



ROYAUME DU MAROC
Ministère de la fonction publique
et de la modernisation
de l'Administration



Strasbourg, le 16 décembre 2015

CDL-UD(2015)003
Or. ar.

COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)

en coopération avec

**LE MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
UniDem

"DROITS DE L'HOMME ET SERVICE PUBLIC"

Centre d'Accueil et de Conférences
Avenue Essanouabar, HAY RIAD, Rabat, Maroc

14-17 septembre 2015

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION (art 14 CEDH, art 2.1 et 26 PIDCP)

par

M. Abdellah ATAIBI (Ancien Directeur de la Fonction Publique, Maroc)



السلطنة العجوبة للأطر العليا بالإدارة العمومية

محل موضوع

حقوق التناسل والمرفق العمومي

السيد عبد الله الطيبي

رئيس المؤسسة العمومية وتحديث الإدارة

الرباط ، 14-17 شتنبر 2015

محااور العرض

I - ضمانات الدستورية

II - اتفاقيات دولية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقيات اخرى

III - الضمانات التشريعية

IV - المناصب الوظيفية

١- الضمانات الدستورية

I- الضمانات الدستورية

(1/3)

الضمانات الدستورية

- مبدأ المساواة بين الأشخاص الذاتيين والاعتباريين بما فيهم السلطات العمومية - الفصل ١٠
- حريات الاجتماع والتجمع والتظاهر السلمي ، وتأسيس الجمعيات والانتماء النقابي والسياسي - الفصل ١١
- مساهمة المنظمات النقابية في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها (الحوار الاجتماعي) - الفصل ١٢

أ- الضمانات الدستورية (2/3)

- حق الإضراب: يمارس في حدود الشروط والكيفيات المحددة بقانون تنظيمي- الفصل 118
- مبدأ الاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية بما في ذلك مناصب المسؤولية- الفصل 119
- ضمان حق الطعن ضد أي قرار إداري سواء كان تنظيميا أو فرديا أمام الهيئة القضائية الإدارية المختصة- الفصل 128
- إمكانية الدفع بعدم دستورية القوانين الماسة بالحقوق والحريات أمام القضاء (قانون تنظيمي)- الفصل 133 :
- إدراج المواضيع التالية في مجال التشريع - الفصل 141:
 - النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ؛
 - الضمانات الأساسية الممنوحة للموظفين المدنيين والعسكريين ؛
 - علاقات الشغل ، والضمان الإجتماعي ، وحوادث الشغل ، والأمراض المهنية.

أ- الضمانات الدستورية (3/3)

الضمانات الدستورية للمبادئ

- واجب احترام الدستور والتقيّد بالقانون - الفصل ٢ :
- النهوض بأداء الواجبات (الواجبات المهنية) - الفصل ٣ :
- مراعاة مبادئ الحكامة الجيدة وربط المسؤولية بالمحاسبة -
الفصل ١ :
- ممارسة الوظيفة وفقاً لمبادئ احترام القانون والحياد والشفافية
والنزاهة والمصلحة العامة - الفصل ١٥ :
- التصريح الكتابي من قبل الأشخاص المنتخبين أو المعيّنين ،
الذين يمارسون مسؤولية عمومية ، بالامتلاكات والأصول التي في
حيازتهم بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، بمجرد تسلمهم لمهامهم ،
وخلال ممارستها ، وعند انتهائها - الفصل ١٥ :

II - الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

- اتفاقيات أخرى

III- الاتفاقيات الدولية (1/3)

المادة 9 من الدستور

جعل الاتفاقيات الدولية ، كما صادق عليها المغرب ، وفي نطاق أحكام الدستور ، وقوانين المملكة ، وهويتها الوطنية الراسخة ، تسمو ، فور نشرها ، على التشريعات الوطنية ، والعمل على ملاءمة هذه التشريعات ، مع ما تتطلبه تلك المصادقة.

II- الاتفاقيات الدولية

- منظمة العمل الدولية

- تأسست منظمة العمل الدولية في سنة 1919 على أساس " اتفاقية فيرساي" التي وضعت حدا للحرب العالمية الأولى ؛
- انخرط المغرب في هذه المنظمة منذ 13 يونيو 1956 ؛
- تعتبر المنظمة الأممية الوحيدة ذات التركيبة الثلاثية الأطراف:
 - حكومات ؛
 - ممثلي أرباب العمل ؛
 - وممثلي الأجراء.

