



CDL-UD(2022)016

Fr. seulement

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

en coopération avec

LE CONSEIL GENERAL DU PERSONNEL DE LA PALESTINE*

Sous les auspices de S.E. le Premier Ministre
Dr Mohammad SHTAYEH

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
15^{ème} UniDem Med

**« POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE :
LES PARADIGMES DU CHANGEMENT »**

Format hybride: en ligne et en Palestine*

17-18 mai 2022

**DE NOUVEAUX MODÈLES DE POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE
CENTRÉS SUR LE RENFORCEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET
L'AMÉLIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

EXPERIENCE NATIONALE – MAROC

par

M. Taoufik AZARUAL

(Directeur de la Fonction Publique, Maroc)

Financé
par l'Union européenne
et le Conseil de l'Europe



Mis en œuvre
par le Conseil de l'Europe

Le projet UniDem Med est mis en œuvre dans le cadre du programme conjoint Union européenne/Conseil de l'Europe
« Soutien régional à la consolidation des droits de l'homme, de l'État de droit et de la démocratie dans le sud de la Méditerranée »
(Programme Sud IV)

* Cette dénomination ne saurait être interprétée comme une reconnaissance d'un État de Palestine et est sans préjudice de la position de chaque État membre du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne sur cette question.

Ce document a été réalisé dans le cadre d'un programme cofinancé par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe. Les opinions exprimées dans ce document ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'une ou l'autre des parties.



réforme du *systeme* de la fonction publique: vision et plan exécutif



➤ Le système actuel de la fonction publique

- Le système de la fonction publique
- Le statut général de la fonction publique
- Le champ d'application du statut général de la fonction publique
- L'évolution du système de la fonction publique
- Caractéristiques du système actuel de la fonction publique
- Structure des statuts
- Les principaux dysfonctionnements de la fonction publique actuelle

➤ La Vision de la réforme du système de la fonction publique

- Références
- Vision
- Déterminants
- Piliers
- Axes

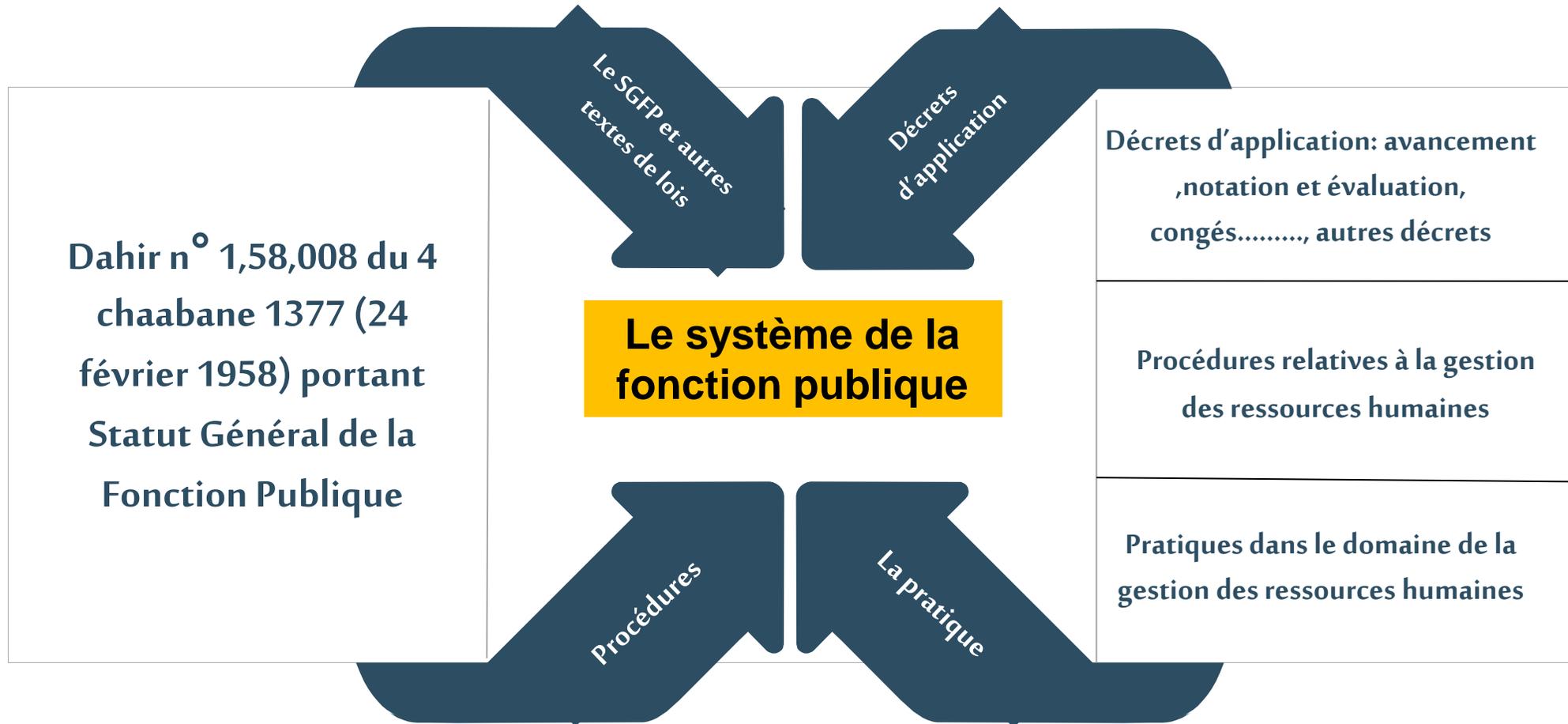
➤ Plan exécutif

- L'adoption de la gestion par compétences
- La restructuration de la haute fonction publique
- L'adéquation entre les missions de la fonction publique et la politique de déconcentration
- La révision de la structure de la Fonction publique
- La motivation et l'amélioration de l'environnement du travail



Ministère de la transition numérique et de la réforme de l'administration

Le système actuel de la fonction publique





◀ Le SGFP contient 100 articles répartis sur 7 chapitres:

Chapitre premier :Principes généraux et conditions juridiques des fonctionnaires (articles 1 à 7)

Chapitre 2 : Organisation de la Fonction Publique : (Articles 8 à 12) ;

Chapitre 3 : Droits et devoirs des fonctionnaires : (Articles 13 à 20) ;

Chapitre 4 : Accès à la Fonction Publique et règlement de la carrière : (articles 21 à 64) ;

Chapitre 5 : Sanctions disciplinaires : (articles 65 à 75 bis) ;

Chapitre 6 : Sortie de service : (articles 76 à 86) ;

Chapitre 7 : Dispositions diverses et transitoires : (articles 87 à 89)





◀ Le SGFP s'applique aux:

- Fonctionnaires des administrations publiques;
- Fonctionnaires des collectivités territoriales en vertu de leur statut particulier;
- Le personnel des établissements publics à caractère administratif en vertu de leurs statuts.





