

تقرير

لجنة العدل و التشريع و حقوق الإنسان

حول

مشروع قانون رقم 50.05

بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008

الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958)

بمناخبة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

دورة أكتوبر 2005

الولاية التشريعية السابعة : 2007-2002

السنة التشريعية الرابعة : 2006-2005

طبع مصلحة الطباعة والتوزيع بمجلس النواب



الفهرس

1. -التقرير
8. -مناقشة المواد
12. -عرض السيد وزير العدل
15. -مشروع القانون كما أحيل على اللجنة
- -التعديلات المقدمة على مشروع القانون
- 18 *تعديلات فريق اتحاد الحركات الشعبية وفريق التجمع الوطني للأحرار
- 21 *تعديلات الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
- 22 *تعديلات الفريق الاشتراكي
- 24 *تعديلات فريق العدالة والتنمية
- 27 *تعديلات الفريق الدستوري الديمقراطي
- 28 *تعديلات فريق التحالف الاشتراكي
- 29 -نتائج التصويت على التعديلات وعلى مشروع القانون
- 31 -مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة بالاجماع
- 35 -لائحة اثبات الحضور
- 39 -مرفقات (مذكرة تقديم)

السيد الرئيس المحترم

السيدات والسادة الوزراء المحترمون

السيدات والسادة النواب المحترمون

يشرفني أن أعرض أمام مجلسنا الموقر تقرير 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.

وقد تدارست اللجنة مشروع القانون المذكور خلال اجتماعها المنعقد بتاريخ 20/12/2005 بحضور السيد محمد بوسعيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة الذي ألقى عرضا أوضح فيه أن اصلاح الادارة يشكل موضوعا من الموضوعات الأساسية في البرنامج الحكومي وأحد الاهداف التي تراهن عليها حكومة صاحب الجلالة .

وأفاد السيد الوزير أن هذا المشروع تمت صياغته بعد معاينة ومعايشة للتطبيق اليومي لأحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من طرف المصالح المكلفة بتدبير الحياة الادارية لموظفي الدولة والتي أبانت عن عدد من النقائص والثغرات في هذد الأحكام أصبح من الضروري تفاديها وسدها بأحكام جديدة ترقى إلى مستوى تطلعات الادارة والموظفين. وأشار السيد الوزير أن المقترحات المقترحة في هذا المشروع تدخل في إطار منظور متكامل لاصلاح الادارة يشمل تنظيم البنيات الادارية واللاتركيز والمساطر وكذا منظومة تدبير الموارد البشرية.

ويمكن استعراض الجوانب التي انصب عليها هذا التعديل في هذا المشروع من خلال النقاط التالية:

أولا : منظومة التوظيف

ثانيا:منظومة الترقى

ثالثا : وضعيات الموظفين

رابعا : الرخص

خامسا : الجمع بين الوظائف والأجور

فيما يتعلق بمنظومة التوظيف تمت الاشارة إلى أن هذا المشروع جاء ليكرس قاعدة المساواة في ولوج الوظائف العامة وذلك باعتماد مبدأ المباراة للتوظيف كقاعدة أساسية لشغل المناصب الشاغرة، الى جانب اعتماد صيغ أخرى مرنة للتوظيف تجنباً لبعض الاكراهات المرتبطة إما بمسطرة المباراة وكلفتها أو بخصوصية المواصفات المطلوب توافرها في المترشحين.

وركز المشروع على تمكين السلطات المشرفة على قطاعي الدفاع الوطني والامن الداخلي والخارجي بإجراء توظيفات بترخيص من الحكومة بعد اختبار الكفاءات المطلوب توافرها في المترشحين

دون إشهار سابق أو لاحق . فضلا عن التوظيف النظامي يقترح المشروع فتح المجال للإدارة العمومية لتشغيل متعاقدين ولا ينتج عن هذا التشغيل حق الترسيم في أطر الإدارة .
وفيما يخص نظام الترقي تم اعتماد آليتين تتمثلان في امتحان الكفاءة المهنية والاختيار بعد التقييم في اللائحة السنوية للترقي .

ولتجاوز السلبات التي تطبع المنظومة الحالية يقترح المشروع إعادة ضبط القواعد الأساسية التي تحكم مجال تقييم الأداء والترقي على مستوى التمييز بين مختلف أنماط الترقي .
وفيما يهم وضعيات الموظفين فقد تم التنصيص على امكانية وضع موظفين رهن الإشارة لدى إدارة أخرى واستفادتهم من التفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا واعتبار الموظفين المستفيدين من ذلك في وضعية القيام بوظيفة كما تمت الإشارة إلى توسيع مجال إعادة الانتشار بفتح امكانية نقل الموظفين من الجماعات المحلية الى الإدارات العمومية واعتماد اجراءات تحفيزية لفائدة الموظفين المنقولين .

أما فيما يخص الرخص فقد تم تدقيق مقتضيات المنظمة لمدة الرخصة الإدارية السنوية وذلك بتحديددها في 22 يوما من ايام العمل الفعلي دون احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية وتم اقتراح الرفع من مدة رخصة الولادة من 12 الى 14 أسبوعا انسجاما مع ماتنتص عليه مدونة الشغل وكذا المعاهدات الدولية في هذا المجال .

وفيما يخص الجمع بين الوظائف والأجور أوضح السيد الوزير أنه تم تدقيق مقتضيات الفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بتحديد مجال الاستثناء من قاعدة المنع من مزاوله الموظف لنشاط يدر عليه دخلا في مسألتين :

1-انجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية

2-اجراء الخبرات أو الاستشارات والقيام بدراسات أو التدريس

كما ركز المشروع على منع الجمع بين أجرتين أو أكثر وأفاد السيد الوزير أن أهداف هذا المشروع تدفع الجميع إلى الاهتمام بوضعية الموظف بوصفه المحرك الأساسي لكل إصلاح يرمي الى تطوير مستوى أداء الأجهزة الإدارية .

