية تركز بالأساس على معدل النقط المهنية وتقارير التقييم.

تقديم

- منع الجمع بين الوظائف والأجور؛
- تدعيم قاعدة منع تضارب المصالح الشخصية مع المهام المزاولة؛
- دعم الحركية بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية ؛
- تدقيق الوضعية : تقنين الوضع رهن الإشارة ، والتفريغ النقابي ؛
- الرخص : الرفع من مدة رخصة الولادة، وتحديد مدة الرخصة الإدارية السنوية ؛
- مراجعة منظومة ولوج المناصب العمومية (التوظيف، مناصب المسؤولية، المناصب العليا)

1. التوظيف

1-النظام السابق:

كرست الأنظمة الأساسية سواء منها الخاصة أو المشتركة بين الوزارات ازدواجية في نمط التوظيف:

✓ التوظيف بناء على المباراة المعتمد في بعض الأنظمة الأساسية؛

✓ مبدأ التوظيف المباشر بناء على الشهادات؛

ومن المؤكد أن هذه الازدواجية كانت لا تخدم مبادئ المساواة وقواعد الشفافية وتكافؤ الفرص في ولوج الوظائف العمومية.

! التوظيف

2- منظومة التوظيف الحالية:

2-1 الإطار القانوني :

- الدستور : الفصل 31 «مبدأ الاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية»؛
- الفصل 22 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية « تعميم المباراة كآلية للتوظيف»؛
- المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25 نونبر 2011 بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية؛
- منشور السيد رئيس الحكومة رقم 14/2012 بتاريخ 19 يونيو 2012.

1. التوظيف

2-2 مضامين الإصلاح:

أولاً: تكريس مبادئ الاستحقاق عبر:

- اختيار لجنة المباراة من بين الأشخاص ذوي الكفاءات المشهود لهم بالنزاهة والمتوفرين على الخبرة والتجربة؛
- مهنة الاختبارات الكتابية والشفوية والتطبيقية؛

ثانياً: تنزيل مبدأ تكافؤ الفرص من خلال:

- وجوب نشر الإعلانات عن المباريات على بوابة التشغيل العمومي: www.emploi-public.ma وعلى المواقع الإلكترونية للإدارات المعنية، إضافة إلى نشرها في صحيفتين وطنيتين على الأقل، وعبر كل الوسائل الأخرى المتاحة؛
- تنظيم المباريات على المستوى اللامركز أو على المستوى المركزي حينما تفرض الضرورة ذلك؛

١. التوظيف

ثالثاً : تعزيز الشفافية بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب، من خلال:

- حصر والإعلان عن لائحة المناصب المالية المفتوحة للتباري في كل قطاع، في بداية كل سنة مالية، موزعة حسب الدرجات؛
- نشر النتائج، وجوبا، بما فيها لائحة الانتظار، مع بيان النقط المحصل عليها من طرف كل مترشح معطن عن نجاحه.
- وضع جدول زمنية محددة للمباريات التي تعترم كل إدارة فتحها خلال السنة.

التوظيف .!

3- بعض الأرقام ذات دلالة:

□ عدد المباريات التي تم تنظيمها إلى حدود شهر مارس 2017 :

المجموع	2017	2016	2015	2014	2013	2012
1341	22	222	171	269	357	321
4096	191	1799	1160	834	718	201
780	94	353	134	239	22	5
6217	307	2374	1465	1342	1097	527

التوظيف .!

□ عدد المناصب المعلن عنها بيوابة التشغيل العمومي إلى حدود شهر مارس : 2017

المجموع	2017	2016	2015	2014	2013	2012
49489	897	11846	9226	7150	9758	10612
33435	0	9390	0	8045	8000	8000
35610	677	18298	5703	4466	5179	1287
2205	195	1087	336	485	91	11
120739	1769	40621	15265	20146	23028	19910

مصالح الدولة

مراكز ومدارس
ومعاهد التكوين

المؤسسات
والمقاوالات العمومية

الجماعات الترابية

المجموع

1. التوظيف

4- آفاق مستقبلية:

□ تعمل الوزارة على مشروع يتعلق بالتنظيم الموحد لمباريات التوظيف ضمن الهيئات المشتركة بين الإدارات، تحت إشراف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، والذي يهدف إلى:

- ضمان فعالية ونجاعة مباريات التوظيف؛
- تكريس مبادئ الاستحقاق والمساواة والشفافية في التوظيف؛
- ترشيد وعقلنة النفقات العمومية المرتبطة بتدبير مباريات التوظيف؛
- تعزيز مهنية المباريات؛
- اعتماد معايير الكفاءة والمهنية والنزاهة والاستقلالية والحياد في تدبير مباريات التوظيف؛
- تبسيط مسطرة تنظيم وتدبير مباريات التوظيف بالنسبة للإدارات العمومية والمترشحين؛
- الرفع من مستوى ثقة المترشحين في نزاهة المباريات.

