

الحوار الوطني للإصلاح العميق والشامل لمنظومة العدالة
الندوة الجهوية الثالثة حول تاهيل الموارد البشرية
يومي 21 و 22 شتبر 2021 بالسعيدية

الموارد البشرية رافعة لإصلاح الإدارة القضائية

تقديم : بنيونس عيساوي

رئيس كتابة النيابة العامة لدى محكمة الاستئناف بالرباط

عضو المكتب التنفيذي للرابطة المستقلة

الرابطة المستقلة لرؤساء المصالح الإدارية اللامركزية لوزارة العدل والحريات

المحاور

2

- - الأطار العام
- - تشخيص الوضعية
- - التحديات
- - الأهداف المرجوة

الاطار العام

3

دواعي الاصلاح:

- الانتقال من مفهوم الدولة المحتكرة والمنغلقة الى الدولة الاستراتيجية المحفزة (المناخ الدولي)
- تيار الفكر التدبيري الجديد الذي يعتمد على اعادة هيكلة بنية الادارة وطرق تدبيرها
- التحولات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والتقنية التي تعرفها الدولة (المناخ الوطني)
- العنصر البشري أساس النمو الاندماجي
- المتقاضي: ادارة بيروقراطية ومساظر معقدة / الشفافية، جودة الخدمات، تبسيط المساطر والسرعة ،
الولوج الى العدالة والقانون،
- رجل الاعمال: عدالة مرنة سريعة تحفز على الاستثمار، تبسيط المساطر
- الخطب الملكية السامية
- البرنامج الحكومي

أولوية ↓

إصلاح الادارة القضائية عبر تأهيل مواردها البشرية

=

الحكامة القضائية الجيدة

الرابطة المستقلة لرؤساء المصالح الادارية اللامركزية لوزارة العدل والحريات

تشخيص الوضعية

- الأرقام:
- عدد الموظفين بالادارة المغربية: 850 ألف موظف موزعين:
- 540 الف بالادارة العمومية،
- 140 الف بالجماعات المحلية
- و 170 الف بالمؤسسات العمومية
- قطاع العدل:
- عدد القضاة: 3749 قاض
- عدد الموظفين: 12075 موظف
- بالادارة المركزية: 1042 موظف
- بالمحاكم: 11033 موظف

خريطة الموارد البشرية (القضاة والموظفون)

المحاكم	محكمة النقض	الادارة المركزية وجهاً اخرى	الموارد البشرية
2580	173	137	عدد القضاة الرئاسة
768	36	00	عدد القضاة بالنيابة العامة
11033	348	1042	عدد الموظفين

جهات اخرى	المنذوبية العامة لادارة السجون	المحكمة العسكرية	المعهد العالي للقضاء	سلطنة عمان	قطر	الامارات	الموارد البشرية
30	04	06	10	06	14	26	عدد القضاة المعاريين

الرابطة المستقلة لرؤساء المصالح الادارية
اللامركزية لوزارة العدل والحريات

عدد الموظفين حسب الاسلاك الادارية

المنتدبون القضائيون (السلم 10 فما فوق	المحررون القضائيون (السلم 8-9- 10-11)	كتاب الضبط (السلم 5-6)	الاسلاك الادارية
3403	3298	5505	عدد الموظفين

عدد الموظفين بأقسام ومصالح الإدارة المركزية

7

المجموع	النسبة المئوية	عدد المصالح	عدد الاقسام	عدد الموظفين	الادارة المركزية
عدد الموظفين بالادارة المركزية 1042 اضافة الى مؤسسة الاعمال الاجتماعية 13 المجموع: 1055	3.45	5	2	23 13 ...	الديوان قسم معالجة الشكايات قسم التدقيق ومراقبة التدبير الداخلي
	2.97	31	المفتشية العامة
	1.36	17	كتابة المجلس الاعلى للقضاء
	1.15	12	الكتابة العامة
	13.05	16	4	12 / 124	م/الشؤون المدنية قسم محاكم الجماعات
	12.95	20	4	13 /122	م/ الشؤون الجنائية والعفو
	19.86	17	4	207	م/ الموارد البشرية
	14.01	19	5	146	م/ د/ نع/ تح
	12.47	15	5	130	م/الميزانية والمراقبة
	18.42	10	3	192	م/ التجهيز والممتلكات
....	6	2	'''	م/ التشريع	
1.24			13	مؤسسة الاعمال الاجتماعية	

توزيع الموارد البشرية بالوحدات القضائية الدرجة الثانية

8

المجموع	محاكم الاستئناف التجارية	محاكم الاستئناف الادارية	محاكم الاستئناف العادية	محكمة النقض	الموارد البشرية
1054	43	25	865	209	عدد القضاة
2868	117	83	2284	348	عدد الموظفين
713321	18215	12744	654.616	27746	عدد القضايا

مؤشر الموارد البشرية مع عدد القضايا
 عدد القضاة بمحاكم الاستئناف العادية: 865 قاضيا
 / الموظفون: 2248 عدد القضايا الراجعة بها: 654.616

