

تقديم عام لمادة الوظائف العمومية العليا

السداسية الثالثة

بمسلك الماستر

تحتاج الدولة الى أصلح العناصر لتولي
المناصب والوظائف العليا، ولها أن تختار من
تشاء لتوليها وذلك لأهميتها القصوى ولا اتصالها
بالسلطة العليا للدولة.

تخضع هذه المناصب والوظائف لقواعد
خاصة من حيث طرق التعيين ومن حيث
نظام الأجور والمسؤولية.

فهي مناصب ووظائف غير قارة يفقدها القائم بأعمالها
بمجرد إقالته منها ولا يؤدي القيام بها الى الترسيم في
احدى الدرجات القارة للادارة، يجوز التعيين في بعضها
من داخل الإدارة أو من خارجها

تعتبر هذه المناصب والوظائف بمثابة طموح سائر الموظفين للوصول الى الدرجات العليا في الدولة ومن ثم فان الترقية لهذه الدرجات الأكثر صعوبة ومسؤولية تعد من المؤثرات الهامة في حياة الموظفين تتيح لهم الحصول على مزايا مادية أكبر ووضع ادبي افضل.

الموظف الذي يعين في احدى المناصب
والوظائف يكون في وضعية الالحاق ويبقى منتميا
الى فئة الاصلية ويحتفظ فيها بحقه في الترقية
والتقاعد ويعاد اليها عندما تنتهي مهامه فيها.

► بعد إقرار دستور ، 2011 لم يعد التعيين في جميع المناصب العليا بالبلاد مجالا محفوظا للملك، كما كان عليه الأمر في الدساتير السابقة، فالتعيين بالظهير الملكي تم حصره دستوريا في المجالات المحفوظة لجلالة الملك لتمييزها عن تلك التي خولها الدستور لرئيس الحكومة.

تقسم الوظائف الإدارية في المغرب إلى :

وظائف يتم التعيين فيها من طرف الوزير المعني بالقطاع.

وظائف يتداول في شأنها إما في المجلس الوزاري أو المجلس الحكومي.

الإطار القانوني

الدستور: الفصلان 49 و92؛

القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في
المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من
الدستور؛

المرسوم رقم 2.12.412 الصادر في 24 من ذي القعدة
1433 (11 أكتوبر 2012) بتطبيق أحكام المادتين 4 و5
من القانون التنظيمي رقم 02-12 فيما يتعلق بمسطرة
التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين
فيها في مجلس الحكومة.

قرار الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة
العمومية وتحديث الإدارة رقم 3448 الصادر في 12
أكتوبر 2012 نموذج للمطبوع النموذجي (السيرة الذاتية)

ماهي الغاية من هذا القانون؟

بعدما صادق المغرب على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد
الموقعة بنيويورك بتاريخ 9 ماي 2007 حيث تنص في مادتها
السابعة على اعتماد نظام للتوظيف يقوم على مبادئ الكفاءة
والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف
والأهلية في اختيار الأفراد لتولي المناصب العمومية وضمان
تناوبهم على المناصب عند الاقتضاء، واعتماد تدابير تشريعية
 وإدارية مناسبة، بما يتوافق مع أهداف الاتفاقية لوضع معايير
تتعلق بالترشيح للمناصب العمومية

فلرئيس الحكومة أن يقترح على الملك بمبادرة من الوزراء
المعنيين، التعيين في المجلس الوزاري، في بعض الوظائف
العمومية العليا، كالولاية والعمال والسفراء، والمسؤولين عن
الإدارات العمومية الأمنية الداخلية، علما بأن التعيين في الوظائف
العسكرية يظل اختصاصا حصريا وسياديا للملك، القائد الأعلى
ورئيس أركان الحرب العامة للقوات المسلحة الملكية.
وهكذا فقد خول الدستور في فصله 49 سلطة التداول للتعين في
الوظائف المدنية للمجلس الوزاري

فهذا القانون يعد لبنة أساسية في مسلسل الإصلاحات التي باشرتها الحكومة، والتي تهم أساسا ترشيد تدبير المجالس الإدارية للمؤسسات والمقاوولات العمومية، وتفعيل آليات الرقابة المالية، واعتماد مدونات الأخلاقيات بالمرافق العامة إضافة إلى كونه أول نص يكرس مبادئ ومعايير الاستحقاق، وتكافؤ الفرص، والكفاءة، والشفافية، وعدم التمييز، والسعي إلى المناصفة في مجال التعيين في المناصب العليا.