١.١. التعيين في مناصب المسؤولية

1-النظام السابق:

كان تعيين رؤساء الأقسام والمصالح يتم:

- مباشرة بمقتضى قرار صادر عن السلطة الحكومية التي يخضع لها المعني بالأمر، طبقاً لمقتضيات المرسوم المحدد لتنظيم واختصاصات الوزارات المعنية، دون فتح باب الترشيح للأشخاص المتوفرين على الشروط المطلوبة؛

- اعتماد عنصري الدرجة والأقدمية الإدارية لشغل مناصب المسؤولية.

II. التعيين في مناصب المسؤولية

2- المنظومة الحالية للتعيين في مناصب المسؤولية:

2-1 الإطار التنظيمي:

- المرسوم 2.11.681 رقم الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25
نونبر 2011) في شأن كفاءات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح
بالإدارات العمومية.

II. التعمين في مناصب المسؤولية

2-2 مضمين الإصلاح:

- الرفع من مستوى التأطير لدى المرشحين من خلال اعتماد عناصر موضوعية تستند على **الكفاءة والخبرة العملية والتكوين الأساسي والمستوى العلمي والمعرفي**، في تحديد شروط الترشيح؛
- تكريس مبدأ الشفافية باعتماد الإعلان عن فتح الترشيح لشغل المناصب الشاغرة (appel à candidature)، ونشره، إلى جانب النتائج النهائية، على بوابة التشغيل العمومي (www.emploi-public.ma)، وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية وإصاقه بمقرات إدارتها المركزية واللامركزية؛

II. التعمين في مناصب المسؤولية

- تكريس مبدأ الاستحقاق من خلال اعتماد الانتقاء الأولي على أساس ملفات الترشيح، والمقابلة الانتقائية (entretien) التي تركز على تقديم المترشح لمشروع أو برنامج عمل؛
- تكريس مبدأ تكافؤ الفرص من خلال فتح باب الترشيح أمام جميع المترشحين المتوفرين على الشروط؛
- فتح إمكانية الاستعانة بالخبراء المتخصصين في المجالات المعنية من أجل المشاركة في أشغال اللجنة المعهود إليها بإجراء المقابلة الانتقائية؛
- اعتماد مقاربة النوع الاجتماعي من خلال التنصيص على وجود امرأة واحدة، على الأقل، تشغل أحد مناصب المسؤولية.

.II. التعمين في مناصب المسؤولية

3- أرقام ذات دلالة:

تم منذ بداية العمل بالنظام الجديد، نشر **1035** إعلانا على بوابة التشغيل العمومي، تهم فتح الترشيح لشغل:

- **1694** منصبا لرئيس قسم؛
- **5619** منصبا لرئيس مصلحة.

II. التعيين في مناصب المسؤولية

4-آفاق مستقبلية:

- تشتغل الوزارة على مشروع مراجعة منظومة التعيين في مناصب المسؤولية، لتجاوز بعض الإشكالات والصعوبات المطروحة على مستوى التطبيق، وذلك بهدف:
- تدعيم مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية؛
- ضمان مزيد من الفعالية والمرونة في المعايير المعتمدة للتعين في مناصب المسؤولية؛
- الأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الفعلية للإدارة، وتمكينها من مقتضيات تنظيمية تسمح بتلبية حاجياتها من الاطر والكفاءات اللازمة للقيام بالأدوار والمهام المنوطة بها.

III. المناصب العليا

1- النظام السابق:

- للملك حق التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية كما له أن يفوض لغيره ممارسة هذا الحق. (الفصل 30 من دستور 1996)
- يتم هذا التعيين بموجب ظهير باقتراح من الوزير المعني بالأمر؛
- رفع ثلاث اقتراحات للتعيين في المناصب السامية برسم كل منصب.

III. المناصب العليا

2-الوضعية الحالية:

2-1الإطار القانوني والتنظيمي:

- الدستور: الفصلان 49 و92.
- القانون التنظيمي رقم 02.12 يتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور.
- المرسوم رقم 2.12.412، بتاريخ 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة؛

III. المناصب العليا

□ 2-2 مضمين الإصلاح:

أ- مبادئ ومعايير التعيين (القانون 02-12):

مبادئ التعيين:

- تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية والمساواة؛
- عدم التمييز على أساس الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب اللغة أو الدين أو الجنس أو الإعاقة أو أي سبب آخر يتعارض مع مبادئ حقوق الإنسان وأحكام الدستور،
- السعي إلى المناصفة بين الرجال والنساء طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 19 من الدستور؛

معايير التعيين:

- التمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية،
- التوفر على مستوى عالٍ من التعليم، وعلى المؤهلات الذاتية، والخبرة الإدارية اللازمة لشغل المنصب المطلوب،
- التمتع بالنزاهة،
- التوفر على تجربة مهنية بإدارات الدولة أو الجماعات الترابية أو المؤسسات أو المقاولات العمومية أو في القطاع الخاص داخل الوطن أو خارجه.