A

Les modifications apportées au SGFP

1958

- Promulgation du Statut général de la fonction publique

1959

Ajout des agents du service actif de l'administration des douanes et des impôts indirects aux corps qui dérogent à l'application du SGFP

1962

- Ajout des corps chargés de l'inspection générale des finances; l'administration pénitentiaire; les pompiers; les inspecteurs, contrôleurs et gardes maritimes de la marine marchande, les officiers de port et le personnel des phares, et le personnel des eaux et forêts, aux organismes qui dérogent à l'application du SGFP

1963

Ajout du corps des administrateurs du ministère de l'intérieur aux corps dérogeant à l'application du SGFP; Suppression des corps chargés de la gestion des affaires provinciales et préfectorales, des corps qui dérogent à l'application du SGFP.

1966

- Instauration des dispositions relatives à la loi du service militaire parmi les conditions de nominations aux fonctions publiques;
- Mise en place de la position sous les drapeaux;
- Mise en place de dispositions relatives au fonctionnaire intégré au sein de l'armée pour accomplir le service militaire.



A

Les modifications apportées au SGFP

1967

Suppression de la représentativité syndicale et mise en place des commissions administratives paritaires

1968

Mise en place des dispositions relatives à l'abandon de poste ainsi que les mesures de leur accompagnement

1991

Instauration des dispositions relatives à l'intégration des fonctionnaires détachés

1993

- Modification de la mise en disponibilité pour convenances personnelles de 1 à 2 ans; ajout du paragraphe 7 relatif au renouvellement de la mise en disponibilité pour convenances personnelles de plein droit, et du paragraphe 8 relatif à la demande de réintégration après écoulement de la période de mise en disponibilité.

1994

Introduction de la possibilité offerte à l'époux fonctionnaire de bénéficier de la mise en disponibilité pour rejoindre le lieu d'exercice de son épouse



A

Les modifications apportées au SGFP

1995

- Détermination de la liste des congés pour des raisons de santé:
 - Congés de maladie de courte durée
 - Congés de maladie de moyenne durée
 - Congés de maladie de longue durée
 - Congés en cas de maladies ou de blessures survenu pendant l'exercice des fonctions
 - Codification des congés de maternité

1997

Introduction des dispositions relatives à la mobilité d'office des fonctionnaires dans le cas de transformation des services d'une administration publique à une autre.

2001

Détermination des attributions et de la composition du conseil général de la fonction publique

2011

Ouverture de la possibilité de recrutement par contrat;
Réforme du système de recrutement;
Système d'avancement;
Révision du système des positions en vue de renforcer la mobilité;
Ajout du corps du secrétariat au greffe du ministère de la justice aux organismes qui dérogent à l'application du SGFP



B

Mesures et modifications introduites à quelques décrets d'application du SGFP

2001

Suppression des grades statutaires inférieurs (échelles de 1 à 4) à travers l'intégration des fonctionnaires appartenant auxdites grades dans l'échelle 5.

Réduction du nombre des statuts à travers le regroupement des grades similaires en termes de conditions d'accès, de carrière professionnelle et de tâches

2005

- Révision des conditions d'avancement des fonctionnaires de l'Etat au grade et cadre
- Promulgation du décret relatif à la détermination de la procédure de notation et d'évaluation des fonctionnaires des administrations publiques;
- Promulgation du décret relatif à la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat.
- Élaboration des référentiels des emplois et compétences

2010

- Titularisation de tous les agents temporaires et interdiction du recrutement au sein des grades inférieurs.



B

Mesures et modifications introduites à quelques décrets d'application du SGFP

2014

Promulgation de deux décrets fixant les modalités d'application de la procédure de mise à disposition, de détachement et d'intégration des fonctionnaires détachés.

2015

Promulgation du décret relatif à la mobilité des fonctionnaires appartenant aux corps interministériels.

2016

Promulgation du décret relatif au recrutement par contrat au sein des administrations publiques.

2018

Promulgation du décret relatif aux modalités d'organisation des concours unifiés de recrutement dans les corps communs aux administrations.



- ▶ Multiples tentatives de réforme de la fonction publique depuis la promulgation du statut général de la fonction publique;
- ▶ Concentration des révisions sur les aspects liés aux positions administratives des fonctionnaires et aux procédures et mesures relatives à leur gestion





Absence d'une vision structurelle, intégrée et prospective des révisions

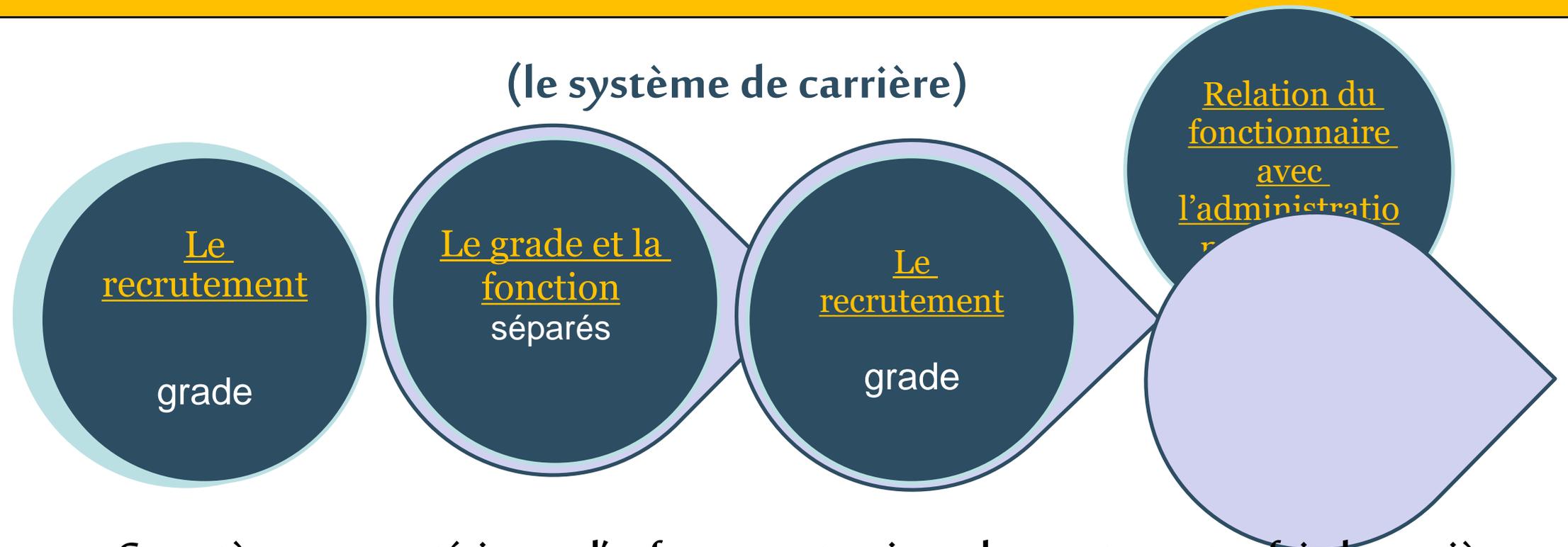
Caractère technique et procédural, ayant porté sur des sujets et des questions relatives à la gestion administrative des fonctionnaires

