

25 فبراير 2019

تقرير حول موضوع

"اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: المهام والاختصاصات"



في إطار المقاربة التديبيرية التي تتبناها مديرية الموارد البشرية الهادفة إلى توثيق البحث المتواصل لتحديث وتطوير أساليب العمل وتنمية القدرات والمهارات المهنية للمورد البشري، نظمت مديرية الموارد البشرية بشراكة مع وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية دورة تكوينية حول موضوع "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المهام والاختصاصات"، يومه الثلاثاء 12 فبراير 2019 وذلك بتأطير من السيدة كريمة خلدون رئيسة مصلحة الشؤون الاجتماعية والسيد يوسف عدي رئيس مصلحة الأنظمة الأساسية، وقد استفاد من هذه الدورة 70 موظفا من ممثلي الإدارة والموظفين في حظيرة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالإدارة المركزية والمديرية الجهوية بالرباط - سلا - القنيطرة.



استهلت السيدة مديرة الموارد البشرية الدورة التكوينية بكلمة رحبت فيها بكافة المشاركين وأكدت على ضرورة الاستثمار الأمثل للرأس المال البشري للارتقاء بآليات التدبير بما ينسجم

والمقاربات الحديثة وذلك عن طريق تطوير الكفاءات المهنية لتعزيز الاحترافية من جهة

و إشاعة القيم المهنية المثلى لتحسين الأداء من أجل تحديث منظومة التكوين وتدريب المعارف والكفاءات من جهة أخرى، كما اعتبرت الدورة التكوينية فرصة لطرح مجموعة من التساؤلات التي تخص موضوعي الترقى و التأديب في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشكل خاص، نظرا لما يشوبها من إشكالات في التدبير سواء تعلق الأمر بممثلي اللجان و الإدارة على المستوى التقريبي و التديبيري.

انطلقت الدورة بتقديم عرضين من طرف المؤطرين تناولا فيهما بداية، هدف المشروع من إحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الذي هو إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية التي تعنيهم، و توفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع وما يتماشى مع ما تنص عليه القوانين الجاري بها العمل، كما تم التطرق للمهام و الاختصاصات التي تستشار فيها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التي تهتم بالأساس:

■ ترسيم الموظفين المتمرنين.

■ الترقية في الرتبة.

■ الترقية في الدرجة.

■ الإستيداع الإداري.

■ إعفاء الموظف المستفيد من الاستيداع الذي لم يتقدم بطلب إرجاعه.

■ تأديب الموظف.

■ النظر في استقالة الموظف في حال رفضها من طرف الإدارة.



وفي نفس السياق، تم تسليط الضوء على مجال تدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال محورين اثنين:

المحور الأول: نظام الترقى

يشكل هذا النظام آلية أساسية في تجسيد تطور الوضعية الإدارية للموظف، وتتجلى أهميته:

■ بالنسبة للإدارة: حيث تعتبر أداة لمكافأة المردودية وتشجيع التنافسية بين الموارد البشرية ووسيلة لتحسين الأداء الفردي والجماعي داخل الإدارة.



■ بالنسبة للموظف: أداة للتحفيز المادي والمعنوي.

و تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كلجان للترقي في ظروف موضوعية وبعيدا عن أي تأثير شخصي و تبدي آراءها في الجداول المعروضة عليها حسب الترتيب والأحقية، كما يمكن أن تطلب في حدود اختصاصاتها من

رئيس الإدارة النظر من جديد في النقطة العديدة الممنوحة لأحد الموظفين.

و يعتبر دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشاريا و إلزاميا بالنسبة للإدارة، حيث تعتبر عدم استشارتها عيبا يعرض القرارات الإدارية الناتجة للإلغاء أمام القضاء الإداري.

المحور الثاني: نظام التأديب

تنعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إطار مجالس تأديبية كلما تم تحريك المسطرة التأديبية من طرف الإدارة في حق كل موظف ثبت ارتكابه خطأ (هفوة) أو مخالفة إدارية عند مزاولته لعمله من ضمنها:

- التغيبات الغير المشروعة.
- الانقطاعات المتكررة عن العمل.
- عدم الالتزام بمواقيت العمل.



