

تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان حول

مشروع قانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم
1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة
النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

مقرر اللجنة
محمد لشكر

رئيس اللجنة
عمر أذخيل

الولاية التشريعية: 2006-2015
السنة التشريعية: 2010-2011
دورة أكتوبر 2010

الأمانة العامة
قسم اللجان

الفهرس

1. مقدمة
2. المناقشة
3. نص المشروع كما أحيل إلى اللجنة
4. نص التعديلات المقدمة حول المشروع
5. نتيجة التصويت على مقترحات التعديلات وعلى المشروع برمته
6. نص المشروع كما عدلته اللجنة ووافقت عليه
7. ملحق:
 - الكلمة التقديمية للسيد الوزير
 - جدول مقارن بين الفصول الخاضعة للتعديل في المشروع كما وافق عليها مجلس النواب ومضامينها في ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1958

مقدمة عامة

السيد الرئيس المحترم،
السيدات والسادة الوزراء المحترمون،
السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

يشرفني أن أعرض على أنظار المجلس الموقر نص التقرير الذي أعدته لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمناسبة دراستها لمشروع قانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. (أحيل من مجلس النواب).

أحيل المشروع إلى اللجنة بتاريخ 25 يناير 2006، وعقدت بشأنه تسعة (9) اجتماعات، خصص أولها بتاريخ 17 أبريل 2006 برئاسة السيد محمد الأنصاري لتقديم مشروع القانون المذكور من لدن السيد محمد بوسعيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة آنذاك، أما آخر اجتماع الذي انعقد يوم الاثنين 06 دجنبر 2010، تحت رئاسة السيد عمر أذيل رئيس اللجنة، وحضور السيد محمد سعد العلمي وزير تحديث القطاعات العامة، فقد خصص للبت في التعديلات والمشروع برمته.

يمثل اجتماع 17 أبريل 2006 الذي اتسم بتقديم عرض السيد الوزير للمشروع وإنهاء المناقشة العامة مرحلة أولى ضمن المسار الذي مرت منها مناقشة المشروع داخل اللجنة، ليدخل بعدها في مرحلة التأجيلات بعلّة ضرورة التوافق مع المركزيات النقابية خارج البرلمان، وذلك في الاجتماعات المنعقدة في الفترة الممتدة من ماي 2006 إلى يوليوز 2007، قبل أن يتم التوصل إلى صيغ توافقية حول مواد المشروع، شكلت جلسات اللجنة في دورة أكتوبر 2010 أولى بداياتها.

لقد تمت الإشارة أثناء تقديم المشروع أمام اللجنة إلى أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وقع تعديله وتنقيحه 12 مرة منذ صدوره سنة 1958، ولا تزال الحاجة ملحة لإعادة النظر في بعض مقتضياته في إطار توجه شمولي يهدف بالأساس إلى تأهيل الموارد البشرية وتنمية قدراتها خدمة لأهداف مسطرة وفق السياسات العمومية المرتبطة بمجالات مختلفة.

غير أن هذا المشروع الحالي، الذي تمت بلورة مقتضياته بعد استشارة مختلف القطاعات الحكومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، لا يمثل سوى حلقة من حلقات الإصلاحات المتتالية التي تستهدف تكييف مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مع واقع الإدارة المغربية.

علاوة على أن السياق الكامل لإصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يدخل في إطار برنامج شمولي منسجم للإصلاح يهتم المكونات الثلاثة الأساسية للإدارة العمومية والمتمثلة في مواردها البشرية، هياكلها وتنظيماتها، ومساطرها وتشريعاتها.

وذلك وفق المداخل الممكنة لمعالجة أوضاع الإدارة المغربية، كالآتي:

- توجيه التوظيف إلى تلبية الحاجيات الحقيقية للإدارة؛
- دعم وتشجيع الحركية وإعادة الانتشار؛
- تفعيل منظومة التكوين المستمر؛
- تجميع وتبسيط الأنظمة الأساسية في إطار أنظمة أساسية مشتركة أو خاصة؛
- وضع منظومة جديدة لتقييم أداء الموظفين؛
- إصلاح منظومة الأجور.

وخلال المناقشة العامة ركزت تدخلات السادة المستشارين في الجلسة الأولى المنعقدة بتاريخ 17 أبريل 2006، على أهمية المشروع وأبعاده والأهداف التي يرمي إلى تحقيقها على ضوء التحولات المتسارعة للعالم المعاصر، ومدى ارتباط مشروع القانون بإستراتيجيات ورش إصلاح الإدارة والسياسات المتبعة، انطلاقا من تشخيص متعدد المقاربات لواقع الإدارة المغربية.

وتقدم السادة المتدخلون بعدة ملاحظات واستفسارات تتعلق بالمقاربة التجزئية للموضوع التي لا تؤدي إلى عصرنة وتوحيد هذا القانون، الذي يتطلب إصلاحا عاما مندمجا لجميع القضايا المرتبطة بالوظيفة العمومية، وبمناقشة المواضيع الخاصة بمستجدات المشروع، لاسيما المساواة في التوظيف، هشاشة نظام التوظيف بالعقدة، التوزيع غير المتكافئ للموارد البشرية على جهات المملكة والقطاعات الحكومية، مشاكل تدبير موظفي الجماعات المحلية، عدالة المنظومة الأجرية، ملف الترقية وردود الفعل إزاء إصدار مرسوم سابق في الزمن عن مصادقة البرلمان على القانون الأصلي المتمثل في هذا

المشروع القانون، بجانب مواضيع أخرى كانت محل أجوبة من لدن الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة تجددونها ضمن هذا التقرير.

بعد هذا الاجتماع، توالى الطلبات الرامية إلى تأجيل الاجتماعات المبرمجة لمواصلة دراسة المشروع من لدن مجموعة من الفرق بالمجلس سواء بصورة فردية أو بشكل مشترك، فضلاً على كون الاجتماعات المنعقدة ظلت تناقش مبررات التأجيل من ممثلي المأجورين في مجلس المستشارين.

ومنذ تأجيل اجتماع 2 يوليوز 2007، لم تتقدم الأشغال بخصوص مواصلة دراسة المشروع رغم المساعي المبذولة آنذاك من لدن رئيس اللجنة الأستاذ محمد الأنصاري.

وبعد تجديد ثلث المجلس في أكتوبر 2009 وتعيين السيد محمد سعد العلمي على رأس وزارة تحديث القطاعات العامة، بادر رئيس اللجنة السيد عمر أذخيل إلى إجراء الاتصالات اللازمة لتحديد الموعد المناسب لاستئناف المناقشة، حيث طلبت الحكومة بعض الوقت لإجراء المزيد من المشاورات بخصوص المشروع، ليتم بعد ذلك تقرير 20 شتنبر 2010 كتاريخ لمواصلة دراسة الموضوع، كان هو الآخر محل طلبين جديدين يرميان إلى التأجيل. ولم تتمكن اللجنة من عقد الاجتماع الموالي إلا بتاريخ 05 أكتوبر 2010 لمواصلة الدراسة، وذلك بحضور السيدين الوزيرين محمد سعد العلمي وزير تحديث القطاعات العامة وإدريس لشكر الوزير المكلف بالعلاقات مع البرلمان اللذين أكدا تشبث الحكومة بضرورة البت في المشروع. وبالمقابل تشبث ممثلو المأجورين بنفس المواقف المعبر عنها سابقاً.

وعلى ضوء النقاش الذي عرفه الاجتماع المذكور، تم الاتفاق على منح أجل شهر للأطراف المعنية من أجل السعي إلى التوصل بالتوافق المنشود وتسهيل الأمر على اللجنة. وفي الاجتماع المنعقد بتاريخ 24 نونبر 2010 تم التوصل إلى اتفاق مشترك تجسد في شكل تعديلات توافقية همت مجموعة من فصول المشروع، نال رضا كل ممثلي الفرق بالمجلس. وبناء عليه، منح أجل إضافي لباقي مكونات المجلس الراغبة في اقتراح تعديلات حول هذا المشروع. وإثر ذلك وضعت باللجنة تعديلات مشتركة من لدن كل من الفريق الفيدرالي للوحدة والديمقراطية، وعبد السلام اللبار عن مجموعة الاتحاد العام للشغالين بالمغرب، وعبد الله عطاش عن الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب.

وخلال اجتماع اللجنة ليوم الاثنين 6 دجنبر 2010 المخصص للبت في التعديلات، تدخلت السيدة المستشارة ممثلة الاتحاد المغربي للشغل وأطلعت اللجنة على تعديلات باسم المجموعة التي تنتمي إليها، مؤكدة على أن ظروفًا خاصة قد حالت دون وفق مقتضيات النظام الداخلي للمجلس. وعند تأكيد بعض ممثلي المأجورين على أن الاتحاد المغربي للشغل شريك في المشاورات التي تمت مع الحكومة، ارتأى نظر مجموعة من أعضاء اللجنة بدمج تعديلات السيدة المستشارة ضمن باقي التعديلات المعروضة على أنظار اللجنة، شريطة أن تكون متطابقة معها.

وقد تبين أثناء النقاش أن التعديلات المعنية بهم فعلا نفس الفصول، إلا أنها تتضمن اقتراحات أخرى من حيث المضمون، حيث لم تقبل الحكومة أغلبها.

وترمي التعديلات المقترحة حول مشروع القانون خارج الآجال المضروبة لذلك، إلى:
_ ترخيص الوزير الأول للسلطات المكلفة بالدفاع الوطني أو الأمن الداخلي للدولة للقيام بالتوظيف في بعض التخصصات بعد اختبار الكفاءات المطلوب توفرها في المرشحين دون إعلان سابق أو لاحق (الفصل 22)؛

_ حذف التلقائية المخولة للإدارة لنقل الموظفين عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك وربطها بموافقة الموظف، والتنصيب على أن النقل المؤدي إلى تغيير محل إقامة الموظف يترتب عنه استفادته من تعويض خاص (الفصل 38 مكرر)؛

_ الإشارة لتمتع الموظفة الحامل أثناء رخصة الحمل بكامل أجرها، وكذا جميع التعويضات والمنح التي كانت تتقاضاها قبل الولادة (الفصل 46)؛

_ تدقيق حالات لجوء الإدارة إلى تشغيل الأعوان بالعقدة، بالتأكيد على الطابع الاستثنائي لهذه العملية في بعض الوظائف والمهام المؤقتة، وأن تكون العقود محددة المدة لا تتعدى السنة، وقابلة للتجديد مرة واحدة، يصبح بعدها العون في وضعية نظامية (الفصل 6 مكرر)؛

_ تحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بموجب مرسوم (الفصل 46 مكرر ثلاث مرات).

أما التعديلات التي وردت على اللجنة داخل الآجال، والمرفقة بهذا التقرير، فقد نالت قبول الحكومة واللجنة، باستثناء إعادة صياغة الفصلين 38 مكرر و46 مكرر ثلاث مرات على ضوء المناقشة التي أثّرت بشأنهما.

حيث تشبث بعض الموقعين على التعديل بضرورة الإبقاء على الفقرة الخاصة بموافقة الموظف على النقل المؤدي إلى تغيير محل إقامته ومنحه تعويضاً خاصاً عن ذلك في الفصل 38 مكرر، بالنظر إلى تغليب المصلحة العامة للموظف المعني على مصالحته الخاصة، وللتخوف من استغلال هذا المقتضى للتعسف أو تصفية الحسابات الضيقة، والتأكيد على أهمية التعديل المدخل على نفس الفصل الذي يربط نقل الموظف لحاجيات المصلحة باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

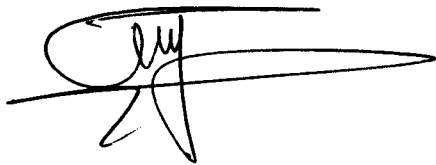
ومن جهة أخرى، ذكر السيد الوزير بهذا الخصوص بأن الموضوع أخذ وقتاً طويلاً أثناء المشاورات، وتم الاتفاق على التشريع للواقع الحالي وترك باقي القضايا للمراجعة الشاملة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، بالنظر إلى أن الموضوع يرتبط بمبدأ إعادة الانتشار الذي ينبغي أن يخضع للدراسة قبل وضعه في القانون، مؤكداً على أهمية حالتي الانتقال الواردتين في الفصل والضمانات المرتبطة بهما.

وبعد نقاش مستفيض ومعمق، تم الاتفاق على حل وسط بحذف موافقة الموظف والإبقاء على منح تعويض خاص على النقل المؤدي إلى تغيير محل إقامة الموظف، ليتم التصويت على الفصل بموافقة 6 أعضاء ومعارضة 2 وعدم امتناع أي مستشار.

وعدا الفصل 38 مكرر المذكور، فقد تم التصويت بإجماع الحاضرين على الفصول المعدلة (22، 46، 6 مكرر، 46 مكرر ثلاث مرات) بصيغة اللجنة، وكذا باقي فصول المشروع قانون ومواده، وعلى المشروع برمته، كما تم تعديله.

مقرر اللجنة

محمد لشكر



المناقشة

المناقشة

لقد توزعت مناقشة المشروع خلال الاجتماعات التي عرفتها اللجنة إلى ثلاثة مراحل، يأتي في أولها الشروع في الدراسة وإنهاء المناقشة العامة في أول اجتماع بتاريخ 17 أبريل 2006، والدخول بعد ذلك في مسلسل التأجيلات بعلّة ضرورة التوافق مع المركزيات النقابية خارج البرلمان، وذلك في الاجتماعات المنعقدة في الفترة الممتدة من ماي 2006 إلى يوليوز 2007، ليتم في الأخير التوصل مع الحكومة إلى صيغ توافقية حول مواد المشروع، شكلت جلسات اللجنة في دورة أكتوبر 2010 أولى بداياتها .

أولاً: اجتماع 17 أبريل 2006

مداخلات السادة المستشارين:

ركزت تدخلات السادة المستشارين في الجلسة الخاصة بالمناقشة العامة المنعقدة بتاريخ 17 أبريل 2006 على أهمية المشروع الذي يندرج في إطار تطور المسار الحقوقي ببلادنا بأبعاده المختلفة وأهدافه المتعددة والتي تشكل الوظيفة العمومية جزءاً لصيقاً بها، وتتحرك في منظومة واسعة تتمثل في الإدارة بتشابكاتها وتعقيداتها، مما جعلها تحتل بلا منازع مكانة متميزة في برامج إصلاح الحكومات المتعاقبة .

إن الحديث عن الإدارة -حسب البعض- يدعو استحضار "الموظف" كعنصر فاعل وأساسي، باعتباره جزءاً من شبكة من العلاقات الاقتصادية والاجتماعية ذات الطابع اليومي في التعامل مع المرتفقين، مما يؤهله للانخراط في مجهود التنمية المطلوب من خلال العمل على تغليب المصلحة العامة وتجاوز عقليات التماطل والتعقيد وخدمة المصلحة الخاصة.

وتمثل المرحلة التي نعيشها في نظر العديد من المستشارين فترة للتقييم والحديث عن النتائج ومدى ملائمة المواطن لوجود تغير في هذا المسار، الذي جعل من تخليق الحياة العامة جزءاً من إصلاح الإدارة، كما تدعو كذلك إلى الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الظرفية وقراءة التحولات المتسارعة التي أصبحت محكومة بمنطق الليبرالية ومعايير الجودة والفعالية والإقتصاد والنجاعة، والذي تترجم باللجوء إلى تقنيات القطاع الخاص في الإدارة العمومية، مع واكب ذلك من تفويت الخدمات لهذا القطاع

وخصوصة عدة مؤسسات وإدارة أخرى بأساليب حديثة تؤدي نفس الغرض، وفي مقدمتها التدبير المفوض للمرافق العمومية.

كما توقف المستشارين كذلك عند الأسس الفلسفية والمرتكزات النظرية التي يقوم عليها المشروع والتي ترتبط بمجموعة من الأهداف المراد تحقيقها، لذلك تساءل البعض عن منطلقات النص إن كانت ذات طبيعة تحريرية، أم تأخذ بنظام الرخص المكرس لتقنيات المراقبة القبلية والبعدية، أم تعتنق تصورا وسطيا يستمد اختياراته النظرية من المذهبين معا، دون إغفال ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاجتهادات المتطورة الصادرة عن القضاء الإداري في هذا الصدد.

وبالمقابل، ركزت تدخلات أخرى على مدى ارتباط مشروع القانون بإستراتيجية معينة تدخل في ورش الإصلاح والسياسات المتبعة في هذا الباب، لاسيما الإستفادة من جميع الموارد البشرية وحسن توزيعها وإعادة انتشارها على كافة مصالح الدولة، وعلى الخصوص امتصاص الفائض المسجل بالجماعات المحلية، والتعامل مع نتائج المغادرة الطوعية للوظيفة العمومية واعتماد نظام التوقيت المستمر، وكذا الخلفيات الاجتماعية للمشروع ذات العلاقة بالحوار الاجتماعي مع ممثلي الموظفين، بالإضافة إلى الرغبة في الملائمة مع مقتضيات بعض الاتفاقيات الدولية.

ولم يقف المتدخلون عند حدود الأسس النظرية للمشروع وإنما تم التطرق كذلك لواقع الإدارة المغربية انطلاقا من تشخيص متعدد المقترحات، أخذا بعين الاعتبار منظور المؤسسات الدولية ونتائج خلاصات الدراسات الوطنية سواء الرسمية التي أنجزتها الوزارة أو غيرها من الأبحاث التي أشرفت عليها الجامعات أو بعض منظمات المجتمع المدني، التي وقفت عند وجود اختلالات في التدبير عكستها هزلة الخدمات المقدمة في بعض المناطق خاصة بالعالم القروي، وتفشي ظاهرة الفساد التي أثرت على سمعة المغرب في المحافل الدولية وعلى ترتيبه السنوي على مستوى التنمية البشرية، إذ لا زالت الإدارة لم تتخلص من تعقيدات المساطر وثقل الأوراق والوثائق، ولم تسن ضوابط دقيقة وشفافة لتحديد الإختصاصات وقواعد المحاسبة وعناصر التحفيز.

