



تدعيم النزاهة في قطاع العدل بين متطلبات الدستور وخصوصيات الممارسة

الهيئة العليا للحوار الوطني حول إصلاح منظومة العدالة

ذ. رابحة الزدكي

المحتويات

مدخل

- I- المقاربة الدستورية للمبادئ العامة للمرفق العام وأبعاد تعزيز أخلاقيات الموظف العمومي
- II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة
- III- نحو مقاربة مُلائمة لتعزيز نزاهة وقدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

مدخل

مفهوم التخليق بالوظيفة العمومية مفتاح أساسي لاستحضار أبعاد النزاهة المطلوبة لمزاولة مهام الموظف العمومي:

التخليق هو مجموع الضوابط الأخلاقية التي يتعين على الموظفين الالتزام بها اتجاه:

- المهام،
- الجهاز الإداري،
- المرتفق.

حرص مختلف التشريعات على إرساء المبادئ العامة لحكامة وحسن سير المرفق العام، وانصرافها نحو تحميل الموظف العمومي أصنافاً من الالتزامات والواجبات مقابل تمتيعه بمجموعة من الحقوق والضمانات.

التساؤل المطروح: ما هي أبعاد وحدود القواعد والمبادئ العامة المعتمدة لدينا في ترسيخ وإشاعة ثوابت التخليق لدى الموظف العمومي؟

1- المقاربة الدستورية للمبادئ العامة للمرفق العام وأبعاد تعزيز أخلاقيات الموظف العمومي

المبادئ الدستورية الجديدة للمرفق العام تعكس لأول مرة تَمَكُّك الدستور لمقاربة التخليق ومكافحة الفساد كمكون أساسي للمنظومة الدستورية الجديدة.

التأصيل الدستوري لقواعد التخليق والحكمة الجيدة للمرفق العام جاء مستوعبا لجوانب متعددة:

- 1- تكريس مشروعية عمل المرافق العمومية،
- 2- تكريس مبدأ المساءلة وإعطاء الحساب وتجريم أفعال الفساد في تدبير المرافق العمومية،
- 3- تكريس قواعد انفتاح المرافق العمومية المتجلية في الديمقراطية المواطنة والتشاركية ،
- 4- تكريس مقومات الحكامة الجيدة للمرفق العام.

I- المقاربة الدستورية للمبادئ العامة للمرفق العام وأبعاد تعزيز أخلاقيات الموظف العمومي

أبعاد المبادئ الدستورية المذكورة تسمح بالتقاط الإشارات
الصريحة والضمنية التالية:

- اقتناع المشرع الدستوري بضرورة تبني المرافق العمومية
للوفاية والزجر في مجال محاربة الفساد،
- الموظف العمومي سيكون أمام محك حقيقي للاضطلاع بمهامه
وفق مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة،
- ممارسة الوظائف العمومية لا يمكن أن تشكل فرصة للاغتناء
وتحقيق المصالح الشخصية،

١- المقاربة الدستورية للمبادئ العامة للمرفق العام وأبعاد تعزيز أخلاقيات الموظف العمومي

- تعاطي الموظف العمومي للفساد سيشكل مجازفة محفوفة بالمخاطر وذات تكلفة باهظة على شتى المستويات،
- تدبير المرفق العام لا يمكن ممارسته دونما حاجة إلى مقومات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة.
- المبادئ الدستورية الجديدة بأبعادها المستخلصة تتضمن نوعا من تصحيح المسار التخليقي الذي يتوجب أن ينخرط فيه المرفق العام، القسط الأوفر من هذا التصحيح سيتحمله الموظفون باعتبارهم يشكلون الدعامة الأساسية التي ينهض عليها المرفق العام،

السؤال المطروح: ما مدى قدرة المقومات الممنوحة لموظفي وزارة العدل و الحريات على ضمان انخراطهم السريع في هذا المسار التصحيحي ؟

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات

وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة

المنشودة

لائحة الموظفين الذين تضطلع بتدبير شؤونهم السلطة الحكومية المكلفة بالعدل تضم الموظفين الذين ينضون تحت إطار هيئة كتابة الضبط التي تخضع نظاميا لمقتضيات مرسوم 14 شتنبر 2011.

تسري على هؤلاء الموظفين المقتضيات العامة المضمنة:

- بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- بالقانون الجنائي،

- بقانون تعليل القرارات الإدارية،

- بقوانين التصريح بالممتلكات،

- بنظام الصفقات العمومية.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

← كما تسري على هؤلاء الموظفين مقتضيات خاصة
تستوعبها المراسيم المنظمة لهم.

