

موقع الطلبة والباحثين والمهتمين
في القانون المغربي والمقارن



قراءة في الهياكل التنظيمية للجماعات على ضوء
المنشور الوزاري رقم 43 حول تنظيم ادارات الجماعات

الأستاذ الزكراوي محمد
مقالات قانونية



WWW.9ANONAK.COM

قراءة في الهياكل التنظيمية للجماعات على ضوء المنشور
الوزاري رقم 43 حول تنظيم ادارات الجماعات

من اعداد الأستاذ: الزكراوي محمد

قراءة في الهياكل التنظيمية للجماعات على ضوء المنشور الوزاري رقم 43 حول تنظيم إدارات الجماعات

من اعداد الأستاذ: الزكراوي محمد

اطار متصرف وزارة الداخلية

باحث في الشؤون القانونية الادارية

مقدمة:

عرفت الادارة المغربية مجموعة من الاوراش الاصلاحية . كان الهدف منها تحديث وعصرنه الادارة و تقريبها من المواطن المغربي وبالتالي بلوغ الغاية المثلى. ألا وهي الرفع من جودة التدبير ونجاعة المرودية وفق حكمة راشدة . الغاية منها ضمان حسن التسيير والتدبير , هذا الورش الاصلاحى شمل كذلك اصلاح الادارة الجماعية من حيث مجال تنظيمها وفق هيكلية جديدة تسمح بتقريب خدماتها للمواطنين . فإقامة ادارة جماعية محلية فعالة لا يمكن ان يتم بعيدا عن الاصلاح الشمولى للأجهزة الادارية على مستوى الوطني , الجهوي تم الاقليمي و المحلي.

ونظرا للمسؤوليات المتعددة الموكولة للجماعات و ارتباط مصالحها بمصالح الساكنة المحلية. شرعت مؤخرا وزارة الداخلية باستصدار منشور عدد 43 بتاريخ 28/يونيو / 2016 حول التنظيم الاداري للجماعات يهدف الى تحديث الهيكلية الادارية الجماعية , وفق مستلزمات الاصلاح الاداري المحلي الغرض منه الوصول الى هياكل تنظيمية للجماعات توافقية تشمل اهم المرافق و الاقسام و المصالح المطلوبة , حلم طالما انتظاره .

فهل فعلا نجحت الجهة الحكومية المختصة في حل اشكالية وضع هياكل تنظيمية

بمواصفات حكمانية جيدة ؟

ولنفترض ان الوزارة المعنية نجحت في تنزيل مضامين منشورها بوضع هياكل نموذجية للمؤسسات الجماعية , فما مدى الزامية تطبيق منشورها و الامتثال له من طرف رؤساء الجماعات.

في ضل ذلك نتساءل عن ماهية المعايير التي اعتمدها الوزارة في اقرار تلك النماذج المهيكله للعمل الاداري للجماعات . وهل تم تنزيل المنشور وفق ما يتطلبه الدستور المغربي من تفعيل للمبادئ القائمة على المشاركة و الوضوح وربط المسؤولية بالمحاسبة

وبوضع وتطبيق هذا المنشور نتساءل هل فعلا انصف المشرع المغربي الادارة الجماعية ؟ التي ظلت مند الستينات مؤسسة لا ترقى الى اصفاء مصطلح الادارة عليها.