كما أن الأوضاع الإجتماعية للموظفين تستدعي البحث والمناقشة في أفق تقديم تصور شامل ومندمج لمعالجتها وتحسينها، وفق أولويات اشتغال محددة في الزمان والمكان، تعمل على تجاوز النواقص المسجلة وتهدف إلى تقديم الحلول لمجموعة من

السلبيات مثل: الروتينية المملة، مركزة سلطات اتخاذ القرار، تعدد الأنظمة الأساسية، محاربة العمل النقابي، عدم الثقة في الإدارة، ونشر ثقافة تبخيس أداء الموظف وتورطه في مسلسلات التزوير...

كما سجل بعض المتدخلين في نفس الجلسة -في سنة 2006- ضعفا في مواكبة الوزارة المكلفة بتحديث القطاعات العامة -باعتبارها الوصية عن قطاع الوظيفة العمومية- لمستجدات التدبير الحديث، المتجلي بالأساس في محدودية الجانب التواصلي المتجسد في وضع دلائل ومطويات خاصة لشرح المساطر للمتعاملين مع الإدارة، وإصدار نشرات إخبارية وإحصائية ووضعتها رهن إشارة الباحثين والمعنيين، لاستثمارها والإرتكاز عليها لوضع التصورات الأولية للتوجهات المستقبلية.

لقد تطرقت التدخلات كذلك إلى نتائج السياسات العمومية المتبعة في ميدان الوظيفة العمومية والتي أثرت بصورة مباشرة على أدوار الإدارة ومهامها، مما جعل منها أداة موجهة من طرف الدولة كجهاز للتدبير والحكم عوض خدمة المجتمع، تخضع للتوجهات الخارجية التي فرضت سلك مناهج محددة في التدبير، باعتماد سياسة التقويم الهيكلي التي كانت بمثابة انطلاقة لإعادة للنظر في أدوار الإدارة وتفكيكها من وظائفها الأساسية، والنظر إلى الموظف كعبد على الميزانية.

وألقت هذه العوامل وغيرها على نظام الوظيفة العمومية، مما جعل من مطلب مراجعة النصوص المتعلقة بها أكثر راهنية قصد تحيينها لمواكبة التحولات الجديدة في نطاق من التوافق والتشاور الموسع بين جميع الفاعلين، كغيره من القوانين المهمة مثل مدونة الشغل، ودون الإقتصار على مصالح القطاعات الحكومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية التي تعكس نظرة معينة للنظام القانوني، والتي ينبغي هي الأخرى تعديل مكوناتها وكيفية اشتغالها وكذا المهام الملقاة على عاتقها، لجعلها أكثر حيادية وفعالية وتمثيلا للمصلحة العليا للموظف، بجانب وجوب استشارة هيئات أخرى بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني لإعطاء الإصلاح المنشود بعدا أكثر مصداقية وفعالية.

وفضلا عن هذه الملاحظات، لاحظ السادة المستشارين أن منهجية الإصلاحات الجزئية لقانون الوظيفة العمومية التي بلغت 12 تعديلا منذ وضعه تنم عن مقاربة تجزئية ترقيعية للموضوع، لا تؤدي إلى عصرنة وتوحيد هذا القانون الذي يتطلب إصلاحا عاما مندمجا لجميع القضايا المرتبطة بالوظيفة العمومية، انطلاقا من حوار وطني ضمن

مشروع مجتمعي متفق عليه يحدد بدقة الأهداف وآليات ترجمتها، ويضع مصلحة الوطن فوق كل اعتبار.

وعمدت بعض التدخلات إلى إجراء مقارنة بين هذا القانون والإتفاقيات الجماعية التي ينظمها قانون الشغل، بغية بلوغ أهم مزايا هذا النظام الذي يجعل من القانون مجرد حد أدنى يمكن الإتفاق على مخالفته من أجل الوصول إلى اتفاقات أكثر تعزيزاً للأوضاع المادية والمعنوية للعاملين.

وبخصوص مستجدات المشروع تقدم السادة المتدخلون بعدة ملاحظات واستفسارات تتعلق بالمواضيع الآتية:

* مسطرة التوظيف، أشار المستشارون إلى أن مبدأ المساواة يقتضي التدخل بضوابط شفافة وواضحة تضمن تكافؤ الفرص على أساس معيار الاستحقاق، لذلك نوهت التدخلات بالمقتضى الجديد الرامي إلى تعميم المباراة كآلية للتوظيف، غير أنها توقفت عند فتح باب الإستثناء للتوظيف بالعقدة مع ما يشوبه من هشاشة، التي تنطوي على عدة عيوب تتعلق باستغلال هذا المنفذ لتشغيل العرضيين، وضرب الاستقرار العائلي والوظيفي مثل العقود المحددة المدة، بالإضافة لتبرير اللجوء إلى الخبرة الأجنبية، ولاحظ البعض أن المشرع يكرس بذلك فلسفة الاستثناء والفئوية التي تناقض مبادئ دولة القانون المبنية على الضبط والتدقيق والاحتكام إلى معايير الكفاءة والاستحقاق؛

* الحركية وإعادة الانتشار، حيث وقف المتدخلون على التوزيع غير المتكافئ للموارد البشرية على جهات ومناطق المملكة والقطاعات الحكومية، إذ تستحوذ المدن الكبرى على النسبة الغالبة من الموظفين، وبالتالي استفادتها من خدمات إدارية تفوق بقية المناطق، كما أن الجماعات المحلية تعرف فائضا في عدد الموظفين، الذي عرف تراكما هائلا نتيجة التوظيفات المتواترة ذات العلاقة بالظرفيات الانتخابية ودون الاستجابة للحاجيات الحقيقية لهذه الهيئات، ما ساهم في صعوبة انتقال هذه الفئة من الموظفين التي تخضع لتدبير الميزانيات الجماعية التي تعرف عدة تعقيدات فيما يخص مساطر تقديم الطلبات، التوقيع، الموافقة والمصادقة. حيث انصرف بعض هؤلاء الموظفين في ظل هذا الوضع لأداء أنشطة أخرى بعيدة نسبيا عن المهام الموكولة لهم، تتمثل في الغالب في العمل الجمعوي الموجود في المجالات الترابية المغطاة بجماعاتهم.

إن بعث الحيوية في الوظيفة العمومية يقتضي حسب المتدخلين تبسيط المساطر السالفة الذكر والأخذ بعين الاعتبار جميع الظروف المحيطة بوضعية الموظفين، خاصة الاجتماعية للحفاظ على عنصر الاستقرار العائلي ومواكبة ذلك بتسهيلات إدارية لفائدة الأبناء خاصة لدخول المدارس والمعاهد، والتالي فان استشارة المعنيين بالأمر واللجان المتساوية الأعضاء ضرورة ملحة لتحقيق فعالية لهذه المسطرة.

ومن أجل إعطاء هذا المبدأ بعده الحقيقي في الميدان العملي، طالب السادة المتدخلون بتفعيل تدبير تداول رجال السلطة والمسؤولين المحليين على مناطق المملكة بعد مرور أربع سنوات لما في ذلك من نفع للمرتفقين وتجديد للطاقات والكفاءات، في إطار انتشارنا جع للكفاءات حسب الحاجات الحقيقية للمرافق.

وفي نفس السياق، دعا بعض المستشارين إلى إقامة الموازنة المجدية بين الإستفادة من خبرات بعض الأطر العليا التي تشتغل في البحث العلمي ومساهمتهما في النشاط السياسي، بالنظر إلى الصعوبات القانونية التي تواجه هذه الثلة من الكفاءات في ولوج المؤسسات السياسية الوطنية، نتيجة وضعيات التنافي المنصوص عليها في بعض القوانين، وصعوبة الرجوع إلى المنصب الأصلي في حالات أخرى، مما يؤدي بها إلى العزوف عن السياسية لاسيما أن المنصب المهني أفضل من المنصب الرسمي والتمثيلي، لذلك فالمصلحة تقتضي إيجاد معادلة يساهم بموجبها الأطر العليا في الجهود التنموي على صعيد المهنة من جهة والسياسة والتشريع من جهة ثانية.

* ملف الترقية، حيث أشار العديد من المتدخلين إلى الوضعية غير القانونية التي يتواجد بها المرسوم الصادر في هذا الباب والذي جاء سابقا في الزمن عن مصادقة البرلمان على القانون الأصلي المتمثل في هذا المشروع القانون الذي ينص صراحة على الإذن للحكومة باتخاذ إجراء تنظيمي في الموضوع، كما أن مضمون المرسوم المشار إليه يخرق مبادئ مضمونة بالدستور، خاصة عدم رجعية القوانين بتطبيقه على وضعيات الموظفين سنة 2003 ومساسه بحقوقهم المكتسبة بموجب الترقية الإستثنائية.

كما يشوب هذا الملف عدة نقائص وعيوب راجعة إلى التشريع والتطبيق، إذ أن الترقية امتدت إليها آثار عدم عدالة المنظومة الأجرية، فأصبحت لا تعكس المسار الحقيقي للموظف وتتسم بالجمود والبطء خاصة بالنسبة لبعض فئات الموظفين الذين يصطدمون بحواجز كبيرة لبلوغ السلم العاشر مثل الإعلاميين، ولا تعمل على استيعاب

الحاصلين منهم على الشواهد التي تؤهلهم لاستحقاق سلاليم أعلى لا سيما الحائزين على شهادة الإجازة.

ومن جهة أخرى، أثار العديد من المستشارين ملاحظات ترتبط بسياسة الحكومة في الإستغناء عن التوظيف في السلاليم من 1 إلى 4، مع إشارة البعض إلى استمرار التعيين في هذه الدرجات، بخلاف البعض الآخر الذي لاحظ الفراغ الذي خلفه غياب هذه الفئة على الإدارة العمومية وتأثيره على سيرها وحماية ممتلكاتها، وعلى الخصوص في الإدارات التي تعرف تعاملًا يوميًا مع المواطنين.

هذا وتناولت المناقشة مواضيع أخرى ذات الصلة بالموضوع:

- نتائج المغادرة الطوعية؛
- غياب الإجراءات المصاحبة لنظام التوقيت المستمر؛
- الصرامة في تطبيق القانون والاجتهاد القضائي المتعلق بالوظيفة العمومية في الجانبين المتعلقين بالحقوق والواجبات؛
- ضرورة إصدار مذكرات تفسيرية توجه للجماعات المحلية لبيان حدود الاختصاص بين الدولة والجماعات بخصوص الوظيفة العمومية.

جواب السيد الوزير

في مستهل رده على تساؤلات وملاحظات السادة المستشارين خلال المناقشة العامة المثارة خلال اجتماع اللجنة السالف الذكر، أوضح السيد محمد بوسعيد وزير تحديث القطاعات العامة أن هذا المشروع قانون يندرج ضمن برنامج إصلاح شمولي للإدارة العمومية، يحظى بالأولوية لدى الحكومة قصد الاعتناء بالموارد البشرية والارتقاء بمستوى الأداء الإداري، ولا ينبغي -يضيف السيد الوزير- اختزال المشروع الحكومي الرامي إلى إصلاح الإدارة في هذا المشروع، بل يندرج في إطار توجه شمولي غايته تأهيل وتنمية المرافق الإدارية ببلادنا، تحقيقاً لأهداف مسطرة في إطار السياسات العامة التي تنهجها الحكومة في شتى المجالات، والمشروع مجرد حلقة من حلقات الإصلاح المتتالية الهادفة إلى تكييف مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مع واقع الإدارة المغربية.

وهم المشروع في خطوطه وتوجهاته الكبرى الوظائف العمومية المدنية، بعد استشارات مكثفة مع باقي الفاعلين داخل الإدارات العمومية من قطاعات الحكومة والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

وشدد السيد الوزير على ضرورة الإصلاح الإداري الذي تستوجبه ظرفية تأهيل الموارد البشرية، التي تعد ركيزة أساسية للارتقاء بمستوى الأداء الإداري وما سيحدثه ذلك من أثار على مكونات الإدارة العمومية، أمام الترسبات والإكراهات التي يعرفها الواقع الناتجة عن التطبيق غير السليم لعدد من القوانين والمراسيم والقرارات الإدارية.

وأضاف السيد الوزير بأن هذا الفانون يشمل وبشكل أفقي باقي القطاعات الوزارية، مما يستوجب معه إجراء إصلاحات قطاعية إضافية وفق مقاربة موضوعية وواقعية بغاية أجراً برنامج إصلاحي محدد، لتحويل الإدارة من مرفق مكلف لنفقات باهظة إلى مركز للإنتاجية والفعالية والنجاعة، بفضل موارد بشرية كفأه تسهم في تقديم خدمات أفضل للمرتفقين وتشجع المستثمر الوطني والأجنبي على الإقبال على الخدمات الإدارية.

أما بخصوص باقي الملاحظات والاستفسارات المثارة ضمن مداخلات السادة المستشارين، فقد أوضح السيد الوزير ما يلي:

- فيما يتعلق بالترقية، أكد أنه سيتم الاستناد إلى عنصرين أساسيين محددين لمعيار ترقية الموظفين وهما الأقدمية والتنقيط، بحيث لا ينبغي النظر إلى الترقية كمحدد لتحسين الوضعية المادية للموظفين بقدر ما يجب أن تمثل حافزا على النهوض بالأداء الإداري، بشكل يطبعه روح الاجتهاد والمنافسة بين الموظفين في إطار مناخ تسوده المسؤولية، وتنبني ترقيتهم على آليتين أساسيتين مكرستين لمبدأ الاستحقاق تتمثلان في اجتياز امتحان الكفاءة المهنية، ثم عملية الاختيار بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي، مما سيمكن من تجاوز اختلالات وسلبات نظام التنقيط المعمول به في النظام الأساسي الحالي الذي لا يتيح إجراء تقييم حقيقي وموضوعي لمعرفة المردودية الفعلية لمزاولة الموظفين لمهامهم بالإدارات العمومية.

وعن المرسوم المتعلق بوضع الدرجات المترتبة في سلالم الأجور (1 إلى 4)، أوضح السيد الوزير أن الغاية منه تتجلى في توقيف عملية التوظيف في هذه السلالم الدنيا، إلى أن يتم حذفها تدريجيا بفعل ترقى المرتبين فيها بالأقدمية أو التنقيط أو عن طريق اجتيازهم لامتحان الكفاءة المهنية؛

- أما بالنسبة لعملية الحركية وإعادة الانتشار، فقد أفاد السيد الوزير أنها تلقى صعوبات وتعقيدات جمة، وعبر عن أمله في تجاوز ذلك عن طريق الاعتماد على منظومة اللاتركيز الإداري بشكل بنوي، بناء على مفاهيم التغيير والإصلاح المنشود المستندة إلى مراجعة نظام الوضعيات، كتوسيع مجال إعادة الانتشار بفتح إمكانية نقل الموظفين من الجماعات المحلية إلى الإدارات العمومية، بهدف إعادة التوازن بين جميع الجهات والمناطق والمؤسسات العمومية بالتراب الوطني على مستوى أعداد الموظفين والأطر، مع اعتماد إجراءات تحفيزية للموظفين المنقولين قصد تفعيل مبدأ إعادة الانتشار بشكل ناجع وفعال؛

- وعن مدى انعكاسات عملية المغادرة الطوعية على مستوى أداء الإدارات العمومية، أشار السيد الوزير إلى أن هذه العملية، وبالرغم من مغادرة أفواج كبيرة من الموظفين للإدارات العمومية لم تساهم في تفكيك الإدارة، حيث أفاد بأن نصف عدد المغادرين هم من الموظفين والأعوان المرتبين في السلالم الدنيا، وأضاف بأن هاته العملية ستساعد على تنفيذ باقي عناصر الإصلاح الإداري كالحركية وإعادة الانتشار، فضلا عن تمكين الإدارة من استعادة إمكانياتها في التوظيف بناء على معياري النوع والكفاءة استجابة لحاجياتها الواقعية والراهنة لمسايرة التطورات التكنولوجية ومتطلبات الإدارة الإلكترونية.

كما أن العملية -يفيد السيد الوزير- فتحت المجال أمام الموظفين المغادرين لانطلاقة جديدة عبر خلق مقاولات صغرى ومتوسطة، مساهمة منهم في تنمية المبادرة الحرة فضلا عن خلق مناصب شغل جديدة لامتصاص أزمة البطالة.

- وفيما يتعلق بالتساؤل حول اعتماد مبدأ الشفافية في التوظيفات المباشرة، أفاد السيد الوزير بأن منظومة التوظيف استدعت مراجعة شاملة تسير في اتجاه اعتماد آلية المباريات، مع إعمال مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وفتح المجال أمام صيغ مرنة لتفادي ما هو معمول به حاليا.

- أما فيما يخص مدى فعالية اعتماد نظام التوقيت المستمر، فقد أكد السيد الوزير أهمية العمل بهذا النظام وإن اعتماده تم بعد تعميق البحث والنقاش وإجراء عدة مشاورات، حيث تبين وجود إجماع من لدن كافة المكونات الإدارية حول إيجابية العمل بهذا النظام، مشيرا إلى أن أغلب الدول المتقدمة ودول البحر الأبيض المتوسط تعتمد

نظاما للعمل بحصة زمنية لا بأس بها، في سياق الأخذ بعين الاعتبار متطلبات التعامل مع الشركاء الدوليين، فضلا عما يتمخض عن ذلك من تأثير على المردودية والإنتاجية داخل الإدارات العمومية؛

- وردا على الاستفسار بشأن موضوع التكوين المستمر للموظفين بالإدارات العمومية، أشار السيد الوزير إلى أن الحكومة خصصت غلafa ماليا ضمن الميزانية العامة لدعم للتكوين المستمر، إلا أن تحقيق النتائج المرجوة منه يقتضي وضع توجهات عامة في هذا الصدد، لتوحيد الرؤى بين جميع المتدخلين، وتوجيه القطاعات العمومية إلى إعداد مخططات قطاعية وفق البرنامج الحكومي وبناء على الحاجيات المرتبطة بتأهيل الموارد البشرية، ثم رصد الوسائل المادية اللازمة لتنفيذها وتتبعها وتقييم نتائجها؛

- ومن جهة أخرى، أفاد السيد الوزير بأن الوزارة بصدد اعتماد آلية فعالة وناجعة ترمي إلى ضبط فئة الموظفين الأشباح التي أضحت ظاهرة تنعكس بالسلب على المستوى الأداء الإداري وعلى الإنتاجية والمردودية داخل الإدارات العمومية.