Caractère partiel, ayant porté sur des sujets et des domaines spécifiques

Absence du volet relatif à la gestion des ressources humaines, au sens moderne, en raison de la concentration de l'administration sur l'application des dispositions statutaires

Absence du concept et principes du service public





Ce système se caractérise par l'enfermement, puisque le recrutement se fait de manière permanente et progressive, dans le cadre d'une carrière administrative, régie par des règles juridiques déterminées



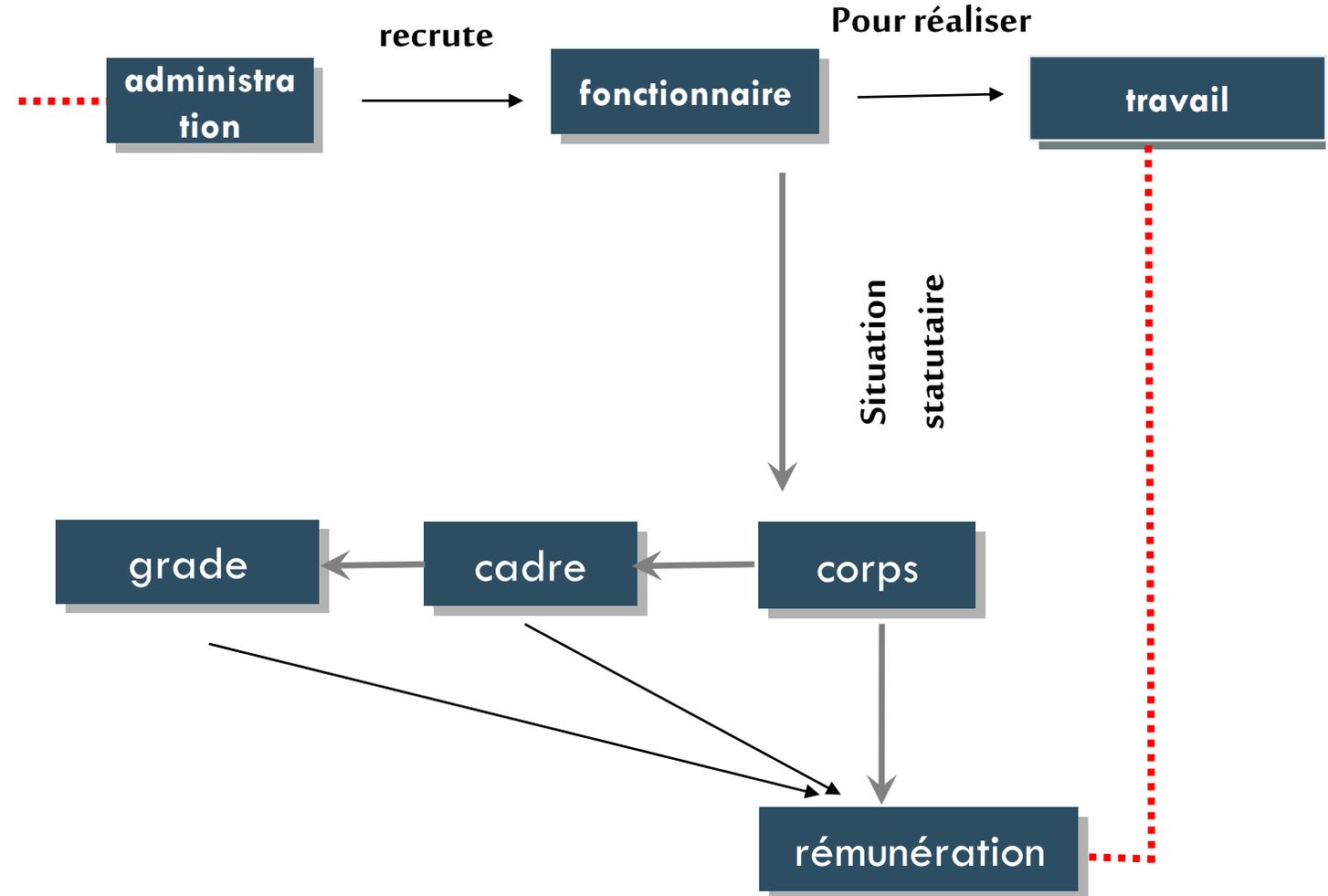


- **Le système actuel de la fonction publique est marqué par les caractéristiques suivantes:**
 - Fondement sur la notion de carrière administrative axé à son tour sur la règle du recrutement permanent;
 - Multiplicité et diversité des statuts et des corps (professeurs de l'enseignement supérieur, corps du secrétariat au greffe, corps de l'inspection du travail...);
 - Multitude des cadres (ingénieurs: 2 cadres, médecins, pharmaciens et chirurgiens dentistes: 3 cadres, secrétariat au greffe 3 cadres...);
 - Multiplicité des grades: (techniciens: 4 grades, administrateurs: 3 grades, ingénieurs: 4 grades...)
 - Prédominance du caractère statutaire sur la structuration et absence de la dimension professionnelle

statuts	40
corps	42
cadres	114
grades	354
échelons	Entre 3 et 13



- La rémunération est fixée sur la base de l'appartenance du fonctionnaire à une situation statutaire (corps -cadre- grade)





Les principaux dysfonctionnements du système actuel de la fonction publique

Le recrutement

Le recrutement n'est pas lié aux besoins réels de l'administration
La concentration sur la budgétisation dans le recrutement (postes budgétaires)

La promotion

L'ancienneté dans l'administration constitue le principal critère de l'avancement et dans la gestion de la carrière administrative

L'évaluation

Manque d'efficacité du système de notation appliqué
Existence de critères trop larges pour l'évaluation du fonctionnaire

La rémunération

La rémunération n'est pas liée à la valeur du travail et à la performance
Absence de proportionnalité entre tâches et compétences