- الامتناع عن القيام بالعمل.
- الاعتداء بالضرب والشتم تجاه الموظفين والرؤساء.
- الامتناع عن حضور الندوات والدورات التكوينية.
- الغش في الامتحانات والتستر عليها.
- إتلاف الممتلكات.
- الجمع بين الوظيفة والعمل الحر الذي يدر دخلا إضافيا يمنعه القانون.
- سوء التسيير المالي والمادي.
- التصرفات المنافية للأخلاق.
- استغلال النفوذ.
- الإخلال أو استغلال المرافق الإدارية في غير ما أعدت له بدون ترخيص.
- التزوير.

كما تمت الإشارة في خضم العرض إلى أن العقوبات المطبقة على الموظفين بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكمن في:

- الحذف من لائحة الترقي.
- القهقرة في الرتبة.
- الانحدار من الطبقة.
- العزل من غير توقيف حق التقاعد.
- العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد.
- الإقصاء المؤقت.
- إحالة الحتمية على التقاعد.

و إذا تبين أن الفعل المرتكب يقتضي إتخاذ عقوبة أشد من عقوبتي الإنذار و التوبيخ اللتين يعتبران من اختصاصات الإدارة دون اللجوء إلى استشارة المجالس التأديبية، يتم تحريك المسطرة التأديبية وإحالة الملفات على أنظار المجلس التأديبي.



أما بالنسبة للموظف الذي يكون موضوع متابعة قانونية نتيجة ارتكابه مخالفة أو جنحة أو جناية فإن المصالح المختصة بالموارد البشرية تعمل على تتبع الملف بتنسيق مع المحاكم المختصة إلى حين صدور الأحكام القضائية النهائية.

و يجوز للموظف أن يقدم لرئيس الإدارة طلبا يلتمس من خلاله محو العقوبة الصادرة في حقه بعد مرور خمس سنوات إذا تعلق الأمر بإنذار أو توبيخ، و عشر سنوات في العقوبات المتبقية، و ذلك طبقا لمقتضيات الفصل 75 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وإذا أصبحت سيرة الموظف العامة مرضية فإنه يستجاب لطلبه ويبث رئيس الإدارة في ذلك بعد استشارة المجلس التأديبي.

أما فيما يتعلق بالأجال القانونية للبت في الملفات المعروضة على المجلس التأديبي فيجب أن تكون داخل أجل شهر واحد كحد أقصى ابتداء من اليوم الذي أحيلت فيها من طرف الإدارة بعد استيفائها لجميع الشروط والعناصر، و ثلاثة أشهر عندما يقرر المجلس التأديبي إجراء بحث، كما يمكنه أن يؤجل الإدلاء برأيه إلى حين صدور الحكم في حالة المتابعة لدى محكمة جزرية.

و قد أقر المشرع عدة ضمانات للموظف المحال على المجلس التأديبي حيث منحه:

- الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي لإعداد دفاعه.
- الحق في تعيين مدافع عنه سواء كان محاميا أو موظفا.
- الحق في تقديم الوثائق والحجج التي تنفي عنه الأفعال المنسوبة إليه.
- الحق في إحصار الشهود للإدلاء بشهادتهم أمام أعضاء المجلس التأديبي.



عرفت الدورة التكوينية تفاعلا إيجابيا من طرف جميع المشاركين وذلك من خلال النقاش وتبادل الأفكار وطرح التساؤلات و قد أكدت السيدة المديرية في الختام على أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها



هيئة استشارية تساهم بشكل أو بآخر في ترسيخ أسس المشاركة والتشاور في مجال تدبير الموارد البشرية، و أقرت كذلك بضرورة اعتماد المقاربة القانونية كألية ضرورية ومعيار لتدبير إجراءات الترقية والتأديب كما أشارت إلى أن هذه الدورة التكوينية ستكون عبارة عن حلقة أولى من سلسلة الدورات التكوينية التي تعتمزم مديرية الموارد البشرية برمجتها في المستقبل القريب على المستوى الجهوي و الإقليمي، بهدف الاطلاع والإلمام بمقتضات تدبير مهام واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.



المملكة المغربية
وزارة الشباب والرياضة
Ministère de la Jeunesse et des Sports
ⵜⴰⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⴷⵓⴷⴰ

مديرية الموارد البشرية
تنظم
دورة تكوينية حول موضوع:
**اللجان الإدارية المتساوية
الأعضاء**
المهام و الاختصاصات

الثلاثاء 12 فبراير 2019
القاعة الكبرى - الإدارة المركزية