III. المناصب العليا

□ب- مسطرة التعيين: (المرسوم 412-12-2)

• أولاً: تنزيل مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة والشفافية، من خلال:

1- تكافؤ الفرص والمساواة: عبر الإعلان، بموجب قرار للسلطة الحكومية المعنية، عن فتح باب الترشيح لشغل المناصب العليا، وهذه ترجمة حقيقية وأكيدة لمبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المغاربة؛

2- الشفافية، من خلال:

• نشر قرار الإعلان عن فتح باب الترشيح على الموقعين الإلكترونيين لرئاسة الحكومة وللسلطة الحكومية المعنية وعلى بوابة التشغيل العمومي؛

III. المناصب العليا

ثانياً: تكريس مبدأ الاستحقاق و معايير الكفاءة، من خلال :

- توصيف المنصب المراد شغله طبقاً للدليل المرجعي للوظائف والكفاءات؛
- اشتراط توفر المترشحات والمترشحين، على مستوى علمي عال وكفاءات وتجربة مهنية ملائمة للمناصب المراد شغلها. تكوين لجنة تعنى بدراسة الترشيحات، وفي هذا تطبيق فعلي وترسيخ لمبدأ الاستحقاق الذي سيتمكن من استقطاب الأطر الكفأة؛
- إجراء مقابلة مع المترشحات والمترشحين وتقديمهم لعرض حول تصوراتهم الشخصية بالنسبة للمهام التي سيعهد بها إليهم، وسبل الرفع من أدائها.

III. المناصب العليا

ثالثاً: تكريس مبادئ الحكامة الجيدة ، عبر:

- تحديد مدة التعيين في المناصب العليا في (05) سنوات قابلة للتجديد لمدة خمس سنوات أخرى؛
- إمكانية تنقل شاغلي المناصب العليا لتولي منصب آخر من نفس المستوى داخل نفس القطاع أو في قطاع آخر أو مؤسسة عمومية، مع مراعاة خصوصيات المنصب المراد شغله؛
- محاربة الفساد والرشوة باعتبار أن حساسية المناصب العليا تقتضي أن تكون مدة التعيين فيها محددة تماثياً مع بعض الاتفاقيات الدولية في هذا المجال.

III. المناصب العليا

3 - أرقام ذات دلالة:

عدد المناصب العليا المعطن عنها منذ بداية العمل بالنظام الجديد:

242	القطاعات الوزارية
185	مدير
30	كاتب عام
24	مفتش عام
2	مدير عام
1	وكيل قضائي
345	المؤسسات العمومية ومؤسسات تكوين الأطر
227	مدير
82	عميد
14	مدير عام
14	رئيس جامعة
3	مفتش جهوي
2	رئيس مؤسسة
1	كاتب عام لمؤسسة
1	الرئيس التنفيذي
1	كاتب عام
587	المجموع

III. المناصب العليا

4 - تقييم تطبيق المنظومة :

- تم إجراء تقييم لعمليات التعيين في مختلف الوزارات ، تم إعداد تقرير في الموضوع يتضمن عددا من الاقتراحات والتعديلات الكفيلة بتحسين المنظومة وتجاوز بعض الاختلالات التي أبانت عنها الممارسة، أهمها:
 - توحيد شروط الترشيح لشغل المناصب العليا بين مختلف القطاعات الوزارية بما يضمن انسجامها؛
 - ضمان مزيد من الشفافية والاستقلالية في دراسة الترشيحات، من خلال تحديد مكونات لجنة دراسة الترشيحات، وتحديد وتدقيق مكونات التقرير الذي تقدمه عن حصيلة أشغالها؛
 - التنصيص على ضرورة قيام المترشحين لتولي أحد المناصب العليا الذين ينتمون إلى القطاع العام، بإخبار رؤساء إدارتهم عند تقديم ترشيحاتهم.

III. المناصب العليا

5-آفاق مستقبلية:

تشتغل الوزارة على مراجعة منظومة التعيين في المناصب العليا سعياً إلى تطوير وتحديث المنظومة، وذلك بهدف:

- توحيد شروط الترشيح لشغل المناصب العليا بين مختلف القطاعات الوزارية بما يضمن انسجامها، وذلك من خلال تحديد الشروط المتعلقة بالتجربة المهنية وبالمؤهل العلمي وبشغل مناصب المسؤولية؛
- ضمان مزيد من الشفافية والاستقلالية في دراسة الترشيحات، من خلال تحديد مكونات لجنة دراسة الترشيحات، وتحديد وتدقيق مكونات التقرير الذي تقدمه عن حصيلة أشغالها.
- التنصيص على ضرورة قيام السلطة الحكومية المعنية في حالة اقتراحها لمرشح ينتمي إلى القطاع العام، بإخبار رئيس الإدارة التي ينتمي إليها.

شكرا لكم على حسن استماعكم