السيد الرئيس المحترم

السيدات و السادة الوزراء المحترمون

السيدات و السادة النواب المحترمون

في إطار المناقشة العامة لامست مداخلات السادة النواب المشروع من كل جوانبه وسنركز في هذا التقرير على ثلاث محاور أساسية :

1-السياق العام للمشروع

2-الشكل والهيكله

3-مضمون المشروع

بالنسبة للسياق العام للمشروع تمت الإشارة إلى أن اصلاح الادارة ورش مهم شرعت الحكومات السابقة منذ بداية التسعينات في مواكبته إلا أنها لم تنجح في إيجاد حل جذري لهذه الاشكالية نتيجة الاكراهات التي فرضتها الظرفية الاقتصادية والاجتماعية لبلادنا. وأصبحت الادارة المغربية تتعثر بالضعف والفساد وعرقلة الاستثمار وتترجم التوجس الذي أفقد ثقة المواطن في خدماتها. إلا أن هذا الانتقاد للادارة العمومية لم يعد فرديا وإنما أصبح مؤسسياً أدخل اصلاح الاداري في القاموس الحكومي . وأوضح السادة النواب أن الاشكالات المرتبطة بهذا القطاع تتمحور حول ثلاث نقط أساسية :

أ-إشكالية التكوين والتأهيل المرتبطتين بالتحديث

ب-المردودية وعلاقتها بالتنمية

ج-اشكالية محاربة ظاهرة الفساد في الإدارة

وتمت الافادة أن بلادنا أصبحت تعيش مرحلة جديدة وسياقا مغايرا أصبح يفرض عليها تقوية ذاتها لذا أصبح من الضروري أن تتجاوب صياغة المشاريع مع المستجدات التي تعرفها البلاد أو التي يفرضها النظام العالمي الجديد لأن المغرب جزء من المنظومة الدولية.

ومن هذا المنطلق وفي اطار السياق العام للمشروع تم طرح العديد من التساؤلات والاقتراحات والتصورات حيث طالب السادة النواب بإدخال تغيير جذري على ظهير 1958 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لأنه أصبح متجاوزا وتم التخوف من أن يكون هذا الاصلاح ناجم عن اكراهات خارجية ولايستجيب لمعالجة الاخلالات الداخلية للادارة المغربية .

ولاحظ السادة النواب أن هذا المشروع الذي يأتي في هذه الظرفية الحالية لو كان شاملا وعماما وعالج اشكالية الوظيفة العمومية من مختلف الجوانب لكان مشروعا متميزا. وطالب السادة النواب أنه كان من الاولى صياغة هذا المشروع على شكل مدونة تشمل جميع الانظمة الأساسية للوظيفة العمومية على غرار باقي النصوص التشريعية التي نجحت بلادنا في صياغتها على شكل مدونات (مدونة الأسرة-مدونة الشغل-مدونة الانتخابات...) وتم التوجه نحو تضمين هذا المشروع بمقتضيات عن المفهوم الجديد للسلطة تماشيا مع التوجه الجديد للدولة المغربية.

وانتقد السادة النواب العرض الذي تقدمت به الحكومة لأنه كان تقنيا وضعيفا من حيث التأطير السياسي لأنه لم يتضمن أسباب النزول ولم يتطرق إلى السلبيات والاكراهات التي دفعت بالحكومة إلى تقديم هذا المشروع واعتبروا أن التدبير الايجابي للحكومة للمغادرة الطوعية بابا يمكن الانطلاق منه لتحقيق الاصلاح المنشود ولوج عتبة العصرية والحداثة .

وبخصوص الشكل لاحظ السادة النواب أن الحكومة لم تتوفق في إيجاد صيغة مناسبة لعنوان هذا المشروع تتسجم وفلسفة الوزارة حيث أصبحت تعرف بوزارة تحديث القطاعات العامة بعدما كانت تعرف سابقا بوزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري . أما بخصوص الهيكلة فطالب السادة النواب بإعادة صياغة وترتيب مواد وفصول هذا المشروع صياغة جديدة .

وفيما يتعلق بمضمون المشروع عالجت مداخلات السادة النواب مختلف الاجراءات والتعديلات الجزئية وهي كما يلي :

1-فتح امكانية التشغيل بموجب عقد

2-اصلاح منظومة التوظيف

3-نظام الترقى

4-مراجعة نظام الوضعيات

5-الرخص

6-الجمع بين الوظائف والاجور

بالنسبة للنقطة الأولى أوضح السادة النواب أن فتح باب التشغيل عن طريق التعاقد سيخلق وضعا هشاً للإدارة المغربية وكان من الأولى ايجاد صيغة مناسبة للتشغيل تتبني على علاقة قوية تحفظ للمتعاقدين حقوقهم وواجباتهم .

أما بالنسبة لمنظومة التوظيف فثمن السادة النواب الاجراءات الواردة في هذا المشروع بخصوص التنصيب على مبدأ المباراة في التوظيف إلا أن الاستثناءات في الاختيار تطرح أكثر من تساؤل لأن هذا المشروع لم يتضمن الآليات التي سيتم الاعتماد عليها في منهجية الاختيار خاصة وأن عطاء الإدارة أصبح يبني على استراتيجية اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب .

وبخصوص نظام الترقى اعتبر السادة النواب الاعتماد على الكفاءة والمردودية اجراء هاما لكن تم التخوف من أن يكون الاعتماد على هذه المسطرة طريقة للحد من الترقى لارتباط هذه العملية بالميزانية. وطالب السادة النواب أن يكون الترقى آلية لتجديد الثقة في صفوف الموظفين.

