



إلى

السيد وزير الحولة والصحة والمادة الوزراء  
والمندوبين السامين والمندوب العاء والمندوب الوزراء

الموضوع : تدبير مباريات التوظيف في المناصب العمومية.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،

وبعد، فكما تعلمون، نص دستور المملكة الجديد، لا سيما في الفصل 31 منه، على مجموعة من المبادئ التي يتعين على الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية العمل بها، ومن ضمنها تيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنین، على قدم المساواة، من الحق في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق.

كما نص الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، في الفصل 22 منه، على أن التوظيف في المناصب العمومية يجب أن يتم وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب، ولا سيما حسب مسطرة المباراة.

ومن جهته أكد البرنامج الحكومي على ضرورة اعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية.

وفي هذا الإطار، أوصت اللجنة الوزارية المكلفة بتتبع ملف التشغيل، بضمان مبدأ المساواة بين المترشحين المتوفرين على الشروط المطلوبة لولوج نفس المناصب العمومية، في إطار من الشفافية والنزاهة وتكافؤ الفرص.

وللتذكير، فقد نشر بالجريدة الرسمية عدد 6007 مكرر بتاريخ 27 دجنبر 2011، المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 28 ذي الحجة 1432 (25 نونبر 2011) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، تطبيقاً لأحكام الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وفي هذا السياق، يأتي هذا المنشور الذي يسري على المباريات المنظمة للتوظيف في المناصب العمومية من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية لتفعيل مقتضيات المرسوم السالف ذكره، في إطار تكريس مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة والشفافية بين جميع المترشحين وضمان مراعاة الاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية، كما ينص عليها الدستور.

### I. مبادئ عامة:

حرصاً على احترام المبادئ الأساسية والقواعد الواجب مراعاتها في كل مرحلة من مراحل تنظيم المباريات، يتعين على المصالح المكلفة، تحت إشرافكم، بهذا النشاط الإداري البالغ الأهمية، السهر على التطبيق السليم للمقتضيات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشروط والكيفيات التي يجب مراعاتها لضمان مصداقية المباريات وجديتها.

ولتمكين الإدارة من اختيار أجدر المترشحين وأكفئهم وأكثرهم قدرة على ممارسة المهام والوظائف المرتبطة بالدرجة المتبارى بشأنها، ومن تلبية حاجاتها من التخصصات والكفاءات المطلوبة في التزام بمبادئ المساواة والشفافية ونكافؤ الفرص، فإنه يتعين:

1- تضمين القرارات التنظيمية للمباريات كل المقتضيات والإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم رقم 2.11.621 المذكور؛

2- احترام شروط المشاركة في المباراة، ولاسيما الشهادات العلمية والتخصصات المطلوبة. ويمكن، عند الاقتضاء، اشتراط توفر المترشحين على الكفاءات والمهارات العملية التي تتطلبها ممارسة الوظيفة المطلوب شغلها؛

3- عدم استبعاد أي مترشح بناء على شروط غير منصوص عليها في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل؛

4- مراعاة لجنة المباراة، في اختيارها لمواضيع الاختبارات، المتطلبات والمهارات المهنية المرتبطة بالوظيفة المطلوب شغلها، من خلال إضفاء الطابع المهني والعملي على هذه المواضيع، وذلك بالاستعانة بالأدوات التدبيرية الحديثة، ولاسيما الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات.

ومن جهة أخرى، فإن ترشيد تنظيم المباريات يتطلب:

- تفادي تنظيم أكثر من مباراة واحدة للتوظيف في نفس الإطار أو الدرجة خلال نفس السنة المالية الواحدة ؛

- إجراء المباريات على المستوى اللامركز الأكثر ملاءمة، كلما أمكن ذلك، بغاية تقريب مراكز إجرائها من المتبارين، على ألا يتم إجراؤها على الصعيد المركزي إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك؛

- العمل، كلما أمكن ذلك، على تنظيم مباريات مشتركة بين إدارتين عموميتين أو أكثر، أو بين جماعتين ترابيتين أو أكثر، أو بين إدارة عمومية وجماعة ترابية أو أكثر، لشغل المناصب المالية المتعلقة بالأطر المشتركة بين الوزارات، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم السالف ذكره.