وفي الأخير، أكد السيد الوزير أن هذا المشروع يعد بمثابة حلقة ضمن سلسلة منظومة الإصلاح الإداري، وأن الوزارة ما فتئت تنكب على تشخيص جميع الوضعيات الشاذة التي يعاني منها الجسم الإداري ببلادنا، وذلك في إطار عمل متناسق مع باقي القطاعات الوزارية.

ثانيا: الاجتماعات المنعقدة في الفترة الممتدة من ماي 2006

إلى يوليو 2007

ملخص تدخلات السادة المستشارين:

بعد أول اجتماع عقدته اللجنة حول المشروع بتاريخ 17 أبريل 2006 والذي تميز بالشروع في الدراسة بتقديم السيد محمد بوسعيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة للعرض التمهيدي للمشروع وإنهاء المناقشة العامة، وكذا تحديد موعد لمواصلة الدراسة في 24 أبريل 2006، بدأت اللجنة تتوصل بطلبات لتأخير الاجتماعات قبل عقدها حول الموضوع من مجموعة من الفرق بالمجلس سواء بصورة فردية أو بشكل مشترك، كما أن الاجتماعات المبرمجة ما لبثت تناقش مبررات التأجيل وعدم التقدم في الأشغال والمطالبة ببرمجة المشروع من طرف مكتب اللجنة.

وبلغ عدد الاجتماعات المنعقدة خلال هذه الفترة خمسة، وهي كما يلي:

• 08 ماي 2006؛

• 24 ماي 2006؛

• 08 يناير 2007؛

• 18 يناير 2007؛

• 02 يوليو 2007.

ودافع ممثلي المأجورين في مجلس المستشارين على امتداد الجلسات التي عرفتها اللجنة خلال هذه الفترة بضرورة توقيف مناقشة المشروع وتأجيلها حتى يتم فتح الحوار مع المركزيات النقابية من طرف الحكومة، من أجل النقاش وتبادل الآراء والتصورات حول المشروع، لتقوم اللجنة بعد التوافق بشأنه بالجانب التقني فيما يخص العبارات والصيغ، وهو ما يستلزم إعطاء فسحة لبلوغ هذا الهدف.

ومع توالي الاجتماعات، فقد ظهرت مواقف مختلفة بين مكونات نفس الرأي لتحقيق غاية التوافق، بين من يرى أن الحوار الاجتماعي هو المكان المناسب لإيجاد الحلول لمثل هذه المشاكل والوصول إلى صيغة مشتركة لا ضرر فيها ولا ضرار، وينبغي أن يتم ذلك مع

الوزير الأول، وبين رأي آخر جعل الوصول إلى النتيجة هو المهم دون ربط ذلك بشكليات معينة.

وقد برر ممثلي النقابات المشار إليهم مطالبهم بكون المشروع من الأهمية بمكان، باعتباره من القوانين ذات الطابع الاجتماعي التي يجب أن تنصف الطرف الضعيف الذي هو الموظف، ولكون هذا الصنف من التشريعات كان موضوع التزام من الحكومة في شخص الوزير الأول بفتح الحوار مع النقابات والتوافق معها على الصيغ الإصلاحية المناسبة، وعلى وجه الخصوص الالتزام بإيجاد الحلول اللازمة لهذا الملف بالذات من أجل حسم الموضوع على ضوء عدم تقدم المناقشة في إطار اللجنة.

وبالإضافة إلى ذلك، فهو من المشاريع التي تتطلب وقتا التفكير في طبيعته وللحكم على كيفية التعاطي معه، لكونه لا يحظى بموافقة النقابات التي بلورت رؤيتها حول الموضوع، لما نتج عنه من ردود بخصوص بعض مقتضياته التي تحتاج إلى تحكيم، مثل الترقيات التي خلقت جوا من التشويش والبلبلة لدى الموظفين، و للمشاكل التي يتضمنها وتحتاج إلى إقناع واقتناع من القواعد، خاصة ما يتعلق بحفظ المكتسبات، لذلك يتطلب الأمر بعض الوقت وعقد الندوات والدورات التكوينية.

وكانت الخلاصة في مسار الدراسة في كل مرة، أن شروط مناقشته لم تنضج بعد على مستوى اللجنة، والتصريح بأنه لم تقع أية مستجدات خلال المدة الفاصلة بين آخر اجتماع والمواعيد المبرمجة، إذ لم تتم دعوة المركزيات من طرف الحكومة لمناقشة هذا الملف حتى تتسنى العودة بعد ذلك للجنة، والتأكيد على ضرورة احترام مؤسسة الحوار الاجتماعي بترتيب الأوراق لتحديد الأسبقيات، اعتبارا لمصالح الوطن لتجنب الإعلان عن الإضرابات وتعليقها.

وقد اعترف المتدخلون في أوقات معينة بأن ممثلي عدة هيئات نقابية يعملون في لجنة تقنية مع الوزارة لا تزال تتبادل المذكرات والردود، وكون مجموعة من المركزيات اتخذت عدة قرارات للاحتجاج وأجلتها باستحضار المصلحة الوطنية بعد عقد بعض هذه اللقاءات والمشاورات مع الحكومة.

كما تميزت المناقشة بالإشارة لوجود تقصير حكومي في الموضوع وتحميلها مسؤولية التأخير عن إخراج القانون لحيز الوجود لكونها لم تعط النقابات حقها، رغم تصريح هذه الأخيرة عن استعدادها لإغناء النص وتطويره، بحيث لم تباشر حسب نفس الرأي حوارا

جاد حول الموضوع، وبالتالي فالاستعجال لا ضرورة له، ومن المستحسن التريث لإصدار نصوص قابلة للتطبيق على التسرع والخروج بنصوص ناقصة.

وركزت تدخلات أصحاب هذا الموقف بالأساس على ثقافة التوافق التي انتهجتها بلادنا منذ 1996، التي كانت لها نتائج إيجابية على جميع المستويات السياسية، الاجتماعية والاقتصادية، وأشارت إلى أن ما وصلت إليه بلادنا كان بفضل هذه المنهجية، القائمة على الحوار مع المركزيات النقابية، وهو ما أدى إلى بروز تراكمات في الممارسة هي بمثابة الضمانة للاستقرار الاجتماعي.

كما اعتبرت أن قيم الحوار، التواصل، الانسجام، التفاهم، والتعاون هي من مقاييس الديمقراطية والتحضر في الأنظمة الدولية، وهي تقاليد وأعراف برلمانية في بلادنا عرفت دراسة معظم القوانين الاجتماعية المتسمة بطبيعتها الخاصة، التي تقتضي التوافق حولها من أجل مصلحة البلاد، لذلك تم التأكيد على المحافظة على هذا المنطق الذي ينبغي تكريسّه وتعزيزه.

واستحضر المتدخلون المنهجية المتبعة في التعامل مع مدونة الشغل والتغطية الصحية، وكذا قوانين الانتخابات والميثاق الجماعي التي لم يباشر النقاش في البرلمان بشأنها حتى تم التوافق على مستويات معينة باستشارات قبلية مع الأحزاب، فلماذا يتم إقصاء النقابات حول موضوع أثار ضجة، خاصة التراجعات المتعلقة بإصدار مرسوم دون المصادقة على القانون الأصلي، معتبرين أن الحوار المنتج والمسؤول هو المبني على الثقة، الذي لا يستقيم مع إخراج مراسيم تطبيقية قبل صدور القانون، أو التعامل بفرض الأمر الواقع، والنقاش هو الذي يمكن أن يغني هذا النص، والمشاكل المطروحة معروفة ومن الممكن التوصل بشأنها إلى حل بالحوار مع المركزيات خارج البرلمان.

لقد رأت المواقف المعبر عنها من ممثلي النقابات، أن ذلك لا يعني تهميش المؤسسة البرلمانية أو المس باستقلاليته أو أنها تقوم بالتسجيل فقط أو مصادرة لحق اللجنة في التشريع، وإنما تسهيل عملها بتقنية التفاوض والحوار والتحضير القبلي للاجتماعات استنادا إلى مفهوم التوافق الذي يعتبر منهجية أخرى للعمل، لكون طبيعة القانون تتطلب مسطرة استثنائية غير عادية، لمساسه بشريحة مهمة من النسيج المجتمعي المغربي القائم على إعالة مجموعة من العائلات من الوظيفة العمومية المقدر عدد موظفيها ب 634 ألف، وباعتباره من الإصلاحات العميقة المرغوب خوضها في إدارتنا، وأن

توقيف المناقشة بشأنه لن تترتب عنه تأثيرات سلبية إذ سيستمر العمل بالقانون الحالي العام الصادر منذ 1958، وتعديله يجب أن يتم بشكل عقلاني في إطار من الإنصاف لإخراج قوانين متوازنة.

كما ركزت المداخلات على كون المشرع الدستوري عند وضعه لمجلس المستشارين بهذه الصفة والتركيب، قصد بأن يكون للموظفين والأجراء صوت قريب في مجال التشريع، وممثلي المركزيات النقابية هم الأقرب للموضوع بحكم الامتدادات الاجتماعية للقانون، ومن واجب هذه المركزيات ومسؤوليتها خلق أجواء ايجابية داخل الجسم الوظيفي العمومية والقطاع الخاص والمؤسسات العمومية وعكس آراؤه.

لذلك، كان ينبغي وفق نفس الرأي إحالة النص أولاً على مجلس المستشارين، لأن البرلمانين المنتسبين له هم المعنيين به بالدرجة الأولى، والأمثلة على ذلك عديدة كمدونة الشغل، التغطية الصحية...، ومن ثمة تمت المطالبة بنظر الغرفة الثانية في المشاريع ذات الانعكاسات الاجتماعية، لكونها تضم من المكونات التي لها من المعرفة والدراية بشؤونها ما يمكنها من إغناء المشروع بما يكفي من التعديلات.

وبالإضافة إلى تأجيل المناقشة حول المشروع، ركزت مطالبة ممثلي المركزيات النقابية بالإصلاح الشمولي لقانون الوظيفة العمومية بشكل يعكس الإرادة الجماعية لتجاوز الاختلالات المهمة التي يعرفها الميدان، حيث كان ينتظر مراجعة القانون الأساسي برمته، ومن المنتقد تجزيء القانون بمشروع التعديل الغير الكافي والذي تكتنفه عدة ثغرات وتراجعات.

وبالنظر لارتباطه بظواهر أخرى كان لابد أن يأتي التعديل كتنويع لتقييم ومسار طويل للوظيفة العمومية وفق فلسفة جديدة في التشريع، تركز على الإصلاح الشمولي حتى لا تعاد الكرة من جديد بعد سنوات من التطبيق، لأن بلادنا هي في مرحلة الإصلاح الشمولي وإقرار أسس الديمقراطية الحقة، والانتقال من المطالبة بالحقوق المدنية والسياسية إلى المطالبة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والإجماع حول ضرورة تقوية الإدارة لضمان مساهمتها الفعالة في التنمية، بالإضافة إلى المتغيرات العميقة التي تعرفها الإدارة العمومية التي لا يمكن الحديث عنها دون القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ومن ثم فإن النقاش يجب أن يتعرض لكل الصعوبات، حيث توجد مشاكل كبرى يجب التعرض لها دون تجزئة، مثل: الفئوية، منظومة الأجور، التقاعد، مصير الأجراء، الأوضاع

العامة للموظفين، الموظفين المجازين، الأعوان العموميين، مناقشة الأوضاع الاجتماعية، إشكالية الترقية، التراجع عن بعض المكتسبات، ووجود قوانين تتضمن تناقضات بين ترجمتها العربية والفرنسية...

وبجانب هذا الرأي، عرفت بعض اجتماعات اللجنة دعوة بعض السادة المستشارين للانطلاق في العمل من أشياء منطقية، والعمل بما يمليه القانون انطلاقاً من النظام الداخلي للمجلس المؤطر لكيفية سير المؤسسة، فالمشروع موضوع في اللجنة ويهم الجميع وليس شريحة معينة، لأن البرلمانيين يجمعهم قاسم تمثيل الأمة، ومن ثم لا يجب استصدار حق باقي البرلمانيين في المناقشة، وينبغي تبعاً لذلك حسب هذا الرأي مرور الدراسة من المراحل المحددة بالقانون، ولا يجب إيقاف النقاش والتأجيل بصورة متكررة وبشكل غير مبرر، لأن هناك فرق بين التأخير الذي يكون لأسبوع أو أسبوعين والتجميد الذي يكون لمدة غير محددة، خاصة وأن المشروع ليس جديداً وسبق أن نوقش بمجلس النواب وقدمت عليه تعديلات هامة، ومن غير المنطقي -يضيف أصحاب هذا الموقف- في الديمقراطية تحكم الرأي الواحد في التسيير، بحيث يمكن لمن لم يرقه المشروع التصويت ضده، لأن وظيفة التشريع تستند إلى تبادل الآراء واقتراح التعديلات تبعاً لذلك لإخراج القوانين في صورتها النهائية، وكلما ظهر الخلل أثناء التطبيق يمكن التدخل مرة أخرى من أجل تقويمه.

وبين هذين الرأيين، وقف السيد رئيس اللجنة الأستاذ محمد الأنصاري، الذي حرص على تطبيق النظام الداخلي للمجلس واحترام التقاليد والأعراف التي تسير عليها اللجان الدائمة في مناقشة مشاريع ومقترحات القوانين.

لذلك، وبعد النقاش في الجلسة المنعقدة في 8 ماي 2006 التي ارتأت فيها بعض الفرق التأجيل، بغاية تعميق النقاش ومحاولة وصول المركزيات النقابية إلى توافقات في بعض النقاط قبل إشراك أعضاء اللجنة في المناقشة، تعامل مع الموضوع في بداية الأمر - بالاتفاق مع أعضاء اللجنة - بأنه لا مانع من ذلك، أخذاً بعين الاعتبار خدمة المصلحة العامة وعدم الاعتراض على كل ما من شأنه تعميق هذه الدراسة للتوصل إلى نصوص تشرف البلاد والمؤسسة، إلا أن تكرر المطالبة بالتأجيلات لأكثر من مرة طرح بعض

الصعوبات فيما يخص برمجة المشروع، بحيث كان يلجأ السيد الرئيس إلى تحديد مواعيد المناقشة بعد استشارة أعضاء المكتب والقيام بالاتصالات اللازمة مع وزير تحديث القطاعات العامة، غير أن ذلك لم يمنع من التوصل بطلبات التأجيل ومن بعض الفرق التي سبق الموافقة على طلباتها لمرات سالفة.

وكانت رئاسة اللجنة تؤكد بأن النظام الداخلي للمجلس هو الذي يحكم سير الأشغال بالنسبة لدراسة مشاريع ومقترحات القوانين، الذي صادق عليه المجلس الدستوري والملمزم للجميع، يقيد المناقشة بآجال محددة لا يمكن تجاوزها إلا بإتباع مساطر معينة، وهو ما لا ينسجم مع تأخير الدراسة لعدة مرات وتجاوز المدة المسموحة، وبالتالي فمن الواجب إتباع المسطرة اللازمة للبت حتى لا تكون اللجنة صندوق بريد فقط، وعلى جميع الفرقاء الإدلاء بمواقفهم.

وكانت الرئاسة تشير كذلك إلى أن ثقافة الحوار مكرسة بالقانون والأعراف، مستدلة بالاستجابة لطلبات التأجيل الواردة من رؤساء الفرق كأحد هذه التقاليد البرلمانية، غير أنها ينبغي أن تكون معللة، وإذا وقع تكرارها بدون تعليل فاللجنة لا بد أن تكون لها الكلمة وخاصة بالنسبة للاجتماعات المقررة باجتماع مكتب اللجنة الذي يمثل معظم الحساسيات في المجلس.

أجوبة السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة:

في معرض أجوبته على الملاحظات والاستفسارات المقدمة من السادة المتدخلين خلال الاجتماعات المشار إليها سابقا والممتدة من ماي 2006 إلى يوليوز 2007، والتي ورد معظمها من ممثلي المأجورين بالمجلس، قدم السيد محمد بوسعيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة مجموعة من التوضيحات، كما يلي:

عبر السيد الوزير عن مشاطرته لرأي السادة المستشارين عن غيرة الجميع حكومة وبرلمان على الإدارة العمومية والرغبة في إصلاحها، والرهان عليها كقاطرة للتنمية، معتبرا أن النص من لبنات هذا الإصلاح، والحكومة هي رهن إشارة اللجنة في كل ما تقرر به بخصوص المشروع بعد أن أجمع عليه في الغرفة الأولى، وتريد التوافق حوله.

وأوضح أن وزارة تحديث القطاعات العامة شاركت في مجموعة من الأيام الدراسية التي نظمتها عدة هيئات، ولديها الاستعداد للمساهمة في أيام أخرى، وهدفها من ذلك

تحقيق الإصلاح مع الشركاء جنباً إلى جنب في تلك الفترة التي وصفها بالدقيقة والحساسة، لذلك لا يجب في نظره تضخيم الأشياء خاصة وأن القانون يتضمن بعض المقتضيات التي كان البرلمانيون يطالبون بها.