وفيما يتعلق بمراجعة نظام الوضعيات أوضح السادة النواب أن اللاحق من امتيازات هذا المشروع لكن تم التنبيه الى أن هذه العملية يمكن أن تنتج عنها بعض المشاكل تؤدي إلى تمركز الموظفين في المدن الكبرى وتساهم في إفراغ الجماعات المحلية من موظفيها وخاصة بالجماعات القروية .

وإذا كان المشروع قد نص على استفادة الموظفين من التفرغ النقابي لدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، فإن ملاحظات السادة النواب أفادت بأن النقابات شريكة في تأطير الموظفين ولا بد أن تحرص الحكومة على أن تكون هذه النقابات قوية لأن ضعفها يفقد الحكومة شريكا قادرا على تحقيق السلم الاجتماعي. وطالب السادة النواب أن ينعكس هذا التوجه على تعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لأنه يفترض في النقابة أن تكون قوة اقتراحية تساهم في التنمية الاجتماعية وفي تطوير أداء الإدارة .

وبخصوص الرخص استفسر السادة النواب عن المدة الحقيقية للرخصة السنوية كما تم التساؤل عن التراجع عن الحق في تأخير العطلة . أما الرخص المرضية فتم التوضيح أنها تتال من عطاءات الإدارة ومردوديتها .

وأشار السادة النواب بخصوص الجمع بين الوظائف والأجور إلى الإشكاليات التي تطرحها هذه الممارسات في بعض القطاعات الحيوية كقطاع التعليم ، موضحين أن جهد الموظفين وطاقاتهم ينبغي أن تستثمر في إدارتهم الفعلية وليس خارجها.

السيد الرئيس المحترم

السيدات و السادة الوزراء المحترمون

السيدات و السادة النواب المحترمون

في معرض جوابه على ملاحظات واستفسارات السادة النواب أوضح السيد الوزير أن العرض الذي تقدم به أمام اللجنة بخصوص هذا المشروع جاء تقنيا وسياسيا وتم الاعتماد فيه على الاختصار والتدقيق تفاديا للتكرار لأن الاختلالات والتشخيص والسياق العام تمت المناقشة في شأنهما في مناسبتين أمام أعضاء اللجنة وذلك بمناسبة دراسة الميزانية الفرعية للوزارة برسم السنة المالية 2006 ، وبمناسبة دراسة موضوع تقييم عملية المغادرة الطوعية .

وأفاد السيد الوزير أن قانون 1958 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية رغم شيخوخته لازال صالحا لهذا الزمن لأن هذا القانون لازال لم يطبق بكامله كما أن واضعوه ركزوا على نظرتهم للمستقبل .وأن الحكومة ارتأت أن يكون الإصلاح تدريجيا وقد خضع هذا القانون لعشر تعديلات من سنة 1958 إلى الآن .وهناك خطة مستقبلا لتجميع الأنظمة الأساسية حيث سيتم خلق ثلاث كتل لهذه الأنظمة كما يلي :

-الموظفون المكلفون بالتنفيذ

-الموظفون المكلفون بالاستشراف

-الموظفون الأطر

وسيتم الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات بعض الإدارات في هذا المجال .

وأوضح السيد الوزير أن هذا المشروع ليس منعزلا عن الكل ولكنه يدخل في إطار برنامج شمولي لإصلاح الإدارة العمومية كما أن الحكومة أوضحت في برامجها إعطاء الأولوية للموارد البشرية لأنها أصل نجاح الإصلاح. أما الأوراش التي فتحت في هذا المجال فهي كثيرة ومتنوعة وركزت على ما يلي:

-وضع إطار مرجعي للوظائف والكفاءات

-وضع منظومة لتقييم أداء الموظفين وترقيتهم حسب المردودية

-وضع منظومة للتكوين المستمر

وبخصوص التأطير السياسي لهذا المشروع والسياق العام الوطني والدولي والخلفيات وأسباب النزول أفاد السيد الوزير أن الإدارة تسير وتدبر بمراسيم تنظيمية وليس بمشاريع قوانين مشيرا أنه لا ينبغي أن يختزل إصلاح الإدارة ومشروع الحكومة في هذا المشروع لأن هناك براكماتية في وضع

الحلول خاصة وأن الإصلاح لا ينبغي أن يبنى على القوانين لأن مقارنة الحكومة تتجلى في الوقت والممارسة والاجتهاد لمواجهة تحديات العولمة وسد كل الثغرات .

وبالنسبة للتساؤلات المتعلقة بتقديم هذا المشروع تحت ضغط خارجي أوضح السيد الوزير أنه ليست هناك أية مرجعية من أي إطار خارجي لإصلاح ادارتنا فهناك تقارير وتشخيصات من طرف مؤسسات مالية تتعامل باحترام مع الحكومة وبرامج اصلاح تقترحها أطر مغربية ومؤسسات مالية دولية تستفيد من أطر الادارة المغربية مضيغا أن هذا المشروع سبق عرضه على المجلس الوزاري والمجلس الحكومي والمجلس الأعلى للتوظيف العمومية.

وأوضح السيد الوزير أن هذا المشروع يعالج العديد من الاختلالات التي تعيشها الادارة المغربية في شقها المتعلق بالموارد البشرية وباضافات وابداعات جديدة .

وبخصوص مضمون هذا المشروع تمت الاشارة إلى أن المقترضات المتعلقة بالتوظيف تم بناؤها على سياسة توقعية تركز على الحاجيات الضرورية للادارة المغربية وذلك عبر خلق نظام عقلاني للتوظيف يعتمد على دليل الوظائف والكفاءات . كما أن التشغيل عن طريق العقود لايعني خلق وضع هش للتوظيف لأن الادارة باعتمادها على كفاءات نوعية في مهمات معينة ولمدة محدودة تبقى بحاجة لمسايرة العصر ومواجهة كل التحديات .

