

# التقرير السنوي للمجلس الأعلى للحسابات برسم سنة 2014



## مداخلة مجموعة العمل التقدمي في مناقشة عرض السيد الرئيس الأول للمجلس الأعلى للحسابات حول أعمال المحاكم المالية أمام البرلمان

الجلسة العامة المنعقدة يوم الثلاثاء 07 يونيو 2016

السيد الرئيس؛

السيدات والسادة الوزراء؛

السيدات والسادة النواب؛

يسعدني، أن أتقدم باسم مجموعة العمل التقدمي، بهذه المساهمة المقتضبة في مناقشة عرض السيد الرئيس الأول للمجلس الأعلى للحسابات، المقدم أمام الجلسة العامة المشتركة بين مجلسي البرلمان في 4 مايو 2016.

ومما لاشك فيه، فإن مناقشة هذا العرض، تعتبر مناسبة دستورية وسياسية مميزة، يتمكن من خلالها البرلمان ومعه الرأي العام الوطني، من الاطلاع على سبل تدبير السياسات والمالية العمومية وفق مبادئ الحكامة والشفافية، وفي إطار ربط المسؤولية بالمحاسبة.

ووردت في عرض السيد الرئيس الأول للمجلس الأعلى للحسابات إشارة إلى وضعية الميزانية العامة للدولة، والدين العمومي والقروض والتضخم، بجانب الإشارة إلى ملفات أخرى ذات الأولوية كملف التقاعد... وغيره

لكننا لضيق الحيز الزمني المخصص لنا سنركز في مداخلتنا اليوم على الخلاصات الواردة في عرض هذه السنة، والمرتبطة أساسا بالوظيفة العمومية، من منطلق أن الإدارة أداة لتقييم أداء الوظيفة العمومية، وأن الحكامة الجيدة هي الإدارة الجيدة.

وقد سبق للمجلس أن قدم مقترحات، وأوصى باعتماد حلول مستدامة، وناشد جميع الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين للخروج بحلول مبنية على أرضية توافقية،

كما أن منهج تدبير المالية العمومية والمؤسسات العمومية تحسن بشكل ملحوظ، وجسد إرادة الإصلاح الحقيقية، لكن المؤسف هو أن الأداء العام للوظيفة العمومية لا يرقى إلى مستوى طموحات عموم المواطنين. وأن الانطباع العام الذي يهيمن - كلما اطلعنا على المؤشرات العامة - هو أن التاريخ يعيد نفسه - ولكي لا نقع في نفس الإخفاقات السابقة، والتي أدت إلى خصصة العديد من المرافق العمومية، فعلى الالتفات بجدية إلى وضعية المرافق العمومية.

السيد الرئيس؛

السيدات والسادة الوزراء؛

السيدات والسادة النواب؛

يتضح من التقرير أن كتلة الأجور قد واصلت منحها التصاعدي خلال سنة 2015، بنسبة 40 %، حيث فاقت 16 % من المداخيل الجبائية، وتصل هذه النسبة إلى 65,3 % إذا أضيفت إلى ذلك التحملات الاجتماعية، وبالتالي فإن مؤشر هذه النفقات بالنسبة للناتج الداخلي الخام يظل في مستويات مرتفعة تصل إلى 12,05% سنة 2015. كما تزايدت أعداد الموظفين بنسبة 1,1 %، فيما ارتفع معدل الأجر الشهري وارتفعت نسبة الترقية في الدرجة في الإدارة العمومية، بالإضافة إلى تزايد حصة الأخر ضمن المتقاعدين، مما يؤدي إلى ارتفاع هام في قيمة المعاشات.

فمقارنة مع كتلة الأجور في مصر مثلاً والتي تمثل 4 ملايين موظف بنسبة 6 % من الناتج الداخلي الإجمالي، فكتلة الأجور في المغرب - والتي لا تتجاوز الـ 800 ألف

موظف ، أي بنسبة 2 % من مجموع السكان - تكلف المغرب 13% من الناتج الداخلي الإجمالي، فالمغرب يوظف أقل لكنه ينفق أكثر.

ورغم هذا الجهد الكمي والنوعي، فكل التقارير والأبحاث الميدانية الصادرة في الموضوع تشير إلى تدني مستوى الخدمات العمومية المقدمة وعدم تكافئها بين العالمين الحضري والقروي. كما أن الموازن في المناخق النائبة ما زال يواجه صعوبات في الولوج للمرفق العمومي.

وهي كلها من العناصر الأساسية التي تساهم بشكل كبير في التفاقم المتسارع لوتيرة العجز.

كما كشفت دراسة موضوعاتية للمجلس الأعلى للحسابات حول منظومة الوظيفة العمومية بالمغرب، عن استفحال ظاهرة الغياب في الوظيفة العمومية. مما يؤكد افتقاد المبادرات الإصلاحية التي تهم منظومة الوظيفة العمومية إلى استراتيجية واضحة المعالم والنتائج واعتمادها على تداير متفرقة ومفتقدة للاستمرارية.

فمنظومة الوظيفة العمومية تعيش مجموعة من الاختلالات، وعلى الدولة أن تتجاوزها من خلال التوزيع العادل للموارد البشرية مع اعتماد توزيع قطاعي متكافئ، حيث يلاحظ للأسف احتكار 5 قطاعات للموارد البشرية (قطاعات التعليم والداخلية والصحة والعدل والمالية) وتمركزها الرئيسي في جهات معينة على حساب أخرى دون الخضوع لأي منطق اقتصادي أو ديموغرافي. ويتعين البحث عن حلول برؤية شمولية.

كما يتعين تحديث الإدارة وتجديد هياكلها. فقد تضمنت الوثيقة الدستورية في جانبها المرتبط بالحكامة الجيدة أسس تنظيم وتسيير المرافق العمومية، وهو مؤشر على الأهمية المتزايدة التي أضحت تمثلها الإدارة العمومية في الوقت الراهن، بالنظر للتحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها.

وعلى أن نبحت عن العلاجات الضرورية لمختلف الإختلالات المرتبطة بأنماط الحكامة الإدارية المتعددة، والمرتكز على جملة من المبادئ من أهمها مبدأ تخليق المرفق العمومي. وهو ما يفرض على المغرب صياغة ميثاق أخلاقي وتبني آلية ميثاق حسن التدبير، خاصة مع تبني المغرب لخيار الجهوية المتقدمة، مما سيساهم لا محالة في تعزيز حكامة إدارية رائدة ومؤسسة للبنية من لبنات البنيان الديمقراطي والحداثي للمغرب .

وتؤكد حصيلة البرنامج الإصلاحي للإدارة المغربية على مدى عقود لم تحدث التغيير المنشود داخل الإدارة المغربية. فباستثناء تعميم المباراة للتوظيف، لم تجد باقي الإجراءات خريقها نحو التطبيق. وهي حصيلة هزيلة بالنظر إلى الجهد الإصلاحي المبذول في هذا المجال.

كما أن النظرة الشمولية والالتقائية تقتضي أن يتم إصلاح سياسات التوظيف والتكوين والتقييم والترقية بالموازاة مع إصلاح منظومة الأجور، ارتباخاً بالأنظمة الأساسية، التي أصبحت من جهتها متجاوزة نظراً لكونها لا تميز بين الموظفين ذوي الكفاءات، ولا تحفز على التنافس والجدية وروح المبادرة.