ومن أجل توحيد الرؤية، رأى أنه من الأفضل البدء في النقاش حتى تعرف المواد التي تثير النقاش والتعديلات الممكن إدخالها عليها، معتبراً أنه ما دام أن مناقشة النص لم تتم، فإنه لم يستمع لاقتراحات المستشارين ولم تطرح أشياء النقاش.

وأكد رغبة الحكومة في تمرير مشروع القانون بالتوافق، حيث تم إعطاء الوقت الكافي لمكونات المجلس للتفكير في آثاره وانعكاساته وتأثيره على الوظيفة العمومية، مستعرضاً ما أثاره الموضوع من نقاشات داخل وخارج اللجنة، ومعبراً كذلك عن انفتاح الحكومة على جميع الاقتراحات واستعدادها لقبول التعديلات التي تعزز الإيجابيات التي يحملها المشروع، مقترحاً تبعاً لذلك الدخول في النقاش والتماسه تسريع الخطى للمصادقة عليه.

واقترح في بعض الاجتماعات المصادقة على المزايا التي يحملها المشروع، أما النقط التي تفتح النقاش في المشروع، فعبر عن استعداده لاغنائها وترك ما يمكن أن يشكل حجرة عثرة، وتعديل القانون من جديد عندما تقتضي الحاجة، مؤكداً أنه طلب من المركزيات إمداده بملاحظات حول الموضوع.

وبالنسبة للحوار وأهدافه وثقافته، أوضح تقاسم الحكومة والنقابات الدفاع عن الموظفين وتحسين وضعيتهم وتطوير مساهمهم المهني والإنصاف والعدل داخل الإدارة خدمة للصالح العام، حيث أن الحوار الاجتماعي مستمر مع المركزيات النقابية خارج المؤسسة البرلمانية، الذي ناقش مجموعة من القضايا من بينها النص موضوع الدرس، وكل طرف يلعب دوره في هذا الإطار، وهذا الإصلاح ليس ليعجز وإنما الجميع شركاء لصالح النص وتسهيل دراسته.

وأشار إلى أن الحكومة معنية بالنقاش في هذا الحوار الاجتماعي الذي يختلف عن المناقشة في البرلمان من حيث الظرفية والتوقيت، وكذا الملفات المعروضة عليه التي قد لا تكون لها علاقة بهذا القانون، وقد اجتهدت الحكومة لحل بعض إشكالياتها وتحاول حل باقي القضايا العالقة.

ولاحظ أنه لا يمكن مقارنة مشروع هذا القانون بمدونة الشغل التي تضم مئات من البنود، باعتبار أن النظام الأساسي للوظيفة العمومية صدر في 1958 وخضع للتعديل 10 مرات بصورة عادية، والمشروع الحالي يتضمن 12 بنداً فقط، وتم التصويت عليه من طرف مجلس النواب منذ يناير 2006 قبل اختتام دورته العادية، وبالتالي لا يحتاج إلى سنوات، علماً بأن التغييرات المدخلة عليه ترمي إلى مواكبة التحولات التي تعرفها الوظيفة العمومية.

وبخصوص مطالب النقابات بإعادة النظر في القانون ككل، أوضح إن مشروع القانون الحالي قطع مراحل مهمة في الدراسة وينبغي التركيز على اغنائه ومراجعته من خلال متابعة المناقشة، موضحاً أن الخطوة المقبلة هي إعادة صياغة النظام الأساسي بكامله على الأقل لترتيب مواده، وهو ما يجعل تمرير المشروع ضرورة ملحة في الوقت الراهن لما فيه من خير للموظفين، وأن تغيير بعض الفصول هو بحكم الممارسة اليومية، والحكومة تدافع على الموظفين باعتبارهم أساس التحديث.

وجواباً على الملاحظات المثارة في المناقشة بخصوص رغبة الحكومة في تمرير مشروع القانون بالصيغة التي تريدها بكل قواها في تلك الظرفية، أكد أن المشروع غير مرتبط باستحقاقات، والحكومة تحاول في إطار الحوار تصفية المشاكل التي يطرحها المشروع سالكة بذلك -حسب وجهة نظره- سبيل النجاح، بفتحها باب النقاش حتى يصير جميع الشركاء مقتنعين بالمشروع ومتوافقين عليه.

وأشار إلى أن الحكومة اجتهدت من أجل محاولة التوافق حول هذه النقاط المشار إليها، حيث عقدت عدة اجتماعات من طرف الوزير الأول مع جميع المركزيات النقابية، وكانت العديد من المواد محل رغبة للاستفسار والاغناء، وتم أخذ كل النقاط بعين الاعتبار، علماً بأن النقاش الأساسي انصب حول مرسوم الترقية الذي أثار بعض ردود الفعل، مستدلاً بحكم للمجلس الأعلى الذي قضى باندراج الترقية من المجال التنظيمي، وقال بأنه يجب تأطيرها بمرسوم تبعاً لذلك، مبرزاً أن المشروع لا علاقة له بهذا الموضوع إذ يؤكد المبدأ فقط.

وبالنسبة للنقط الصلبة، فتخص نقطتي الترقية ونسبة الحصيصة، ومن الممكن بواسطة صيغ جديدة إدخال آليات للتحكم في النص، وماعدا ذلك وبصفة عامة فالمواد الأخرى لا تطرح إشكاليات، مشيراً إلى أنه حاول الإقناع بأن النظام جاء بجديد لفائدة

الموظفين، وأنه يتفهم موقف المركزيات النقابية والضغطات الممارسة عليها، باعتبار أن الموظف يرى في الترقية وسيلة لتحسين الأوضاع، في حين أنه يجب الفصل بين الترقية التي يجب استحقاقها ممن يبذل ويعمل، وبين وضعية الأجور التي ينبغي ربطها بكلفة العيش، مبرزاً أن فلسفة الحكومة هي الترقية المبنية على الاستحقاق والشفافية، وأنه ينبغي تحفيز جميع الموظفين وفق مبادئ التوحيد، محاربة الفئوية، إعادة النظر في منظومة الأجور، وإعادة الاعتبار لمبدأ مسايرة كلفة العيش.

ثالثاً: الاجتماعات المنعقدة في دورة أكتوبر 2010

منذ تأجيل اجتماع 2 يوليوز 2007، لم تتقدم الأشغال بخصوص مواصلة دراسة المشروع رغم المساعي المبذولة من رئيس اللجنة آنذاك الأستاذ محمد الأنصاري، ومع إجراء تجديد ثلث المجلس في أكتوبر 2009 وتعيين السيد محمد سعد العلمي على رأس وزارة تحديث القطاعات العامة، بادر رئيس اللجنة السيد عمر أذخيل إلى إجراء الاتصالات اللازمة لتحديد الموعد المناسب لاستئناف المناقشة، حيث طلبت الحكومة بعض الوقت لإجراء المزيد من المشاورات بخصوص المشروع، ليتم بعد ذلك تقرير 20 شتنبر 2010 كتاريخ لمواصلة دراسة الموضوع، كان هو الآخر محل طلبين جديدين من أجل التأجيل، إلى أن اجتمعت اللجنة بتاريخ 05 أكتوبر 2010 لمواصلة الدراسة بحضور السيدين الوزيرين محمد سعد العلمي وزير تحديث القطاعات العامة وإدريس لشكر الوزير المكلف بالعلاقات مع البرلمان.

وقبل الشروع في الدراسة استعرض السيد رئيس اللجنة نبذة عن الاجتماعات المنعقدة حول المشروع وتلك المؤجلة بخصوصه بناء على طلبات الفرق، معتبراً أنه من غير المنطقي أن تبقى الوضعية على هذه الحالة، إذ لابد من اتخاذ موقف واضح بشأنه من طرف اللجنة.

كما أكد السيدين الوزيرين من جهتهما تشبث الحكومة ببرمجة المشروع من أجل البت فيه، بينما احتفظ ممثلو المأجورين بنفس المواقف المعبر عنها سابقاً.

وفيما يلي ملخص التدخلات:

السيد الوزير المكلف بالعلاقات مع البرلمان:

أعرب عن أسفه لكون مشروع قانون من هذا النوع يبقى في رفوف المؤسسة التشريعية لمدة تفوق أربع سنوات دون البت فيه، وأكد تشبث الحكومة بمناقشته خاصة وأن اجتماع ندوة الرؤساء بمجلس المستشارين الذي حضرته جميع مكونات المجلس تفهمت الموضوع وتوصلت إلى ضرورة تطبيق القانون بشأن المشروع.

وأكد أن المناقشة حول النصوص التشريعية لا يمكن أن يوقفها أو يلغها أي مبرر بما في ذلك علة الحوار الاجتماعي، والأمر يتعلق بجانب مسطري يجب التمسك به لاستعداد الوزير المعني لمناقشة موضوع هذا النص، كما أنه لجميع الأطراف الدفع بالوسائل القانونية المتاحة بالدستور والنظام الداخلي للمجلس.

وذكر بالمرحلة التي مرت بها دراسة مدونة الشغل، معتبرا أنها أثارت مناقشة طويلة بلغت مرحلة متقدمة من الدراسة، غير أنها تزامنت مع نهاية الولاية التشريعية التي انتهت قبل وقتها، الأمر الذي حال دون المصادقة عليها في صيغتها الأولى إلى أن جاءت الولاية التشريعية التالية، فناقشت الحكومة خلالها الموضوع مع المركزيات النقابية خارج المؤسسة البرلمانية في إطار التوافقات الأساسية التي عرفت تلك المرحلة.

واليوم، يؤكد السيد الوزير، أن منطلق دولة المؤسسات هو الاحتكام إلى القانون الذي يسري على الجميع، والنقاش يقتضي التعبير عن المواقف في الدراسة من طرف البرلمان والحكومة، فكل طرف له حق التعبير عن رأيه وفي الوقت الذي يشاء، والحكومة منفتحة على الحوار بشرط عدم توقيف عمل المؤسسات، ملفتا النظر إلى أنه ما دام أن هذا المشروع لا يزال في اللجنة فإن وضعية الوضع رهن الإشارة تبقى غير قانونية، ويؤجل تبعا لذلك إصدار مشروع المرسوم المنظم للموضوع الذي يهم عددا من الموظفين في ميادين مختلفة، والذي لا يمكن تمريره دون إخراج هذا النص.

ورأى أن التوافق يتم أثناء العمل لا الجمود، ولا يمكن التسجيل بان الحكومة منخرطة في إيقاف المؤسسات، كما أنه لا ينبغي لمجلس المستشارين أن يتحول من مؤسسة مطبقة للدستور إلى رفض النقاش المبدئي، بل يجب عليها احترام الدستور والمساطر والنظام الداخلي.

لذلك اعتبر أن المنهج الواجب تتبعه عمليا هو الذي يجعل من أولوياته التوافق في اللجنة، ولا بأس من التأجيل إلى موعد مناسب متفق عليه، شريطة أن يكون هناك أجل واضح ومحدد.

السيد وزير تحديث القطاعات العامة:

في البداية، أعرب السيد الوزير محمد سعد العلمي أن الأمل يحذوه في أن يعرف المشروع طريقه نحو المناقشة، والذي طال عمره لمدة خمس سنوات، مذكرا بالمراحل التي اجتازها منذ إحالته إلى مجلس النواب في دجنبر 2005 والمصادقة عليه من طرف هذا الأخير في 16 يناير 2006، وأحالته إلى مجلس المستشارين في 17 يناير من نفس السنة، ودون البت فيه لحد الآن.

وأضاف أنه خلال الأشهر الأخيرة سعى إلى الجلوس على طاولة التفاوض مع المركزيات النقابية، وكانت له جلسات ثنائية مع ممثلي مختلف المركزيات النقابية وأخرى جماعية خلال جولة أبريل، التي برمجت وضعية المشروع قانون كموضوع للمناقشة في جدول الأعمال، وحاول معرفة أهم مواقفها حول عدد من النقاط الخلافية بشأنه حيث ظهرت بعض التخوفات، وقد طلبت الحكومة من النقابات إعداد اقتراحاتها التعديلية المكتوبة التي تراها مناسبة، ولا زالت تنتظر هذه الاقتراحات.

ومن منطلق أن هذا المشروع هو مجرد تعديل جزئي لمنظومة النظام الأساسي للوظيفة العمومية الذي هو بحاجة إلى مراجعة عميقة تنكب عليها الوزارة، أشار إلى أن الوزارة لها الاستعداد التام للمشروع في دراسة هذا المشروع، وكل مقتضى يعد مبعث تخوف لدى النقابات يمكن حذفه أو استبعاده بعد المناقشة، والحكومة منفتحة في قبول وسحب ما ينبغي في الظروف الحالية، خاصة وأن المسألة تضم 12 مقتضى فقط، وهو ما تم تأكيده للنقابات.

واعتبر أن بعض المقتضيات المضمنة في النص لها فائدة كبيرة تجاه الموظفين مثل الرفع من إجازة الحمل إلى 14 أسبوعا لتحقيق الملاءمة مع مدونة الشغل.

وبالنسبة لحيثيات للتأجيل، ذكر ببعض الطلبات المقدمة في السنوات الفارطة، حيث كان التأكيد دائما على إجراء حوار حول المقتضيات التي يتضمنها المشروع للوصول إلى توافق يؤدي إلى الموافقة بالإجماع عليه كما تم في مجلس النواب، وأضاف بأن الاقتصار

على طلب مهلة تجاوزت أربع سنوات غير مستساغة الفهم، علما بأن المهلة المنطقية تكون قصيرة، خاصة وأن النظام الداخلي يحدد أجل ثلاثة أشهر للجنة لتبرير عدم بتها في مشاريع أو مقترحات القوانين المحالة عليها.

كما اعتبر أن المسطرة الدستورية هي أن البرلمان يمثل الأمة ويدافع عن مصالحها العليا، فالمفروض فيه ممارسة مهامه كمشروع بالمساهمة عن طريق إبداء الرأي في مشاريع القوانين بالقبول أو الرفض أو التعديل، وصرح بأن الحكومة راغبة في الاتفاق على المشروع المجدد لمدة 5 سنوات، وأن من شأن عرقلة استمرار مناقشة هذا المشروع الإضرار بالممارسة الديمقراطية، مرحبا كذلك بفكرة اقتراح المركزيات للجلوس مرة أخرى، إما بصفة ثنائية أو جماعية، على أمل طي هذا المشروع الذي يهم تعديلات جزئية بسيطة.

مداخلات السادة المستشارين:

لقد تراوحت التدخلات بين رأيين أحدهما أكد ما جاء في كلمة السيد وزير العلاقات مع البرلمان من أن ندوة الرؤساء قررت ضرورة الحسم في كل مشاريع ومقترحات القوانين التي في رفوف اللجان، ولا يمكن وقف العمل التشريعي بعلة عدم التوافق بشأنها، ومن حق كل الفرق صياغة تعديلاتها بشأن هذا المشروع قانون، لذلك اقترح الانطلاق في المناقشة، مذكرا بأن كل المشاريع تمر داخل المجلس بنقاش هادئ، لاسيما وأن خروج هذا القانون إلى حيز التنفيذ من شأنه المساهمة في حل بعض مشاكل الوظيفة العمومية، ومنها من جهة أخرى إلى أن النقاط العالقة بالنص يمكن بحثها بآليات الاشتغال المتاحة للتفاهم بشأنها.

أما الرأي الثاني فيرجع لممثلي المركزيات النقابية بالمجلس الذين اعتبروا أن مبررات طلب التأجيل لازالت قائمة، وأن التأجيل لسنوات يحسب على الحكومة التي لم تكن لها الشجاعة وسلكت طريقا نحو الفراغ في إطار الحوار الاجتماعي.

وتمت الإشارة إلى أن المجال الاجتماعي كان موضوع اتفاق منذ سنوات بضرورة حصول التوافق بشأن الملفات من هذا النوع إسوة بالجانب السياسي، دون أن يعني ذلك الرفض المبدئي لمناقشة هذا المشروع أو وجود نية لعرقلة العمل التشريعي، ولكن هناك مقتضيات في المشروع قانون تقتضي حصول التوافق بشأنها، لكونه يهم مئات الآلاف

من الموظفين، وذلك من طرف الفرقاء الاجتماعيين خارج القبة من حيث المبدأ في إطار حوار اجتماعي مسؤول، على غرار مدونة الشغل التي ظلت في الرفوف لمدة لسنوات، وتم تأجيل المناقشة بشأنها إلى حين الحسم فيها في الحوار الاجتماعي وحصول التوافق على النقط العالقة، وهذا الأمر لا ينطوي على الإنقاص من شأن المؤسسة البرلمانية، وإنما هو تطوير للعمل الذي تم البدء فيه، وليس من المصلحة الدخول في التشنج، وإنما المطلوب هو نوع من الهدوء والمرونة، لذلك من الأفضل تعميق الثقة لإنجاح الحوار الاجتماعي، بعقد الوزير المعني للقاءات مع المركزيات النقابية في إطار نقاش قبلي خارج مسطرة التشريع.

وقد عبر أصحاب هذا الموقف في إطار التعقيب عن ارتياحهم للمواقف التي عبر عنها السيد وزير تحديث القطاعات العامة، بخصوص الانفتاح على مطالب المركزيات النقابية ورغبته في إجراء المشاورات المناسبة معها لحل الملف، معتبرين أن المهلة المطلوبة هي بيد الحكومة التي يمكنها خلق الأجواء المناسبة للنقاش ودعوة النقابات في اقرب الأوقات لحل المسائل الخلافية بالحوار والتوافق، ليتمكن بعد ذلك مناقشتها داخل المجلس، مع اقتراح تشكيل لجنة تقنية مشتركة من المركزيات النقابية تتولى التنسيق وتقديم المقترحات بصفة موحدة، لتسهيل مناقشة الأمر مع الوزارة.