تلکم اسئلة سنحاول الاجابة عنها وفق التصميم التالي:



موقع الطلبة والباحثين والمهتمين
في القانون المغربي والمقارن

التصميم

مقدمة

المبحث الاول : الجماعات قبل صدور المنشور المتعلق بتنظيم اداراتها - الهياكل التنظيمية للجماعات-

المطلب الاول : معانات الجماعات في ظل غياب رؤى الاصلاح

المطلب الثاني : مضمون ميثاق رقم 78/00 ومستجدات قانون رقم 14/113 المتعلق بالجماعات -- اصلاح الى الورااء--

المبحث الثاني : الادارة الجماعية في منشور رقم 43 حول التدبير الاداري للجماعات و متطلبات الاصلاح

المطلب الاول : قراءة في منشور وزير الداخلية رقم 43 حول تنظيم ادارات الجماعات

المطلب الثاني : افاق الاصلاح في ظل غياب النصوص الموازية لتفعيل اليات واحكام

القانون التنظيمي للجماعات

في القانون المغربي والمقارن
الخاتمة

المبحث الاول : الجماعات قبل صدور المنشور المتعلق بتنظيم اداراتها - الهياكل التنظيمية للجماعات-

نظرا لأهمية تدبير السياسات العمومية على المستوى المحلي و من اجل ضمان فعالية ناجعة بخصوص تنفيذ هذه السياسات ،اصدرت مؤخرا وزارة الداخلية منشورا يهدف الى الارتقاء بالمؤسسة الجماعية بوضع هياكل ادارية تنظيمية ضابطة لمهامها .

فهل نجحت الجهة الحكومية المختصة في تحقيق ذلك ؟ سؤال نجيب عنه بعد توطئة وجيزة نخصصها لواقع الادارة الجماعية قبل صدور القوانين التنظيمية للجماعات الترابية وذلك وفق المطلب الاتي ذكره.

المطلب الاول : معانات الإدارة الجماعية في ظل غياب رؤى الاصلاح

في الواقع وقبل الحديث عن الادارة الجماعية ,اعتذر على استعمال مصطلح الادارة الجماعية . لأنه وبكل وضوح لم تعرف المؤسسة الجماعية مفهوما للإدارة بمفهومها الحديث , اللهم في اشارات عابرة و مشتتة عبر ندوات او مراسلات او ما شابه ذلك . لكن كتنظيم اداري محكم وفق ضوابط قانونية نشك في ذلك . باعتبار ان الحديث عن ادارة جماعية يستوجب احداث هياكل ادارية و تنظيمية مؤطرة بنصوص و مراسيم معترف بها من الجهة صاحبة الولاية العامة في ذلك . وفي غياب ذلك يمكن الجزم بالقول ان المغرب لم تكن به ادارة جماعية محلية كما كان يطلق عليها سابقا, وذلك بإجماع جميع العارفين بواقع تدبير الشأن المحلي العام.

و الحقيقة اننا لا ننفي , كون المغرب عرف اصلاحات طفيفة شملت موضوع تدبير اللامركزية الادارية كمشروع اداري جسد رغبة المشرع المغربي في تخفيف حدة عمل الادارات المركزية و تحقيق تنمية محلية متناغمة و متناسقة بين ما هو محلي و وطني , فمنذ مطلع الستينات و المشرع المغربي يتطلع الى إيجاد حل للإشكاليات المتعلقة برسم و تنفيذ السياسات العمومية ,حيث بدت ملامح التفكير في اعادة توزيع الاختصاصات و المهام عبر الية الوحدات الترابية التي اصبحت ضرورة لا مناص منها , رغم كون الحديث عن تجربة

الوحدات الترابية لم يتطور بشكل ملموس إلا بعد صدور الميثاق الجماعي لسنة 30 شتنبر 1976 . وان كان هذا الأخير ولد محتشما حيث جاء مقتضبا من حيث نطاق مضمونه و اهدافه على اعتبار ان الميثاق السالف الذكر لم يكرس مفهوم للإدارة الجماعية كإدارة تستجمع كل مقومات العمل الإداري المحلي. لذا كان العديد من المهتمين و فقهاء القانون الاداري و حتى على مستوى العمل الأكاديمي يعتبرونها الجهاز القاصر الذي كان من الضروري ان يخضع لوصاية الوزارة الوصية على القطاع في شخص وزارة الداخلية و هو ما كان يعرف بأسلوب الوصاية الادارية سابقا.

