



المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الجمع العام العادي التقرير العام

انعقد الجمع العام العادي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته الأولى، بعد تجديد انتخابه، يومي الخميس والجمعة 9 و10 دجنبر 2010، بمقر المدرسة الوطنية للإدارة، بحضور أعضاء المجلس من ممثلي الإدارة والجماعات المحلية وممثلي الموظفين، وذلك لدراسة النقط المدرجة في جدول أعمال الجمع العام والمتمثلة فيما يلي:

- النظام الداخلي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛
- الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات؛
- النتائج الأولية حول منظومة الأجور؛
- تفعيل استراتيجية التكوين المستمر.

وقد ترأس السيد الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة، رئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، أشغال الجمع العام العادي للمجلس، نيابة عن السيد الوزير الأول، الذي افتتح أشغاله بخطاب أكد فيه على أن عقد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لجمعه العام يعكس مدى تشبث الحكومة بمنهجية التشاور والحوار في تناول قضايا الوظيفة العمومية والإدارة، باعتباره أحد الأسس الثابتة للمسار الديمقراطي.

كما أكد السيد الوزير على أن الفترة الفاصلة ما بين انعقاد آخر جمع عام للمجلس في ولايته السابقة، وهذا الجمع العام في هذه الولاية الجديدة، تميزت بتحقيق مجموعة من الإنجازات الهامة التي سبق للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية أن ساهم في بلورتها بكل حنكة وفعالية، يأتي في مقدمتها إقرار المراسيم الأربعة المتعلقة بالأنظمة الأساسية الخاصة بهيآت المتصرفين والمحرفين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، وتفعيل حذف الدرجات المرتبة في سلم الأجور من 1 إلى 4، وإعادة تعيين الموظفين المنتمين إلى الدرجات المذكورة، ابتداء من فاتح يناير 2010 في درجة من الدرجات المرتبة في السلم رقم 5.

وفي هذا السياق، ذكر السيد الوزير أن الحكومة منكبة حالياً على إعداد مراجعة شاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من أجل الاستجابة لمبادئ الحكامة الجيدة ومتطلبات التدبير العمومي الحديث، بما يعزز شروط تحقيق النجاعة والفعالية والشفافية والنزاهة، لمواكبة المستجدات التي تعرفها مهام الدولة في ظل إعادة توزيع الاختصاصات بينها وبين باقي الفاعلين الترابيين على ضوء التطورات المرتبطة بالجهوية الموسعة واللامركزية وعدم التركيز ببلادنا.

بعد ذلك، تم استئناف الجمع العام بجلسة عامة برئاسة السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة، الذي أخبر الأعضاء الحاضرين بتعيين السيد عبد العالي الأقرابة، مدير الشؤون القانونية والمنازعات بكتابة الدولة المكلفة بالتعليم المدرسي مقرراً عاماً للجمع العام، وكذا بتعيين رؤساء اللجان الثلاثة، المؤسسة بمقتضى القرار رقم 1547.02 بتاريخ 2 أكتوبر 2002 وبجدول أعمال كل لجنة، وذلك على الشكل التالي:

- لجنة الأنظمة الأساسية، تختص بدراسة النظام الداخلي للمجلس، يرأسها السيد أحمد حنين، رئيس الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى؛

- لجنة الأجور، تختص بدراسة النتائج الأولية للدراسة حول منظومة الأجور، يرأسها السيد شفيق أزية مدير الموارد البشرية وتكوين الأطر بكتابة الدولة المكلفة بالتعليم المدرسي؛

- لجنة تطوير منظومة الموارد البشرية، تختص بدراسة الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وتفعيل استراتيجيات التكوين المستمر، يرأسها السيد موحى حماوي، مدير الموارد البشرية بوزارة التجهيز والنقل.

وإثر ذلك، وبناء على اقتراح بعض أعضاء المجلس، ولاسيما ممثلي الموظفين، تم التوافق على الاقتصار على دراسة النقطة المتعلقة بالنظام الداخلي للمجلس، وإرجاء دراسة بقية النقط الأخرى المدرجة في جدول الأعمال لاحقاً، بعد المصادقة على النظام الداخلي.

تطرقت لجنة الأنظمة الأساسية برئاسة السيد أحمد حنين، رئيس الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، لدراسة النظام الداخلي للمجلس، حيث تم قراءة النظام الداخلي والاستماع إلى تدخلات أعضاء اللجنة وتسجيل التعديلات المقترحة والتوصيات.

بعد ذلك، تم استئناف أشغال الجمع العام للمجلس برئاسة السيد وزير تحديث القطاعات العامة، رئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وتم تقديم التعديلات المقترحة والتوصيات، وتم الاتفاق على إدراج التعديلات التالية:

المادة	التعديلات المدرجة
المادة 3: يمكن لثلاثي أعضاء المجلس	المادة 3: ويمكن لثلاث أعضاء المجلس تقديم...
المادة 4: ...وذلك إلى عناوينهم المصروح بها لدى كتابة المجلس، متضمنة	المادة 4: ...وذلك إلى عناوينهم المصروح بها لدى كتابة المجلس وبواسطة البريد الإلكتروني، متضمنة
المادة 4: ... لعقد اجتماع الجمع العام الأول.	لمادة 4: ... لعقد اجتماع الجمع العام الأول، وفي هذه الحالة، ينعقد الجمع العام بمن حضر من الأعضاء.
المادة 10: يعرض رئيس المجلس على الأعضاء كل القضايا المتعين الحسم فيها بالتصويت ...	المادة 10: يعرض رئيس المجلس على الأعضاء كل القضايا المتعين الحسم فيها، وتتم المصادقة عليها بالتوافق، أو عند الاقتضاء، بالتصويت ...