وعلى ضوء هذا النقاش، تم الاتفاق على منح أجل شهر للأطراف المعنية من أجل تحقيق التوافق المنشود لتسهيل الأمر على اللجنة. وفي اجتماع اللجنة بتاريخ 24 نونبر 2010، أعرب ممثلو المأجورين بالمجلس والوزارة عن سعادتهم بالتوصل إلى اتفاق مشترك مجسد في شكل تعديلات توافقية همت مجموعة من فصول المشروع، نال التهنئة والرضا من ممثلي مختلف الفرق، ليتم منح أجل إضافي لباقي مكونات المجلس الراغبة هي الأخرى في اقتراح تعديلات حول هذا المشروع، حيث توصلت اللجنة بتعديلات مشتركة موقعة من الفريق الفيدرالي للوحدة والديمقراطية، وعبد السلام البار عن مجموعة الاتحاد العام للشغالين بالمغرب، وعبد الله عطاش عن الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب، عرضت على اللجنة من أجل البت فيها في اجتماع 6 دجنبر 2010، والتصويت عليها بالإجماع.

نص المشروع كما أحيل إلى اللجنة

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس النواب

مشروع قانون رقم 50.05

بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر

في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام

الأساسي العام للوظيفة العمومية .

(كما وافق عليه مجلس النواب

في 16 من ذي الحجة 1426 الموافق 17 يناير 2006)

نسخة مطابقة لأصل النص
كما وافق عليه مجلس النواب
عبد الحامد التازي
رئيس مجلس النواب

مشروع قانون رقم 50.05

بتفسير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)
بمطابقة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

المادة الأولى

تغير كما يلي الفصول 5 و 15 و 22 و 30 و 31 و 38 و 38 المكرر و 40 و 46 و 48 و 51 و 52 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمطابقة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

« الفصل 5 - لتطبيق أحكام هذا النظام الأساسي العام ، تصدر مراسيم بمثابة

« أنظمتها أساسية خاصة بهيئات الموظفين الممارسين لنفس المهام أو مهام مماثلة ، أو عند الاقتضاء ، أنظمتها أساسية تفرضها خصوصيات بعض القطاعات الوزارية . »

« الفصل 15 - مع مراعاة الأحكام التشريعية المنافية الخاصة ببعض الهيئات ، يمنع على الموظف أن يزول بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص بدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته تحت طائلة المتابعة التأديبية ، باستثناء :

« إجازة الأعمال العلمية والأدبية والفنية والرياضية ، شريطة ألا يطغى عليها الطابع التجاري . ولا يجوز للموظف المعني أن يذكر صفة الإدارة بمناسبة نشر أو عرض هذه الأنشطة إلا بموافقة رئيس الإدارة التابع لها ؛

« التتريس والخبرات والاستشارات والدراسات ، شريطة أن تنافس هذه الأنشطة بصفة عرضية ولمدة محددة وألا يطغى عليها الطابع التجاري .

« ولا يجوز للموظف الاستفادة من هذين الاستثناءين إلا بعد تقييم تصريح بذلك لرئيس إدارته الذي يمكنه الاعتراض متى تبين له أن الأنشطة التي يزاولها الموظف تتم أثناء أوقات العمل النظامية أو تخضعه إلى تبعية قانونية غير التبعية القانونية لوظيفته العمومي أو تجعله في وضعية متنافية مع هذا الوظيف .

« يلزم الموظف الذي له زوج يزاول مهنة حرة أو نشاطا اعتياديا تابعا للقطاع الخاص بدر عليه دخلا ، أن يصرح بذلك لإدارته ، ويتعين على هذه الأخيرة ، إن اقتضى الحال ، اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الإدارة .

« تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل بنص تنظيمي . »

« الفصل 22 - يجب أن يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب ، ولا سيما مسطرة المباراة .

« وإذا تعذر ذلك ، لاسيما إذا كان عدد المناصب المراد شغلها طبقا لقانون المالية أو خصوصية المواصفات المطلوب توافرها في المترشحين لا يبرران تنظيم مباراة ، أمكن للإدارة أن تلجأ إلى مساطر أخرى ، شريطة أن يبلغ إلى العموم عدد المناصب المراد شغلها والشروط الواجب توافرها في المترشحين ومسطرة التوظيف المعتمدة وكذا قائمة المترشحين المقبولين .

« استثناء من الأحكام السابقة ولأخذ الإكراهات المتعلقة بالدفاع الوطني أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة بعين الاعتبار ، يمكن

« للحكومة أن تفرص للمطلات المختصة بأن تقوم بتوظيفات بعد اختيار الكفاءات المطلوبة وتوافرها في المترشحين دون إشهاد سابق أو لاحق . تحدد شروط وكليات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم . »

« الفصل 30 - تتم الترقية في الرتبة بكيفية مستمرة من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة بناء على اقدمية الموظف وعلى النقطة العددية الممنوحة له .

« وتتم الترقية في الدرجة أو الإطار من درجة إلى درجة أو من إطار إلى إطار ، بعد اجتياز امتحان الكفاءة المهنية وعن طريق الاختيار ، حسب الاستحقاق ، بعد التقيد في اللائحة السنوية للترقي .

« يتعين على كل موظف تمت ترقيته إلى درجة أو إطار أعلى أن يقبل الوظيفة المنوطة به في درجته الجديدة أو إطاره الجديد ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته .

« تحدد شروط وكليات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم . »

« الفصل 31 - تحدد الأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها في الفصل 5 من هذا القانون الشروط المطابقة لكل نمط من أنماط الترقية المشار إليها في الفصل 30 أعلاه ، على أن يراعى مبدأ الانسجام بين هذه الأنظمة فيما يخص قنابل الترقية المعتمدة . »

« الفصل 38 - يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ما ومزاوولا بالفعل مهام إحدى الوظائف المطابقة لها بإدارة التي عين بها .

« ويعتبر في نفس الوضعية الموظف الموضوع رهن الإشارة والموظف المستفيد من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية ورخص الولادة والرخص بدون أجر والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا . »

« الفصل 38 المكرر - يوجد الموظفون المنتظمون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية غادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعينين بها .

نسخة مطابقة لأصل النص
كما واذت عليه مجلس النواب

«ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية.

«يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية :

« - تلقائياً بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك، شريطة ألا يؤدي هذا النقل إلى تغيير محل إقامة الموظف ؛

« - بموافقة الموظف إذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامته، ويمكن، في هذه الحالة، تخويل الموظفين المتعنيين تعويضاً خاصاً.

«تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 40. - للموظف المزاو لوظيفه الحق في رخصة سنوية مؤدى عنها

«تحدد مدة الرخصة في اثنين و عشرون (22) يوم عمل برسم كل سنة زاول أثناءها مهله، على أن الرخصة الأولى لا يسمح بها إلا بعد قضاء اثني عشر شهراً من الخدمة.

«للإدارة كامل الصلاحية في تحديد جدول الرخص السنوية ويمكن لها، رعيًا لضرورة المصلحة، أن تعتز على تجزئتها.

«وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.

«ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناءً ولرة واحدة.

«ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك.»

«الفصل 46. - تتمتع الوظيفة الحامل برخصة عن الولادة منتها بعة عشر (14) أسبوعاً تقتضي خلالها كامل أجرتها المحققة في المعاش.

«الفصل 48. - يتم الإلحاق بطلب من الموظف ويكون قابلاً للتراجع عنه، لدى :

«1 - إدارة الدولة ؛

«2 - جماعة محلية ؛

«3 - المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة العامة والشركات المختلطة والمقاولات ذات الامتياز المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، والصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) ؛

«4 - هيئة خصوصية ذات مصلحة عامة أو جمعية معترف لها بصفة المنفعة العامة ؛

«5 - دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية.

«تحدد إجراءات ومسطرة الإلحاق بواسطة مرسوم .»

«الفصل 51. - يمكن للموظف الملحق أن يعوض حالا في وظيفته ما عدا إذا كان ملحقاً لمدة تقل عن ستة أشهر أو تعادلها وكانت هذه المدة لا تجدد.

«وعند انتهاء مدة الإلحاق، ومراعاة لمقتضيات الفصل 52 أدناه، فإن الموظف الملحق يرجع وجوباً إلى إدارته الأصلية حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في إطاره الأصلي، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من الإدارة التي كان ملحقاً بها.

«وتتضمن الإدارة الأصلية وجوباً الموظف المعني ابتداء من السنة الموالية في أحد المناصب المالية المطابقة.»

«الفصل 52. - إن الموظف الذي تم إلحاقه لدى دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي في حالة إنهاء الإلحاق.

«وعند عدم وجود أي منصب شاغر مطابق لدرجة الموظف في إطاره الأصلي، يعاد إدماجه، زيادة عن العدد المحدد، بقرار لرئيس الإدارة المعني تؤثر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالمالية. وتستدرك هذه الزيادة عن العدد المحدد مباشرة عند توفر أول منصب في الميزانية يطابق الدرجة المعنية.

«ويدمج كذلك، زيادة عن العدد المحدد :

« - الموظفون المشار إليهم في الفصل 48 المكرر أعلاه ؛

« - الموظفون الملحقون للقيام بمهام عضو في الدواوين الوزارية.»

المادة الثانية

يتم الظهير الشريف السالف الذكر رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بالفصول 6 المكرر و 26 المكرر و 46 المكرر مرتين و 46 المكرر ثلاث مرات و 48 المكرر التالية :

«الفصل 6 المكرر. - يمكن للإدارات العمومية أن تشغل أعواناً بموجب عقود وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم.

«لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في أطر الإدارة.»

«الفصل 26 المكرر. - يمنع على الموظف الجمع بين أجزتين أو أكثر تؤدي مقابل مزاولة وظيفة بصفة قارة أو عرضية من ميزانية الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة أو الشركات أو المقاولات التي تملك فيها الدولة أو المؤسسات العامة أو الجماعات المحلية على انفراد أو بصفة مشتركة، وبصفة مباشرة أو غير مباشرة، أغلبية الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار.

«ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية.

«يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية :

« - تلقائياً بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك، شريطة ألا يؤدي هذا النقل إلى تغيير محل إقامة الموظف ؛

« - بموافقة الموظف إذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامته، ويمكن، في هذه الحالة، تخويل الموظفين المتعنيين تعويضاً خاصاً.

«تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 40. - للموظف المزاو لوظيفه الحق في رخصة سنوية مؤدى عنها

«تحدد مدة الرخصة في اثنين و عشرون (22) يوم عمل برسم كل سنة زاول أثناءها مهله، على أن الرخصة الأولى لا يسمح بها إلا بعد قضاء اثني عشر شهراً من الخدمة.

«للإدارة كامل الصلاحية في تحديد جدول الرخص السنوية ويمكن لها، رعيًا لضرورة المصلحة، أن تعتز على تجزئتها.

«وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.

«ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناءً ولرة واحدة.

«ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك.»

«الفصل 46. - تتمتع الوظيفة الحامل برخصة عن الولادة منتها بعة عشر (14) أسبوعاً تقتضي خلالها كامل أجرتها المحققة في المعاش.

«الفصل 48. - يتم الإلحاق بطلب من الموظف ويكون قابلاً للتراجع عنه، لدى :

«1 - إدارة الدولة ؛

«2 - جماعة محلية ؛

«3 - المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة العامة والشركات المختلطة والمقاولات ذات الامتياز المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، والصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) ؛

«4 - هيئة خصوصية ذات مصلحة عامة أو جمعية معترف لها بصفة المنفعة العامة ؛

«5 - دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية.

نسخة مطابقة لأصل النص

كما هو منصوص عليه في القانون

«يظل الموظف المتفرغ لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمتعاً، بإدارته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد.»

«لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

« - الحصول، على الأقل، على 6 % من مجموع ممثلي الموظفين المنتخبين

« برسم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على الصعيد الوطني ؛

« - الحصول، على الأقل، على 35 % من مجموع ممثلي الموظفين المنتخبين برسم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على صعيد

« - الوزارة أو الإدارة المعنية؛

« - الإستقلال الفعلي للنقابة؛

« - القدرة التعاقدية للنقابة.

« - تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم . »

«الفصل 48 المكرر. - خلافا لأحكام الفصل 48 أعلاه، يلحق الموظف

«يحكم القانون في الحالات التالية :

« - التعيين بصفة عضو في الحكومة ؛

« - القيام بنباية عمومية أو بنباية نقابية إن اقتضت تلك النيباية

«واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية ؛

« - شغل إحدى الوظائف العليا المشار إليها في الفصل 6 أعلاه.»

«ويقصد بالوظيفة، لتطبيق أحكام هذا الفصل، كل عمل يقوم به الموظف خلال أوقات العمل الإدارية علاوة على وظيفته النظامية، بصفة دائمة أو عرضية مقابل أجره كيفما كانت طبيعتها أو نوعها.

«ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذا الفصل :

« - التعويضات والأتعاب المرتبطة بالأنشطة المشار إليها في الفصل 15 أعلاه ؛

« - الأجور التكميلية أو التعويضات النظامية.»

«الفصل 46 المكرر مرتين. - يكون الموظف موضوعاً رهن الإشارة عندما يبقى تابعاً لإطاره بإدارته الأصلية بإحدى الإدارات العمومية أو الجماعات المحلية وشاغلاً لمنصبه المالي بها ويزال مهامه بإدارة عمومية أخرى.

«يظل الموظف الموضوع رهن الإشارة متمتعاً بإدارته أو جماعته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد.

«لا يجوز الوضع رهن الإشارة إلا للحاجيات الضرورية للمصلحة من أجل إنجاز مهام معينة وخلال مدة محددة بموافقة الموظف.

«يمارس الموظف الموضوع رهن الإشارة مهاماً من مستوى ترقبتي مماثل للمهام التي كان يمارسها في إدارته أو جماعته الأصلية، مع إلزامية رفع تقرير دوري إليها قصد تمكينها من تتبع نشاطه.

«تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بمرسوم. »

«الفصل 46 المكرر ثلاث مرات. - يكون الموظف مستفيداً من التفرغ النقابي عندما يبقى تابعاً لإطاره بإدارته الأصلية وشاغلاً لمنصبه المالي بها ويزال مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلاً.

نسخة مطابقة لأصل النص
كما وافق عليه مجلس النواب

نص التعديلات المقدمة حول المشروع

الرباط في 25 / 11 / 2010

المملكة المغربية
مجلس المستشارين

إلى السيد المحترم: رئيس لجنة العدل والتشريع

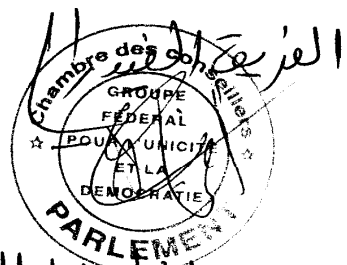
الموضوع: التعديلات المقترحة في طرق النقابات الأكثر تمثيلية
خصوص مشروع القانون 50.05.

سلام تام بوجود مولانا الامام

وبعد

لحق المقعد أمعك: الفريق الفيدرالي F.D.T. ، مجموعة
الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب ، مجموعة الاتحاد العام للشغالين بالمغرب
التابعة للفريق الاستقلالي للوحدة والتضادلية ،
نتشرف بأن نوافي سيادتكم بالتعديلات التي
تم الاتفاق عليها من طرف النقابات المنسكوبة
أعلاه والخاصة بمواد مشروع القانون 50.05
المتعلق بالولاية العامة للمهنة والنوع جمع رفقتك .

للمجموعة الاتحاد الوطني للشغل



للمجموعة الاتحاد العام للشغالين بالمغرب

عبد السلام الباز

رئيس اللجنة
لجنة العدل والتشريع
20
196/10

مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب

مجموعة الاتحاد العام للشغالين بالمغرب
التابعة للفريق الاستقلالي للوحدة والتعددية

الفريق الفدرالي للوحدة
والديمقراطية

جدول حول تعديلات

مشروع قانون رقم 50.05 بتغيير وتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمقايمة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

التعديلات المقترحة

النص الأصلي

الفصل 22- يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع

المرشحين لولوج نفس المنصب ولا سيما مسطرة المباراة.

وتتغير بمقتضى ميثاق، امتحانات التخرج من المعاهد والمؤسسات المعهود إليها

بالتكوير حصريا لفائدة الإدارة.

- استثناء من أحكام **الفقرة السابقة**، يمكن للحكومة أن ترخص السلطات المكلفة بالدفاع

الوطني أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة بأن تقوم بتوظيفات بعد اختيار الكفاءات

المطلوب توفرها في المرشحين دون إعلان سابق أو لاحق.

- تحدد شروط و كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.

الفصل 38 مكرر:

يوجد الموظفون المنتسبون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام

بالتوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعنيين بها.

و يمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية

إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية.

يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية:

- بناء على طلبهم،

- تلقائيا بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك، وفي هذه

الحالة تتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

- بموافقة الموظف إذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامته، ويمكن

في هذه الحالة تحويل الموظفين المعنيين تعويضا خاصا؛

الفصل 22- يجب أن يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن

المساواة بين جميع المرشحين لولوج نفس المنصب ولا سيما مسطرة المباراة.

- وإذا تعذر ذلك لاسيما إذا كان عدد المناصب المراد شغلها طبقا لقانون المالية

أو خصوصية الموصفات المطلوبة توافرها في المرشحين لا يبرر أن تنظم

المباراة، أمكن للإدارة أن تلجأ إلى مساطر أخرى، شريطة أن يبلغ إلى العموم

عدد المناصب المراد شغلها والشروط الواجب توافرها في المرشحين ومسطرة

التوظيف المعتمدة وكذا قائمة المرشحين المقبولين.

- استثناء من الأحكام السابقة ولأخذ الإكراهات المتعلقة بالدفاع الوطني أو بالأمن

الداخلي والخارجي للدولة بعين الاعتبار، يمكن للحكومة أن ترخص للسلطات

المختصة بأن تقوم بتوظيفات بعد اختيار الكفاءات المطلوبة توافرها في

المرشحين دون إشهار سابق أو لاحق.