**التساؤل المطروح: هل تمتلك هذه المقتضيات
المقومات المطلوبة للنهوض بالمهام المخولة لهؤلاء
الموظفين بالفعالية والكفاءة والنزاهة والجودة؟**

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

1- خصوصيات المهام الموكولة لهيئة كتابة الضبط:

يمكن استجلاء أربعة أصناف من المهام:

- المهام التكميلية للممارسة القضائية:

- ✓ حضور الجلسات وتحرير محاضرها والإشهاد على صحتها،
- ✓ تحرير المحاضر المدنية والجنائية والجنحية ومحاضر التحقيق والإشهاد على صحتها،
- ✓ القيام بالإجراءات التبليغية وإنجاز محاضر بشأنها،
- ✓ تنفيذ الأحكام القضائية واستخلاص الغرامات المالية،
- ✓ الإشهاد والمصادقة على صحة نسخ الأحكام والقرارات.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

- مهام حفظ وتدبير الأرشيف وتشمل:

- ✓ مسك مختلف السجلات والمحافظة على الملفات والوثائق،
- ✓ إنجاز مختلف الشهادات المتعلقة بالإجراءات المسطرية
الداخلة ضمن اختصاصهم،
- ✓ مراقبة واستلام جميع الأشغال المرتبطة بمجال اختصاصهم.

||- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

- مهام التدبير الإداري والمالي وتشمل :
- ✓ تنظيم وتدبير الكتابات الخاصة للمسؤولين،
- ✓ المساعدة في تنظيم الاستقبالات،
- ✓ المساهمة في أنشطة الوحدات الإدارية،
- ✓ المساهمة في إعداد وإنجاز المشاريع ذات الطابع الإداري،
- ✓ تنظيم وإدارة العمل وتنسيق نشاط الموظفين الموضوعين تحت إمرتهم،
- ✓ القيام بالإجراءات المحاسبية.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

- مهام التأطير والتكوين والبحث وتشمل :

- ✓ تأطير الموظفين العاملين تحت سلطتهم وإعادة تأهيلهم،
- ✓ تقديم الاقتراحات وإنجاز الدراسات والبحوث المتعلقة بمجال اختصاصهم،
- ✓ القيام بمهام الإشراف وتدبير المهام الموكولة إليهم.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

← رصد الملاحظات التالية:

- جسامه المسؤولة المرتبطة بممارسة الصنف الأول والثاني من هذه المهام،
- المستوى النوعي من التكوين والتخصص المطلوب لممارسة هذه المهام،
- إمكانية التعرض لإغراءات المال والامتيازات التي يمكن تسخيرها لمواجهة الممارسة النزيهة لهذه المهام،
- الحاجة الملحة لتحسين هذه المهام ببنيان قوي من القيم الأخلاقية، تدعّمه آليات حديثة للرقابة والتقويم، وتُسندّه إجراءات الشفافية والتبسيط، لضمان الاضطلاع بهذه المهام بالاستقامة والنزاهة والفعالية المنشودة.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

2- المقومات الوظيفية الممنوحة لموظفي هيئة كتابة الضبط:

الحقوق المخولة: استخلاص ثلاثة مجموعات من الحقوق:

أولاً: الحقوق العامة المرتبطة بالانتماء إلى أسلاك الوظيفة
العمومية،

ثانياً: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني،

ثالثاً: الحقوق الضامنة لعدم التعسف.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

الواجبات المطلوبة: أربعة أصناف من الالتزامات:

أولاً: **التزام خاص:** أداء اليمين القانونية،

ثانياً: **الالتزامات العامة:** احترام سلطة الدولة، القيام بالمهام، الامتثال لقرارات الإدارة، كتمان السر المهني،

ثالثاً: **الالتزامات الأخلاقية:** تجنب ارتكاب أفعال الفساد، عدم مزاولة الأنشطة الحرة، عدم الجمع بين أجرتين أو أكثر، تجنب ممارسة بعض الأنشطة بعد الانقطاع النهائي عن العمل أو في حالة التوقف المؤقت عنه،

رابعاً: **الالتزامات المهنية:** الانضباط بقواعد المنافسة وبمبادئ الشفافية في إصدار قرارات الإدارة.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

3- الفجوات المرصودة: مستويان من الفجوات:

- المستوى الأول: محدودية الحقوق الضامنة:

✓ لمقومات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة،

✓ لمبدأ المساواة أمام القانون نتيجة خضوع هؤلاء الموظفين لمنظومة فنوية للترقي،

✓ لمبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة نتيجة غياب إدراج مقارنة النوع في ممارسة المهام الموكولة لهؤلاء الموظفين.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

- 2- المستوى الثاني: غياب الواجبات الضامنة:

✓ لإتاحة المعلومات للمواطنين،

✓ لتلازم ممارسة المسؤوليات بالمحاسبة،

✓ لتجنب الوقوع في تضارب المصالح،

✓ لمعايير الجودة في تدبير المهام المزاولة.

- قصور المقومات الممنوحة عن مواكبة السقف العالي للدستور،

- ضرورة إرساء مقاربة ملائمة لتعزيز قدرات ونزاهة موظفي وزارة
العدل و الحريات.