9

عدد القضايا لكل قاض	النسبة المئوية لعدد القضايا	النسبة المئوية لعدد الموظفين	النسبة المئوية لعدد القضاة	محاكم الاستئناف العادية
أعلى نسبة: 942 قضية باكادير	20.56 %	11.38 %	15.14 %	الدار البيضاء
أدنى نسبة : 213 بالراشيدية	9.59%	10.93 %	11.21 %	الرباط
	7.39 %	6.38 %	6.59 %	مراكش
	8.65 %	4.31 %	5.55 %	اكادير
	6.65 %	5.74 %	5.20 %	مكناس
	0,90 و 0.97 %	2 %	2.20 %	الحسيمة والراشيدية
	3 و 2%	% 4 و 2	بين 2.43 و 3.82 %	12 محكمة استئناف متبقية

عدد الموارد البشرية بالوحدات القضائية الدرجة الابتدائية

10

المحاكم التجارية	المحاكم الادارية	المحاكم الابتدائية العادية	الموارد البشرية
174	196	1940	عدد القضاة
498	265	7235	عدد الموظفين
160810	28821	2.735.410	عدد القضايا

مؤشر الموارد البشرية مع عدد القضايا
 عدد القضاة بمحاكم الابتدائية العادية: 1445 قاضيا
 / الموظفين: 7235 عدد القضايا الراجعة بها: 2.735.410

عدد القضايا لكل قاض	النسبة المئوية لعدد القضايا	النسبة المئوية لعدد الموظفين	النسبة المئوية لعدد القضاة	محاكم الابتدائية العادية
أعلى نسبة: 3425 قضية بالناضور	14.65	10.68	13.51	الدار البيضاء
أدنى نسبة : 408 بالسمارة	4.49	3.42	3.69	فاس
	4.16	3.66	3.80	الرباط
المعدل الوطني: 1725 قضية لكل قاض	4.08	1.91	3.39	طنجة
	1.70	2.25	4.86	القنيطرة
	2.74 و 1.02%	2 و 4 %	% بين 1 و 3	24 محكمة ابتدائية متبقية

المحاكم المختصة

12

النسبة الاعلى والادنى	معدل القضايا لكل قاض	عدد الموظفين	عدد القضاة	عدد القضايا	المحاكم
527 بالرباط 274 بمراكش	400	73	28	12744	الاستئناف الادارية
415 بالرباط 111 بمكناس	300	263	196	28821	المحاكم الادارية
593 بالبيضاء 331 بفاس	479	117	174	18215	الاستئناف التجارية
2597 بالبيضاء 624 بفاس	1423	498	174	160810	المحاكم التجارية

الرابطة المستقلة لرؤساء المصالح الادارية اللامركزية لوزارة العدل والحريات

أهم الخلاصات

- أعلى نسبة في عدد الموظفين تتمركز بمدن البيضاء، الرباط فاس ومراكش في حين ان 14 محكمة استئناف تتمركز نسبة الموظفين بها ما بين 2 و 4 في المائة.
- نسبة القضايا في بعض المحاكم الاستئنافية والابتدائية العادية تفوق عدد الموظفين، والعكس صحيح في بعض المحاكم الأخرى.
- وجود نوع من التوازن بين عدد الموظفين والقضايا الراجعة بالمحاكم الإدارية
- تباين بين عدد الموظفين والقضايا الراجعة بالمحاكم التجارية فمثلا المحكمة التجارية بوجدة التي تمثل نسبة القضايا بها 2.55 بالمائة يقابلها 9.38 بالمائة من الموظفين، ونفس الشيء بتجارية فاس ومكناس في حين نجد تجارية البيضاء الاستئنافية تمثل نسبة القضايا بها 58.61 بالمائة يقابلها 43.26 بالمائة من الموظفين ونفس الأمر باستئنافية فاس.
- عدم التوازن في عدد القضايا لكل قاض بين المحاكم.

أهم الخلاصات

□ تباين في توزيع الموارد البشرية على الوحدات القضائية أدى الى:

□ - تأثير في النشاط القضائي:

+ النسبة العامة في التصفية 72.85 في المائة أي 27.15 بالمائة غير محكمة من مجموع 3.372.054 قضية (محاكم الاستئناف 60 بالمائة، المحاكم الابتدائية 75.12 بالمائة، المحاكم المختصة 74.31 بالمائة.

+ 69 مركز قضائي لا يزاول اي نشاط قضائي من مجموع 179 مركز (عدد القضاة بالمراكز 211 وعدد الموظفين 802، مع العلم ان بعض المراكز تفوق حجم القضايا بها بعض المحاكم الابتدائية).

- خريطة الموارد البشرية لا تتماشى مع الخريطة القضائية:

- غياب العمل بمرجعية الوظائف والكفاءات (عدم التوافق بين الاسلاك الادارية والعمل المنجز، تضخم في عدد الموظفين من نفس السلك الاداري مقابل خصاص مهول في سلك آخر)

- غياب التدبير التوقعي للموارد البشرية

- اعتماد الجهة الوصية على آليات التدبير الاداري لشؤون القضاة والموظفين بعيدا عن علم تدبير الموارد البشرية.