وفي جوابه على الملاحظات المتعلقة بالترقية أفاد السيد الوزير أن الهدف من هذه العملية هو توفر الادارة العمومية على نظام موحد للترقية وهناك مشروع مرسوم في طريق النشر سيعالج هذه المسطرة . وبخصوص الرخص أوضح السيد الوزير أن هذا المشروع لم يزد في مدة الرخصة السنوية كما أنه لم ينقص منها وإنما أتى ببعض الاجراءات للتوضيح وتسهيل تدبير الرخص ، فالرخصة السنوية تتجلى في 22 يوم من العمل الفعلي وقد تم تنقيح موضوع الرخص من خلال العناصر التالية :

أ-مراعاة الوضعية العائلية في اختيار فترة العطلة السنوية

ب-عدم السماح بتأجيل الاستفادة من العطلة السنوية من سنة معينة الى السنة الموالية الا استثناء ولمرة واحدة .

ج-التنقيص على عدم منح أي تعويض بالنسبة للرخص السنوية

وبالنسبة لتخليق الحياة العامة أوضح السيد الوزير أن الحكومة أعدت استراتيجية شمولية ومتكاملة على المدى القريب تتضمن برنامجا ذا طابع أفقي وهيكلية وكذا تدابير قطاعية تهدف الى محاربة الرشوة وكل السلوكات المشينة وترتكز هذه الاستراتيجية على 6 محاور وهي :

1-ترسيخ القيم الاخلاقية بالادارة

2-تعزيز الاطار المؤسساتي للوقاية من الرشوة

3-تكريس مبادئ الشفافية في تدبير وتنفيذ الصفقات العمومية

4-تطوير أنظمة التتبع والمراقبة والتدقيق

5-سد بؤر ومواطن الفساد من خلال تبسيط المساطر الإدارية

6-التربية والتواصل

وأشار السيد الوزير أن المقاربة المعتمدة لمحاربة الرشوة ينبغي أن تكون شمولية تساهم فيها كل فعاليات المجتمع (الحكومة-الهيئة السياسية - المجتمع المدني -الاعلام...). وأكد السيد الوزير أن هذه المقاربة أصبحت تتطلب المرور من مرحلة التنديد الى مرحلة التبليغ .

وبخصوص الملاحظات المتعلقة بالنقابة أفاد السيد الوزير أن المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا تم تحديدها في المادة 124 من قانون الشغل وقد تم استنباط المفاهيم من هذا القانون لأن الهدف هو تجميع شتات العمل النقابي لخلق مخاطب جدي للحكومة.

وأوضح السيد الوزير أن بلادنا ليست في حاجة الى قانون للنقابات وإنما تبقى بحاجة الى تنظيم الاضراب حتى يكون النقابي محترما مصونا ومحصنا لأن الاضراب حق دستوري يجب أن يكون مقننا ومؤطرا .

وفي الأخير أوضح السيد الوزير أن هذا المشروع مرحلة من مراحل الاصلاح داخل الادارة العمومية وكل المواد التي جاء بها سنؤثر ايجابا على مسار الاصلاح الاداري في بلادنا وأن الحكومة مستعدة وعازمة على إخراج كل النصوص التطبيقية المرتبطة بهذا الموضوع في أقرب الاجال .

وقد ورد على هذا المشروع عدة تعديلات من الفرق النيابية التالية :

-فريقي اتحاد الحركات الشعبية والتجمع الوطني للأحرار (تعديلات مشتركة)

-الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية

-الفريق الاشتراكي

-فريق العدالة والتنمية

-الفريق الدستوري الديمقراطي

-فريق التحالف الاشتراكي

وقد همت هذه التعديلات الفصول التالية : 5 و15 و22 و30 و38 و38 مكرر

و40 و46 و48 و51 و52 و6 مكرر و46 المكرر مرتين و 46 المكرر ثلاث مرات و48 المكرر .

وستجدون ضمن محتويات هذا التقرير جدولاً يتضمن التعديلات التي وافقت عليها اللجنة

والتعديلات التي تم رفضها والتعديلات التي تم سحبها .

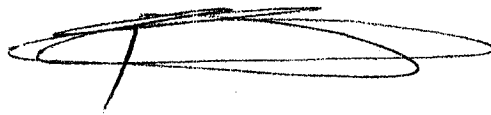
هذا وعند عرض مشروع قانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008

الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية للتصويت

وافقت عليه اللجنة بالاجماع كما تم تعديله.

مقرر اللجنة :

زهور الشقافي



المادة الأولى

الفصل 5

-تم اقتراح إيجاد صيغة مناسبة لعنوان المشروع
-لتطبيق أحكام هذا النظام الأساسي تصدر " تم اقتراح القول "لتطبيق هذا
النظام الأساسي العام تصدر"

الفصل 15

-بعض الهيئات تم التساؤل عن المقصود بهذه الهيئات
-أن يزاول بصفة مهنية "تم اقتراح القول" أن لا يزاول أي نشاط مهني حر
كما تمت الإشارة الى أن الموظف حر وحرية ينبغي أن لاتصان أو تمس
-الأيطغى عليها الطابع التجاري" تم التساؤل عن مقياس طغيان الربح
وعن عدم ادراج الأنشطة الرياضية ضمن الاستثناءات .
-بموافقة رئيس الإدارة" تمت المطالبة بتحديد الرئيس الفعلي للإدارة مع
مراعاة حالة رفض الرئيس للموظف .
-ان اقتضى الحال" تمت المطالبة بحذف هذه الجملة لأنها تخلق الاستثناء
وعلى الإدارة أن تتعامل بالمثل مع جميع الحالات .
-تمت المطالبة بتخصيص الفقرة ما قبل الأخيرة "يلزم الموظف
مصالح الإدارة" بفصل خاص.