Les ressources humaines

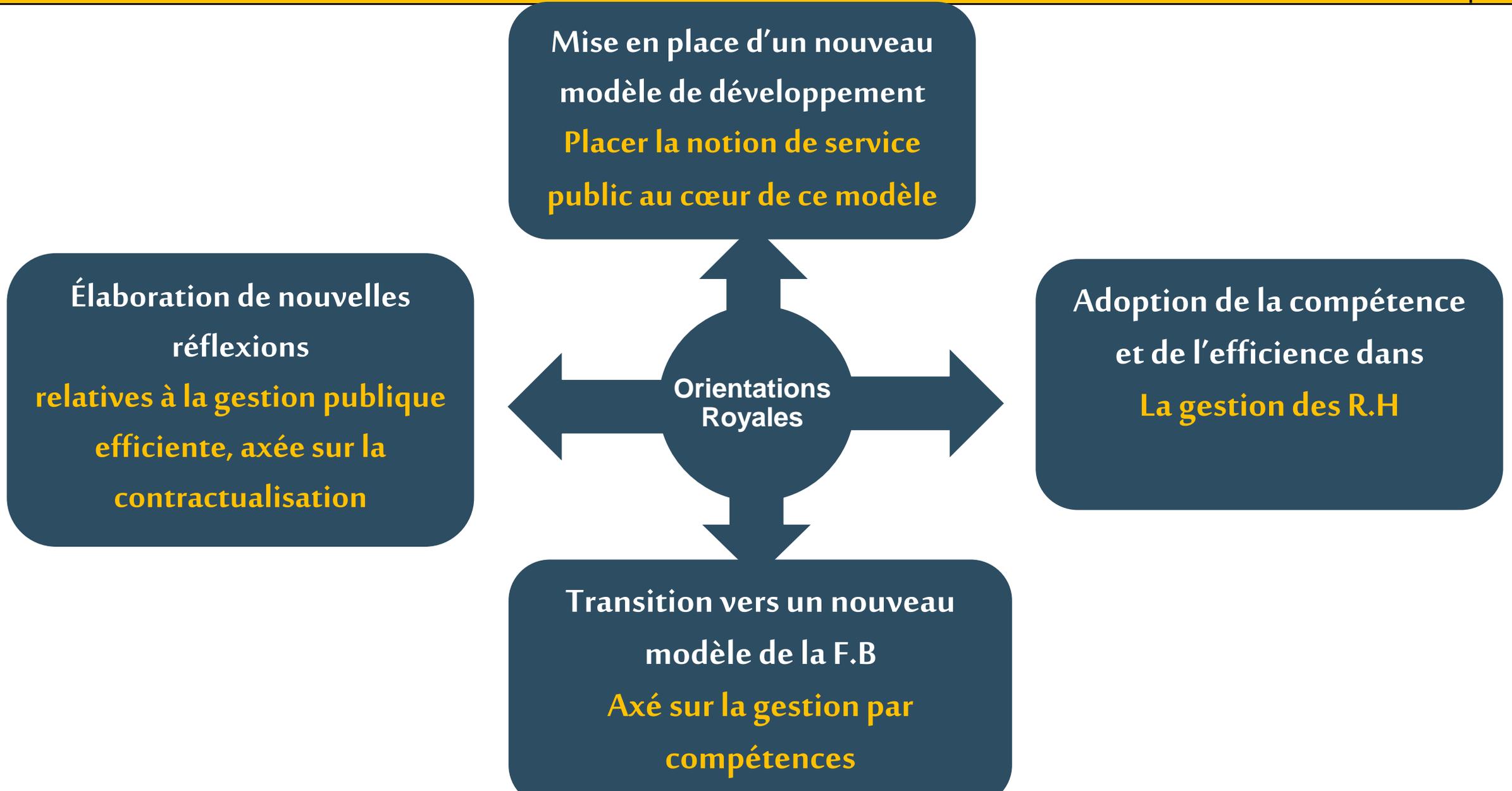
Le manque d'utilisation des nouvelles technologies
La prédominance de la gestion administrative des fonctionnaires

La déontologie

Insuffisance des normes et règles de déontologie au sein du service public



**La vision de réforme
du système de la fonction publique**





Article 31

- L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits:
 - à l'accès aux fonctions publiques selon le mérite,

Article 154

- Les services publics sont organisés sur la base de l'égal accès des citoyennes et citoyens, de la couverture équitable du territoire national et de la continuité des prestations. Ils sont soumis aux normes de qualité, de transparence, de reddition des comptes et de responsabilité, et sont régis par les principes et valeurs démocratiques consacrés par la Constitution.