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

أولاً: الانخراط في المسار التصحيحي الذي سطره الدستور للمرفق العام:

- الارتقاء بمقومات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة لولوج هيئة موظفي كتابة الضبط، خاصة تلك المطلوبة للولوج إلى إطار المحررين القضائيين وكتاب الضبط،

- ملاءمة الالتزام بواجب كتمان السر المهني المنصوص عليه باليمين القانونية مع المطلب الدستوري المتعلق بإتاحة المعلومات للمواطنين،

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

- الاشتغال في إطار برامج قابلة للتقييم والمساءلة تكريسا لقاعدة تلازم ممارسة المسؤوليات بالمحاسبة،
- إرساء آليات داخلية لمنع تضارب المصالح خاصة من خلال نظام التصريح بالحالات المحتملة مع إقرار آليات الزجر المناسبة في حالة حصوله،
- وضع معايير الجودة التي يتعين أن تضبط التسيير خاصة على مستوى علاقة المرفق بالمواطنين،
- إدماج مقارنة النوع في الولوج إلى هذه المهام.

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

ثانيا: إقرار ضوابط جديدة تعزز الحقوق والواجبات
وتساهم في تدعيم نزاهة الموظفين:

- تمتيعهم بالحماية التي ينص عليها الفصلان 263 و 267
من القانون الجنائي،

- تمكينهم من نظام للترقي يشجع على الولوج لهذه الهيئة،

- إخضاعهم إجباريا لنظام محدد ومتخصص للتكوين وإعادة
التأهيل يجمع بين النظري والعملي،

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

- إخضاعهم لمراقبة الثروة من طرف رؤساء إدارتهم على غرار ما هو مخول لوزير العدل بالنسبة للقضاة،
- تعزيز شفافية علاقاتهم المهنية مع المفوضين القضائيين، وضبط علاقاتهم مع باقي مساعدي القضاء،
- تعزيز آليات المراقبة على أعمالهم.

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

ثالثا: تثمين مبادرة اعتماد ميثاق قيم وسلوك كتابة الضبط:

1- المقاصد والأهداف:

- الانضباط بقواعد السلوك المطلوب المنبثق من خصوصيات الممارسة المهنية والمنسجم مع المقتضيات القانونية الجاري بها العمل،
- ابتكار آلية تديرية حديثة تسمح بزرع حركية التطبيق في القوانين التي توّطر المسار المهني لهؤلاء الموظفين،

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

- الارتقاء بممارسة حديثة تسمح بمحاصرة الامتدادات السلوكية التي لم تُؤطر حرفيا على مستوى النصوص التشريعية،
- تعزيز آليات المراقبة الذاتية لدى مختلف موظفي هيئة كتابة الضبط،
- إشاعة إجراء تحسيبي يتمثل في تمكين موظفي هيئة كتابة الضبط من الاحتكاك العملي بالمقتضيات القانونية في انصهارها داخل سيرورة الحياة المهنية ومستجداتها.

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل و الحريات

2- آليات التفعيل:

- تفعيل الالتزامات وترجمتها إلى ممارسات عملية،

- القيام بحملة تواصلية للتحسيس والتعريف بمضامين الميثاق،

- وضع آليات داخلية لتملك الميثاق،

- وضع إطار داخلي يسهر على تحيين مقتضيات الميثاق وتتبع

تطبيقها، مع تخويله صلاحية الإعلان عن المخالفات المرتكبة بما

يقتضيه الأمر من ضمانات الحماية اللازمة من التعسفات التي قد

تلحق بأعضائه.



إحصائيات ميثاق قيم وسلوك كاتب الضبط من 2007 إلى 2013

ملاحظات	عدد المستفيدين	عدد الندوات	المواضيع	السنوات
	143	5	أخلاقيات مهنة كتابة الضبط	2007
	100	5	أخلاقيات مهنة كتابة الضبط	2008
	98	5	أخلاقيات مهنة كتابة الضبط	2009
	158	9	قواعد السلوك المهنية بكتابة الضبط	2010
	225	15	مدونة وسلوك كتابة الضبط	2011
	75	5	علاقة كاتب الضبط مع باقي مساعدي القضاء	2011
	600	30	ميثاق قيم وسلوك كاتب الضبط	2012
السنة المقبلة	600	30	ميثاق قيم وسلوك كاتب الضبط	2013
	1999	104	المجموع	

||- نحو مقاربه ملائمه لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل

و الحريات

رابعاً: التفكير مستقبلا في منظومة جديدة لموظفي هيئة كتابة الضبط :

- التأطير التشريعي لنظامهم الأساسي لارتباط أغلب المهام المزاولة بالمجالات المشمولة بالقانون،
- وضع نظام للتأديب يستجيب لجسامة المهام الملقاة على عاتقهم كمساعدين للعدالة،
- وضع نظام للمسار المهني يراعي التأهيل والتحفيز والنجاعة،
- التأسيس لمرجعية وظيفية تتحكم في إحداث المناصب المالية لهذه الهيئة،
- إرساء آليات كفيلة بوضع هذه الهيئة تحت المجهر لمعاينة التطورات المطردة للمهن المزاولة واستشراف الحلول الملائمة لمواجهتها.



شكرا على حسن تتبعكم