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

- تسعى المنظمة إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية الأربعة التالية:
 - تعزيز مراعاة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من طرف الأعضاء :
 - مضاعفة إمكانات الحصول على عمل لائق بأجر مناسب أمام الرجال والنساء :
 - تحقيق نظام حماية اجتماعية للجميع ؛
 - تدعيم مبدأ المشاورات الثلاثية والحوار الاجتماعي.

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

صادق المغرب على (62) اتفاقية من مجموع 189 اتفاقية أنتجتها منظمة العمل الدولية . منها:

اتفاقيات أساسية من مجموع ثمانية (8) اتفاقيات (أي باستثناء الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي):

اتفاقيات حول الحكامة :

اتفاقية تقنية. (منها)تهم الوظيفة العمومية)

II- الاتفاقيات الدولية

مظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 29 حول العمل الجبري (1930)، صادق عليها
المغرب في 20 ماي 1957 :

الاتفاقية رقم 98 حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (1949)،
صادق عليها المغرب في 20 ماي 1957 :

الاتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن
عمل ذات قيمة متساوية (1951)، صادق عليها المغرب في 11 ماي
1979 :

الاتفاقية رقم 105 حول إلغاء العمل الجبري (1957)، صادق عليها
المغرب في فاتح دجنبر 1966 .

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في التشغيل والمهنة (1958)،
صادق عليها المغرب في 27 مارس 1963 :

الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل (1973)، صادق
عليها المغرب في 6 يناير 2000 :

الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
والإجراءات الفورية للقضاء عليها (1999) صادق عليها المغرب في
26 يناير 2001.

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

تذكير:

جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ملزمة . بمجرد انتمائها للمنظمة . باحترام المبادئ الأساسية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل المتمثلة في:

الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية :

القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي :

القضاء الفعلي على عمل الأطفال :

القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة .

وأن تعززها وتحققها . باعتبار هذه المبادئ . كما جاء في إعلان العدالة الاجتماعية . وسيلة رئيسية لتحقيق جميع الأهداف الدستورية للمنظمة .

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

الأمم المتحدة - جنيف

الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة (1947)

صادق عليها المغرب في 14 مارس 1958 :

الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة (التشغيل) (1964) صادق

عليها المغرب في 11 ماي 1979 :

الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في الفلاحة (1969) صادق

عليها المغرب في 11 ماي 1979 :

الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير

العمل الدولية (1976) صادق عليها المغرب في 16 ماي 2013.

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمالة المهاجرة

الاتفاقية رقم 4 بشأن عمال المسكن (1919) صادق عليها المغرب في 13 يونيو 1956 :

الاتفاقية رقم 7 بشأن التعويض عن حوادث العمل (1925) صادق عليها المغرب في 20 شتنبر 1956 :

الاتفاقية رقم 18 بشأن عقود العمل عن الأجر المنخفضة (1925) صادق عليها المغرب في 20 شتنبر 1956 :

الاتفاقية رقم 19 بشأن المسود من العمل التوضيبي والاحتياط فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل (1925) صادق عليها المغرب في 13 يونيو 1956 :

الاتفاقية رقم 26 بشأن حقوق العمال المسنودات المهاجرات (1928) صادق عليها المغرب في 14 مارس 1958 :

الاتفاقية رقم 30 المتعلقة بنظم ساعات العمل (9 ساعات يوميا ، 48 ساعة أسبوعيا) في التجارة والمكاتب (الإدارات) (1930) صادق عليها المغرب في 22 يوليو 1974 ؛

II- الاتفاقيات الدولية

منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية (1934) صادق عليها المغرب في 20 ماي 1957 :

الاتفاقية رقم 52 بشأن الاجازات السنوية مدفوعة الاجر (1936) صادق عليها المغرب في 20 شتنبر 1956 ؛ (إجازة سنوية من 6 أيام على الأقل ، ومن 12 يوم على الأقل بالنسبة للأجراء أقل من 16 سنة).

الاتفاقية رقم 94 بشأن شروط العمل في تعبيد العامة (1949) صادق عليها المغرب في 20 شتنبر 1956 ؛ (تطبق هذه الاتفاقية لما تكون أحد الأطراف المتعاقدة سلطة عامة).