وبالفعل نتفق مع اولئك في وصفهم لها بذلك اذ كيف نتحدث عن ادارة جماعية تفتقد لهياكل ادارية تسلسلية بالمفهوم التراتبية الادارية في تدبير الحقل الاداري الجماعي و بخاصة للعاملين بها.

فالإدارة المركزية في تلك الحقبة تولت امر الولاية في الاختصاص و ممارسة المهام عبر ممثلها في الوحدات الترابية، وفي اعتقادنا ذلك مرده الى مجموعة من الاعتبارات منها ما هو سياسي اداري و امني بالدرجة الاولى . فبناء الادارة الجماعية امر كان شبه مستحيل , فغياب الارادة السياسية لتفعيلها في وقت مبكر اثر بشكل كبير في مردوديتها و في طرق عمل المؤسسة الجماعية. وان صح القول منا فجل قراراتها كانت مشوبة بالشطط و تجاوز السلطة وهذا يتضح جليا في احكام و قرارات المحاكم الادارية، اما لسبب عيب في الشكل او الاختصاص او عدم ارتكازها على سند قانوني . فالمنطق يقتضي و جود ادارة تعتمد معايير الجودة و الانتاجية و المردودية . و في غياب تنظيم لها ظلت فكرة ترويج مصطلح الادارة سابقا وهما يشاع له لامتنصاص عيوب الادارة المحلية في تلك الفترة.

المطلب الثاني : مضمون ميثاق رقم 78/00- اصلاح الى الورا - ومستجدات القانون التنظيمي رقم 14/113

باستقراء مضامين الميثاق الجماعي رقم 78/00 لسنة 2002 و الذي تم تميمه و تعديله بموجب قانون 17/08 لسنة 2009 . يتضح للقارئ مدى ضبابية مضامينه . فالعبارات

المشار إليها فيه لم تتضمن هي الأخرى مصطلح الإدارة الجماعية. و النتيجة مرة أخرى اصلاح الى الورااء. يعكس خلفية المشرع المغرب في تكريس الوضعية الهشة للإدارة الجماعية وبالتالي انعكاسها سلبا على وضعية الموظف الجماعي بها.

ومع صدور القوانين التنظيمية للجماعات الترابية , اعتقد الجميع انه ان الاوان للارتقاء بالإدارة الجماعية في مصاف مثيلاتها من الادارات العمومية , خصوصا وان المقتضيات الدستورية الجيدة اعطت للجماعات الترابية مكانة الصدارة بغية تنزيل ورش الجهوية المتقدمة , ف دستور 2011 خص لهذه الاخيرة باب خاص لها بعنوان الجماعات الترابية , مما يوحي للمهتمين اننا بصدد ولادة جماعات ذات تنظيم محكم يتماشى و الاهداف المسطرة والمنتظرة من لامركزية متقدمة . عبر وضع هياكل تنظيمية لها . لأجل ضمان السير العادي لها و بالتالي تيسير مهمة تنفيذ قرارات ومقررات المجالس الجماعية.

وهكذا جاء القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات و المقاطعات تحت رقم 113/14 هو الآخر مقتضيا في احكامه ارتبط تطبيقه بكثرة الاحالات اما على نصوص تنظيمية او مراسيم حيث يتجلى ذلك بوضوح من خلال مضامين بنوده نورد منها على سبيل المثال لا الحصر المواد التالية:

و بعد استقراء مضامين هذه البنود , يتجلى واضحا ان القانون التنظيمي للجماعات رقم 113/ 14 اشار و لأول مرة الى مصطلح الادارة الجماعية . وهذا امر ايجابي لحد ما اذ ان من محاسنه انه يروم الى ادراج المؤسسة الجماعية في منظومة الادارات العمومية.