- تحدد شروط و كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.

الفصل 38 مكرر:

يوجد الموظفون المنتسبون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية

عادية للقيام بالتوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعنيين بها.

و يمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو جماعة محلية إلى أخرى أو من

إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية.

يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية:

- تلقائيا بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما تقتضي حاجيات

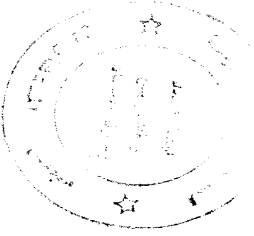
المصلحة ذلك، شريطة ألا يؤدي هذا النقل إلى تغيير محل إقامة الموظف،

- بموافقة الموظف إذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامته، ويمكن في

هذه الحالة تحويل الموظفين المعنيين تعويضا خاصا؛

- تحديد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.

- تحديد كفايات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.	
الفصل 46- تتمتع الوظيفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا تنقضي خلالها كامل أجزائها.	الفصل 46- تتمتع الوظيفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا تنقضي خلالها كامل أجزائها.
الفصل 6 المكرر- يمكن للإدارات العمومية، عند الإقتضاء، أن تشغل أعوانا بموجب عقود، وفق الشروط والكفايات المحددة بموجب مرسوم، لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة.	الفصل 6 المكرر- يمكن للإدارات العمومية أن تشغل أعوانا بموجب عقود، وفق الشروط والكفايات المحددة بموجب مرسوم، لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة.
الفصل 46 المكرر ثلاث مرات- يكون الموظف مستفيدا من التفرغ النقابي عندما يبقى تابعيا لإطاره بإدارته الأصلية و شاعلا لمنصبه المالي بها و يزاول مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلا - يظل الموظف المقترح لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمتعا بإدارته الأصلية بجميع حقوقه في الأجر و الترقية و التقاعد. تحدد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بموجب مرسوم.	الفصل 46 المكرر ثلاث مرات- يكون الموظف مستفيدا من التفرغ النقابي عندما يبقى تابعيا لإطاره بإدارته الأصلية و شاعلا لمنصبه المالي بها و يزاول مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلا - يظل الموظف المقترح لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمتعا بإدارته الأصلية بجميع حقوقه في الأجر و الترقية و التقاعد. - لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي: - الحصول على الأقل 6 % من مجموع ممثلي المنتخبين برسم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على الصعيد الوطني؛ - الحصول على الأقل 35% من مجموع ممثلي الموظفين المنتخبين برسم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على صعيد: - الوزارة أو الإدارة المعنية؛ - الاستقلال الفعلي للنقابة؛ - القدرة التعاقدية للنقابة، تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم



نتيجة التصويت على مقترحات التعديلات وعلى المشروع برمته

**نتيجة التصويت على التعديلات المقدمة حول مشروع قانون رقم 50.05
بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية**

المادة أو الفصل	أصحاب التعديلات	موقف الحكومة	نتيجة التصويت على التعديلات			نتيجة التصويت على المادة			ملاحظات	
			الموافقون	المعارضون	المتنعون	الموافقون	المعارضون	المتنعون		
المادة الأولى										
الفصل 5	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع				
الفصل 15	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع				
الفصل 22	<u>تعديلات مشتركة من:</u> - الفريق الفيدرالي - مجموعة الاتحاد العام للشغالين - مجموعة الاتحاد الوطني للشغل		قبول التعديل	الإجماع			فصل معدل			
الفصل 30	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع				
الفصل 31	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع				
الفصل 38	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع				

المادة أو الفصل	أصحاب التعديلات	موقف الحكومة	نتيجة التصويت على التعديلات			نتيجة التصويت على المادة			ملاحظات
			الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون	
الفصل 38 مكرر	تعديلات مشتركة من: - الفريق الفيدرالي - مجموعة الاتحاد العام للشغالين - مجموعة الاتحاد الوطني للشغل	قبول جزئي للتعديل	06	02	لا أحد	06	02	لا أحد	فصل معدل
الفصل 40	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع			
الفصل 46	تعديلات مشتركة من: - الفريق الفيدرالي - مجموعة الاتحاد العام للشغالين - مجموعة الاتحاد الوطني للشغل	قبول التعديل	الإجماع			الإجماع			فصل معدل
الفصل 48	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع			
الفصل 51	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع			
الفصل 52	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			كما ورد في المشروع			

المادة أو الفصل	أصحاب التعديلات	موقف الحكومة	نتيجة التصويت على التعديلات			نتيجة التصويت على المادة			ملاحظات
			الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون	
المادة الثانية									
الفصل 6 مكرر	تعديلات مشتركة من: - الفريق الفيدرالي - مجموعة الاتحاد العام للشغالين - مجموعة الاتحاد الوطني للشغل	قبول التعديل	الإجماع			الإجماع			فصل معدل
الفصل 26 مكرر	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			الإجماع			كما ورد في المشروع
الفصل 46 مكرر مرتين	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			الإجماع			كما ورد في المشروع
الفصل 46 مكرر ثلاث مرات	تعديلات مشتركة من: - الفريق الفيدرالي - مجموعة الاتحاد العام للشغالين - مجموعة الاتحاد الوطني للشغل	قبول جزئي للتعديل	الإجماع			الإجماع			فصل معدل
الفصل 48 مكرر	لم يرد بشأنه أي تعديل		الإجماع			الإجماع			كما ورد في المشروع

* نتيجة التصويت على مشروع القانون برمته كما تم تعديله: الإجماع

نص المشروع كما عدلته اللجنة
ووافقت عليه

مشروع قانون رقم 50.05

بتغيير وتنظيم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)

بمطابقة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

المادة الأولى

تغير كما يلي الفصول 5 و 15 و 22 و 30 و 31 و 38 و 38 المكرر و 40 و 46 و 48 و 51 و 52 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمطابقة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

«الفصل 5. - لتطبيق أحكام هذا النظام الأساسي العام، تصدر مراسيم بمطابقة أنظمة أساسية خاصة بهيئات الموظفين الممارسين لنفس المهام أو مهام مماثلة، أو عند الاقتضاء، أنظمة أساسية تفرضها خصوصيات بعض القطاعات الوزارية.»

«الفصل 15. - مع مراعاة الأحكام التشريعية المنافية الخاصة ببعض الهيئات، يمنع على الموظف أن يزاول بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته، تحت طائلة المتابعة التأديبية باستثناء :

« - إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية والرياضية، شريطة ألا يطغى عليها الطابع التجاري. ولا يجوز للموظف المعني أن يذكر صفته الإدارية بمناسبة نشر أو عرض هذه الأنشطة إلا بموافقة رئيس الإدارة التابع لها :

« - التدريس والخبرات والاستشارات والدراسات، شريطة أن تمارس هذه الأنشطة بصفة عرضية ولمدة محددة وألا يطغى عليها الطابع التجاري.»

«ولا يجوز للموظف الاستفادة من هذين الاستثناءين إلا بعد تقديم تصريح بذلك لرئيس إدارته الذي يمكنه الاعتراض متى تبين له أن الأنشطة التي يزاولها الموظف تتم أثناء أوقات العمل النظامية أو تخضعه إلى تبعية قانونية غير التبعية القانونية لوظيفته العمومي أو تجعله في وضعية متنافية مع هذا الموظف.»

«يلزم الموظف الذي له زوج يزاول مهنة حرة أو نشاطا اعتياديا تابعا للقطاع الخاص يدر عليه دخلا، أن يصرح بذلك لإدارته، ويتعين على هذه الأخيرة، إن اقتضى الحال، اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الإدارة.»

«تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بنص تنظيمي.»

«الفصل 22. - يجب أن يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب، ولاسيما حسب مسطرة المباراة.»

«وتعتبر بمطابقة مباراة، امتحانات التخرج من المعاهد والمؤسسات الممهودة إليها بالتكوين حصريا لفائدة الإدارة.»

«استثناء من أحكام الفقرة الأولى يمكن للحكومة أن ترخص للسلطات المكلفة بالدفاع الوطني أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، بأن تقوم بتوظيفات بعد اختبار الكفاءات المطلوب توافرها في المترشحين دون إعلان سابق أو لاحق.»

«تحدد شروط وكفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم .»
«الفصل 30. - تتم الترقية في الرتبة بكيفية مستمرة من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة بناء على أقدمية الموظف وعلى النقطة العددية الممنوحة له.»

«وتتم الترقية في الدرجة أو الإطار من درجة إلى درجة أو من إطار إلى إطار، بعد اجتياز امتحان الكفاءة المهنية وعن طريق الاختيار، حسب الاستحقاق، بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي.»

«يتعين على كل موظف تمت ترقيته إلى درجة أو إطار أعلى أن يقبل الوظيفة المنوطة به في درجته الجديدة أو إطاره الجديد ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته .»

«تحدد شروط وكفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 31. - تحدد الأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها في الفصل 5 من هذا القانون الشروط المطابقة لكل نمط من أنماط الترقية المشار إليها في الفصل 30 أعلاه، على أن يراعى مبدأ الانسجام بين هذه الأنظمة فيما يخص أنماط الترقية المعتمدة .»

«الفصل 38. - يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ما ومزاولا بالفعل مهام إحدى الوظائف المطابقة لها بالإدارة التي عين بها .»

«ويعتبر في نفس الوضعية الموظف الموضوع رهن الإشارة والموظف المستفيد من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية ورخص الولادة والرخص بدون أجر والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.»

«الفصل 38 المكرر. - يوجد الموظفون المنتمون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعينين بها .»

«ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية.»

«يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية :

— بناء على طلبهم؛

«تحدد إجراءات ومسطرة الإلحاق بموجب مرسوم.»

«الفصل 51. - يمكن للموظف الملحق أن يعوض حالا في وظيفته «ماعدا إذا كان ملحقا لمدة تقل عن ستة أشهر أو تعادلها وكانت هذه المدة لا تجدد .

«وعند انتهاء مدة الإلحاق ، ومراعاة لمقتضيات الفصل 52 أدناه، فإن الموظف الملحق يرجع وجوبا إلى إدارته الأصلية حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في إطاره الأصلي، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من الإدارة التي كان ملحقا بها. «وتتحمل الإدارة الأصلية وجوبا الموظف المعني ابتداء من السنة الموالية في أحد المناصب المالية المطابقة.»

«الفصل 52. - إن الموظف الذي تم إلحاقه لدى دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي في حالة إنهاء «إلحاقه.

«وعند عدم وجود أي منصب شاغر مطابق لدرجة الموظف في إطاره «الأصلي، يعاد إدماجه، زيادة عن العدد المحدد، بقرار لرئيس الإدارة «المعني تؤثر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالمالية. وتستدرك هذه «الزيادة عن العدد المحدد مباشرة عند توفر أول منصب في الميزانية «يطابق الدرجة المعنية.

«ويدمج كذلك، زيادة عن العدد المحدد :

« - الموظفون المشار إليهم في الفصل 48 المكرر أعلاه ؛

« - الموظفون الملحقون للقيام بمهام عضو في الدواوين الوزارية.»

المادة الثانية

يتم الظهير الشريف السالف الذكر رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بالفصول 6 المكرر و 26 المكرر و 46 المكرر مرتين و 46 المكرر ثلاث مرات و 48 المكرر التالية :

«الفصل 6 المكرر. - يمكن للإدارات العمومية ، **عند الاقتضاء**، أن تشغل أعوانا بموجب عقود وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم.

«لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في «أطر الإدارة.»

«الفصل 26 المكرر. - يمنح على الموظف الجمع بين أجرتين أو أكثر «تؤدي مقابل مزاولة وظيفة بصفة قارة أو عرضية من ميزانية الدولة «أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة أو الشركات أو المقاولات «التي تملك فيها الدولة أو المؤسسات العامة أو الجماعات المحلية على «انفراد أو بصفة مشتركة، وبصفة مباشرة أو غير مباشرة، أغلبية «الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار.

« - تلقائيا بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما «تقتضي حاجيات المصلحة ذلك، وفي هذه الحالة تتم استشارة «اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة؛ إذا كان هذا النقل سيؤدي «إلى تغيير محل إقامة الموظف يمكن تخويله تمويضا خاصا.

«تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 40. - للموظف المزاوول لوظيفته الحق في رخصة سنوية مؤدى عنها.

«تحدد مدة الرخصة في اثنين وعشرين (22) يوم عمل برسم كل سنة «زاوول أ ثناء ها مهامه على أن الرخصة الأولى لا يسمح بها إلا بعد «قضاء اثني عشر شهرا من الخدمة.

«للإدارة كامل الصلاحية في تحديد جدول الرخص السنوية ويمكن «لها، رعايا لضرورة المصلحة، أن تعترض على تجزئتها.

«وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في «اختيار فترات الرخص السنوية.

«ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة «إلى السنة الموالية إلا استثناء ولمرة واحدة.

«ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي «تعويض عن ذلك.»

«الفصل 46. - تتمتع الموظفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها «أربعة عشر (14) أسبوعا **تتقاضى خلالها كامل أجرتها .**

«الفصل 48. - يتم الإلحاق بطلب من الموظف ويكون قابلا للتراجع «عنه لدى :

« 1 - إدارة للدولة ؛

« 2 - جماعة محلية ؛

« 3 - المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة العامة «والشركات المختلطة والمقاولات ذات الامتياز المنصوص عليها في المادة «الأولى من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على «المنشآت العامة وهيئات أخرى، والصادر بتنفيذه الظهير الشريف «رقم 1.03.195 بتاريخ 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) ؛

« 4 - هيئة خصوصية ذات مصلحة عامة أو جمعية معترف لها بصفة «المنفعة العامة ؛

« 5 - دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية.

«الفصل 46 المكرر ثلاث مرات. - يكون الموظف مستفيدا من التفريغ النقابي عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلا. «يظل الموظف المتفريغ لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمتعا، «في إدارته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد.

تمدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.

«الفصل 48 المكرر. - خلافا لأحكام الفصل 48 أعلاه، يلحق الموظف بحكم القانون في الحالات التالية :

« - التعيين بصفة عضو في الحكومة ؛

« - القيام بنبابة عمومية أو بنبابة نقابية إن اقتضت تلك النيابة «واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية ؛

« - شغل إحدى الوظائف العليا المشار إليها في الفصل 6 أعلاه.»

«ويقصد بالوظيفة، لتطبيق أحكام هذا الفصل، كل عمل يقوم به الموظف خلال أوقات العمل الإدارية علاوة على وظيفته النظامية، «بصفة دائمة أو عرضية مقابل أجرة كيفما كانت طبيعتها أو نوعها .

«ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذا الفصل :

« - التعويضات والأتعاب المرتبطة بالأنشطة المشار إليها في «الفصل 15 أعلاه ؛

« - الأجور التكميلية أو التعويضات النظامية.»

«الفصل 46 المكرر مرتين. - يكون الموظف موضوعا رهن الإشارة «عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية بإحدى الإدارات العمومية أو الجماعات المحلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإدارة عمومية أخرى.

«يظل الموظف الموضوع رهن الإشارة متمتعا، بإدارته أو جماعته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد.

«لا يجوز الوضع رهن الإشارة إلا للحاجيات الضرورية للمصلحة من أجل إنجاز مهام معينة وخلال مدة محددة بموافقة الموظف.

«يمارس الموظف الموضوع رهن الإشارة مهامها من مستوى تراتبي «مماثل للمهام التي كان يمارسها في إدارته أو جماعته الأصلية ، مع إلزامية رفع تقرير دوري إليها قصد تمكينها من تتبع نشاطه .

«تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.

ملحق:

_ الكلمة التقديمية للسيد وزير تحديث

القطاعات العامة

_ جدول مقارنة بين الفصول الخاضعة

للتعديل في المشروع كما وافق عليها مجلس

النواب ومضامينها في ظهير النظام الأساسي

العام للوظيفة العمومية لسنة 1958

الكلمة التقديمية للسيد وزير تحديث القطاعات العامة



عرض السيد الوزير
لمشروع قانون بتغيير وتتميم
النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
بلجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمجلس المستشارين

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

السيد الرئيس ،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون ،

اسمحوا لي في البداية أن أعبر لكم عن سعادتي الشخصية بهذا اللقاء معكم في إطار لجننتكم الموقرة، وذلك من أجل عرض وتقديم مشروع القانون المغير والمتمم للظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وكما تعلمون، السيدات والسادة المستشارين المحترمين، فإن مجلس النواب سبق له أن صادق بالإجماع في الجلسة العامة المنعقدة يوم الثلاثاء 17 يناير 2006، على مشروع القانون المعروض عليكم.

السيد الرئيس ،

حضرات السيدات والسادة المستشارين المحترمين،

يطيب لي، في مستهل هذا العرض، أن أذكركم أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تم تعديله وتنقيحه، حتى الآن 12 مرة منذ صدوره سنة 1958، يحتاج اليوم إلى إعادة النظر في بعض مقتضياته وإغناؤه بمقتضيات جديدة وذلك في إطار توجه شمولي يستهدف تأهيل الموارد البشرية وتنمية قدراتها وتعبئتها لخدمة وتحقيق الأهداف المسطرة في إطار السياسات العمومية في مختلف المجالات.

إن مشروع القانون المعروض على أنظاركم يشكل مجرد حلقة من حلقات الإصلاح المتتالية التي استهدفت تكييف مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مع واقع الإدارة المغربية، علما أن النص الصادر سنة 1958 يعتبر، بالنظر إلى التنقيحات التي طرأت عليه ، إطارا قانونيا مؤسسا للوظيفة العمومية، وما يزال بالتالي إلى يومنا هذا يحتفظ براهنيته وفعاليته سواء فيما يتعلق بالمبادئ الأساسية التي تضمنها أو بالضمانات والحقوق الممنوحة للموظفين أو فيما يرجع للواجبات الملقة على عاتقهم.