الاتفاقية رقم 106 بشأن الحد لاسبوع في منحدره وتمكث (الإدارة) (1961) صادق عليها المغرب في 22 يوليوز 1974 :

الاتفاقية رقم 131 بشأن تعبيد الحد الأدنى للأجور في المدن النامية (1970) صادق عليها المغرب في 16 ماي 2013 :

II - الاتفاقيات الدولية

- منظمة العمل الدولية

المنظمة الدولية للعمال - منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 150 بشأن دورة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها (1978) صادق عليها المغرب في 03 أبريل 2009: (إدارة العمل يقصد بها أجهزة الإدارة العامة المسؤولة عن القيام بمشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال):

الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة (2000) صادق عليها المغرب في 13 أبريل 2011. (تحدد إجازة الأمومة في 14 أسبوعا مدفوعة الأجر، وإعانات نقدية وإعانات طبية وتمتع الأمهات المرضعات من فترات توقف يومية أو تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية).

الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وحرية اختيار
العضوية النقابية في الوظيفة العمومية. اعتمدت من طرف المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية في 27/6/1978. صادق عليها المغرب في 4 يونيو 2013.

II - الاتفاقيات الدولية

- منظمة العمل الدولية

لم تصادق المملكة المغربية بعد على الاتفاقيات التالية:

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وبحماية حق التنظيم النقابي ؛
- والاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بقانون الحد الأدنى للضمان الاجتماعي ؛
- والاتفاقية رقم 118 لسنة 1962 الخاصة بالمساواة في معاملة مواطني البلد والذين ليسوا من مواطني البلد في مجال الضمان الاجتماعي.

II - الاتفاقيات الدولية

اتفاقيات أخرى

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966 :

- صودق عليها بظهير رقم 4-78-1 الصادر في 27 مارس 1979 .

- ونشر بالجريدة الرسمية عدد 3525 بتاريخ 21 ماي 1980

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 :

- صودق عليها بظهير رقم 4-78-1 الصادر في 27 مارس 1979 :

- ونشر بالجريدة الرسمية عدد 3525 بتاريخ 21 ماي 1980

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري 1965 :

- صودق عليها بظهير رقم 19-68-1 الصادر في 27 أكتوبر 1969 :

- ونشر بالجريدة الرسمية عدد 2988 سنة 1970

II - الاتفاقيات الدولية

اتفاقيات أخرى

• اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)

- صودق عليها بظهير رقم 4-93-2 الصادر في 14 يونيو 1993 :
- ونشر بالجريدة الرسمية عدد 4866 سنة 2001
- صادق مجلس النواب يوم 7 يوليو 2015 على مشروع قانون 125.12 يوافق بموجبه على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- في طريق النشر بالجريدة الرسمية.

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

- صادقت عليها المملكة المغربية بتاريخ 9 ماي 2007
- ونشر بالجريدة الرسمية عدد 5596 بتاريخ 17 يناير 2008

• اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (8 أبريل 2009) والبروتوكول الاختياري

المتعلق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

- وقع المغرب على هذه الاتفاقية بتاريخ 30 مارس 2007 .
- صادقت المملكة على الاتفاقية في 8 أبريل 2009.

III - الضمانات التشريعية:

1. النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية ;
2. نظام الأساسي للقضاة ;
3. نظام الأساسي لقضاة المجلس الأعلى للحسابات ;
4. نظام الأساسي لرجال السلطة ;
5. نظام الأساسي للعسكريين ;
6. نظام الأساسي لقوات المساعدة ;
7. نظام الأساسي لموظفي مجلسي البرلمان .

III - الضمانات التشريعية:

النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

المادة 10 - الوظيفة العمومية

يشكل الظهير الشريف رقم 1-58-008 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الإطار القانوني المرجعي لتدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية .

كرس هذا النص . منذ صدوره سنة . 1958 نظام الخدمة الدائمة (*systeme de carrière*) . بدلا من نظام التشغيل :

يشكل هذا النص . إلى جانب مصادر أخرى . المصدر التشريعي الرئيسي للوظيفة العمومية المدنية (نصوص أخرى . الإجتهااد القضائي . المبادئ العامة للقانون) يسري هذا القانون الأساسي على مجموع الموظفين المدنيين المنتمين إلى الإدارات العمومية والجماعات الترابية .