- عدم اعتماد وانجاز اي دراسة تخص تدبير الموارد البشرية بالقطاع.

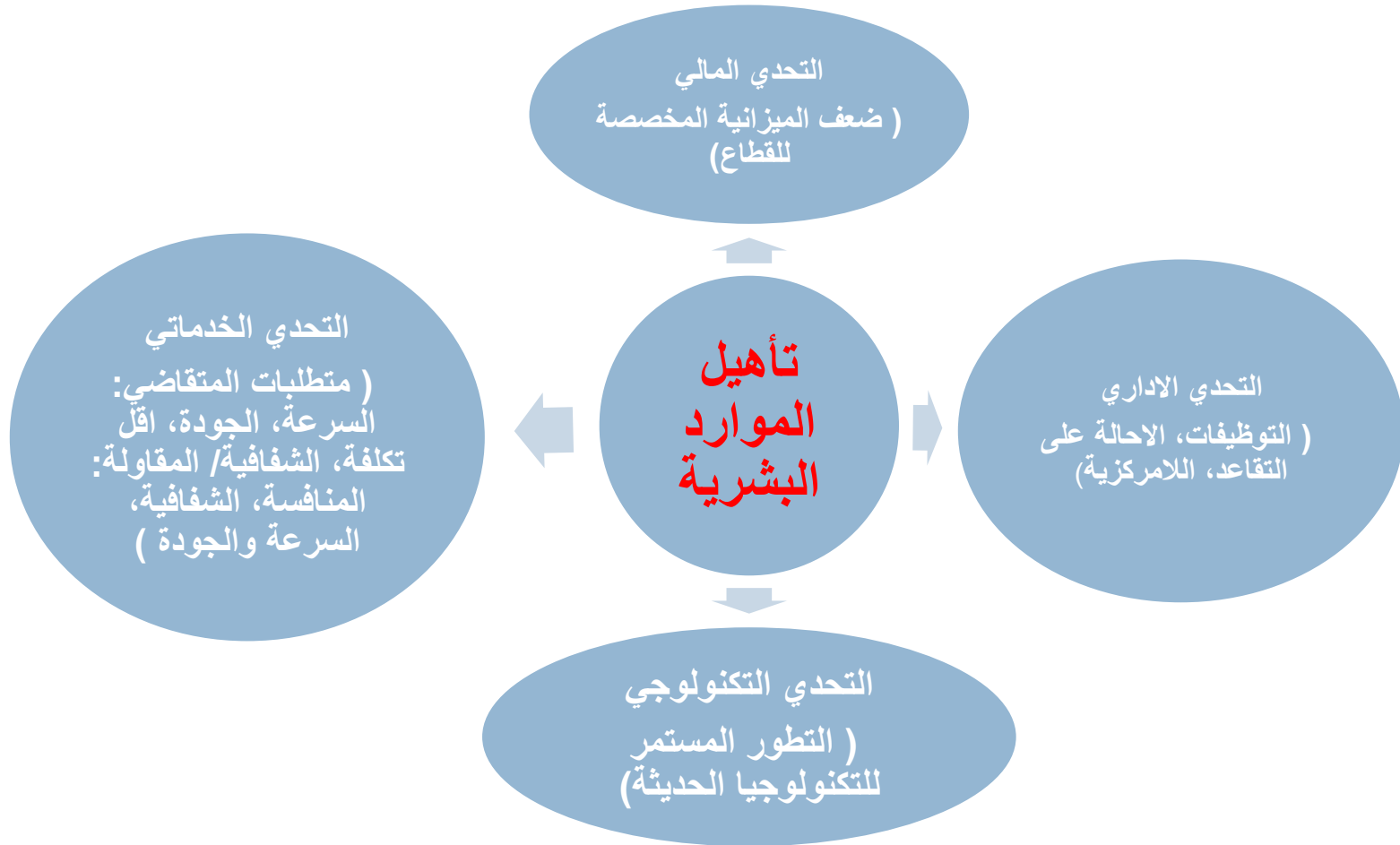
- غياب التدبير اللامركز للموارد البشرية .

- النظام الاساسي للموارد البشرية غير مؤهل.

- محدودية العمل بالتكنولوجيات الحديثة بالقطاع وعد مواكبته للتطورات الآنية في المجال.

التحديات

15



الرابطة المستقلة لرؤساء المصالح الادارية اللامركزية لوزارة العدل والحريات

الاهداف المرجوة

16

الإدارة

1- الفعالية، النجاعة،
والشفافية، موارد بشرية
مؤهلة ومختصة

2- تنظيم جديد لبنية
الإدارة (الهيكلية
والتكنولوجيا الحديثة)

3- اعتماد آليات جديدة
لتدبير الموارد
البشرية
GPRH.REC...

المواطن: المتقاضي/ الخواص

1- سمو القانون

2- الشفافية،
الجودة والسرعة

3- تبسيط
المساطر القضائية

شكرا لكم