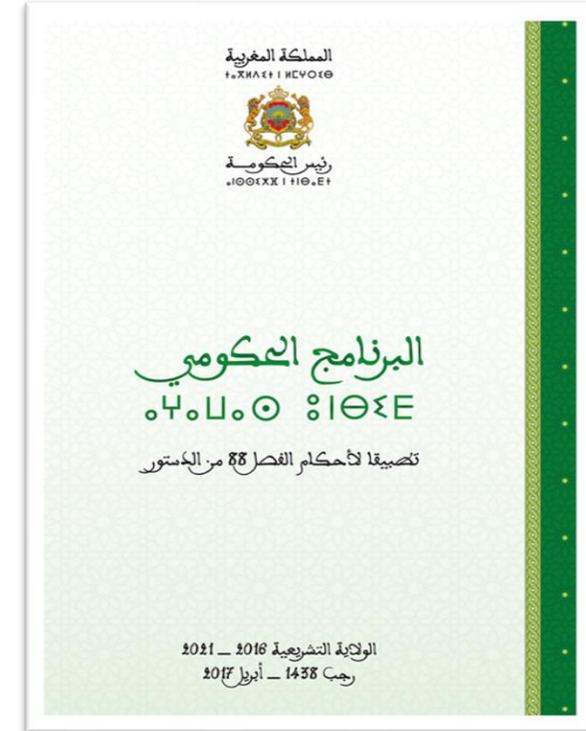
Article 155

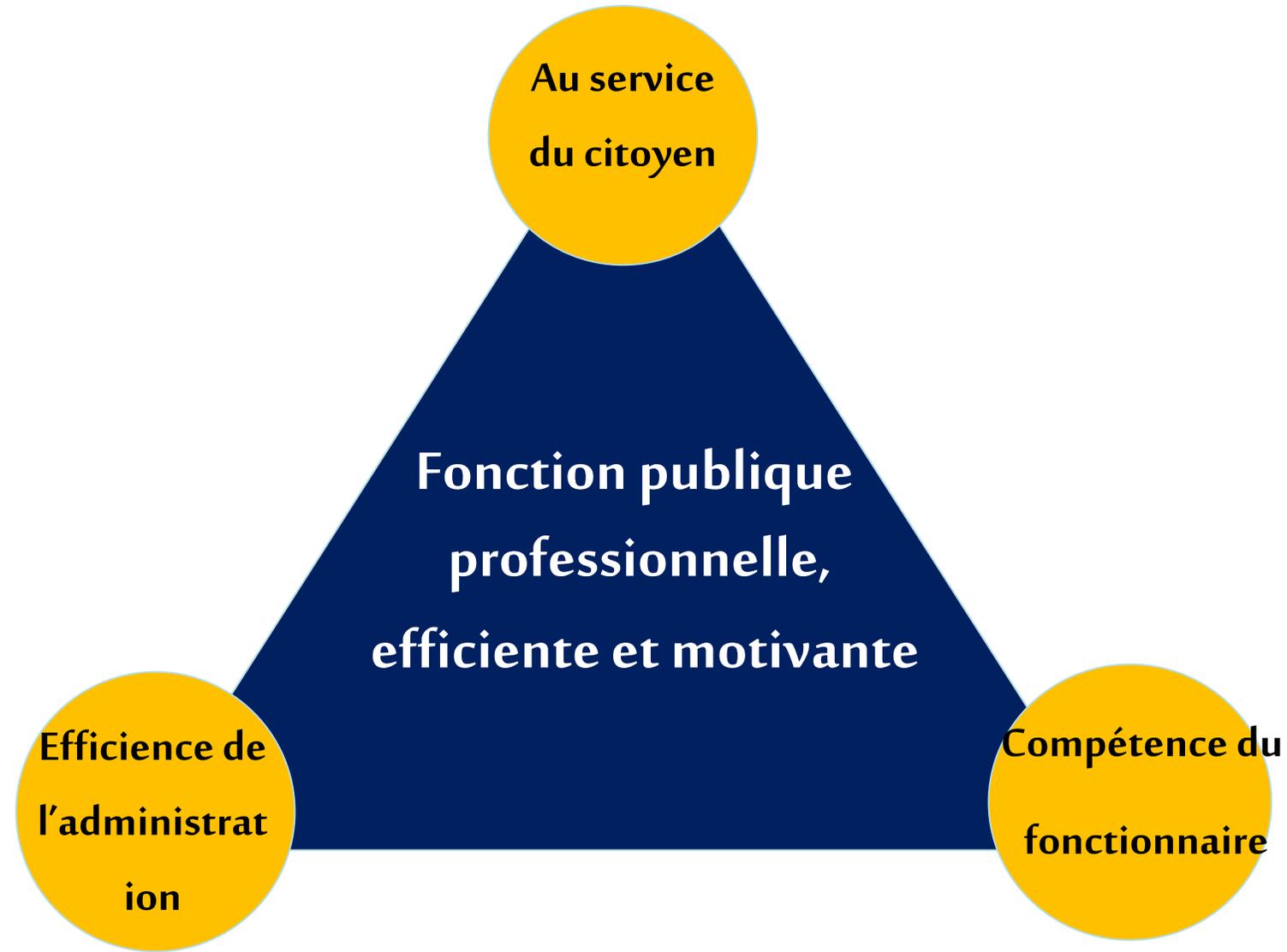
Leurs agents exercent leurs fonctions selon les principes de respect de la loi, de neutralité, de transparence, de probité, et d'intérêt général.

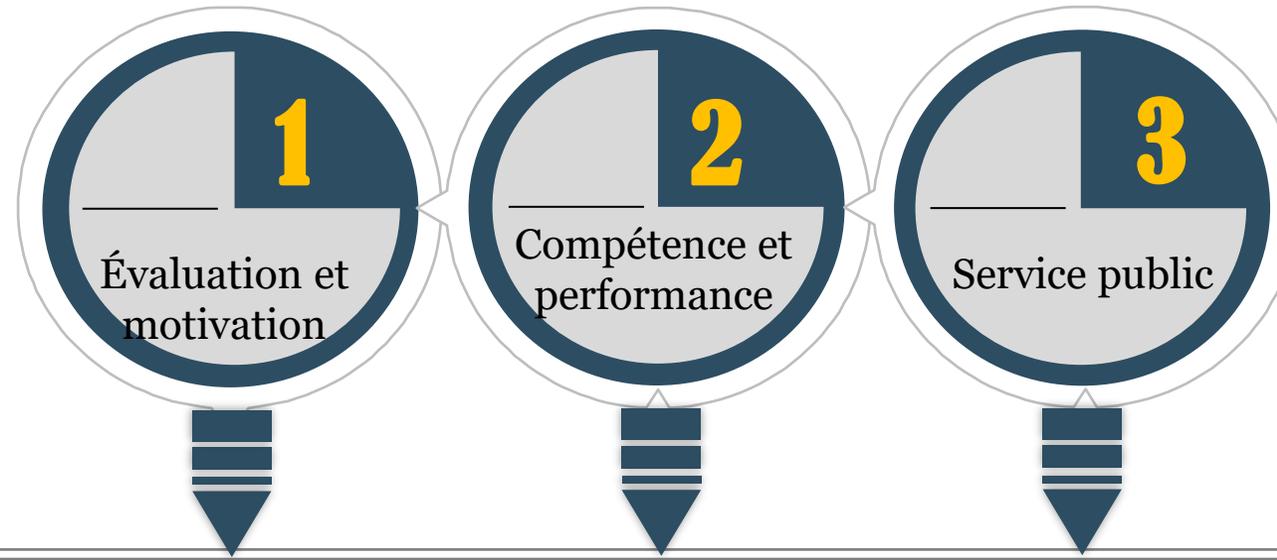




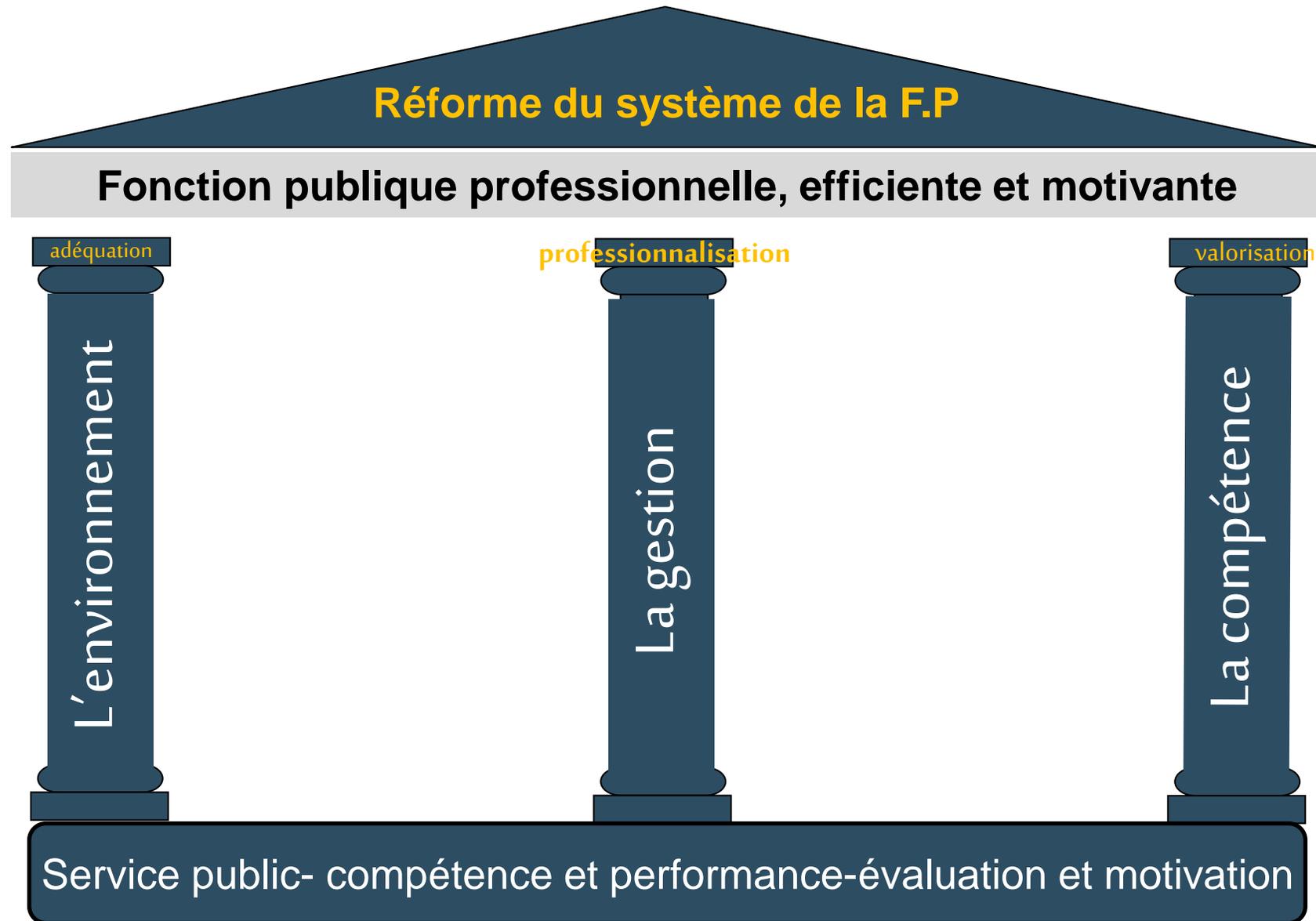
- **Deuxième axe du programme gouvernemental: renforcement des valeurs d'intégrité, réforme de l'administration, ancrage de la bonne gouvernance**
 - Réforme du système de la fonction publique;
 - Mise en place d'une politique publique intégrée pour la gestion moderne des ressources humaines de l'administration publique consacrant la gestion prévisionnelle des RH à travers le développement et l'adoption d'un système informatique commun entre les administrations pour la gestion des RH;
 - Réforme du système de nomination aux postes de responsabilité et aux hautes fonctions conformément aux dispositions constitutionnelles.