وبالنسبة للفقرة الثانية من الفصل 15 والتي تناولت موضوع التدريس فإن
السادة النواب أثاروا قضية الساعات الإضافية ، حيث أوضح بعض المتدخلين
أن دخلها يفوق بكثير الراتب الشهري للموظف العمومي ومن أجل هذا تم
الطعن في إيراد المشروع لهذا الاستثناء

وفيما يتعلق بطلب الترخيص من رئيس الإدارة كما جاء في الفقرة الثالثة
من الفصل 15 اعتبر السادة النواب هذا المقتضى يفتح بابا للرشوة والزيونية
والفساد الإداري .

جواب السيد الوزير :

الفصل 5:

أفاد السيد الوزير أن المراسيم المتضمنة للأنظمة الخاصة لم تعد مرتبطة
في عددها وطبيعتها بالإدارات بل بالمهام المتشابهة ولو اختلفت الإدارات كما
أوضح أن هذا التعديل يؤسس لعملية تجميع الأنظمة الأساسية .
ويشاطر السيد الوزير النواب آرائهم بإضافة مصطلح "العام" لتطبيق "أحكام
النظام الأساسي العام".

الفصل 15:

أوضح السيد الوزير أن مقتضيات هذا الفصل تم تدقيقها تبعا لرسالة الوزير
الأول عدد 419 بتاريخ 18 فبراير 2002 وذلك بإضفاء ليونة على المسطرة
المعمول بها في مجال الترخيص لموظف بمزاولة مهام موازية لعمله. وأشار
السيد الوزير أن الموظف ينبغي أن يتشبه بوظيفة ويتشبع بالمرفق العام ويخدم
بلده ووطنه وإدارته .

كما أفاد السيد الوزير أن الفصل 15 المعمول به حالياً والمنصوص عليه في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يعتريه بعض التداخل والالتباس في الشكل والمضمون وأضاف السيد الوزير أن المشروع حاول ملائمة وتوضيح بعض المقتضيات الموجودة في الفصل 15 والتي تبين للحكومة مع الوقت أنه لا بد من توضيحها وتدقيقها بنص قانوني .

وعلى مستوى آخر أعقب السيد الوزير أن لا ينبغي تعميم نعت رؤساء الإدارات العمومية بالفساد والانحراف ، وأوضح أنه بالفعل يوجد رؤساء إدارة نزيهون وشرفاء .

وبخصوص الساعات الإضافية أوضح السيد الوزير أن هذه الساعات الإضافية إذا كانت تزاوُل خارج أوقات العمل النظامية وفي فضاء خاص لتعميم الفائدة واستدراك الضعف الموجود لدى التلاميذ ، فهذا شيء إيجابي ينبغي تشجيعه في حين إذا كان التدريس يمارس بمؤسسة خاصة ومقابل أجر شهري منتظم فهذا مخالف للقانون لأنه يكتسي طابعاً تجارياً .

الفصل 22:

تمت المطالبة بالتنقيص على المباراة وحدها لولوج مناصب الوظيفة العمومية . وحذف الاستثناءات الواردة في هذه المادة لأنها تتيح الامكانية لبعض الممارسات الفاسدة كالمحسوبية والرشوة .

تم اقتراح إشراف قطاع حكومي واحد على تنظيم المباراة على الصعيد الوطني والجهوي والمحلي مع اعتماد الشفافية والمساواة في تنظيم المباراة . لاحظ السادة النواب أن هذا الفصل لا يتضمن الجزاء على المخالفات في تنظيم المباراة .

طالب السادة النواب بتوضيح المساطر والمعايير التي تسمح بالرجوع للاستثناء .

"أو إذا تعذر ذلك لاسيما" طالب السادة النواب بإيجاد صيغة مناسبة لهذه الجملة .

جواب السيد الوزير :

أشار السيد الوزير إلى أن الحكومة عبر هذا الفصل تريد أن تضع القاعدة وهي المباراة وأن أكثر من 95% من الموظفين الذين يلجأون للوظيفة العمومية يمرون عبر هذه المسطرة . كما أن الانظمة الأساسية للوظيفة العمومية تنص على المباراة في التوظيف وأشار أن الفائدة من التنقيص على المباراة هي إزالة الشبهة لأن الشغل يبقى مجالاً لسد حاجيات الدولة لكن عن طريق المساواة بين جميع المواطنين أما الاستثناءات فتبقى مرتبطة ببعض المعوقات التدييرية وتكلفة المباراة وعدد المناصب والمدة الزمنية.

وبخصوص المساطر أفاد السيد الوزير أنها تعني طريقة الانتقاء وسيتم الاعتماد في هذه المسطرة إما بدراسة الملفات أو عن طريق مقابلة أو بتكليف اختصاصيين وأوضح السيد الوزير أن هناك مرسوم لتنظيم المباراة سيحدد عدد المناصب وطرق الانتقاء .

وإذا تعذر ذلك لاسيما "يشاطر السيد الوزير النواب آراءهم بإيجاد صيغة مناسبة لهذه الجملة.

الفصل 30:

- لاحظ السادة النواب أن هذا الفصل أشار إلى الترقية في الدرجة أما الترقية في الإطار فلم يتم الحديث عنها .
- تم اقتراح اللجوء الى مسطرة أخرى كالتأديب مثلا دون الحذف من الترقية في حالة رفض الموظف للوظيفة المسندة إليه . كما تمت المطالبة بتعليل حالة الرفض لأنه ليس هناك ما يثبت هذا الرفض .
- حسب الاستحقاق اقترح السادة النواب القول أكثر استحقاقا وتم التساؤل عن الاجراء اذا كان المستحقون أكثر من عدد المناصب .
- طالب السادة النواب بتحيين جدول الترقى كل سنة .
- لاحظ السادة النواب أن الفقرة الأخيرة غير واضحة لأن هناك خلط بين الدرجة والاطار وتمت المطالبة بحذف هذه الفقرة من هذه المادة .

