

الأخ مبيدع يكشف بعض تراكمات الحركة الشعبية في قطاع الوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة

الدكتور الهاللي: الإدارة العمومية راكمت مكتسبات الهامة في مجال تحديثها إلا أنها مازالت لا ترقى إلى مستوى الطموحات

التأكيد على اعتماد إستراتيجية أساسها تحسين العلاقة مع المواطن

الرباط / صليحة جراف



تنظم الحركة الشعبية ندوة فكرية حول موضوع:

ت - البوظهري

الإداري وإعادة تحديد مهام الإدارة ودعم الأخلاقيات بالمرافق العام وتسهيل الموارد البشرية وتطوير أساليب تدبيرها وإصلاح منظومة الأجور وتحسين علاقة الإدارة بالتعاملين معها وتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية فضلا عن تنمية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

إلى ذلك، أكدت جل المحادثات على ضرورة اعتماد إستراتيجية أساسها تحسين العلاقة بين المواطن والإدارة و مراجعة النظام الأساسي بشكل جدي عبر سن قانون تنظيمي للوظائف العمومية كما اشتملت نظام التعاقد الذي سنته الحكومة السابقة معتبرة هذا النظام مجرد حل مؤقت لمحاربة بطاقة حاملي الشواهد، بل هنك من ذهبت إلى القول توازن بين المناطق الحضرية والنامية بتفعيل نظام الجهة المتقدم، فضلا عن إعادة النظر في نظام التعاقد.

تجدرا لإشار إلى الندوة الفكرية، التي تأتي في إطار البرامج الرضائية التي سطرتها الحركة الشعبية وسيرها الأخ أحمد سحيبة عضو المجلس الوطني للحركة الشعبية استهلت بتقديم وثيقة تأطيرية عن الإصلاح الإداري ورهانات التنمية، لاس فيها الأخ سعيد صريف منسق اللجنة التحضيرية لرابطة المتصرفين الحركيين أهم الوجهات لإصلاح الإدارة منها تطبيق مبدأ اللامركزية الإداري وإعادة الاعتبار للقيم الأخلاقية للمرفق العمومي وإعادة العلاقة بين الإدارة والتعاملين معها وتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية مع اعتماد وتفعيل الإدارة العمومية وتدبير واضحة وعادلة في مجال تحفيز الموارد البشرية والكفاءات.

بالتعاقب بالإدارة العمومية قائلا: بفضل هذا النظام تمكننا من إنهاء معاناة جموح المتجنين أمام البرلمان، ذكر أيضا بإصلاح نظام التقاعد، عبر اعتماد إجراءات استعجالية وشجاعة للحد من تنامي العجز المحسول في احتياطات ضائيق المعاشات والبطالة وكلفتها المرتفعة في حال تأجيله، أرفق قائلا: لفرنا الحضي دوما في الإصلاح هذا الورش، بعد سلسلة من اللقاءات مع كافة المتدخلين.

من جانبه الدكتور الهاللي الشريف (استاذ جامعي)، قال: بالرغم أن الإدارة العمومية راكمت مكتسبات الهامة في مجال تحديثها، إلا أنها مازالت لا ترقى إلى مستوى الطموحات والتطلعات.

وأرجع المحاضر ذلك إلى عدة معوقات واختلالات نسجت خيوطها بشكل يصعب حلها بشكل سريع خاصة في غياب رؤية مشتركة وموحدة لبرنامج الإصلاح الإداري والتمركز للمصالح والسلطات وإشراكية الفساد الإداري والسلوكيات المهينة، والتعقيد الإداري وعدم انسجام بعض مقتضيات النظام الأساسي للتوظيفة العمومية مع التطورات التي عرفتها الإدارة كعدم عدالة منظومة الأجور و غياب منظومة وطنية للتكوين المستمر وضعف محدودية توظيف التكنولوجيا الحديثة في التدبير الإداري و اندماج منظور شمولي لتحسين علاقة الإدارة بالتعاملين معها و غياب مقاربة تشاركية لتدبير الشأن العام وغياب شبه تام للحق في الولوج إلى المعلومات.

وخلص المحاضر إلى التأكيد على ضرورة إصلاح الإدارة العمومية المغربية وفق مبادئ ومعايير الدستور، والعمل على تأهيل العنصر البشري بالمتكوين المستمر، وتكوينه على تكنولوجيا المعلومات لاستخدامها في علاقته بالمواطنين، والعمل على تجويد التدبير العمومي، ودعم اللامركزية

التوظيف المباشر دون المرور عبر المماريات المعلقة بشكل رسمي، مضافا أن الوظائف كانت من قبل خاضعة للسلطة التقديرية لأي وزير، «الآن أصبحت مفتوحة للتدبير» مع أعمال مبادئ الكفاءة والاستحقاق وتكافؤ الفرص فضلا عن رفع ورش محاربة الفساد لاسيما القضاء على الرشوة بعد

**الحركة الشعبية
تمكنت من نهج
سياسة تقوم على
تقييم مردودية كل
موظف ومعالجتها
والحد من نسب
الموظفين الأشباح**

أن فشتل المبادرات الحكومية السلفية، من خلال نهج إستراتيجية جمعت بين التشريع والتكوين والتحصين والزجر، قائلا: للأسف، الرشوة لازالت منتشرة لاسيما بقطاعات الصحة والإدارة والقرن.