- Harmonisation entre les compétences (qualifications des fonctionnaires) et les tâches (spécialité) et besoins de l'administration;
- Consécration des critères de professionnalisme, de compétence et d'égalité des chances dans l'évolution de la carrière administrative du fonctionnaire;
- Valorisation de l'emploi exercé et du travail fait;
- Établissement de la culture de la gestion axée sur les résultats et renforcement de la performance et de la rentabilité.





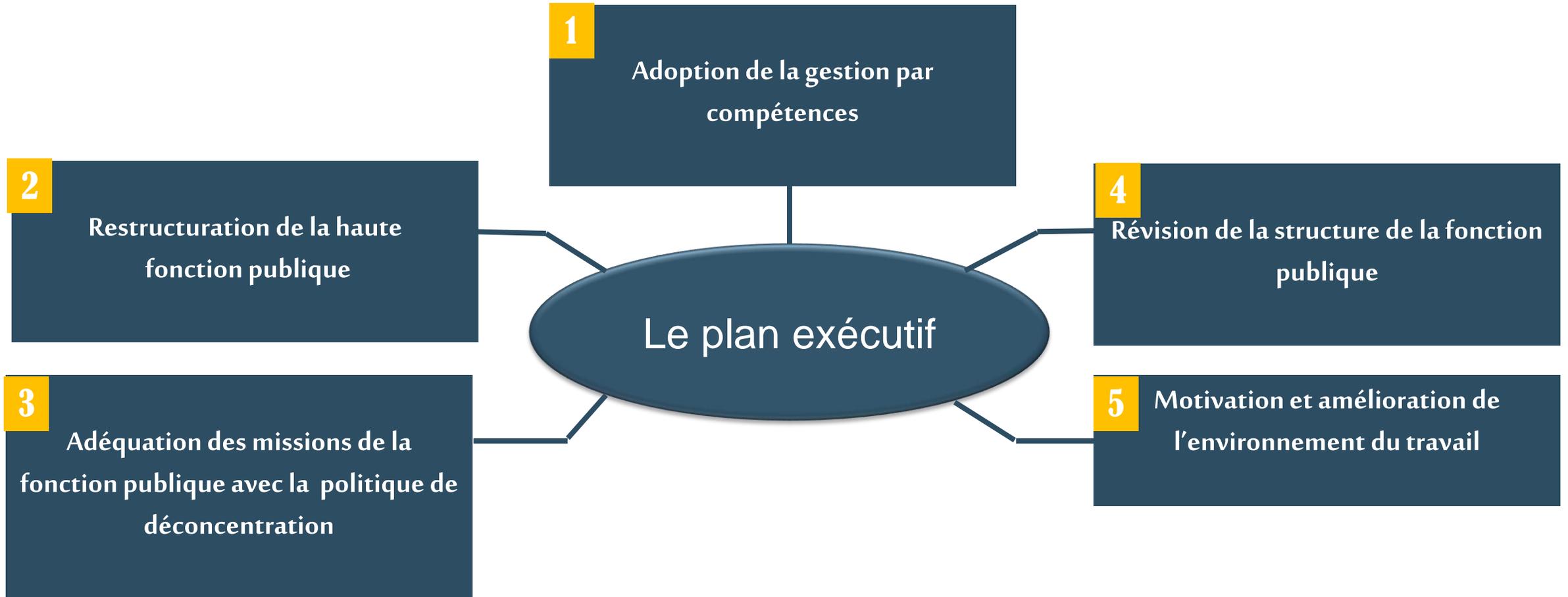
Fonction publique professionnelle, efficiente et motivante

Axes de la réforme

- 1 Adoption de la gestion par compétences
- 2 Restructuration de la haute fonction publique
- 3 Adéquation des missions de la fonction publique avec la politique de déconcentration
- 4 Réforme de la structure de la fonction publique
- 5 Motivation et amélioration de l'environnement du travail



Le plan exécutif





Les chantiers de réforme du système de la fonction publique par axes

1 Adoption de la gestion par compétences

Adoption de la gestion par compétence

Instauration des outils de recrutement des compétences

Renforcement et codification de la formation continue

2 Restructuration de la haute fonction publique

Révision du système d'accès à la F.P

Renforcement et professionnalisation des rôles de leadership de la HFP

Adoption de l'évaluation basée sur la gestion contractuelle

3 Adéquation des missions de la F.P à la politique de déconcentration

Recrutement des RH au niveau régional

Activation de la mobilité et motivation

Redéfinition des missions de la fonction publique centrale

4 Révision de la structure de la F.P

Classification des corps selon les niveaux

Fusion de quelques statuts

La mise en place de parcours professionnels basés sur l'emploi

5 Motivation et amélioration de l'environnement du travail

Renforcement de la protection social du fonctionnaire

La déontologie dans la fonction publique

Renforcement des rôles des instances consultatives au sein de la FP

Développement d'un système informatique commun pour la gestion des RH

Réforme du système de rémunération

Adoption de l'approche genre

Révision du cadre législatif et réglementaire



1. Adoption de la gestion par compétences

Orientation générale

- La transition progressive, d'un modèle de FP basé sur la gestion des carrières vers un nouveau modèle axé sur la gestion des compétences, un modèle administratif efficace, adapté aux caractéristiques du modèle de développement souhaité et répondant aux exigences de la période actuelle et future.