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن الترقية في مفهومها تحفيز في إطار المسار المهني لا ينبغي ربطه بالأقدمية والشهادة ولكنها تبقى تحفيز للبدل والعطاء وأشار أن المقصود من هذا الفصل هو تصحيح الأوضاع لأن الهدف هو التوحيد في الامتحان والاختبار لكل الموظفين وتوحيد أنظمة الترقية .
وبالنسبة لرفض المهمة أوضح السيد الوزير أنه ليس هناك أي حيف على الموظف كما أن النظام الأساسي العام يتضمن بنودا لكن لا تطبق .

- وبخصوص الأسئلة المتعلقة بعدم الارتباط بين الدرجات والاطار والمهام أوضح السيد الوزير أن التصور داخل الادارة المغربية يقتضي ثلاث تكتلات :

1-التنفيذ

2-الاشراف

3-الاطار

وأضاف أن هذا الفصل يحدد كيفية الترقية التي يجب أن تكون موحدة ومحفزة .

الفصل 31:

تم التساؤل عن موقع الوظيفة العمومية من بعض الانظمة الأساسية التي تختص بالمؤسسات العامة والقطاعات الشبه عمومية والقطاع الخاص .

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن القانون الأسمى هو النظام الأساسي العام ولتطبيقه هناك أنظمة أساسية كما أن هناك أنظمة خاصة بمراسيم فهناك 68 نظام أساسي لكل فئة خاصة وأشار السيد الوزير أن هناك عملية لاختزال هذه الانظمة الأساسية في 16 نظام أساسي .

وأفاد السيد الوزير أن النظام الأساسي الخاص يوضح طريقة التوظيف من ناحية المؤهلات وطرق الترقية والمسار المهني .

وبخصوص المؤسسات العامة والقطاعات الشبه عمومية أوضح السيد الوزير أن الوزارة ليس لها أي اختصاص على هذه الانظمة .

الفصل 38:

لاحظ السادة النواب أن ظاهرة الموظف الموضوع رهن الاشارة والموظف المستفيد من التفرغ النقابي تبقى عملية لتفريخ بعض الظواهر السلبية . وتم التساؤل عن مدى وجود مشروع قانون حول التفرغ النقابي يحدد مدة التفرغ ويصلح هذه الوضعية .

-أما التوقيف المؤقت عن العمل فلاحظ السادة النواب أن هذا الفصل لا يتضمن أي إشارة لهذه الوضعية .

الفصل 38 مكرر :

-طالب السادة النواب بدماج الفصل 38 مكرر والفصل 48 لأنهما يتحدثان عن الحركية وإعادة الانتشار.

-تم التساؤل عن التعويض الخاص وعن الجهة التي ستمنح هذا التعويض.

-طالب السادة النواب بخلق نوع من التوازن بين الأماكن والجهات في اعتماد نقل الموظفين من إدارة إلى إدارة أخرى.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن الحكومة وبكل موضوعية فشلت في إعادة الانتشار لأنه مرتبط بغياب معلومات . وهناك حساسية اجتماعية تتجلى في التضارب العائلي والمصالح الاجتماعية . وأفاد السيد الوزير أن هذا النص يطرح وضعية تشجيع إعادة الانتشار باليات جديدة تتبني على الطوعية والتحفيز والتوثيق من الحاجيات وذلك بتثبيت المعلومة والآليات والوسائل التدبيرية .

وبخصوص التعويض أوضح السيد الوزير أنه يصرف إذا كانت حاجة الدولة لذلك .

وتمت الإشارة إلى أنه سيتم خلق "بورصة إعادة الانتشار" عن طريق الانترنت ستسهل عملية الحركية عن طريق معرفة العرض والطلب .

وأوضح السيد الوزير أن فتح المجال لإعادة الانتشار بين الجماعات المحلية والادارات العمومية سيخلق متنفسا جديدا داخل الإدارة المغربية ولصالح المصالح الخارجية للإدارة لكن هذا لا يعني أن الجماعات المحلية ستفقد أطرها لان الموافقة تركز على ثلاث جوانب .

وبخصوص خلق نوع من التوازن بين الجهات شاطر السيد الوزير النواب اراءهم وأوضح أن هناك مجموعة الوسائل لسد الخصاص كالتشجيع والتوظيف بتوظيف جهوي للمناصب المالية.

المادة الثانية

وبخصوص المادة الثانية من المشروع توقف السادة النواب عند الفصل 6 المكرر حيث تم طرح قضية العقد التي جاء بها المشروع والمتعلقة بتشغيل أعوان بموجب عقود ، حيث تساءل بعض المتدخلين حول طبيعة هذا العقد وأين يمكن تصنيفه ، هل يمكن اعتباره عقدا خاصا يحكمه قانون الشغل أو عقدا عاما يوظفه القانون الإداري . وتمت المطالبة بضرورة توضيح طبيعة العقد لأن هذا سيطرح مشاكل كبيرة من الناحية القانونية وفيه اجتهادات متضاربة . كما تم الاستفسار عن ماهية العون.

جواب السيد الوزير:

في معرض جوابه ، أوضح السيد الوزير أن التشغيل بموجب عقود سيكون لكفاءات نوعية تحتاجها الإدارة ولمدد محدودة ، وسيصدر مرسوم يحدد مقتضيات هذا العقد وكذلك نظير العقد النموذجي الذي سيتم اتباعه . أما عن ماهية العون ، فقد أوضح السيد الوزير أن أي إطار إداري يشتغل بموجب عقد يعتبر عونا .

