



الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة

مذكرة مطلية

لهيئة المتصرفين بالإدارات العمومية والجماعات
الترايبية والمؤسسات العمومية والغرف المهنية

يوليو 2012

السياق

المتصرف(ة): المرجعية التكوينية والعلمية

يتميز المتصرفون العاملون بالوظيفة العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية بتنوع المرجعيات العلمية وتعدد المهارات المكتسبة، والكفاءات المختصة، ما يمكنهم من لعب دور قيادي في تصميم السياسات العمومية و الإسهام في تطوير وتحديث منظومة الإدارة العمومية وبلورة قوة اقتراحية تساهم بصفة مباشرة في صناعة قرارات إدارة حديثة تتجاوب مع تحديات المرحلة وتطلعات الموظفين واحتياجات المرتفقين وتسائر متطلبات العنصر البشري.. فالتنوع التخصصي الذي يتوفر عليه إطار المتصرف يؤهله للإمام بكل القضايا المحورية والتأسيسية لإصلاح و تحديث الإدارة وتصميم هياكلها ورسم قواعد التنظيم القانوني والمؤسسي والتخطيط والافتحاص والتدقيق والتدبير المالي والبشري واللوجستيكي وبناء أنظمة للتواصل الداخلي والخارجي وتحسين علاقة الإدارة مع المواطنين والمرتفقين وعلاقة الإدارة مع المهنيين الموظفين وتحديد المسارات المهنية والوظيفية والأجورية بالإضافة الى التجربة القطاعية والقدرة على امتلاك الرؤية الشمولية التي تتميز بها هذه الفئة المهنية.

وتتكون المرجعيات العلمية والتكوينية للمتصرفين من ترسانة ضخمة من مؤسسات التعليم العالي وتكوين الأطر العليا وطنيا و دوليا. وتشكل هذه الترسانة من جامعات وكليات وطنية ودولية بمختلف تخصصاتها العلمية و التقنية و القانونية و الاقتصادية و التدبيرية والاعلامية و الادبية، بالإضافة إلى عدد لا يستهان به من المعاهد و المدارس العليا وطنيا ودوليا التي يتم الولوج إليها عبر الاقسام التحضيرية او وفق شروط صارمة و التي تمنح تكوينات ذات مستوى معترف بجودتها وطنيا و دوليا.

وبالرغم من كل هذه المميزات، ظلت الدولة تعتبر المتصرف الحلقة الأضعف في سلسلة الأطر الإدارية ذات التكوينات المماثلة، والوظائف والمهام المتشابهة أحيانا حد التطابق. وفي هذا الإطار، لم يأت المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 الموافق 29 أكتوبر 2010 المتعلق بالهيئة الوطنية للمتصرفين المشتركة بين الوزارات بأجوبة كافية تدقق في العديد من القضايا و على رأسها المهام التي من المفروض أن تجسد اعترافا بمستوى المتصرفين و دورهم الريادي حيث طبع تعريف هذه المهام الطابع الفضفاض من حيث الصياغة و التعريف.

المتصرف(ة): الاشكاليات المهنية

أخضعت مهن المتصرف خلال العشرين سنة الماضية لتحولات كبيرة اتسمت بالتراجع وتفكير وإضعاف علاقتها بالسياسة العمومية . ومع الوعي بهذا التراجع و الاحساس به أصبح المتصرف(ة) يعيش حالة قلق في بناء مقاربة تتلمس الطريق لفهم المراجعات القائمة حول دور المتصرف و التساؤل حول كفاءته، وتفسير التراجعات في ممارسة مهامه وصلاحياته الوظيفية و حقوقه المادية و الادارية وافتحاص طبيعة الصراع أو التشابكات بين مهن التصرف والمهن الاخرى المكونة لمنظومة الادارة العمومية. وهي تساؤلات مشروعة تنطلق من الشرعية المهنية للمهن المكونة لهيئة المتصرفين من حيث كونها تشكل طرفا و فاعلا أساسيا في تصميم وتخطيط وتنفيذ وتقييم السياسات العمومية.



إن التحولات التي تعرفها بنية الدولة على مستوى الأدوار والمهام وتراتبية المهن والوظائف والكفاءات المدرجة ضمن مساحة صناعة القرار العمومي وما رافق كل ذلك من انحصار وتمييز موقع ومكانة المتصرف ما هو إلا نتاج للتوجهات التكنوقراطية التي نتجت عن فكرة حماية السياسة وعجزها عن إيجاد الحلول الناجعة للمرفق العمومي وأن الحلول الممكنة الوحيدة هي التي يتم بناؤها عبر الخبرة السياسية لتكنوقراط الدولة و الخبرة التقنية لأطر الإدارة العمومية. هذه المقاربات التقنية أدت إلى الرفع من مستوى التوتر بين الإداري والسياسي. فعندما تتحول فئة ما إلى فاعل منفرد ومهيمن وسائد في صياغة السياسات العمومية يعني ذلك بكل وضوح بناء صيرورة لتفضيل فئات مهنية من الموظفين على حساب فئات أخرى.

