



تقرير تركيبى لحصيلة اليوم الدراسي حول نظام التنقيط والتقييم بوزارة الشباب والرياضة

تقديم:

تماشيا مع الأهداف المسطرة من طرف مديرية الموارد البشرية والرامية الى تحديث وعصرنة تدبير الموارد البشرية بقطاع الشباب والرياضة، وتفعيلا لتوصيات اليومين الدراسييين الذين تم تنظيمهما في 18 و19 دجنبر 2015 ببوزنيقة، نظمت المديرية يوما دراسيا حول منظومة التنقيط والتقييم بالقطاع، وذلك يوم الجمعة 27 يناير 2017.

وقد شارك في هذا اليوم الدراسي؛ الذي ترأسه السيد الكاتب العام للوزارة؛ بالإضافة الى السيد المفتش العام والسيدة والسادة المديرين المركزيين؛ السيدات والسادة المديرين الجهويين والإقليميين للوزارة وبعض رؤساء الأقسام والمصالح بالإدارة المركزية.

وقد تم التطرق في هذا اليوم الدراسي إلى الجوانب القانونية والتدبيرية لعملية التنقيط والتقييم بالوظيفة العمومية من خلال عروض نظرية وأكاديمية، كما تم التطرق إلى تجرتي وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والمندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر.

ونعرض فيما يلي أهم النقط التي تم الوقوف عليها من خلال العروض المقدمة والمناقشات التي واكبتها:

1- الإطار العام لإرساء النظام الجديد للتنقيط والتقييم

• أورايش تحديث منظومة تدبير الموارد البشرية وتحديث الإدارة

• اعتماد مجموعة من النصوص القانونية المهيكلة منها نظام التنقيط والتقييم...

• إرساء مجموعة من الآليات وأدوات التدبير الحديث للموارد البشرية; RECA; GPEEC; REC;
SIRH صنافه الوظائف

•مراجعة منظومة الأجور

•اصلاح المالية العمومية واعتماد قانون التنظيمي جديد لقانون المالية

يمكن القول بأن الأداء والمردودية والنجاعة والفعالية يشكلون جوهر أورايش اصلاح الإدارة وجعلها في خدمة المواطن.

2- الإطار المفاهيمي للتقييم:

- تعدد المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالتقييم (تقييم الأداء - تقييم المردودية - تقييم الآثار - تقييم النجاعة والفعالية)
 - تعدد وتنوع آليات التقييم (المقابلة + التنقيط)
 - صعوبة التمييز بين التنقيط والتقييم لاجتماعية النظام المعتمد
 - أهمية التقييم والتنقيط بالنسبة للإدارة وبالنسبة للموظف
 - محورية التقييم وسط منظومة تدبير الموارد البشرية (الحركة - الترقية - التكوين المستمر - تدبير المسار المهني...)
- التقييم هو آلية للتدبير (un Acte de Management) ولا بد من تضافر جهود جميع المتدخلين من أجل وضع نظام للتقييم والتنقيط فعال وتنزيهه.

3- الإطار القانوني للنظام التنقيط والتقييم بالوظيفة العمومية

عملية التنقيط والتقييم هي عملية منظمة ومؤطرة قانونيا من خلال:

- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
- المرسوم الملكي رقم 988.68 بتاريخ 17 ماي 1968 بتحديد مسطرة التنقيط وترقي موظفي الإدارات العمومية في الرتبة والدرجة؛
- المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 02 دجنبر 2005 بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية؛
- منشور الوزير الأول رقم 99/1 بتاريخ 7 يناير 1999 المتعلق بتقويم أداء الموظفين بالإدارات.

غير أنه وجب التأكيد على محدودية النظام القانوني للتقييم والتنقيط كما أن هناك جدل حول التأصيل القانوني للتقييم حيث لا يتطرق النظام العام للوظيفة العمومية إلى هذه المسألة وهو ما يعكس غياب مرجعية قانونية واضحة لتدبير التقييم الذي يبقى هشاً.

4- الجانب التديري لعملية التنقيط والتقييم:

تم التطرق في هذا المحور إلى تجارب كل من القطاعات الوزارية التالية: وزارة الشباب والرياضة ووزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والمندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر؛ حيث يمكن استنتاج ما يلي:

- نظام التنقيط والتقييم هو آلية وليس هدف في حد ذاته
 - نظام التنقيط والتقييم ضروري لتحقيق الأهداف وبلوغ النتائج المرجوة
 - النظام القانوني يشكل أرضية لبناء منظومة للتنقيط والتقييم
 - وأبرز المشاركون في هذا اليوم الدراسي بما يشبه الإجماع، أن بناء نظام فعال للتقييم وتنقيط رهين بإرساء منظومة مندجة للتدبير والحكامة والمتمثلة في:
 - وضع الاستراتيجيات
 - وضع مخططات العمل والعمل على تنزيلها على المستويات المركزية والجهوية والإقليمية وعلى جميع مستويات الإدارية
 - وضع مؤشرات قياس الأداء والدلائل المرجعية بخصوصه
- خصوصية قطاع الشباب والرياضة كانت حاضرة، حيث ركز المتدخلون على أهم التحديات التي يواجهونها في الفترة الحالية تتعلق بإدارة الموارد البشرية. ويمكن تلخيص هذه التحديات فيما يلي:
- خصاص كبير في الموارد البشرية
 - النقص في الأطر المتخصصة
 - غياب التحفيز المادي والمعنوي

- مشكل الملاءمة بين الكفاءات والمهام وغياب التوصيف الوظيفي
- ضعف الأداء والانضباط الوظيفي
- سوء توزيع الموارد البشرية على المستوى الجغرافي.

خلاصة وتوصيات:

يعاني نظام التقييم والتقييم بوزارة الشباب والرياضة، مثله مثل باقي القطاعات الوزارية، من عدة اختلالات بنيوية (قانونية ونظامية وتديرية). وبعد المستوى الذي وصلت إليه هذه الاختلالات نتيجة لتراكمات لأخطاء امتدت عبر سنوات وعقود من سوء التدبير وغياب للحكمة الجيدة ينذر بالمزيد من المشاكل والتعقيدات في حالة ما لم يتم أي تدخل لتغييرها.

من أجل تجاوز هذه الوضعية يقترح المشاركون في اليوم الدراسي ما يلي:

- على المستوى القانوني والنظامي:

- مراجعة نظام التنقيط والتقييم بالوظيفة العمومية
- ضرورة فصل نظام التنقيط والترقية عن نظام التقييم
- إرساء نظام موحد لتدبير التقييم بين جميع الإدارات مع مراعات الخصوصية لكل إدارة (دلائل مرجعية للتقييم...).

- على المستوى التديري:

- تفعيل الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات
- تعميم بطاقات الوظيفة على جميع المناصب والوظائف وفي جميع المؤسسات والوحدات التابعة للوزارة
- ربط معايير التقييم مع متطلبات الوظيفة والأهداف المنتظرة ووضع المؤشرات الأداء الخاصة بكل وحدة إدارية
- وضع الآليات الضرورية لمرافقة ومواكبة المسؤولين عن التنقيط والتقييم.

كما دعا المشاركون إلى:

- الإسراع بتنزيل مشروع التعاقد المرتكز على النتائج مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الضرورية لنجاح هذا المشروع
 - وضع نظام متكامل لتدبير أداء الموظفين يعتمد على لوحات قيادة ذات مؤشرات أداء واضحة وموضوعية مع التأكيد على رفع تقارير دورية بخصوص هذه المؤشرات
 - وضع نظام تحفيزي متكامل يأخذ بعين الاعتبار المصداقية والموضوعية في تقييم الموظفين ويتضمن تحفيزات مادية ومعنوية لتشجيع الموظفين على الرفع من أدائهم
 - القيام بتكوين معمق لفائدة المسؤولين المركزيين والمديرين الجهويين والإقليميين في إدارة الموارد البشرية وإدارة التغيير والمشاريع
 - وضع مخطط عملي على المدى المتوسط لوضع جميع الأدوات والآليات الضرورية لتنزيل هذا الورش الهام والعمل على بلورة خطة عمل محكمة لمواكبة تنزيل مشروع تجنبا لأي مقاومة أو إهمال.
- وفي هذا الإطار تم تشكيل لجنة تضم مجموعة من المديرين الجهويين والإقليميين ورؤساء الأقسام والمصالح بالإدارة المركزية يعهد إليها وضع مشروع نظام تقييم الأداء خاص بوزارة الشباب والرياضة. وتضم هذه اللجنة ضمن عضويتها السيدات والسادة الآتية أسماءهم:

● نجية بلمدني	● بوعزة لمفضلي	● السيدة مديرة الموارد البشرية
● ثورية لغرازي	● صباح بنطيطي	● عدنان بوزيان
● المرجاني عبد الحفيظ	● عبد الهادي الزوهري	● محمد ودبع
● موافق حكيم	● ايت علي صلاح	● الشتوي سلمى
● مصطفى الهبة	● كيلية موجود	● العربي القصاوي
● الزاكي عبد الحق	● بوزيان حميد	● رشيد بنلحسن
● زلواش هشام	● رشيدة الهاني	● بدر الدين رضى
● مصباحي عبد الجليل	● بركاوي نور الدين	● كديرة طارق