وفيما يتعلق بالرخص السنوية أشار السيد الوزير أن المشروع يهدف لتدبير الرخص الادارية بشكل عقلاني ومتساوي بين الموظفين كما أن تجزئتها تخلق التباسا في التدبير وتفتح بابا للتحايل على تمديد مدة الرخص عن طريق تجزئتها.

سيدي الرئيس ،

السيدات والسادة النواب المحترمون ،

يطيب لي أن ألتقي بكم اليوم مجددا لأعرض على أنظاركم مشروع القانون المغير والمتمم للظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 24 يراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تمت المصادقة عليه بمجلس الوزراء المنعقد في 23 نونبر من هذه السنة.

وقبل أن أتطرق إلى محاور هذا المشروع والأهداف المتوخاة منه، يجدر التذكير إلى أن إصلاح الإدارة يشكّل موضوعا من الموضوعات الأساسية في البرنامج الحكومي، وأحد الأهداف التي تراهن عليها حكومة صاحب الجلالة. وتحقيقا لهذه الأهداف، فإن من التوجهات الأساسية لتحديث الإدارة، الرفع من قدرات مواردها البشرية التي تشكل أحد مكوناتها الأساسية الثلاثة.

لذا، وانطلاقا من هذه التوجهات يأتي مشروع القانون المعروض على أنظاركم والذي كان ثمرة معاينة ومعايشة للتطبيق اليومي لأحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من طرف المصالح المكلفة بتدبير الحياة الإدارية لموظفي الدولة، أبانت عن عدد من النقائص والثغرات في هذه الأحكام، وكان من الضروري أن نعمل على تفاديها وسدها بوضع أحكام جديدة تأمل أن تكون في مستوى تطلعات إدارتنا وموظفينا.

سيدي الرئيس ،

حضرات السيدات والسادة النواب المحترمين

لا يفوتني أن أشير إلى أن المقترحات المقترحة في المشروع تدخل في إطار منظور متكامل لإصلاح الإدارة يشمل تنظيم البنيات الإدارية واللاتركيز. والمساطر وكذا منظومة تدبير الموارد البشرية، هذا المنظور الذي تم تكريس معاملة من خلال النصوص التي صودق عليها خلال المجلس الوزاري المنعقد مؤخرا .

وفي هذا الإطار يندرج مشروع القانون المغير والمتمم لبعض أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كان موضوع تحاور وتشاور مع أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية خلال دوراته السابقة، وينصب على المحاور التالية:

- منظومة التوظيف؛
- منظومة الترقّي؛
- وضعيات الموظفين؛
- الرخص؛
- الجمع بين الوظائف والأجور.

1- فيما يتعلق بمنظومة التوظيف:

لا بد من التذكير في هذا الصدد، أن النظام الحالي للتوظيف يتسم بازدياد وازدواجية 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.

وتكريسا لقاعدة المساواة في ولوج الوظائف العامة وسعيا لاستقطاب أجود العناصر من خلال الانتقاء والتباري، تم اعتماد مبدأ المباراة للتوظيف (الفصل 22) كقاعدة أساسية لشغل المناصب الشاغرة.

و إلى 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 للمرشحين) أو بخصوصية المواصفات المطلوب توافرها في المرشحين (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 المرشحين ومسطرة التوظيف المتبعة ولائحة المرشحين المقبولين .

هذا ، ونظراً لخصوصية قطاعي الدفاع الوطني والأمن الداخلي والخارجي للدولة ، فقد تم التنصيص على تمكين السلطات المشرفة على هذين القطاعين بإجراء توظيفات دون إشهار سابق أو لاحق ، بترخيص من الحكومة ، وبعد اختبار الكفاءات المطلوب توافرها في المرشحين .

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

2- فيما يتعلق بمنظومة الترقى ، نظراً لكون مقتضيات 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 للترقى في الدرجة ، تكرسان مبدأ الاستحقاق ، تتمثلان في امتحان الكفاءة المهنية والاختيار بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقى .

ولا شك أن هذا النظام سيسمح بتفادي الجمود الذي طالما عرفته ترقية موظفي الدولة .

وفي علاقة بهذا الموضوع ، ولتجاوز السلبيات التي تطبع المنظومة الحالية ، يقترح المشروع إعادة ضبط القواعد الأساسية التي تحكم مجال الترقى لاسيما التأسيس لمبدأ الانسجام بين هذه الأنظمة الأساسية في مجال الترقى (الفصلين 30 و31) ، وهنا أيضاً أشير إلى أن مجلس الوزراء ، قد صادق على مشروع مرسوم يهدف إلى إرساء منظومة جديدة للتنقيط والتقييم قصد تعويض النظام الحالي الذي أصبح متجاوزاً نظراً لاعتماده على عناصر ذاتية لا تسمح بالتقييم الموضوعي لأداء الموظفين بنظام جديد للتنقيط والتقييم يمكن من تقدير المردودية الحقيقية للموظفين من خلال التنصيص على مقاييس محددة وشفافة قادرة على الحكم بكل موضوعية على مدى قيام موظفي الإدارات العمومية بالمهام والمسؤوليات المنوطة بهم .

3 - وفيما يهم وضعيات الموظفين ، فقد تمت مراجعة هذه الوضعيات في اتجاه تدعيم الحركة وذلك بالتنصيص على إمكانية وضع الموظفين رهن إشارة إدارة أخرى واستفادتهم من التفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً ، واعتبار الموظفين المستفيدين من ذلك في وضعية القيام بالوظيفة (الفصل 38)

وفي هذا الشأن ، فقد تم ، بمقتضى الفصل 46 مكرر ثلاث مرات ، تجديد معيار المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً على غرار ما هو منصوص عليه في مبدونة الشغل .

كما تم توسيع مجال إعادة الانتشار بفتح إمكانية نقل الموظفين من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية واعتماد إجراءات تحفيزية لفائدة الموظفين المنقولين (الفصل 38 مكرر) .