هذا الواقع الذي تم نسخه بالإدارة العمومية خصوصا في العشرية الأخيرة أدى إلى العديد من الاختلالات إن على مستوى البنية المهنية للإدارة العمومية او على مستوى تدبير فئة من أكبر الفئات عدديا و مهنيا. هذه الاختلالات يمكن رصدها كالتالي:

أولا بناء نوع من الانفصام والاصطدام بين المكونات المهنية لمنظومة الإدارة العمومية على حساب مقاربة التشارك والتكامل والتفاعل بين المرجعيات المهنية الفاعلة في تصميم وتنفيذ السياسات العمومية. هذا الوضع حتم على المتصرف العمومي أن يتعايش مع إشكالية غياب التفاعل والتكامل والمساواة والتبادل والتنافس والإنصاف المهني بين المهن المكونة للإدارة العمومية.

ثانيا تسييد تراتبية وظيفية وتراتبية مهنية تستهدف وضع المهن التقنية على رأس الهرم المهني بالإدارات العمومية وبالتالي تشكيل قيادة تقنو سياسية تستحوذ على كل الاختصاصات والمجالات والصلاحيات . فالمقاربة التقنوية للسياسات العمومية تحاول أن تركب مشروعيتها على مفهوم النجاعة والفعالية فحسب، بينما تقوم المقاربة التصريفية على مفهوم المساءلة والمحاسبة وهي بالضرورة مقاربة تبحث في أسس النجاعة والفعالية وتقييم الآثار والنتائج وحل المشكلات العمومية. إن المقاربة التقنوية التي تترجم إرادة نزع الصفة السياسية ونزع صفة الإشراف المهني المتعدد في تصميم وبناء السياسات العمومية، أريد بها جعل المتصرف إطارا ثانويا ينحصر دوره في القيام بمهام التنفيذ فقط رغم أن المفاهيم الجديدة التي تبني عليها الحكامة و التدبير الجيد كلها مرتبطة بمهن التصرف. وفي كلمة، فإن المقاربة التقنوية تدمر الإدارة ومواردها البشرية وبالتالي تضعف وتشوه سياساتها العمومية.

ثالثا على مستوى التنزيل العملي للوظائف والكفاءات أصبح يروج لخطاب مفاده أن المتصرف بمرجعياته العلمية وخبرته العملية ليس ضروريا ولا يشكل أحد الأعمدة المحددة والمساهمة في بناء السياسة العامة. و أن المسؤولية العمومية الفعالة هي المسؤولية التي تتم عبر إقصاء المهن الأخرى وهي مهن التصرف العمومي والسبب هو تحويل التداول العمومي حول السياسات العمومية من مجال الرؤية الشمولية الى مجرد مجال تدبير تقني مقياسي وإجرائي وهذا هو عمق الصراع المهني بين مهن التصرف من جهة و المهن التقنية من جهة ثانية: بين الشمولية والاختصاصية، و بين التعدد والأحادية.

رابعا على مستوى إصلاح البنية المهنية للإدارة العمومية أصبحت القاعدة هي غياب إرادة سياسية لوضع تصور متكامل و شمولي ضمن استراتيجية مندمجة لمختلف قضايا الوظيفة العمومية وأصبح التوجه السائد هو الاعتماد على تصور تراتبي للعلاقات بين المهن و الخضوع لمنطق "جماعات الضغط" ودرجة قوة ضغط كل فئة لتحقيق مطالبها. هذه الوضعية خلقت دورات مستمرة من الاحتجاج الفئوي وفتحت المجال للمزيدات النقابية والسياسوية. و النتيجة حلول ترفيعية، قطاعية و تمزيقية، لا منطق لها.



خامسا على مستوى الوضعية المهنية للمتصرف، كان من نتائج هذه المقاربات التبسيطية والتجزئية لمعالجة إشكاليات الموارد البشرية، الأثر السلبي على الوضعية التنظيمية والقانونية والإدارية لهذه الفئة من الأطر. فقد برزت منذ اوائل تسعينيات القرن الماضي سياسة الاقصاء الممنهج والتبخيس المستمر للمتصرف مقارنة مع فئات مهنية أخرى. إلا ان العشرية الاخيرة عرفت تكريسا عميقا لهذه السياسة عبر محطتين أساسيتين:

- **سنة 2004** : بعد نضالات كثيرة لهيئة المتصرفين تمت مراجعة التعويضات الخاصة بها لكن بطريقة مجحفة كرسست الفوارق بين أطر الدولة من نفس مستوى التكوين و نفس المهام المزاولة، وتم رفض الاستجابة لمطلب إخراج نظام اساسي خاص بها في حين أن الدولة سخرت مجهوداتها لإيجاد العديد من الأنظمة الأساسية الخاصة بفئات عديدة من الموظفين العموميين الذين كانوا يعملون جنبا إلى جنب مع فئة المتصرفين.