لا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة وقضاة المجلس الأعلى للحسابات . والولاة والعمال . وموظفي مجلسي البرلمان . والعسكريين . وفئات أخرى .

١١١- الضمانات التشريعية:

النظام الأساسي العام للموظفة العمومية

يتمتع الموظف بمجموعة من الضمانات والحقوق منها :

كافة الحقوق والحريات المخولة للمواطنات والمواطنين
(الحقوق السياسية و المدنية)؛

حرية الرأي السياسي والفلسفي والديني-الفصل ١١ ؛

ضمان حق الموظف في ممارسة العمل النقابي-الفصل ١٤ ؛

عدم تأثير الانتماء النقابي على تطور المسار المهني للموظف

الفصل ١١ ؛

استفادة الموظف من التفرغ النقابي لفائدة النقابات الأكثر

تمثيلا مع استمرار تمتعه بجميع حقوقه في الأجر والترقية

والتقاعد -الفصل ١١ مكرر ثلاث مرات ؛

III- الضمانات التشريعية

نظام الأساس العام للوظيفة العمومية

ممارسة حق الإضراب في إطار التشريع الجاري به العمل (قانون تنظيمي) -
الفصل 19 :

حماية الموظف من التهديدات والتهجمات والإهانات والتشنيع والسباب
والتعويض عن الضرر الناتج عن ذلك - الفصل 19 :

ضمان الاستقرار المهني: التعيين في وظيفة قارة والترسيم - الفصل 20 :
الضمانات التأديبية وعلى رأسها حقوق الدفاع ، والطعن أمام القضاء .
ضمان تمثيل الموظفين في بعض الهيئات الاستشارية:

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء - الفصل 11 :

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية - الفصل 10 :

الحوار الاجتماعي .

ضمان تمثيل الموظفين في الهيئات التقريرية بعض المؤسسات العمومية:
(مؤسسات الأعمال الاجتماعية ، مؤسسات التعليم العالي)

III- الضمانات التشريعية:

النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

المادة 10: مبدأ تكافؤ الفرص

ولوج الوظائف العمومية: الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص

الفصل 11 من الدستور: ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق :

الفصل 12 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية: تعميم المباراة لولوج الوظائف العمومية ، تكريسا لمبدأي المساواة والاستحقاق

مرسوم 25 نونبر 2011 بشأن تحديد كفايات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية: المبادئ الأساسية المكرسة لمبادئ الشفافية والمساواة والاستحقاق .

قرارات تنظيمية يصدرها الوزراء المعنيون.

فتح إمكانية التشغيل بموجب عقد من طرف الإدارات العمومية ، لاستقطاب الكفاءات في التخصصات النادرة.

III- الضمانات التشريعية:

النظام الأساسي العام للموظفة العمومية

: تكريس الاستحقاق والكفاءة والشفافية

النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية- الفصل 30 :

مرسوم تطبيقي 2005 بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة.

اعتماد آليتين للترقى في الدرجة تقوم على أساس الأقدمية

والكفاءة

امتحان الكفاءة المهنية: اختبارات كتابية وشفوية لتقييم المؤهلات

المهنية للموظف :

الاختيار: حسب الاستحقاق باعتماد معايير موضوعية تركز

بالأساس على معدل النقط المهنية وتقارير التقييم.

III - الضمانات التشريعية:

النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

منظومة الأجور:

تقوم منظومة الأجور في قطاع الوظيفة العمومية على أساس

المساواة التامة بين الجنسين .

مبدأ العدالة الأجرية كما هو متعارف عليه لدى منظمة العمل الدولية أي أجور

متساوية عن عمل ذي قيمة متساوية. (معنى التساوي في الوظيفة العمومية

هو الانتماء لنفس النظام الأساسي)

الحاجة إلى إعادة النظر في السياسة الأجرية بالوظيفة العمومية في اتجاه :

إعادة الاعتبار للأجر الأساسي والحد من هيمنة التعويضات :

التحفيز على المردودية والفعالية عبر إحداث تعويض تخصيص هامش من

الأجر لهذا الغرض :

اعتماد آلية مناسبة لتحسين الدخل يراعي التوازنات المالية.