ولقد تمت بلورة مقتضيات مشروع القانون المعروض عليكم بعد استشارة مختلف القطاعات الحكومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وبذلك يكون هذا المشروع ثمرة عمل مشترك ساهمت فيه جهات متعددة ذات تجربة طويلة في ممارسة وتطبيق مختلف المقتضيات القانونية والتنظيمية المؤطرة لتدبير الموارد البشرية في الإدارة العمومية.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

قبل الدخول في تفاصيل مقتضيات المشروع المعروض عليكم، لابد من التعرض لسياق ودواعي إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

I - السياق العام :

يدخل مشروع القانون في إطار برنامج شمولي ومنسجم للإصلاح يهتم المكونات الثلاثة الأساسية للإدارة المتمثلة في مواردها البشرية وهياكلها وتنظيماتها ومسارها وتشريعاتها.

وفي إطار هذا البرنامج الشمولي للإصلاح تشكل التوجهات التالية أهم المداخل الممكنة لمعالجة أوضاع الإدارة:

- توجيه التوظيف إلى تلبية الحاجيات الحقيقية للإدارة من خلال التركيز على التوظيفات النوعية وتأطير المصالح اللامركزية والمناطق النائية والإدارات الاجتماعية في إطار معقلن ومنسجم؛

- تشجيع ودعم الحركية وإعادة الانتشار وذلك لمعالجة تضخم أعداد الموظفين وتصحيح سوء توزيعهم الجغرافي والقطاعي من جهة ولسد الخصاص الذي تعاني منه بعض القطاعات الإدارية من جهة أخرى؛

- تفعيل منظومة التكوين المستمر قصد تمكين الإدارة من استكمال خبرة أطرها والاستجابة بشكل أفضل للتطورات المستمرة التي يعرفها محيطها؛

- تجميع وتبسيط الأنظمة الأساسية في إطار أنظمة أساسية مشتركة أو خاصة، من أجل تيسير الانتقال من تدبير يرتكز على "الإطار" إلى تدبير يقوم على "الوظيفة" ويعتمد دلائل مرجعية للوظائف والكفاءات والتي تعتبر بمثابة آليات ضرورية للملاءمة بين الوظيفة والمؤهلات ؛

- وضع منظومة جديدة لتقييم الموظفين وتوحيد منظومة ترقيتهم، تركز على الاستحقاق والمردودية؛

- إصلاح منظومة الأجور في اتجاه يأخذ بعين الاعتبار الإكراهات المرتبطة بالوظيفة والمردودية والمهام والإنصاف والمساواة ؛

وإذا كان موضوعا إصلاح نظام الأجور والحركية قد تم تدارسهما من طرف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية خلال دورته الأخيرة التي انتهت يوم الجمعة 23 دجنبر 2005، حيث تقدم المجلس المذكور في تقريره النهائي باقتراحات هامة في الموضوع، فإن الأوراش الأخرى والتي تدخل كلها في المجال التنظيمي قد تم تكريسها بموجب مراسيم صدرت بالجريدة الرسمية.

II- محاور المشروع :

السيد الرئيس،

السيدات والسادة المستشارين المحترمين،

انصب مشروع القانون المغير والمتمم للظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على إصلاح منظومتي التوظيف والترقي والوضعيات والرخص والجمع بين الوظائف والأجور، سأحاول عرضها عليكم في المحاور الثلاثة التالية:

1- التوظيف والترقي:

يتسم نظام التوظيف الحالي بازدواجية واضحة مكرسة في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (الفصل 22)، من جهة، وفي مختلف الأنظمة الأساسية الخاصة، من جهة أخرى، حيث يكون التوظيف تارة عن طريق المباراة وتارة أخرى بصفة مباشرة من دون أي تنافس بين المترشحين.

لقد كرس مشروع القانون مبدأ المساواة والاستحقاق في ولوج الوظائف العامة من خلال اعتماد المباراة كقاعدة أساسية لشغل المناصب الشاغرة باعتبارها الوسيلة الأنجع لاستقطاب الأطر الكفأة (الفصل 22).

وإلى جانب قاعدة المباراة، تم اعتماد صيغ أخرى مرنة للتوظيف وذلك تجنباً لبعض الإكراهات المرتبطة إما بمسطرة المباراة وكلفتها (ضآلة المناصب المراد شغلها مقابل العدد الكبير للمترشحين) أو بخصوصية المواصفات المطلوب توافرها في المترشحين (بعض الوظائف تستوجب مؤهلات عالية وتجربة مهنية ميدانية).

ورغم هذا، فإن الإدارة ملزمة بضرورة مراعاة جملة من الضوابط تضمن احترام مبدأ المساواة نص عليها المشروع صراحة وتتمثل في الإعلان عن عدد المناصب المراد شغلها والشروط الواجب توافرها في المترشحين ومسطرة التوظيف المتبعة ولائحة المترشحين المقبولين.

وفضلاً عن التوظيف النظامي، يقترح المشروع أيضاً إمكانية فتح المجال للإدارات العمومية لتشغيل متعاقدين، طبقاً للشروط والكيفيات التي سيتم تحديدها بموجب مرسوم (الفصل 6 مكرر)، ولا ينتج عن هذا التشغيل في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة.

وفيما يتعلق بالترقي، نظرا لكون المقتضيات الحالية المنظمة للترقية تنص على أنها تتم فقط بناء على الاختيار، فقد ترتب عن ذلك الحد من روح الاجتهاد والتنافس بين الموظفين وهو ما له انعكاس على مستوى الأداء، ولهذا تم اعتماد آليتين للترقي في الدرجة، تكرسان مبدأ الاستحقاق، تتمثلان في امتحان الكفاءة المهنية والاختيار بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي.

2 - الحركية وإعادة الانتشار:

في سياق يتميز بندرة الموارد المالية وتزايد الحاجيات، فإن الإدارة مدعوة أكثر من أي وقت مضى إلى عقلنة تدبير مواردها البشرية والتحكم في نفقات التسيير، ومن هنا تأتي أهمية حركية الموظفين كأداة لترشيد إدارة الموارد البشرية من أجل تطوير وتحديث الإدارة العمومية المغربية.

إن سياسة الحركية ينبغي أن تستند على تبسيط وتيسير مختلف المقتضيات القانونية والتنظيمية المتعلقة بنقل الموظفين وإعادة تعيينهم وإحاقهم ووضعهم رهن الإشارة وتقنين التفرغ النقابي، وذلك سعيا لتشجيع الحركية داخل الإدارة الواحدة وبين الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية وبين مختلف القطاعات الوزارية، وبشكل عام، بين مختلف القطاعات العمومية: من إدارات الدولة والجماعات المحلية.

في إطار هذه السياسة الخاصة بالحركية التي يجب أن تصبح، تدريجيا، ممارسة طبيعية لتدبير الموارد البشرية معمولا بها بالنسبة للإدارة والموظف، يتعين القيام بعمليات إعادة الانتشار، مع الأخذ بعين الاعتبار البعد الترابي والبعد المشترك بين القطاعات، لأجل تصحيح الاختلالات والفوارق الموجودة سواء فيما يخص الكفاءات والأعداد والأوضاع الاجتماعية للموظف.

ولا شك أن الحركية تكتسي أهمية قصوى لكونها تساهم في ترسيخ النتائج الإيجابية لعملية المغادرة الطوعية ومعالجة إشكالية التوزيع غير العقلاني للموارد البشرية، من خلال :

- إعادة انتشار الموظفين من المصالح المركزية لفائدة الجهات والأقاليم التي يلاحظ بها خصائص في مجال الموارد البشرية؛

- التخفيف من ظاهرة "عدم التوازن" فيما يخص أعداد الموظفين بين مختلف الوزارات والإدارات العمومية بإعادة انتشار الموظفين لفائدة الوزارات والإدارات التي لا تتوفر على العدد الكافي من الموظفين للقيام بالمأموريات المنوطة بها، وخاصة القطاعات الاجتماعية؛

- إذكاء دينامية جديدة داخل الإدارة من خلال تقوية الشعور بالانتماء إلى الإدارة العمومية بوصفها مرفقا عموميا، بدلا من الشعور بالانتماء لهذا القطاع أو ذاك، مما سيسهل من تبادل الخبرات ونقل الكفاءات من إدارة إلى أخرى والرفع من المستوى العام لكفاءات الإدارة، وكذا توسيع الآفاق المهنية للموظفين وإغناء تجاربهم وتمكينهم من تحمل المسؤوليات المختلفة والرفع من كفاءتهم.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة المستشارين المحترمين،

ففي هذا السياق العام، يقترح في مشروع القانون المعروض على أنظاركم، مراجعة الأحكام المتعلقة بوضعية القيام بالوظيفة في اتجاه تدعيم الحركية وذلك :

- بالتنصيص على إمكانية وضع موظفي الإدارات العمومية والجماعات المحلية رهن إشارة الإدارة العمومية ؛

- و تقنين التفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، واعتبار الموظفين المستفيدين من ذلك في وضعية القيام بالوظيفة (الفصل 38) ؛

- و تحديد معيار المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا (الفصل 46 مكرر ثلاث مرات)، على غرار ما هو منصوص عليه في مدونة الشغل ؛

- و توسيع مجال إعادة الانتشار بفتح إمكانية نقل موظفي الجماعات المحلية إلى الإدارة عمومية ؛

- و اعتماد إجراءات تحفيزية لفائدة الموظفين المنقولين.

وفي نفس السياق، ودعما للحركية، فقد تم :

- تدقيق الإجراءات المتعلقة بالإلحاق من خلال تحديد حالات الإلحاق بقوة القانون (الفصل 48 مكرر) ؛

- تحديد القواعد المتعلقة بإعادة إدماج الموظفين الملحقين (الفصلين 51 و52).

3- التخليق :

كما هو معلوم فإن تخليق الحياة العامة يعد مرتكزا أساسيا لكل المبادرات الإصلاحية ويحتل مكانة بارزة في برنامج الحكومة.

في هذا الإطار، تم تدقيق مقتضيات الفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الخاص بموضوع الجمع بين الوظائف ، وذلك بتحديد مجال الاستثناء من قاعدة المنع من مزاولة الموظف لنشاط يدر عليه دخلا في:

- إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية والرياضية ؛

- إجراء الخبرات أو الاستشارات والقيام بدراسات أو بالتدريس.

وقد تم ربط الاستفادة من هذين الاستثناءين بتقديم تصريح بذلك لرئيس الإدارة الذي يمكنه الاعتراض على ذلك متى تبين له أن النشاط المزاوم يتم أثناء أوقات العمل النظامية أو يخضع المعني بالأمر إلى تبعية قانونية غير التبعية القانونية لوظيفته العمومي أو تجعله في وضعية متنافية مع هذا الوظيف، كما تم اشتراط ألا يطغى على تلك الأعمال والخبرات الطابع التجاري، من جهة، وألا يذكر الموظف صفته الإدارية، من جهة أخرى.

وتتمثل الأهداف الأساسية لهذا الفصل في:

- إلزام الموظف بتخصيص كامل وقته ونشاطه المهني لممارسة المهام المسندة إليه ؛

- ضمان استقلالية الموظف عن أية جهة أخرى، غير إدارته المشغلة، ونزاهته المهنية وحياده؛

- تحقيق فرص للتشغيل لفائدة حملة الشهادات واحترام مبدأ تكافؤ الفرص من خلال ضبط الحالات التي يمكن فيها للموظف أن يستفيد من ممارسة نشاط مهني آخر إلى جانب وظيفته.

* وفيما يتعلق بالمنع من الجمع بين أجزتين أو أكثر، فالجدير بالإشارة أن الفصل 26 المكرر من المشروع يمنع على الموظف تقاضي أي أجر آخر - باستثناء الأجور التكميلية أو التعويضات النظامية - يؤدي مقابل مزاولة وظيفة بصفة قارة أو عرضية من ميزانية الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية أو الشركات أو المقاولات التي تملك فيها الدولة أو المؤسسات العمومية أو الجماعات المحلية على انفراد أو بصفة مشتركة أو بصفة مباشرة أو غير مباشرة أغلبية الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار.

سيدي الرئيس ،

حضرات السيدات والسادة المستشارين المحترمين

فضلاً، عن ما سلف، تنبغي الإشارة إلى أن مشروع القانون قد تعرض أيضاً لموضوع الرخص، وذلك:

- بتدقيق المقتضيات المنظمة لمدة الرخصة الإدارية السنوية، وذلك بتحديدتها في 22 يوماً من أيام العمل الفعلي دون احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية؛

- الرفع من مدة رخصة الولادة من 12 إلى 14 أسبوعا انسجاما مع ما تنص عليه مدونة الشغل و كذا المعاهدات الدولية في هذا المجال.

تلكم، حضرات السيدات والسادة، هي أهداف ومضامين مشروع القانون بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإني لعلّ يقين من أنه سيحدوكم نفس الهاجس ونفس الرغبة التي لدينا إلى المصادقة على المقترحات المقترحة ما دامت تخدم قطاعا حيويا نتطلع جميعا إلى أن يكون في مستوى الآمال المعقودة عليه.

ولا يسعني في الختام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر للسادة المستشارين المحترمين على اهتمامهم بكل ما له صلة بوضعية الموظف بوصفه المحرك الأساسي لكل إصلاح يرمي لتطوير مستوى أداء الأجهزة الإدارية والدفع بمسلسل الإصلاح في الاتجاه السليم.

والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

جدول مقارنة بين الفصول الخاضعة
للتعديل في المشروع كما وافق عليها مجلس
النواب ومضامينها في ظهير النظام الأساسي
العام للوظيفة العمومية لسنة 1958



الرباط، في 17 أبريل 2005

مديرية الوظيفة العمومية
قسم الأنظمة الأساسية

جدول بياني لمقتضيات تعديل الظهير الشريف بميثاق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

ملاحظات	مقتضيات المرسوم رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
يؤسس هذا التعديل لعملية تجميع الأنظمة الأساسية، حيث أن المراسيم المتضمنة للأنظمة الخاصة لم تعد مرتبطة في عددها وطبيعتها بالإدارات، بل بالمهام المتشابهة ولو اختلفت الإدارات.	الفصل 5 : لتطبيق أحكام هذا النظام الأساسي العام، تصدر مراسيم بميثاق أنظمة أساسية خاصة بهيئات الموظفين الممارسين لتفدس المهام أو مهام مماثلة، أو عند الاقتضاء، أنظمة أساسية تفرضها خصوصيات بعض القطاعات الوزارية.	الفصل 5 : ستعين بتدقيق كينفيات تطبيق ظهيرنا الشريف هذا بموجب مراسيم تصدر بميثاق قانون أساسي خاص بموظفي كل إدارة أو مصلحة، أو عند الاقتضاء، بسن قانون للأسلاك المشتركة بين عدة إدارات.
تم تدقيق مقتضيات هذا الفصل وذلك بإضفاء ليونة على المسطرة المعمول بها في مجال الترخيص لموظف بمزاولة مهام موازية لعمله.	الفصل 15 : مع مراعاة الأحكام التشريعية المنافية الخاصة ببعض الهيئات، يمنع على الموظف أن يزاول بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته، تحت طائلة المتابعة التأديبية، باستثناء:	الفصل 15 : ممنوع على كل موظف أن يمارس بصفة مهنية أي نشاط يدر عليه مدخولا، ولا يمكن مخالفة هذا المنع أي بموجب استثنائي وبموجب مقرر يتخذه، لكل حالة على حدة، الوزير الذي ينتمي إليه الموظف المعني بالأمر، بعد موافقة رئيس الوزارة. ويبقى هذا المقرر المتخذ بصفة مؤقتة قابلا للإلغاء لصالح الإدارة.
كما تم تحديد مجال الاستثناء من قاعدة المنع من مزاولة الموظف لنشاط يدر عليه دخلا.	- إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية والرياضية شريطة ألا يطفى عليها الطابع التجاري ولا يجوز للموظف المعني أن يذكر	

ملاحظات	مقتضيات المشروع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
ملاحظات	صفته الإدارية بمناسبة نشر أو عرض هذه الأنشطة إلا بموافقة رئيس الإدارة التابع لها ؛ - التدريس والخبرات و الاستشارات والدراسات، شريطة أن تمارس هذه الأنشطة بصفة عرضية ولمدة محددة وألا يطفى عليها الطابع التجاري . ولا يجوز للموظف الاستفادة من هذين الاستثناءين إلا بعد تقديم تصريح بذلك لرئيس إدارته الذي يمكنه الاعتراض متى تبين له أن الأنشطة التي يزاولها الموظف تتم أثناء أوقات العمل النظامية أو تخضعه إلى تبعية قانونية غير التبعية القانونية لوظيفته العمومي أو تجعله في وضعية متنافية مع هذا الوظيف . يلزم الموظف الذي له زوج يزاول مهنة حرة أو نشاطا اعتياديا تابعا للقطاع الخاص يدر عليه دخلا، أن يصرح بذلك لإدارته، ويتعين على هذه الأخيرة، إن اقتضى الحال، اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الإدارة. تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل بنص تنظيمي.	إذا كان زوج الموظف بصفة مهنية يقوم بنشاط خاص يدر عليه دخلا يجب التصريح بذلك للإدارة أو المصلحة التي ينتمي إليها الموظف فتتخذ السلطة ذات النظر، إن اقتضى الحال، التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الإدارة. ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الأولى إنتاج المؤلفات العلمية والأدبية أو الفنية، على أن لا يجوز للموظفين أن يذكروا صفاتهم أو مراتبهم لإدارية بمناسبة نشر هذه المؤلفات إلا بموافقة الوزير التابعين له .
اعتماد مبدأ المباراة كقاعدة عامة لولوج المناصب العمومية مع صيغ أخرى مرتنة تجنباً لبعض الإكراهات المرتبطة بمسطرة إجراء المباراة وكلفتها، أو خصوصية المواصفات المطلوب توافرها	الفصل 22 : يجب أن يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب، ولا سيما مسطرة المباراة. وإذا تعذر ذلك، لاسيما إذا كان عدد المناصب المراد شغلها	الفصل 22 : يقع التوظيف في كل منصب من المناصب إما عن طريق مباريات تجري بواسطة الإختبارات أو نظرا للشهادات، وأما بواسطة امتحان الأهلية أو القيام بتجربتين لإثبات الكفاءة، وذلك مع مراعاة مقتضيات المؤقتة المقررة في التشريع الجاري به