وقد تمت المصادقة على النظام الداخلي المعدل بالإجماع.

وتم تقديم عدة توصيات تتعلق بتعديلات تستلزم مراجعة النصوص القانونية المتعلقة بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية (هذه التوصيات مفصلة في تقرير لجنة الأنظمة الأساسية).

وبعد ذلك، تم الاتفاق على استئناف أشغال المجلس بتاريخ 28 و 29 دجنبر 2010، وتم اعتبار ما تم في الاجتماع بمثابة دعوة موجهة لأعضاء المجلس لحضور أشغاله.

وقد تم استئناف هذه الأشغال يومه الثلاثاء 28 دجنبر 2010 بالمدرسة الوطنية للإدارة لدراسة النقاط المتبقية في جدول أعمال الدورة.

هذا، وقد تقرر تدارس المحورين المتعلقين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وتفعيل استراتيجية التكوين المستمر بالنسبة للجنة تطوير منظومة الموارد البشرية في الفترة الصباحية على أن تخصص الفترة المسائية لتقديم النتائج الأولية للدراسة حول منظومة الأجور.

عقدت لجنة تطوير منظومة الموارد البشرية اجتماعها برئاسة السيد موحى حماوي، مدير الموارد البشرية بوزارة التجهيز والنقل، وقد تدارست هذه اللجنة المحورين التاليين:

- الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات؛

- تفعيل استراتيجية التكوين المستمر.

وقد خلصت أشغال هذه اللجنة إلى التوصيات التالية:

بالنسبة للدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات:

- تدقيق المنهجية المعتمدة في مجال إعداد الدلائل المرجعية والسهر على تحيينها بغية مواكبة التطورات التي تعرفها الإدارة ومحيطها؛

- إشراك جميع المعنيين والفاعلين في عملية إعداد الدلائل واعتماد استراتيجية تواصلية في هذا المجال من شأنها تمكين الموظفين مركزيا ومحليا من مسايرة الآليات التي تعتمدها الإدارة في مجال تدبير الموارد البشرية؛

- عدم إسقاط التجارب الأجنبية على واقع الإدارات العمومية والعمل على الأخذ بعين الاعتبار بخصوصياتها؛

- جعل الدلائل المرجعية أداة أساسية لتطوير المسار المهني للموظفين من خلال فتح آفاق واسعة للمعنيين لأجل ممارسة وظائف جديدة تتناسب

ومؤهلاتهم وتقنين المهام والوظائف بعد تقنين المسار المهني، مما يمكن من استغلال أمثل للوظائف والكفاءات.

بالنسبة للتكوين المستمر:

- إعادة النظر في الإطار القانوني والمؤسسي للتكوين المستمر؛
- تحديد الحد الأدنى من عدد أيام التكوين بالنسبة لكل موظف وتعميمه على مختلف القطاعات أي وضع المؤشرات المرجعية؛
- إيجاد حلول للصعوبات التقنية والمسببات المتعلقة بتقوية التكوين المستمر إلى مكاتب الدراسات؛
- الحرص على جهازية التكوين المستمر وبلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات في المجالين الأفقي والعمودي واستعمال الإمكانيات المتاحة على المستوى الجهوي، في إطار تعاضدي، إما بإحداث أو باستغلال المراكز المتواجدة في الجهة؛
- تكوين المكونين الذين يشرفون على التكوين المستمر في المجالات الأفقية والوظائف التخصصية؛
- وضع نظام لتتبع وتقييم التكوين المستمر، يمكن من قياس مدى تأثير هذا التكوين على حاجيات الإدارة من جهة، والمسار المهني للموظف من جهة أخرى؛
- تدعيم التعاون وتبادل التجارب والوسائل في مجال التكوين المستمر ما بين مختلف القطاعات الوزارية من خلال تقييم تجارب بعض القطاعات

المتوفرة على تجربة مهمة في هذا المجال والاستفادة منها في إغناء المخططات القطاعية.

عقدت لجنة الأجور برئاسة السيد شفيق أزبة، مدير الموارد البشرية والتكوين بكتابة الدولة المكلفة بالتعليم المدرسي، اجتماعها لتقديم النتائج الأولية حول منظومة الأجور.

وقد خلصت أشغال هذه اللجنة إلى التوصيات التالية:

- تمكين أعضاء المجلس من جميع الوثائق والسيناريوهات والتفاصيل التقنية المتعلقة بالمرحلتين الأولى والثانية للدراسة؛
- عرض نتائج المرحلة الثالثة من إصلاح منظومة الأجور على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛
- اعتماد آلية لتحفيز الموظف، حسب المردودية، وذلك وفق آلية جديدة للتقييم في إطار المرحلة الثالثة المقبلة المتعلقة بالإصلاح البنوي للأجور؛
- ربط إصلاح منظومة الأجور بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وبالمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حرر بالرباط، بتاريخ 28 دجنبر 2010