لكن هل القانون التنظيمي السالف الذكر كان كفيلا لرد الاعتبار للمؤسسة الجماعية ؟ نجيب على ذلك بقولنا كثرة الاحالات المنصوص عليها باللجوء الى نصوص تنظيمية ومراسيم و اخرى في شكل قرارات يستشف منها ضبابية وغياب تصور عام بغياب الارادة الفعلية في تفعيل بنود القوانين التنظيمية , اذ ان اكثر من 33 نصا تنظيميا لم يتم الافراج عنها اللهم في الاونة الاخيرة التي شهدت ميلاد بعضها . ولم تكن تخص ما هو اهم في تلك النصوص. ألا وهو التنظيم الهيكلي و الاداري للجماعات. الى جانب غياب اي حديث عن

النظام الاساسي لموظفيها على شاكلة الانظمة الاساسية لباقي موظفي و اطر الادارات العمومية الاخرى . فالموظف الجماعي ظل ولفترات طويلة حبيس عنق الزجاجة. تحكمه مراجع قانونية فارغة من محتواها. ذلك ان مرسوم 1977 بمثابة النظام الاساسي لموظفي الجماعات لم يعد يساير مجموع التغيرات التي شهدتها صرح اللامركزية من حيث المرتكزات و نطاق توسيع اختصاصاتها بدخول تجربة ورش الجهوية المتقدمة. الامر الذي استدعي او يستدعي بداية التفكير في اعادة النظر في هياكل الادارات الجماعية لمسايرة ركب التحولات التي شهدتها بلادنا في السنوات الاخيرة عبر تطوير اصلاح مسلسل اللامركزية بالبلاد.

المبحث الثاني : الادارة الجماعية في منشور رقم 43 حول التدبير الاداري للجماعات و متطلبات الاصلاح

بالرجوع الى منشور وزير الداخلية عدد 43 بتاريخ 28 يوليو 2016 بشأن تنظيم إدارات الجماعات وبعد استقراء مضمونه , يتضح جليا ان الاهداف المسطرة به هو تمكين رؤساء مجالس الجماعات من تنفيذ السياسات العمومية المرسومة من طرف مجالس الجماعات و السند في ذلك بحسب ما اشار اليه المرسوم يجد وعاؤه فيما نصت عليه المادة 94 من القانون التنظيمي رقم 113/14 المتعلق بالجماعات على ان المقرر القاضي بتنظيم ادارة الجماعات و تحديد اختصاصاتها يكون قابلا للتنفيذ بعد التأشير عليه من السيد العمل وعلى هذا الاساس يحدد هذا المنشور معايير و نماذج الهياكل التنظيمية للإدارات الجماعات و التي يقترح للاستئناس اخدها بعين الاعتبار عند تداول المجالس الجماعية بخصوص تنظيم ادارات الجماعات و تحديد اختصاصاتها وكذلك الاعتماد عليها من طرف السادة عمال المعالات و الاقاليم عند التأشير على مقررات مجالس الجماعات وفق مقتضيات المادة 118 من القانون التنظيمي للجماعات .

وفعلا تم وضع نماذج تنظيمية بغية تمكين الجماعات من التوفر على ادارة جديدة من شأنها توفير اطار ملائم للقيام بجميع المهام المنوطة بها بفعالية و نجاعة مع الاخذ بعين الاعتبار خصوصية كل جماعة على حده.

وظاهر المنشور يفيد ان بان تحديد الهياكل الادارية للجماعات تم وفق معايير كان اهمها معيار عدد سكان الجماعة وفق اخر احصاء رسمي وذلك وفق الشكل التالي:

1- الجماعات التي يفوق عدد سكانها 250 الف نسمة تتوفر على ماييلي:

-مدير عام للمصالح

-رئيس الديوان

-اربعة مستشارين بالنسبة للجماعات ذات نظام المقاطعات

-مكلف بمهمة

-عشرة اقسام

-اربعون مصلحة

2- الجماعات التي يتراوح عدد سكانها ما بين 100.001 و 250

-الف نسمة تتوفر على:

-مدير عام للمصالح او مدير المصالح

-ستة اقسام

-عشرون مصلحة

3- الجماعات التي يتراوح عد سكانها ما بين 15.001 و 100 الف نسمة

-مدير عام للمصالح او مدير المصالح

-ثلاثة اقسام

-اثني عشرة مصلحة

– 4- الجماعات التي يقل او يساوي عدد سكانها 15 الف نسمة

-مدير المصالح

-ثلاثة مصالح

وهكذا وبعد هذه الاشارة التي خصصناها لدراسة مضمون المنشور الوزاري , نتساءل الى اي حد استطاعت الجهة الحكومية المختصة تنزيل منشور الهياكل التنظيمية للإدارات الجماعية وفق ما تمليه ضرورة الحكامة الادارية و متطلبات التنمية المحلية.

تساؤلات سنخوض فيها للحديث عن مكامن ضعف و ايجابيات تطبيق المنشور و ذلك في محاولة منا لبسط النقائص التي تشوب تطبيق الهياكل التنظيمية .انطلاقا من واقع الادارة الجماعية و من خلال تجربتنا العملية في هذا الميدان.

دراسة تحليلية للمنشور:

في محاولة منا استقراء مضامين المنشور و ابراز اهم الاختلالات القانونية و العملية التي تشوبه . نشير الى اقتصارنا و تركيزنا على الهيكل التنظيمي للجماعات التي يتراوح عدد سكانها ما بين 100 الف و 250 الف نسمة كنموذج للتحليل ,وفق ما جاء بالمنشور الانف الذكر ,وذلك لكون معظم الجماعات في المغرب تحتوي على عدد السكان المشار ايه اعلاه . إلا ان ذلك لا يعفيانا من العبور على مضامين الهياكل التنظيمية الاخرى ولو بشكل وجيز . وهكذا نشير انه .

من حيث الشكل:

الواقع و ما عهد ناه من خلال تجربتنا العملية و القانونية , ان الجهة صاحبة الاختصاص في الدراسات القانونية و الاعمال التحضيرية لها , تنبع من الاقسام او المديريات القانونية .و الحال انه وبعد ملاحظة شكل المنشور يتبين للقارئ و بشكل جلي .ان الجهة المشرفة على استصدار المنشور تم من طرف مديرية المالية المحلية التابعة للمديرية العامة للجماعات المحلية , وكان من الاجدر صدور منشور تنظيم ادارات الجماعات عن مديرية

الشؤون القانونية باعتبارها صاحبة الولاية في هذا الشأن. لما لها من اطر قانونية ودراية في وضع القرارات و المناشير وكذلك الدوريات و المذكرات الوزارية مما يجعلنا نتساءل مرة اخرى عن مغزى و اهداف المنشور , فتحديد عدد الاقسام و المصالح بالإدارة الجماعية وبشكل حصري .يحيل بنا الى لمس اعتبارات الوضع المادي و المالي في المنشور.

هذا من جهة , و من جهة اخرى وتفعيلا لمبدأ المقاربة التشاركية و تحديد المسؤوليات , كان من الافضل على الجهة الحكومية المختصة ان تعمل على صياغة المنشور بشراكة مع وزارة الوظيفة العمومية ووزارة المالية حتى تكون الصياغة تامة و متناغمة لان الموظف الجماعي هو الاخر تحكمه مقتضيات النصوص المنظمة للوظيفة العمومية مثله مثل سائر موظفي الدولة.