وفيما يتعلق بالمناصب المحتفظ بها للأشخاص في وضعية إعاقة، ولمكفولي الأمة والأشخاص المتمتعين بصفة مقاوم، فقد لوحظ أن بعض الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية لا تتقيد بالنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة، لا سيما منها القانون رقم 33.97 المتعلق بمكفولي الأمة، والمرسوم رقم 2.01.94 بتاريخ 22 يونيو 2001 بتحديد شروط استفادة مكفولي الأمة من الأسبقية لولوج المناصب العامة، وقرار الوزير الأول رقم 3.130.00 الصادر في 10 يوليوز 2000 والمتعلق بتحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية، وكذا النسبة المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة والهيئات التابعة لها.

وبناء عليه، يتعين العمل على تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمناصب المحتفظ بها، وذلك من خلال تحديد عددها والإعلان عن ذلك، والحرص على تمكين المعنيين بالأمر من اجتياز المباريات على قدم المساواة مع عموم المترشحين.

## II. إجراءات عملية :

لمزيد من الشفافية والمصادقية في تنظيم مباريات التوظيف، يتعين اتخاذ التدابير الآتية:

1- الإعلان في بداية كل سنة مالية عن لائحة تتضمن عدد المناصب المالية التي سيتم فتحها للتباري، موزعة حسب الدرجات، وكذا عدد المقاعد المخصصة لولوج المدارس والمعاهد التي تُكوّنُ حصريا لفائدة الإدارة. وتتم هذه العملية بالتنسيق مع كل من وزارة الاقتصاد والمالية ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة تحت إشراف اللجنة الوزارية المكلفة بتتبع ملف التشغيل ؛

2- وضع جدولة زمنية محددة للمباريات التي تعتمزم كل إدارة فتحها خلال السنة؛

3- تضمين قرارات فتح المباريات وجوبا، كل البيانات المحددة في المادة 4 من المرسوم المذكور؛

4- نشر قرار فتح المباراة وجوبا خمسة عشرة (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد لإيداع الترشيحات، في صحيفتين وطنيتين، وعلى بوابة الخدمات العمومية [www.emploi-public.ma/](http://www.emploi-public.ma/)، أو [www.service-public.ma](http://www.service-public.ma)، وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية إذا كان متوفرا، كما يمكن أن يتم نشره بمختلف الوسائل المتاحة.

5- مراعاة مهلة معقولة تفصل بين آخر أجل محدد لإيداع الترشيحات وتاريخ الاختبارات حتى تتمكن الإدارة من الإعداد المادي والقانوني للمباراة وتوجيه الاستدعاءات إلى المترشحين المقبولين لاجتيازها.

وتنشر لائحة المترشحين المقبولين لاجتياز المباراة على بوابة الخدمات العمومية وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية ؛

6- اختيار أعضاء لجنة المباراة من بين الأشخاص ذوي الكفاءات والمتوفرين على الخبرة والتجربة اللازمين، والمشهود لهم بالنزاهة.

وإذا تم اختيار أعضاء اللجنة من بين الموظفين، سواء من داخل الإدارة المعنية أو من خارجها، فيجب أن يكونوا مرتبين في درجة أعلى من الدرجة المتبارى بشأنها، وأن تتوفر فيهم نفس الشروط والمواصفات المبينة أعلاه.

ويخصوص المناصب المالية التي أصبحت شاغرة بعد إجراء مباراة التوظيف برسم الدرجة التي تم فتح المباراة من أجل التوظيف فيها، فقد خولت المادة 17 من المرسوم الأنف الذكر للإدارة إمكانية شغلها من طرف المترشحين المرتبين، حسب الاستحقاق، في لائحة الانتظار التي تبقى صالحة إلى غاية نهاية السنة التي أجريت المباراة خلالها.

