



الرباط في: 23 يناير 2026

دورية عدد: 1 س 1/4

السيدات والسادة:

الكاتب العام

المفتشة العامة

مدير و الإدارة المركزية

مدير المعهد الوطني لكتابة الضبط والمهن القانونية والقضائية

رؤساء الأقسام والمصالح بالإدارة المركزية

المديرون الإقليميون للعدل

رؤساء كتابات الضبط ورؤساء كتابات النيابة العامة

الموضوع: تفعيل مرجعية الوظائف والكفاءات.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،

وبعد، في إطار التوجه العام لسياسة الدولة في مجال تدبير الموارد البشرية والمتضمنة في القانون رقم 54.19 بمثابة ميثاق المرافق العمومية وخاصة المادة 17 منه التي تنص على: «اعتماد المرافق العمومية أساليب وأنماط فعالة وناجعة لتدبير مواردها البشرية، تركز بالخصوص على:

دلائل مرجعية للوظائف والكفاءات وخرائطية المناصب وحصيلة الكفاءات، ومخططات للتدبير التوقعي، تمكن من تحديد حاجياتها من الكفاءات والموارد والإجراءات اللازمة اتخاذها لتغطية هذه الحاجيات.»؛ عمدت وزارة العدل على إعداد مرجعية الوظائف والكفاءات الخاصة

بها، رغبة منها في مراجعة طرق تدبير مواردها البشرية، ومد المدبرين بألية تديرية ناجعة لتطوير كفاءات مساعديهم، والتواصل مع كافة موظفي القطاع حول الوظائف المزاولة من قبلهم، وتلك التي يرغبون في مزاولتها لاحقا ضمن مسار مهني محكم، ووضع أسس مقارنة التدبير التوقي لأعداد الموظفين والوظائف والكفاءات.

هذه المقاربة المعتمدة في سياسة الدولة الخاصة بمجال تدبير الموارد البشرية، تأتي لتضع تصورات تهدف إلى التقليل، بصورة استباقية، من الفجوات بين الحاجيات من جهة، والموارد البشرية الضرورية من جهة أخرى، وذلك على المستويين الكمي، من حيث أعداد الموظفين، والكيفي، من حيث الكفاءات، كما أنها تحتوي على بعدين أساسيين:

البعد الأول: إدماج الموارد البشرية كمتغير إستراتيجي يهدف إلى تقليص الفجوة بين حاجيات القطاع من جهة، والموارد البشرية الضرورية لسد الخصاص من جهة أخرى، لتصبح المقاربة أحد مكونات إستراتيجية القطاع وليس نتيجة لها، لأنها ليست مبادرة معزولة من قبل مديرية الموارد البشرية، ولكنها نابعة من أعلى هرم إداري لهذا القطاع.

البعد الثاني: وهو البعد الفردي في تدبير الموظفين والدفع بهم للانخراط في تفعيل مشاريع تطورههم المهني.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن بطاقات الوظائف النوعية المتضمنة في هذه المرجعية والتي تتكون من وصف دقيق للمهمة والمسؤوليات والأنشطة والكفاءات والعلاقات الداخلية والخارجية والإكراهات والشروط النظامية لكل وظيفة نوعية على حدة، ستكون موضوع برمجة دورات تكوينية ستنظم لفائدة جميع المسؤولين على المستوى المركزي واللامركز والمحاكم بمجرد حصولهم على نسخ منها.

وقد قررت وزارة العدل إخراج مرجعية الوظائف والكفاءات الخاصة بها لتسهيل عمل المدبرين وتمكينهم من أداة تديرية تهم تكوين وتطوير كفاءات مساعديهم وتقييمهم، وتمكين الإدارة المركزية من توظيف عقلاني يمكن من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، كما أنها ستمكن جميع الموظفين من معرفة المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، وتطوير كفاءاتهم وبرمجة مشاريعهم المهنية الفردية التي ستمكنهم من تحسين مساراتهم المهنية.

لذا نهيب بجميع المسؤولين الإداريين بالإدارة المركزية والمديرين الإقليميين للعدل ورؤساء المصالح التابعين لهم على المستوى اللامركز ورؤساء كتابات الضبط وكتابات النيابة العامة على مستوى المحاكم على تفعيلها، واعتماد بطاقات مواقع العمل الفعلية المبنية على مواقع العمل النوعية المرتبطة بالوظائف النوعية، كأساس للتعاقد بين الرئيس والموظفين العاملين تحت إشرافه، والانخراط الفعال في تطوير كفاءاتهم لتسهيل مساراتهم المهنية، والعمل على تعميم فحوى هذه الدورية وتسخير كافة الوسائل لتنزيلها وتطبيقها تطبيقا ناجعا، والسلام.

وزير العدل

عبد اللطيف وهبي