► ان هذا القانون التنظيمي يعتبر اول قانون يتحدث عن
تكريس المناصفة والتي جاء بها الفصل 19 من الدستور،
وهو أول مشروع تتقدم به الحكومة الى المؤسسة
التشريعية بعد انتخاب 2011

فالتعيين في الوظائف والمناصب السامية بمرسوم كان
يُناهز 17 منصبا فقط وفق دستور سنة 1996، ولكن
مع دستور 2011 أصبح معه العدد يفوق 1200 منصبا
وهو تحول جذري يعتبر لبنة أساسية في المغرب الجديد

بهذا القانون فلن يحتج رؤساء الحكومات بأنهم لا يملكون
الوسائل والاليات لتنفيذ السياسات العمومية التي يضعونها،
ففي السابق كان بعض المدراء يمتنعون عن التنفيذ ويردون
على الوزير الاول بأنه ليس هو من عينهم، وبالتالي فالمبرر
لن يبقى قائما كما كان حيث أصبح المسؤول يتبع للوزير،
وفي حالة رفضه لتنفيذ التعليمات سيتهم بالتقاعس وستتم
معاقبته.

الفرق بين المناصب العليا والوظائف العليا؟

نصت المادة الأولى من القانون التنظيمي 02.12 يقصد بالمناصب العليا في هذا القانون مناصب المسؤولين عن المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من الفصل 49 من الدستور ؛

الوظائف المدنية في إدارات العمومية والوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية ، التي يتداول مجلس الحكومة بخصوص التعيين فيها طبقاً لأحكام الفصل 92 من الدستور .

المناصفة بين النساء والرجال ، باعتبارها مبدأ تسعى الدولة لتحقيقه طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 19 من الدستور، مع مراعاة المبادئ والمعايير المنصوص عليها في هذه المادة .

ويتم التعيين طبقاً للمبادئ والمعايير المنصوص عليها في المادة الرابعة من هذا القانون:

مبادئ التعيين:

تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية والمساواة في وجه جميع المرشحات والمرشحين؛
-عدم التمييز بجميع أشكاله في اختيار المرشحات والمرشحين للمناصب العليا، بما فيها التمييز بسبب الانتماء السياسي أو النقابي أو بسبب اللغة أو الدين أو الجنس أو إعاقة أو أي سبب آخر يتعارض مع مبادئ حقوق إنسان وأحكام الدستور

معايير التعيين:

-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية ؛

-التوفر على مستوى عال من التعليم والكفاءة اللازمة ؛

-التحلي بالنزاهة والاستقامة ؛

-التوفر على تجربة مهنية بإدارات الدولة أو الجماعات الترابية أو المؤسسات أو المقاولات العمومية أو في القطاع الخاص، داخل الوطن أو خارجه .

وفي هذا الإطار صدر المرسوم رقم 2.12.412 بتاريخ 11 أكتوبر 2012
المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي 02.12 المتعلق
بمسطرة التعيين في المناصب العليا، التي يتم التداول بشأنها في مجلس
الحكومة .

وقد جاء هذا المرسوم لينظم عملية التعيين من مرحلة إيداع ملفات
الترشيح ودراستها، وفق الفقرة الأولى، إلى مرحلة تعيين المرشح وإنهاء
مهامه .