وفيما يتعلق بالنتائج النهائية للمباراة، يجب مراعاة مقتضيات المادتين 12 و 13 من المرسوم المشار إليه أعلاه، لا سيما:

— نشر النتائج وجوبا، بما فيها لائحة الانتظار، على بوابة الخدمات العمومية [www.emploi-public.ma](http://www.emploi-public.ma) أو [www.service-public.ma](http://www.service-public.ma)، وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية عند توفره؛ كما تُعلق بمقر الإدارة المعنية وبالأماكن التي أجريت بها الاختبارات؛

— بيان النقط المحصل عليها من طرف كل مترشح مععلن عن نجاحه في لوائح النتائج النهائية، بما فيها لائحة الانتظار.

و ضمانا لحقوق المترشحين الناجحين، وللإسراع بتسوية وضعياتهم، يجب أن يتم تعيينهم من طرف رئيس الإدارة المعنية، حسب الترتيب الوارد في اللائحة النهائية، في أجل لا يتعدى ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ نشر النتائج النهائية للمباراة.

وفي حالة تخلف واحد أو أكثر من المترشحين الناجحين عن الالتحاق بالعمل في الأجل المحدد في الاستدعاء، الموجه إليه لهذا الغرض، بدون مبرر مقبول، يتم تعويضه، بعد إخباره بذلك، بمترشح آخر من بين المترشحين المرتبين في لائحة الانتظار المشار إليها في المادة 12 من المرسوم المذكور.

وتقوم الإدارة المعنية بنشر لوائح المترشحين الناجحين المدعوين للالتحاق بالعمل، وكذا لائحة المدعوين المتخلفين عن الالتحاق الذين تقرر تعويضهم بعد إخبارهم، في بوابة الخدمات العمومية [www.emploi-public.ma](http://www.emploi-public.ma) أو [www.service-public.ma](http://www.service-public.ma).

وفيما يتعلق بشغل المناصب التي أصبحت شاغرة خلال السنة التي أجريت فيها المباراة من أجل التوظيف برسم الدرجة المعنية، فإنه يتم، عند الاقتضاء، تعيين المترشحين المرتبين حسب الاستحقاق في لائحة الانتظار، وفق نفس المسطرة والأجال الواردة أعلاه.

وانطلاقا مما سبق، ومن أجل تدبير أفضل للموارد البشرية، يستحسن إجراء المباريات خلال السنة أشهر الأولى من السنة المالية، وفق جدول زمنية محددة، كما هي مشار إليها آنفا.

وفيما يتعلق بتنظيم مباريات التوظيف برسم السنة الجارية، فإنه يتعين اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير اللازمة من أجل تنظيمها في أقرب الأجال الممكنة؛ ومن الأفضل إجراؤها في غضون شهر يوليوز المقبل، عدا المباريات التي يستعصي تنظيمها خلال هذه المدة.

واعتبارا لما سلف، فإن هذا المنشور يأتي لينسخ مقتضيات المنشور  
رقم 7/2012 بتاريخ 17 ماي 2012 المتعلق بمباريات التوظيف.

ونظرا للأهمية القصوى التي توليها الحكومة لهذا الموضوع،  
وباعتبار أن الحق في المشاركة في المباريات يعد من أهم دعائم دولة الحق  
والقانون، فإني أدعوكم إلى تعميم هذا المنشور وتوزيعه على كافة المصالح  
المختصة التابعة لكم، وأهيب بكم إلى الحرص شخصيا، بما يلزم من الحزم،  
على تتبع التطبيق السليم للتعليمات الواردة فيه.

كما أدعو السيد وزير الداخلية إلى تعميمه وتوزيعه على مختلف  
الجماعات الترابية.

ومع خالص التحيات والسلام.

رئيس الحكومة

محمد الإله ابن حيوان