الأخ مبيدع، الذي تحدث أيضا عن سن التوظيف

وغياب روح المسؤولية لدى العديد من الموظفين، فضلا عن كونها مازالت تشكل بالنسبة للعديد منهم مخيا يضمن لهم راتبا شهريا، دون محاسبة على المردود الذي يقدمونه.

وتابع رئيس الفريق الحركي أن: «المسؤولية تتطلب من الموظف الذي يمارس مهمة أو سلطة عمومية، والذي توضع أمور الناس بين يديه أن يقوم على الأقل بواجبه في خدمتهم والحرص على مساعدتهم لكن الواقع غير ذلك، أرفق قائلا: «صحیح أن موظفي الإدارة العمومية يخضعون لمراقبة وتقييم رؤساءهم ولكنهم يحصلون على تقسيط 20/20، وكانهم ينتجون 100%، وهو امر غير صحیح وإن نالوا نقطة أقل تشعل فتيل الإحتجاج والاستنكار.

الأخ مبيدع الذي، توقف عند دور الحركة الشعبية التي تمكنت من نهج سياسة تقوم على تقييم مردودية كل موظف ومعالجتها والحد من نسب الموظفين هاجروا للخارج أو انتقلوا إلى وظيفة أخرى وتناولا تحدث عن وثوقه عند حالات موظفين توفوا وأخرون هاجروا ووثوقهم بشيئا إلى أن الوزارة علمت على تفعيل البات تنمع ومراقبة كشفت نتائج مقدمة عبر تفعيل المفتشات العامة مما أدى إلى التشتيت على أزيد من 1500 موظف شجع عندما كان يتحمل مسؤولية قطاع الوظيفة العمومية.

وتوقف الوزير السابق في الوظيفة العمومية، عن إشكالية الترقية بالأقدمية، قائلا: «وجدنا أنه غير المعقول الاقتصاد في الترقية على نظام الأقدمية، بل ينبغي الاعتماد في الترقية الداخلية على التكوين المستمر لسلك المهارات ومحاربة الموظفين الكسالي» شيئا إلى أن الوزارة قدمت مرسوما يلزم الإدارة بتوجيه اعتماداتها المالية والوقت من أجل تمكين الموظف من التكوين المستمر.

كما تحدث رئيس الفريق الحركي عن إقبال باب

أجمع المتدخلون في الندوة الفكرية، التي نظمتها حزب الحركة الشعبية، مساء الجمعة بالرباط على أن الإصلاح الإداري، أصبح اليوم مطلبيا ملحا، ومعدلا حقيقيا لإرساء قواعد الحكامة الجيدة محليا ووطنيا.

وسجل المشاركون في الندوة الفكرية، التي تناولت موضوع «الإصلاح الإداري ورهانات التنمية» أن واقع الإدارة المغربية بالرغم من تجارب الإصلاح التي شهدتها إلا أن نجاح المهمة بالصيغة المطلوبة تبدو بعيدة الخيال لكون الإدارة العمومية لازالت تعاني من إعطاب واختلالات متنوعة.

من جهته الأخ محمد مبيدع عضو المكتب السياسي للحركة الشعبية ورئيس الفريق الحركي بمجلس النواب توقف عند الصعوبات التي تواجه المواطن في علاقته بالإدارة، قائلا: الاختلالات كثيرة ومتعددة تبتدئ من الاستقبال مرورا بالتواصل، إلى معالجة الملفات والوثائق.

وأضاف الأخ مبيدع في مداخلة، التي استعرض فيها بعض تراكمات الحركة الشعبية في قطاع الوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة « أن مطلب إصلاح الإدارة العمومية المغربية أصبح ملحا في ظل الظروف الحالية التي يعيشها العالم، وفي ظل المبادئ الجديدة المخصوص عليها في الدستور 2011، الذي حث على تغيير أنماط التدبير، والتي من أهمها مبدأ الحكامة الجيدة، و ربط المسؤولية بالمحاسبة فضلا عن خطب جلالة الملك محمد السادس التي ما فتئت تطالب بإدارة إستراتيجية متعاونة وفعالة في رسم السياسات وتصميم البرامج، أكد أن مسلسل الإصلاح الذي هم مجال الإدارة العمومية المغربية لم يرقى بها بعد إلى إدارة حديثة ومنعدمة في محيطها، لكونها مازالت تعاني من عدة نقائص تتعلق بضعف في الأداء وفي جودة الخدمات التي تقدمها للمواطنين، ومن التخصم ومن قلة الكفاءات