ولا شك أن هذا الإجراء يكتسي أهمية قصوى لكونه يساهم ، استكمالاً للنتائج الإيجابية لعملية المغادرة الطوعية ، في معالجة إشكالية التوزيع غير العقلاني للموارد البشرية ، وفي إيجاد الصيغ الملائمة لسد حاجيات بعض الإدارات من الموظفين .

ودعما للحركية، تم تدقيق الإجراءات المتعلقة بالإلحاق من خلال تحديد حالات الإلحاق بقوة القانون (الفصل 48 مكرر) وتحديد القواعد المتعلقة بإعادة إدماج الموظفين الملحقين (الفصل 51 و52).

4- فيما يخص الرخص، تنبئ الإشارة إلى أن المقتضيات المنظمة لمدة الرخصة الإدارية السنوية، قد تم تدقيقها وذلك بتحديد ما في 22 يوما من أيام العمل الفعلي دون احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية، كما تم اقتراح الرفع من مدة رخصة الولادة من 12 إلى 14 أسبوعا انسجاما مع ما تنص عليه مدونة الشغل وكذا المعاهدات الدولية في هذا المجال.

5- وفي موضوع الجمع بين الوظائف والأجور، فقد تم تدقيق مقتضيات الفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بتحديد مجال الاستثناء من قاعدة المنع من مزاولة الموظف لنشاط يدر عليه دخلا في:

- إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية؛
- إجراء الخبرات أو الاستشارات والقيام بدراسات أو بالتدريس.

وقد تم ربط الاستفادة من هذين الاستثنائين بتقديم تصريح بذلك لرئيس الإدارة الذي يمكنه الاعتراض على ذلك، كما تم اشتراط ألا يطغى على تلك الأعمال والخبرات الطابع التجاري، من جهة، وألا يذكر الموظف صفته الإدارية، من جهة أخرى.

كما تم منع الجمع بين أجزتين أو أكثر (الفصل 26 مكرر) تؤدي 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 أفراد أو بصفة مشتركة أو بصفة مباشرة أو غير مباشرة أغلبية الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار.

سيدي الرئيس،

حضرات السيدات والسادة النواب المحترمين

تلكم هي أهداف مشروع القانون بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإنني لعلّى يقين من أنه سيحدوكم نفس الهاجس ونفس الرغبة التي لدينا إلى المصادقة على المقتضيات 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 النواب 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.

مشروع قانون رقم 50.05

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

بمناخبة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما أحيل عليها اللجنة

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) بمناخبة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

«الفصل 5. - لتطبيق أحكام هذا النظام الأساسي، تصدر مراسيم بمناخبة 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 المناهية الخاصة ببعض الهيئات، يمنع على الموظف أن يزاول بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته باستثناء :

« - إنجاز الأنشطة العلمية والأدبية والفنية، 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 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 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، ولاسيما حسب 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 ترخص للسلطات المختصة بأن تقوم بتوظيفات بعد اختبار الكفاءات المطلوب توافرها في المترشحين دون إشهار سابق أو لاحق.»

«الفصل 30. - تتم الترقية في الرتبة بكيفية مستمرة من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة بناء على أقدية الموظف وعلى النقطة العددية المنوطة 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 أعلى أن يقبل الوظيفة المنوطة به في درجته الجديدة ويترب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته، كما يمكن حذفه من جدول الترقى.

«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 أنماط الترقى المطبقة.»

«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 أجره والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.»

«الفصل 38 المكرر. - يوجد الموظفون المنتمون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات العمومية 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 :

« - 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، تخويل الموظفين المعنيين تعويضا خاصا.»

«تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 40. - للموظف المزاوول لوظيفه بصفة فعلية الحق في رخصة سنوية مؤدى عنها.»

«تحدد مدة الرخصة في اثنين وعشرين (22) يوم عمل برسم كل سنة من الخدمة الفعلية، 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 ول مرة 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 باستثناء التعويضات عن المصاريف.»

«الفصل 48. - يتم الإلحاق بطلب من الموظف ويكون قابلا للتراجع فيه، 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.»

«تحدد إجراءات ومسطرة الإلحاق بموجب مرسوم.»

«الفصل 51. - وعند انتهاء مدة الإلحاق إلا بعد شغور منصب في الميزانية.»

«إن الموظف الملحق الذي يرجع إلى إدارته الأصلية لأي سبب غير الذي يكتسي طابعا تأديبيا والذي لا يمكن إعادة إدماجه في سلكه الأصلي بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجة الموظف 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 الإلحاق.»

«وعند عدم وجود أي منصب شاغر مطابق لدرجة الموظف في إطاره الأصلي، يعاد إدماجه، زيادة عن العدد المحدد، بقرار لرئيس الإدارة المعني توشر 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 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. - 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 أفراد أو بصفة مشتركة، وبصفة مباشرة أو غير مباشرة، أغلبية الأسهم في الرأسمال أو سلطة مرجحة في اتخاذ القرار.»

«يظل الموظف المتفرغ لدى إحدى النقابات الأكثر تمثيلا متمتعا، 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 ؛

« - الاستقلال الفعلي للنقابة.

«تحدد كليات 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 بنيابة عمومية أو بنيابة 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 أجره كيفما كانت طبيعتها.»

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

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

« - الأجر التكميلية أو التعويضات النظامية.»

«الفصل 46 المكرر مرتين. - يكون الموظف موضوعا رهن الإشارة عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإدارة عمومية أخرى.»

«يظل الموظف الموضوع رهن الإشارة متمتعا، بإدارته 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 الأصلية.»

«تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم.»

«الفصل 46 المكرر ثلاث مرات. - يكون الموظف مستفيدا من التفرغ النقابي عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإحدى النقابات الأكثر تمثيلا.»