فغياب اشراك المهتمين و العاملين في الادارة الجماعية من موظفين و اطر عليا في صياغة المنشور .و بالتالي غياب تجسيد اهم المبادئ التي جاء بها الدستور المغربي على ارض الواقع حيث كان على الجهة المختصة اشراك جميع الفئات ذات الاهتمام لما لهم من دراية ميدانية و ما يتطلبه نجاح العمل الاداري لهده الجماعات و بالتالي ضمان السير العادي لها

اما من حيث الزامية المنشور فهذا يطرح اكثر من اشكالية من حيث مجال تنفيذه و تنزيله وفقا لمتطلبات التنمية و تقريب الادارة من المواطن , ذلك ان احكام المنشور توجي الى ان طريقة تنزيله تخضع لتقدير السلطة الادارية لمجالس الجماعات على اعتبار ان المنشور السالف الذكر فقط يمهد لخارطة طريق بقصد الاستئناس مما يفرغه من محتواه . خصوصا وان واقع رؤساء و نخب الساكنة المحلية ينم عن ضعف تكوينهم في هذا المجال و بالتالي يصعب عليهم تحديد افاق الادارة الجماعية وفق حاجياتها , لذلك كان املنا ان يتم احاطة المنشور بمزيد من الضوابط الفعالة و الحكاماتية في وضع تصور الادارة الجماعية وفق حاجياتها ضمانا لسيورها العادي .

ان توزيع الاقسام و المصالح بحسب ما جاء به المنشور لا يتماشى وواقع الجهاز الاداري

الجماعي . فإدراج الإدارة الجبائية بداخل قسم الشؤون المالية تحت اسم مصلحة الشؤون المالية يثير أكثر من إشكالية من الناحية العملية والقانونية . ذلك أن الإدارة الجبائية و حدها تشكل قسم تتفرع عنه ثلاث مصالح و هي مصلحة الوعاء ومصلحة المنازعات وأخيرا مصلحة التحصيل . وهنا يطرح الأشكال نفسه حينما عمد المنشور على إدراجها كمصلحة بقسم الشؤون المالية , خصوصا وأن القانون المنظم للجبائيات المحلية رقم 47/06 يتحدث و بشكل واضح عن إدارة جبائية وعن تحفيز للعاملين بها.

وما قيل عن الجبائيات المحلية يقال كذلك عن قسم الممتلكات الجماعية بإلحاقه كمصلحة بقسم التعمير إذ كان حريا على الجهة المختصة أن تعمل على إلحاقه بالقسم المالي لما تشكله الممتلكات كمنبع مالي مهم لموارد الجماعات.

و بخصوص القسم الاقتصادي ومن خلال استقرار الهيكل التنظيمي للجماعات كان من الأفضل إلحاقه بقسم الشؤون القانونية و الإدارية , كمصلحة إلى جانب مصلحة الشرطة الإدارية

تلكم و بصفة مختصرة أهم الملاحظات من حيث شكل المنشور , و اعتذر لكوني ركزت في تحليلي بخصوص توزيع الأدوار بين الأقسام و المصالح على نموذج الجماعات التي يتراوح عدد سكانها من 1000 الف إلى 250 الف نسمة . نظرا لكون تحليل باقي النماذج الأخرى يتطلب وقتا طويلا , كما أن التطرق إليها ليس له من الأهمية بما كان طالما أن المنشور يشير في كنهه أنه جاء للاستئناس به أثناء تداول المجالس الجماعية بخصوص تنظيمها الإداري و اختصاصاتها وفق مقتضيات المادة 118 من القانون رقم 14/113.

من حيث المضمون:

أن ضرورة توفر الجماعات المحلية على إدارة ناجحة واطر ذات كفاءة عالية يبقى أمرا لا محيد عنه حتى تكون قادرة على مجابهة جميع الإشكالات المتعلقة بتنفيذ السياسات العمومية التي تواجه الإدارة الجماعية , سواء تعلق الأمر في مجال وضع برامج الأعمال أو

تنفيذها بشكل متناغم ومخططات الدولة على المستوى الوطني . وحتى يتأتى ذلك كان لازما على الجهة الحكومية المختصة ان تعمل على وضع انظمة قانونية و تشريعات متكاملة تهدف الى تطوير فلسفة و ادوات الادارة المحلية في اتجاه تكريس مبدأي المبادرة الحرة و ربط المسؤولية بالمحاسبة