ملاحظات في الترشحين، على أن تراعى الضوابط التي تضمن احترام مبدأ المساواة والتمثلة في: - إشهار عدد المناصب المراد شغلها للعموم؛ - الشروط المطلوبة؛ - مسطرة التوظيف المتبعة؛ - قائمة المترشحين المقبولين.	مقتضيات المشروع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب طبقا لقانون المالية أو خصوصية الموصفات المطلوب توافرها في المترشحين لا يبرران تنظيم مباراة، أمكن للإدارة أن تلجأ إلى مساطر أخرى، شريطة أن يبلغ إلى العموم عدد المناصب المراد شغلها والشروط الواجب توافرها في المترشحين ومسطرة التوظيف المعتمدة وكذا قائمة المترشحين المقبولين. استثناء من الأحكام السابقة ولأخذ الإكراهات المتعلقة بالدفاع الوطني أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة بعين الاعتبار، يمكن للحكومة أن ترخص للسلطات المختصة بأن تقوم بتوظيفات بعد اختبار الكفاءات المطلوب توافرها في المترشحين دون إشهار سابق أو لاحق. تحدد شروط وكيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958 العمل . وفيما يتعلق بالوظائف التي تكون إطارا واحدا ، فإن التوظيف يمكنه أن يكون خاصا بكل إدارة أو مشتركا بين عدة إدارات. وستحدد نصوص خصوصية نوع الإجازات المحتملة اشتراكها في هذا التوظيف ، وإذا اقتضى الحال مدة العمل الفعلي اللازم . وتسهل كل إدارة لجميع الموظفين الذين لهم الكفاءة المطلوبة ، الارتقاء إلى الطبقات العالية إما بطريق المباريات أو الامتحانات المهنية وإما بطريق التقييد في لائحة الترقى .
اعتماد آليتين للترقى في الدرجة تكررسان مبدأ الاختيار بعد التقييد في جدول الترقى.	الفصل 30 : تتم الترقية في الرتبة بكيفية مستمرة من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة بناء على أقدمية الموظف وعلى النقطة العديدة الممنوحة له. وتتم الترقية في الدرجة أو الإطار من درجة إلى درجة أو من إطار إلى إطار، بعد اجتياز امتحان الكفاءة المهنية وعن طريق الاختيار، حسب الاستحقاق، بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقى.	الفصل 30 : لا يقع الترقى إلى رتبة وإلى درجة إلا بطريق الاختيار . ويكون الترقى إلى الطبقة ناتجا في آن واحد عن أقدمية الموظف وعن النقاط المحصل عليها ويتعين على كل موظف رقي إلى رتبة، أن يقبل الوظيفة المنوطة به في رتبته الجديدة ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته كما يمكن حذفه من لائحة الترقى .

ملاحظات	مقتضيات المشروع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للووظيفة العمومية ظهير 1958
	يتعين على كل موظف تمت ترقيته إلى درجة أو إطار أعلى أن يقبل الوظيفة المنوطة به في درجته الجديدة أو إطاره الجديد ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته. تحدد شروط وكيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم .	
التأسيس لمبدأ الانسجام بين الأنظمة الأساسية في مجال الترقى.	<u>الفصل 31</u> : تحدد الأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها في الفصل 5 من هذا القانون الشروط المطابقة لكل نمط من أنماط الترقية المشار إليها في الفصل 30 أعلاه، على أن يراعى مبدأ الانسجام بين هذه الأنظمة فيما يخص أنماط الترقى المعتمدة.	<u>الفصل 31</u> : يحدد بموجب مراسيم خاصة بكل إدارة أو مصلحة الترتيب التدريجي الداخلي للأسلاك كما تحدد بموجبها الأجال المفروضة لكل ترقى إلى طبقة أو درجة أو رتبة. ويجب أن تضمن هذه المراسيم في دائرة الإمكان إجراء ترقى يكون على نسق مماثل في مختلف الإدارات أو المصالح.
التنصيب على مبدئي رهن الإشارة والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، واعتبار الموظف المستفيد من ذلك في وضعية تمثيلية.	<u>الفصل 38</u> : يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ما ومزاولا بالفعل مهام إحدى الوظائف المطابقة لها بالإدارة التي عين بها. ويعتبر في نفس الوضعية الموظف الموضوع رهن الإشارة القيام بوظيفته الإدارية والمستفيد من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية ورخص الولادة والرخص بدون أجره والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.	<u>الفصل 38</u> : يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ما ومزاولا بالفعل مهام أحد المناصب المطابقة لها. ويعتبر في نفس الوضعية طيلة مدة استقادته من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية والرخص الممنوحة عن الولادة والرخص بدون أجر.

ملاحظات	مقتضيات المشرع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
توسيع مجال إعادة الانتشار في اتجاه السماح بنقل موظفي الجماعات المحلية إلى الإدارات العمومية والتخصيص على تخويل تفويض خاص في حالة تغيير محل الإقامة وذلك للتشجيع على المشاركة في عملية إعادة الانتشار.	الفصل 38 المكرر : يوجد الموظفون المتمنون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعينين بها. ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية في إطار برامج إعادة انتشار الموظفين تعددها الإدارة لهذا الغرض . ويتم نقل الموظفين المشار إليهم أعلاه كما يلي: - إما بناء على طلبهم ؛ - وإما بطلب من رئيس الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية التي ينتمي إليها المعني بالأمر ، وفي هذه الحالة تتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة . يجب أن تراعى في نقل الموظفين المنصوص عليه في هذا الفصل ، الحالة العائلية للمعنيين بالأمر ضمن الحدود الملائمة لمصلحة الإدارة . وإذا اعترضت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة على الطلب المقدم من لدن رئيس الإدارة أو الجماعة المحلية ، ترفع القضية إلى الوزير الأول الذي يبت نهائيا في الموضوع تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم	الفصل 38 المكرر : يوجد الموظفون المتمنون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات العمومية في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات المحلية المعينين لديها . ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارى عمومية إلى جماعة محلية في إطار برامج إعادة انتشار الموظفين تعددها الإدارة لهذا الغرض . ويتم نقل الموظفين المشار إليهم أعلاه كما يلي: - إما بناء على طلبهم ؛ - وإما بطلب من رئيس الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية التي ينتمي إليها المعني بالأمر ، وفي هذه الحالة تتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة . يجب أن تراعى في نقل الموظفين المنصوص عليه في هذا الفصل ، الحالة العائلية للمعنيين بالأمر ضمن الحدود الملائمة لمصلحة الإدارة . وإذا اعترضت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة على الطلب المقدم من لدن رئيس الإدارة أو الجماعة المحلية ، ترفع القضية إلى الوزير الأول الذي يبت نهائيا في الموضوع تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم
تم تدقيق مقتضيات المنظمة للرخصة الإدارية السنوية وذلك بجعلها 22 يوما من أيام العمل الفعلي	الفصل 40 : للموظف المزاو لوظيفته الحق في رخصة سنوية مؤدى عنها .	الفصل 40 : لكل موظف قائم بعمله الحق في رخصة يتقاضى عنها راتبه وتبلغ مدتها شهرا عن كل سنة زاول أثناءها

ملاحظات	مقتضيات المشرع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
دون احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية.	تعدد مدة الرخصة في اثنين وعشرين (22) يوم عمل برسم كل سنة زاول أثنائها مهامه، على أن الرخصة الأولى لا يسمح بها إلا بعد قضاء اثني عشر شهرا من الخدمة.	مهامه، وذلك باعتبار أن الرخصة الأولى لا يسمح بها إلا بعد قضاء اثني عشر شهرا في الوظيفة.
	للإدارة كامل الصلاحية في تحديد جدولة الرخص السنوية، ويمكن لها رعايا لضرورة المصلحة، أن تعترض على تجزئتها.	وتحتفظ الإدارة بكامل الحرية لتقسيم الرخص كما يجوز لها، أن اقتضت مصلحتها ذلك أن تتعرض لتجزئة هذه الرخص.
	ويمكن بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تغويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.	وللموظفين ذوي الأولاد حق الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.
	ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناء ولبرة واحدة.	
	ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك.	
رفع مدة رخصة الولادة من 12 إلى 14 أسبوعا انسجاما مع ما تنص عليه مدونة الشغل والمعاهدات الدولية في هذا المجال.	الفصل 46 : تتمتع الموظفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها أربعة عشر (14) أسبوعا تتقاضى خلالها كامل أجرتها المحتسبة في العاش.	الفصل 46 : تتمتع أولات أحوال الموظفات برخصة عن الولادة مدتها 12 أسبوعا مع تقاضي مجموع الأجرة باستثناء التعويضات عن المصاريف.
تدقيق مسطرة الإحاق وإنهاء الإحاق	الفصل 48 : يتم الإحاق بطلب من الموظف ويكون قابلا للتراجع عنه، لدى : 1- إدارة للدولة ؛ 2- جماعة محلية ؛ 3- المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة	الفصل 48 : يقع الإحاق بطلب من الموظف، ويكتسي صبغة تكون في جوهرها قابلة للإلغاء . وفي الأحوال المقررة في الفقرة الرابعة من هذا الفصل، فإن الإحاق يحصل عليه بكامل الحق . وتحدد طريقة الإحاق بموجب مرسوم، ويمكن إحاق

ملاحظات	مقتضيات المشروع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
	العام والشركات المختلفة والمقاولات ذات الامتياز المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، والصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 رمضان 1424 (11 نونبر 2003) ؛ 4- هيئة خصوصية ذات مصلحة عامة أو جمعية معترف لها بصفة المنفعة العامة؛ 5- دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية. تحدد إجراءات ومسطرة الإحاق بواسطة مرسوم .	الموظفين في الأحوال الآتية : 1- بإدارة أو بمكتب أو بمنظمة عمومية تابعة للدولة لشغل منصب يؤدي إلى العاش المنوح بموجب النظام العام للتقاعد ؛ 2- بإدارة أو مؤسسة عمومية لشغل منصب لا يؤدي إلى العاش المنوح بموجب النظام العام للتقاعد أو بمقاوله خصوصية ذات مصلحة وطنية ؛ 3- لممارسة التعليم أو للقيام بمهمة عمومية لدى دولة أجنبية أو لدى منظمات دولية؛ 4- للقيام بنبابة عمومية أو بنبابة نقابية إن اقتضت تلك النبابة واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية .
تدقيق مسطرة الإحاق وإنهاء الإحاق	<u>الفصل 51:</u> يمكن للموظف الملحق أن يعرض حالا في وظيفته ما عدا إذا كان ملحقا لمدة تقل عن ستة أشهر أو تعادها وكانت هذه المدة لا تجدد . وعند انتهاء مدة الإحاق، ومراعاة لمقتضيات الفصل 52 أدناه، فإن الموظف الملحق يرجع وجوبا إلى إدارته الأصلية حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في إطاره الأصلي، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من الإدارة التي كان ملحقا بها .	<u>الفصل 51:</u> يمكن للموظف الملحق أن يعرض حالا في وظيفته ما عدا إذا كان ملحقا لمدة تقل عن ستة أشهر أو تعادها وكانت هذه المدة لا تجدد . وعند انتهاء مدة الإحاق ومراعاة لمقتضيات الفصل التالي، فإن الموظف الملحق يرجع وجوبا إلى سلكه الأصلي حيث يشغل أول منصب شاغر ويأمر من جديد منصبا مماثلا لرتبته في هذا السلك، وتعطى له الأسبقية في مباشرة المنصب الذي كان يشغله قبل إحقاقه . فإذا رفض المنصب الذي عين فيه ، لا يمكنه الحصول على المنصب الذي يحق له أو على منصب مساو له في مقر الوظيفة التي كان يشغلها قبل التحاقه إلا بعد شعور منصب في الميزانية .

ملاحظات	مقتضيات المشروع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
تدقيق مسطرة الإحلاق وإنهاء الإحلاق	وتتحمل الإدارة الأصلية وجوبا الموظف المعني ابتداء من السنة المالية في أحد المناصب المالية المطابقة. الفصل 52 : إن الموظف الذي تم إحاقه لدى دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي في حالة إنهاء إحقاقه. وعند عدم وجود أي منصب شاغر مطابق لدرجة الموظف في إطاره الأصلي، يعاد إدماجه، زيادة عن العدد المحدد، بقرار لرئيس الإدارة المعني تؤثر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالمالية. وتستدرك هذه الزيادة عن العدد المحدد مباشرة عند توفر أول منصب في الميزانية يطابق الدرجة المعنية. وبدمج كذلك، زيادة عن العدد المحدد : - الموظفون المشار إليهم في الفصل 48 مكرر أعلاه ؛ - الموظفون المحقون للقيام بمهام عضو في الدواوين الوزارية	الفصل 52 : إن الموظف الذي وقع إحاقه للقيام بمهمة عمومية لدى دولة أجنبية أو لدى منظمة دولية يرجع في الحال إلى سلطه الأصلي وذلك : - إذا جعل حد لإحقاقه لسبب حذف الوظيفة المحقق بها وذلك ناتج عن هفوة في القيام بمهامه ؛ - إذا جعل حد لإحقاقه لسبب حذف الوظيفة المحقق بها ، وذلك كيئما كانت مدة هذا الإحقاق فإن لم يوجد منصب شاغر مناسب لرتبة الموظف في سلطه الأصلي يمكن أن يرجع المعني بالأمر إلى منصبه زيادة على العدد المحدد ، بموجب قرار يصدره الوزير المعني بالأمر بعدما تؤثر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية ووكالة وزارة الاقتصاد الوطني في المالية. وتستدرك هذه الزيادة بمجرد شغور أول منصب في الرتبة المقصودة بالذات .
التنقيص على إمكانية التشغيل بموجب عقد.	الفصل 6 المكرر : يمكن للإدارات العمومية أن تشغل أعاوناً بموجب عقود، وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم .	

ملاحظات	مقتضيات المشروع رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوطنية العمومية ظهير 1958
	لا ينتج عن هذا التشريع، في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة. الفصل 26 المكرر: يمنع على الموظف الجمع بين أجرتين أو أكثر تؤدي مقابل مزاولة وظيفة بصفة قارة أو عرضية من ميزانية الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة أو الشركات أو المقاولات التي تملك فيها الدولة أو المؤسسات العامة أو الجماعات المحلية على انفراد أو بصفة مشتركة، وبصفة مباشرة أو غير مباشرة، أغلبية الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار. ويقصد بالوظيفة، لتطبيق أحكام هذا الفصل، كل عمل يقوم به الموظف خلال أوقات العمل الإدارية علاوة على وظيفته النظامية، بصفة دائمة أو عرضية مقابل أجره كيفما كانت طبيعتها أو نوعها . ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذا الفصل: - التعويضات و الأتعاب المرتبطة بالأنشطة المشار إليها في الفصل 15 أعلاه؛ - الأجر التكميلية أو التعويضات النظامية.	

ملاحظات	مقتضيات المرسوم رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية 1958
إجراء جديد يمكن من تدعيم العركية.	الفصل 46 المكرر مرتين : يكون الموظف موضوعا رهن الإشارة عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية بإحدى الإدارات العمومية أو الجماعات المحلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإدارة عمومية أخرى . يظل الموظف الموضوع رهن الإشارة متمقا ، بإدارته أو جماعته الأصلية ، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد . لا يجوز الوضع رهن الإشارة إلا للحاجيات الضرورية للمصلحة من أجل إنجاز مهام معينة وخلال مدة محددة بموافقة الموظف . يمارس الموظف الموضوع رهن الإشارة مهامها من مستوى تراتبي مماثل للمهام التي كان يمارسها في إدارته أو جماعته الأصلية ، مع إلزامية رفع تقرير دوري إليها قصد تمكينها من تتبع نشاطه . تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بمرسوم .	
للاستفادة من التفرغ النقابي، تم تحديد النقابة الأكثر تمثيلا على غرار 0ما تقضي به مدونة الشغل	الفصل 46 المكرر ثلاث مرات : يكون الموظف مستقيدا من التفرغ النقابي عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلا . يظل الموظف المتفرغ لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمقا ، بإدارته الأصلية ، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد .	

ملاحظات	مقتضيات المرسوم رقم 50.05 المصادق عليه بمجلس النواب لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي : - الحصول ، على الأقل ، على 6٪ من مجموع ممثلي الموظفين المنتخبين يرسم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على الصعيد الوطني ؛ - الحصول ، على الأقل ، على 35 ٪ من مجموع ممثلي الموظفين المنتخبين يرسم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على صعيد الوزارة أو الإدارة المعنية ؛ - الاستقلال الفعلي للنقابة ؛ - القدرة التعاقدية للنقابة. تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم .	مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ظهير 1958
يحدد حالات الإلحاق بحكم القانون.	<u>الفصل 48 المكرر</u> : خلافا للفصل 48 أعلاه، يلحق الموظف بحكم القانون في الحالات التالية : - التعيين بصفة عضو في الحكومة ؛ - القيام بنبابة عمومية أو نبابة نقابية إن اقتضت تلك النبابة واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية ؛ - شغل إحدى الوظائف العليا المشار إليها في الفصل 6 أعلاه.	