أولاً=فتح باب الترشيحات:

يعلن عن فتح باب الترشيحات لشغل المناصب المذكورة بقرار للسلطة الحكومية المعنية ينشر على الموقعين الإلكترونيين لكل من رئاسة الحكومة و السلطة الحكومية المعنية، وعلى البوابة الالكترونية للتشغيل العمومي ، وذلك في إطار تعزيز الشفافية وتكافؤ الفرص بين المتبارين

يتضمن هذا القرار، و بعد اطلاع رئيس الحكومة، المعلومات التالية:
-المنصب المراد شغله و المواصفات المتعلقة به طبقا للدليل المرجعي
للوظائف والكفاءات عند توفره.

الشروط المطلوب توفرها في المرشحين للمنصب، لاسيما المستوى التعليمي
المطلوب و الكفاءات و التجربة المهنية، المحددة من قبل السلطة الحكومية
المعنية.

مكان أو الموقع الإلكتروني الذي يمكن من خلاله سحب ملف الترشيح.
مع أجل إيداع الترشيحات الذي يجب ألا تقل مدته عن عشرة ايام

ثانيا :إيداع ملفات الترشيح

تودع لدى السلطة المعنية، ملفات الترشيح التي تتكون من مطبوع نموذجي موحد يحدد بقرار للوزير المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، تتم تعبئته من طرف المرشح أو المرشحة مع بيان السيرة الذاتية التي يجب أن تتضمن معلومات عن الحالة المدنية ومسار التكوين والشهادة المحصل عليها والمهام والمسؤوليات التي سبق تقلدها، إضافة الى الخبرات والتجارب .

ثالثا :دراسة ملفات الترشيح:

تحدث بمقرر للسلطة الحكومية المعنية، بمناسبة كل عملية انتقاء، وبعد إطلاع رئيس الحكومة، على لجنة لدراسة الترشيحات والتي تناط بها المهام التالية:

مراعاة المبادئ والمعايير المشار إليها سابقا:

القيام بانتقاء لسبعة مرشحين على الأكثر، بناء على ملف الترشيح وعلى الشروط المطلوبة.

إجراء مقابلات مع المرشحين الذين تم انتقاؤهم، يتم خلالها عرض تصوراتهم حول الارتقاء بالمهام التي سيعيد بها إليهم.

حصر نتائج المقابلات في قائمة بثلاثة مرشحين أو مرشحات على الأكثر، مرفقة بتقرير عن حصيلة أشغالها، وتقديمها لرئيس الحكومة .

في حالة عدم التوصل بأي ترشيح، يحق للسلطة الحكومية المعنية بمبادرة منها، اقتراح مرشحة أو مرشح على رئيس الحكومة لعرض تعيينه على مداوالات مجلس الحكومة .كما أن نفس الإجراء المشار إليه، يطبق في حال لم تتوصل لجنة الانتخاب إلى اختيار أي مرشح لشغل المنصب الشاغر، وذلك للمرة الثانية على التوالي:

بعد انتهاء اللجنة لمهامها، تقوم السلطة الحكومية المعنية برفع نتائج الانتخاب في شكل مذكرة تتضمن اقتراحاتها للمنصب المتبارى بشأنه، في حدود ثلاثة مرشحين مرفقة بالوثائق التالية:

- التقرير الذي أعدته لجنة دراسة الترشيحات عن حصيلة أشغاله؛
- نسخة من قرار السلطة الحكومية المعنية الذي تم بموجبه الإعلان عن فتح باب الترشيح ؛

- نسخة من ملفات الترشيح المتعلقة بالمرشحات و المرشحين المقترحين .ذلك
داخل أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء أجل تقديم الترشيحات .

➤ أهم العروض المقترحة:

الاطار المفاهيمي للوظائف العليا

- التعيين في المناصب العليا من طرف الملك
 - التعيين في المناصب العليا من طرف رئيس الحكومة
 - التعيين في المناصب العليا من طرف الوزراء
 - التعيين في المناصب العليا من طرف رؤساء مجالس الجماعات الترابية
- تقييم عام