وبعد هذه التوطئة الوجيزة . نستدرك كتابة مقالنا هذا بطرح السؤال التالي:

هل راعت الجهة المختصة باعتمادها المنشور المتعلق بالتنظيم الاداري للجماعات شروط و متطلبات العمل الوظيفي داخل الجماعات الترابية ؟

جوابنا في ذلك و ارتكازا على فحوى و مضمون المنشور الوزاري . يمكن الجزم بان المنشور المتعلق بوضع الهياكل التنظيمية للجماعات كرس و الى حد ما نفس الوضعية التي كانت تعيشها الادارة الجماعية . بتركه زمام تفعيل المنشور وفق ما تراه الجماعات من امكانية تغييره يعطي صلاحيات واسعة لرؤساء الجماعات في ادماج المصالح و الحاقها بأخرى . وهذا امر نراه غير محمود بحيث مرة اخرى يكرس جو اللامسؤولية , خصوصا وان معظم الجماعات الترابية تتوفر على مجالس و نخب غير مؤهلة لا ثقافيا و لا من الناحية العلمية . مما يصعب معه تحديد الرؤى بشكل صحيح يراعي مبدأ الكفاءة و المر دودية, فبالرغم من الجهودات المبذولة في اصلاح ورش الادارة الجماعية كما و نوعا فالحاجة مازالت ماسة لتدارك الثغرات و الانزلاقات . ذلك انه كان بالأولى على الجهة المختصة وقبل تنزيل المنشور ان تعمل على سن نظام خاص بالموظفين العاملين بالإدارة الجماعية يراعي فيه اكرهات و اشكاليات الوظيفة الجماعية وتحفيز العاملين بها مع ايجاد ضمانات فعلية للموظف الجماعي في مواجهة شطط رؤساء المجالس الجماعية اذ لم نقل المجالس الترابية بصفة عامة.

هذا من جهة . و من جهة اخرى كان لازما وقبل تنزيل و اعداد الهياكل التنظيمية للجماعات ان تعمل الوزارة المعنية على اعداد نظام تحفيزي للتعويضات لفائدة الموظف

الجماعي على شاكلة باقي الإدارات العمومية بدلا من ترك اقتسام ذلك بين من لهم ولايات من طرف رؤساء المجالس. فواقع الجماعات الترابية لا يخفى على احد. فازدواجية المهام بين ما هو سياسي و اداري . يضعف مركز الموظف الجماعي في تطبيق القانون و احترام المساطر. تلبية لرغبات ونزوات اعضاء المجالس الدين في اخر المطاف يضلون المستفيد الاكبر وان كان ذلك على حساب الموظف الجماعي او حتى خارج دائرة القوانين.

المطلب الثاني : افاق اصلاح الادارة الجماعية في ظل غياب النصوص الموازية لتفعيل اليات واحكام القانون التنظيمي للجماعات

ان الادارة الجماعية لا تقاس مردوديتها بإمكانياتها المادية ولا بقدراتها البشرية. و انما بكفاءة موظفيها وتكوينهم بهدف الرفع من الانتاجية الادارية وتحسين جودة خدماتها , ومراعاة مبدأ التخصص في اسناد المهام و الوظائف , كما ان اعطاء الوظيفة العمومية الجماعية المستوى الذي تفرضه المسؤوليات تفعيلا لمبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة يستوجب اتخاذ مجموعة من التدابير الناجعة و الاصلاحات في تنظيم حركية الموظفين الجماعيين على المستوى الجغرافي و الوظيفي و سن نظام خاص للتعويضات لفائدة موظفي ادارة الجماعات الترابية . و هذه هي الحلقة المفقودة في كل مشاريع الاصلاح السابقة سواء تعلق الامر بالميثاق الجماعي لسنة 1976 مرورا بميثاق 78/00 ووصولاً الى القوانين التنظيمية للجماعات الترابية. هذا وان معظم الدراسات التي همت مجال الادارة الجماعية تتفق جميعا على ضرورة ترشيد و عقلنة الاستعمال الامثل لمواردها البشرية و ذلك بضرورة اعادة النظر في الادارة الجماعية و هياكلها التنظيمية , فإقامة ادارات جماعية فعالة لا يمكن ان يتم إلا بإيجاد هياكل تنظيمية قانونية يراعى فيها خصوصيات ومستوى وحجم سكانها تبعا لحاجياتها الواقعية.