IV- المناصب الوظيفية

المناصب العليا

أولا- الدستور: مقتضيات متفرقة في الدستور

ثانيا- القانون التنظيمي رقم 11-02 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام
الفصلين 19 و 97 من الدستور (ج.ر.ع 6066 بتاريخ 19 يوليو 2012)

ثالثا- النصوص التنظيمية:

مرسوم رقم 2-12-412 صادر في 24 من ذي القعدة 1433 (11 أكتوبر 2012) بتطبيق
أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02-12 فيما يتعلق بمسطرة
التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس
الحكومة (ج.ر. عدد 6091 بتاريخ 28 ذو القعدة 1433 - 15 أكتوبر 2012).

المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 25 نونبر 2011 في شأن الأقسام ورؤساء المصالح
بالإدارات العمومية

IV- المناصب الوظيفية

التعيين باقتراح من رئيس الحكومة ، وبمبادرة من الوزير المعني ، في الوظائف المدنية التالية:والي
بنك المغرب ، والسفراء والولادة والعمال ، والمسؤولين عن الإدارات المكلفة بالأمن الداخلي ،
والمسؤولين عن المؤسسات والمقاولات العمومية الاستراتيجية.(ف49)

يعين رئيس الحكومة:

- في الوظائف المدنية بالإدارات العمومية ، وفي الوظائف السامية بالمؤسسات والمقاولات العمومية ؛
(الفصل 91) . ويمكن تفويض هذه السلطة ؛
الكتاب العامين ومديري الإدارات المركزية بالإدارات العمومية . ورؤساء الجامعات والعمداء .
ومديري المدارس والمؤسسات العليا (الفصل 92).

.....

.....

IV- المناصب الوظيفية

مناصب المسؤولية: رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح:

المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 25 نونبر 2011 في شأن الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية :

مبادئ التعيين في مناصب المسؤولية: الشفافية وتكافؤ الفرص والاستحقاق . ولاسيما من خلال:

اعتماد الإعلان عن فتح الترشيح لشغل المناصب الشاغرة ونشره . إلى جانب النتائج النهائية . على بوابة التشغيل العمومي (www.emploi-public.ma) . وعلى الموقع الإلكتروني للإدارة المعنية وإصاقه بمقرات إدارتها المركزية واللامركزية :

فتح باب الترشيح في وجه جميع الموظفين والموظفات المستوفين للشروط المطلوبة . واعتماد الانتقاء الأولي على أساس ملفات الترشيح . والمقابلة الانتقائية للمرشحين المقبولين لاجتيازها :

فتح إمكانية الاستعانة بالخبراء المتخصصين في المجالات المعنية من أجل المشاركة في أشغال اللجنة المعهود إليها بإجراء المقابلة الانتقائية .

IV- المناصب الوظيفية

توفر معايير موضوعية ، تستند إلى الكفاءة والخبرة العملية والمستوى العلمي ما يمكن المترشحين من الاضطلاع بالمهام والمسؤوليات المسندة لرؤساء الأقسام والمصالح.

الأخذ بعين الاعتبار الأدوار الجديدة المنوطة برؤساء الأقسام ورؤساء المصالح في المساهمة في إعداد السياسات العمومية والسهر على تتبعها وحسن تنفيذها

استقطاب أجود الكفاءات الكفيلة بالرفع من مستوى التأطير بالإدارات العمومية

الرفع من مستوى التأطير لدى المرشحين من خلال اعتماد عناصر موضوعية تستند على الكفاءة والخبرة العملية والتكوين الأساسي والمستوى العلمي والمعرفي ، في تحديد شروط الترشيح.

IV- المناصب الوظيفية

المادة 49 من الدستور رقم 92 لسنة 2012

الفصلين 49 و92 من الدستور :

القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا
تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور :

المرسوم رقم 2.12.412 صادر في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام
المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة
التعيين في المناصب العليا :

ترسيخ مبدأ الاستحقاق :

اعتماد مسطرة فتح الترشيح والمقابلة الانتقائية ؛

اعتماد شروط ترشيح موضوعية مرتبطة بالكفاءة والخبرة العملية
والمستوى العلمي والمعرفي ؛

اعتماد الشفافية وتكافؤ الفرص: النشر الواسع لطلبات الترشيح ،
انتقاء المترشحين من طرف لجنة مستقلة.