Objectif général

- Adoption des nouveaux outils de Gestion RH basée sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Sous-objectif

- Élévation du niveau de qualifications et compétences administratives et amélioration des méthodes de gestion des carrières professionnelles.

Résultats escomptés

- Niveau élevé des qualifications et des compétences administratives;
- Méthodes et techniques de gestion des parcours professionnels, efficaces et efficientes

opérations

- Préparation des mécanismes du système des emplois et des compétences au niveau horizontal et sectoriel
 - Mise à jour du référentiel des emplois et des compétences dans l'administration RECA;
 - Préparation et mise à jour des référentiels des emplois et des compétences sectoriels conformément au référentiel RECA;
 - Elaboration du guide des procédures de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences;
 - Réalisation de la cartographie des postes
 - Mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois , effectifs et compétences
 - Adoption d'un plan transversal et des plans sectoriels pour la GRH
- Élaboration d'un projet de décret relatif au système des emplois et des référentiels des emplois et des compétences**



Orientation générale ■ La transition progressive, d'un modèle de FP basé sur la gestion des carrières vers un nouveau modèle axé sur la gestion des compétences, un modèle administratif efficace, adapté aux caractéristiques du modèle de développement souhaité et répondant aux exigences de la période actuelle et future.

Objectif général ■ Adoption des nouveaux outils de Gestion RH basée sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Sous-objectif ■ Élévation du niveau de qualifications et compétences administratives et amélioration des méthodes de gestion des carrières professionnelles.

Résultats escomptés

- Niveau élevé des qualifications et des compétences administratives;
- Méthodes et techniques de gestion des parcours professionnels, efficaces et efficientes

opérations

➤ **Mise en place d'un système des emplois et des compétences**

- Création de structures administratives centrales, transversales et sectorielles chargées du suivi de la mise en place du système des emplois et des compétences, et de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences: la gestion stratégique des RH

Révision du décret relatif à l'organisation des structures administratives



1. Adoption de la gestion par compétences

Orientation générale

- La transition progressive, d'un modèle de FP basé sur la gestion des carrières vers un nouveau modèle axé sur la gestion des compétences, un modèle administratif efficace, adapté aux caractéristiques du modèle de développement souhaité et répondant aux exigences de la période actuelle et future.

Objectif général

- Adoption des nouveaux outils de Gestion RH basée sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Sous-objectif

- Élévation du niveau de qualifications et compétences administratives et amélioration des méthodes de gestion des carrières professionnelles.

Résultats escomptés

- Niveau élevé des qualifications et des compétences administratives;
- Méthodes et techniques de gestion des parcours professionnels, efficaces et efficientes

opérations

◀ Mise en place d'outils de recrutement des compétences

- Élaboration d'une vision du système d'accès aux emplois publics basée sur les principes de flexibilité, de simplification des procédures et les référentiels des emplois et des compétence;
- Révision, unification et professionnalisation des concours de recrutement

Préparation d'un projet de décret relatif à l'accès à la fonction publique



1. Adoption de la gestion par compétences

Orientation générale

- La transition progressive, d'un modèle de FP basé sur la gestion des carrières vers un nouveau modèle axé sur la gestion des compétences, un modèle administratif efficace, adapté aux caractéristiques du modèle de développement souhaité et répondant aux exigences de la période actuelle et future.

Objectif général

- Adoption des nouveaux outils de Gestion RH basée sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Sous-objectif

- Élévation du niveau de qualifications et compétences administratives et amélioration des méthodes de gestion des carrières professionnelles.

Résultats escomptés

- Niveau élevé des qualifications et des compétences administratives;
- Méthodes et techniques de gestion des parcours professionnels, efficaces et efficientes

opérations

◀ Amélioration du système d'évaluation du rendement du fonctionnaire

- Élaboration d'une nouvelle vision du système d'évaluation du rendement du fonctionnaire sur la base des référentiels des emplois et des compétences

◀ Renforcement et codification de la formation continue

- Élaboration d'une vision de réingénierie de la formation continue

Élaboration d'un projet de loi fixant les règles d'évaluation du fonctionnaire et de la formation continue



Textes législatifs et réglementaires

Elaboration d'un projet de décret relatif au système des emplois et des compétences

Révision du décret sur l'organisation des structures administratives

Elaboration d'un projet de décret relatif à l'accès aux fonctions publiques

Elaboration d'un projet de loi définissant les règles d'évaluation des performances des fonctionnaires et de la formation continue



2. Restructuration de la haute fonction publique

Orientation générale

- Préparation des nouvelles générations de leaders administratifs dans les différents départements et services publics.

Objectif général

- Professionnalisation de la haute fonction publique et renforcement de son efficacité et efficience

Sous-objectif

- Adoption des outils de gestion contractuelle et corrélation entre responsabilité et reddition des comptes

Résultats escomptés

- Procédures de nomination aux hautes fonctions selon les critères de compétence, du mérite, de la responsabilité et du respect des objectifs contractuels

opérations

➤ Révision du système d'accès à la haute fonction publique

- Elaboration d'une vision pour la création d'un mécanisme central d'encadrement de la procédure de nominations aux hautes fonctions.

Révision de la loi organique relative aux hautes fonctions

Révision du décret de nomination aux hautes fonctions



2. Restructuration de la haute fonction publique

Orientation générale

- Préparation des nouvelles générations de leaders administratifs dans les différents départements et services publics.

Objectif général

- Professionnalisation de la haute fonction publique et renforcement de son efficacité et efficience

Sous-objectif

- Adoption des outils de gestion contractuelle et corrélation entre responsabilité et reddition des comptes

Résultats escomptés

- Procédures de nomination aux hautes fonctions selon les critères de compétence, du mérite, de la responsabilité et du respect des objectifs contractuels

opérations

➤ **Renforcement et professionnalisation des rôles de leadership de la haute fonction publique**

Révision du décret relatif au secrétaires généraux des ministères

Révision du décret relatif aux inspections générales

Révision du décret relatif à l'emploi supérieur de directeur d'administration centrale



2. Restructuration de la haute fonction publique

Orientation générale

- Préparation des nouvelles générations de leaders administratifs dans les différents départements et services publics.