وقد شكل هذا الاصلاح الموضوع الرئيسي الذي تطرقت له خطب صاحب الجلالة المغفور له بغية تحقيق ملائمة مستمرة لهياكل الادارة الجماعية و مهامها, بحيث اصبح لازما على المشرع المغربي تبني خطة هرمية وتنظيم اداري فعال يتماشى و خصوصيات

الجماعات الترابية.

وللإشارة ان مسعى تخليق الادارة الجماعية و ضرورة احداث هياكل تنظيمية للإدارة الجماعية كان من بين التوصيات التي نادت بها المناظرات الوطنية للجماعات المحلية سابقا. ذلك بسن قانون خاص بالموظفين الجماعيين مثل باقي الانظمة الاساسية المعمول بها في ادارات الدولة.

و خلاصة القول ان غياب النصوص الموازية لتفعيل نجاح المنشور الوزاري المتعلق بوضع اطار اداري قانوني تنظيمي للجماعات يكرس نفس الاتجاهات السابقة على مستوى الاصلاح الاداري للجماعات. ذلك انه كان من الاجدر على الجهة الوزارية المعنية ان لا تعمل على اخراج المنشور الى حيز الوجود إلا بعد استصحابه بمجمع النصوص التنظيمية و المراسيم المتعلقة بتدبير الادارة المحلية . سواء تعلق الامر بمرسوم صرف تعويضات رؤساء الاقسام و المصالح للعاملين بالإدارة الجماعية او حول كيفية اقتراح وولوج المناصب العليا للإدارة الجماعية. بما في ذلك مناصب المسؤولية وطرق تدبيرها.

الخاتمة

نختتم مقالنا هذا . بقولنا ان الاصلاح الناجح للإدارة الجماعية بالمغرب يستوجب تضافر الجهود . وان ذلك لا يمكن تحقيقه بعيدا عن تفعيل المقاربة التشاركية في تشخيص الواقع العملي للجماعات . هذا الواقع الذي يجمع بين العمل الاداري و السياسي في ان واحد . جعل من الادارة الجماعية مرتعا و مزرعة لرؤساء الجماعات يدبرون فيه الحياة العملية و الادارية لموظفين و اطر من حاملي الشواهد العليا و الدراسات المعمقة . في اتجاه تكريس اللامبالاة و الغوغائية في التدبير. في غياب تام لتفعيل مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة .

فكيف لنا ان نتحدث عن مشروع اصلاح وضبط الادارة الجماعية في ايطار تفعيل الية التدبير الحر ونحن مازلنا نفتقد الى الاليات القانونية الموازية والتي في نظرنا نراها ضرورية

لتفعيل مضامين المنشور و تنزيله خصوصا وإنما و في كثير من الاحيان نصطدم ببعض النخب المحلية لا تتوفر على الكفاءة اللازمة في تدبير قضايا تدبير الشأن المحلي فبالأحرى احترام مبدأ التخصص في اعادة انتشار موظفيها بحسب متطلبات الهيكل التنظيمية للإدارة الجماعية ووفق مبدأي المساواة و تكافؤ الفرص .؟



موقع الطلبة والباحثين والمهتمين
في القانون المغربي والمقارن