Objectif général

- Professionnalisation de la haute fonction publique et renforcement de son efficacité et efficience

Sous-objectif

- Adoption des outils de gestion contractuelle et corrélation entre responsabilité et reddition des comptes

Résultats escomptés

- Procédures de nomination aux hautes fonctions selon les critères de compétence, du mérite, de la responsabilité et du respect des objectifs contractuels

opérations

➤ Adoption de l'évaluation basée sur la gestion contractuelle

- La mise en place du modèle de « contrat programme » des secrétaires généraux

Élaboration d'un projet de décret relatif au système d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires



2. Restructuration de la haute fonction publique

Textes législatifs et réglementaires

Révision de la loi organique relative aux hautes fonctions

Révision du décret de nomination aux hautes fonctions (décembre 2019);

Révision du décret relatif au secrétaires généraux des ministères

Révision du décret relatif aux inspections générales (avril 2020)

Révision du décret relatif à l'emploi supérieur de directeur d'administration centrale (avril 2020);

Elaboration d'un projet de décret relatif au système d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires (juillet 2020)



3. Adéquation des missions de la fonction publique avec la politique de déconcentration

Orientation générale

- Habilitation du système fonction publique en vue de son harmonisation, et redistribution des attributions entre l'administration centrale et déconcentrée, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de déconcentration et de la régionalisation avancée

Objectif général

- Recrutement des compétences pour remplir les nouveaux rôles de l'administration

Sous-objectif

- Adopter des mécanismes permettant aux services déconcentrés de disposer des ressources humaines nécessaires

Résultats escomptés

- Services déconcentrés avec un nombre suffisant des compétences et ressources humaines qualifiées

opérations

➤ Adoption du recrutement régional des RH

- La mise en place d'une nouvelle approche pour la gestion des postes budgétaires dans la fonction publique;
- Organisation conjointe des concours entre ministères et collectivités territoriales au niveau régional

Élaboration du projet de loi fixant les modalités de gestion des postes réservés au recrutement et du quota au niveau régional

➤ Activation du système de mobilité

- Mise en place d'une plate-forme relative à la mobilité
- Création de parcours professionnels entre les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics.

Élaboration d'un projet de loi relatif au système de mobilité



3. Adéquation des missions de la fonction publique avec la politique de déconcentration

Orientation générale

- Habilitation du système fonction publique en vue de son harmonisation, et redistribution des attributions entre l'administration centrale et déconcentrée, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de déconcentration et de la régionalisation avancée

Objectif général

- Recrutement des compétences pour remplir les nouveaux rôles de l'administration

Sous-objectif

- Adopter des mécanismes permettant aux services déconcentrés de disposer des ressources humaines nécessaires

Résultats escomptés

- Services déconcentrés avec un nombre suffisant de compétences et ressources humaines qualifiées

opérations

➤ Redéfinition des missions de la F.P centrale

- Adéquation des structures administratives centrales avec les nouvelles missions dans le cadre de la mise en œuvre de la Charte de déconcentration administrative.

Révision du décret relatif à l'organisation des structures administratives



Textes législatifs et réglementaires

Révision du décret sur l'organisation des structures administratives

Préparation d'un projet de loi définissant les méthodes de gestion des postes d'emploi et des quotas au niveau régional

Préparation d'un projet de loi relatif au système de mobilité



4- La révision de la structure de la fonction publique

Orientation générale

- L'adéquation de la structure de la fonction publique avec les exigences de la réalisation des diverses missions confiées à l'administration publique sur tous les niveaux

Objectif général

- Rationalisation de la structure de la fonction publique

Sous-objectif

- Adoption des mécanismes permettant de doter l'administration des méthodes et des règles d'analyse et de classification des emplois

Résultats escomptés

- Une structure fonctionnelle homogène compatible avec les fonctions de gestion

opérations

➤ Fusion de quelques statuts

- Description, classification et classement des emplois par corps et grades, et fusion de certains statuts par professions et niveaux d'emploi

Élaboration d'un projet de décret relatif à la classification des emplois et fusion des statuts

➤ Établissement de parcours professionnels basés sur l'emploi

- Mise en place de passerelles fonctionnelles et professionnelles entre les professions et les niveaux d'emploi

Elaboration d'un projet de décret relatif aux parcours professionnels



Textes législatifs et réglementaires

Préparation d'un projet de décret sur la classification des emplois et la fusion des statuts

Préparation d'un projet de décret relatif aux carrières professionnelles



5- La motivation et l'amélioration de l'environnement de travail

Orientation générale

- Créer un environnement de travail convenable, sûr et motivant, basé sur le renforcement des valeurs éthiques du service public, qui prend en compte les aspects sociaux et consacre l'approche du dialogue et de la concertation

Objectif général

- Renforcement de la protection sociale du fonctionnaire
- Consécration de l'approche de concertation dans la gestion RH

Sous-objectif

- Fournir un environnement sûr et motivant
- renforcement de l'éthique au sein de la fonction publique

Résultats escomptés

- Environnement de travail motivant
- Une nouvelle composition du conseil supérieur de la fonction publique

opérations

➤ Renforcement de la protection sociale du fonctionnaire

- Élaboration d'un projet de loi instituant une fondation commune de promotion des œuvres sociales des fonctionnaires des administrations publiques
 - Élaboration d'un projet de loi sur les autorisations;
 - Élaboration d'un projet de loi relatif aux accidents et maladies professionnelles;
- Élaboration d'un projet de loi sur la santé et la sécurité et la protection des risques professionnels,

Moralisation de la fonction publique

- Réalisation d'une étude de la gestion du temps administratif dans l'administration publique
- élaboration du code de déontologie du fonctionnaire

Élaboration d'un projet de décret relatif au code de déontologie du fonctionnaire



5- La motivation et l'amélioration de l'environnement de travail

Orientation générale

- Créer un environnement de travail convenable, sûr et motivant, basé sur le renforcement des valeurs éthiques du service public, qui prend en compte les aspects sociaux et consacre l'approche du dialogue et de la concertation

Objectif général

- Renforcement de la protection sociale du fonctionnaire
- Consécration de l'approche de concertation dans la gestion RH

Sous-objectif

- Fournir un environnement sûr et motivant
- renforcement de l'éthique au sein de la fonction publique

Résultats escomptés

- Environnement de travail motivant
- Une nouvelle composition du conseil supérieur de la fonction publique

opérations

➤ Les instances de concertation

- Élaboration d'une vision de réforme du conseil supérieur de la fonction publique;
- Révision du système de gestion des commissions administratives paritaires

Élaboration d'un projet de loi relatif au conseil supérieur de la fonction publique;

Élaboration d'un projet de décret relatif au conseil supérieur de la fonction publique;

Révision du décret relatif aux commissions administratives paritaires



Textes législatifs et réglementaires

Élaboration d'un projet de loi pour créer une fondation commune de promotion des œuvres sociales des fonctionnaires ;

Élaboration d'un projet de loi sur les autorisations (congrés, absences...);

Élaboration d'un projet de décret relatif au code de déontologie;

Révision du décret sur les commissions administratives paritaires.

Élaboration d'un projet de loi sur les accidents de travail

Élaboration d'un projet de loi sur la santé et la sécurité au travail

Élaboration d'un projet de loi (décembre 2020)

Élaboration d'un projet de décret (mars 2021) sur le Conseil supérieur de la fonction publique ;



Merci pour votre attention