- **سنة 2010**: بعد أن ظلت الدولة و لسنين عديدة تحفظ على منح هيئة المتصرفين نظاما أساسيا يليق بها، بادرت الحكومة بتاريخ 29 أكتوبر 2010 وبدون سابق إنذار أو تنسيق مع الفعاليات و التنظيمات التي كانت تتبنى الدفاع عن ملف المتصرفين، وبدون استشارة موسعة مع هذه الفئة، إلى إخراج نظام أساسي لا يخص للمتصرفين وحدهم بل يضم إليهم فئات أخرى ضما مرتجلا غير خاضع لأية مقاييس أو معايير موضوعية. هذا النظام لم يحقق الحد الأدنى من الإنصاف وإعادة الاعتبار لهذه الهيئة.

وإلى غاية 2012 و بالرغم من المراسلات العديدة للاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة و الهيئات النقابية في الموضوع، وبالرغم من لعب هذه الفئة لادوار طلائعية و تحملها لمسؤوليات جسيمة داخل المنظومة الإدارية، توبعت سياسة تعميق الفوارق الأجرية و الاعتبارية بينها و بين العديد من الفئات المشابهة وتواصلت القرارات و التوجهات المستهدفة لها بشتى الأشكال.



مطالب هيئة المتصرفين



1- مبادئ عامة

1-الحكامة المهنية

بناء على ما سبق و نظرا لما لحق المتصرفين من إقصاء و تبخيس يعكس سلبا على حياتهم الفردية و الاجتماعية و المهنية، تطالب هيئة المتصرفين بضرورة توسيع مضمون **الحكامة** ليشمل مفهوم الحكامة المهنية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية. وهذا يعني بناء تصور جديد يؤسس لعلاقة إيجابية مع الأشكال المتعددة للمهن بالمنظومة العمومية باعتبارها أطرافا متساوية من حيث المرجعية التكوينية والمهام والمسؤولية في تصميم وتخطيط السياسات العمومية. فالحكامة المهنية دعوة صريحة إلى تجاوز حالة اللاتوازن الناتج عن أحادية صنع القرار وعدم مراعاة المنطق العلمي المبني على عناصر المشاركة في مختلف مراحل إعداد أي مشروع من التشخيص الى البرمجة والتنفيذ ثم التقييم والمحاسبة في إطار صيرورة تمتاز بالشفافية والعقلانية.

2-الانصاف و المساواة

التأكيد على ضرورة احترام هذا المبدأ تماشيا مع الدستور الجديد للمملكة و مع ما تلتزم به الدولة في إطار الاتفاقيات و المعاهدات الدولية، وعدم تمييز بين اطر الدولة ذوي نفس التكوين و المؤهلات و خاصة فيما يتعلق بالأجر والتعويضات و نظام المسؤوليات و المهام.

3-الانسجام

احترام هذا المبدأ الذي نادى به الدولة في ما يخص جميع الأنظمة الأساسية الخاصة بالنسبة لجميع الأطر الإدارية المماثلة للمتصرفين، اعتمادا على معيار موضوعي واضح بعيدا عن الاستثناءات وخلق أنظمة أخرى جديدة موازية .

2- نظام أساسي عادل و منصف يتضمن المحاور التالية:

مهام الهيئة :

- تحديد مهام المتصرف بالإدارة العمومية في تصميم وتخطيط السياسات العمومية والبرامج القطاعية وتديرها ومتابعتها ومراقبتها، وأيضا للقيام بالبحث والتحليل والتقويم والتنشيط والتأطير وفق اختصاصات الإدارة .
- الاسراع في تحديد المهام ذات الطابع القطاعي وشروط ممارستها للجهات المهنية المكونة لهيئة المتصرف العمومي بقرار مشترك بين السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية واقتراح من وزير القطاع بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.

هيكله الهيئة:

تحدث هيئة للمتصرفين المشتركة بين الوزارات وتشتمل على الأطر والدرجات التالية:

- إطار المتصرف المساعد؛

- إطار المتصرف؛

- إطار المتصرف الرئيس؛

وعلى المنصب السامي للمتصرف العام.

يشتمل إطار المتصرفين المساعدين على الدرجتين التاليتين :

الدرجة الأولى :

- الرتبة الأولى، الرقم الاستدلالي 275؛
- الرتبة الثانية، الرقم الاستدلالي 300؛
- الرتبة الثالثة، الرقم الاستدلالي 326؛
- الرتبة الرابعة، الرقم الاستدلالي 351؛
- الرتبة الخامسة، الرقم الاستدلالي 377.

* الدرجة الممتازة:

- الرتبة الأولى، الرقم الاستدلالي 402؛
- الرتبة الثانية، الرقم الاستدلالي 428؛
- الرتبة الثالثة، الرقم الاستدلالي 456؛
- الرتبة الرابعة، الرقم الاستدلالي 484؛
- الرتبة الخامسة، الرقم الاستدلالي 512؛
- الرتبة السادسة، الرقم الاستدلالي 564.

ويشتمل إطار المتصرف على الدرجتين التاليتين :

* الدرجة الأولى :

- الرتبة الأولى، الرقم الاستدلالي 336؛
- الرتبة الثانية، الرقم الاستدلالي 369؛
- الرتبة الثالثة، الرقم الاستدلالي 403؛
- الرتبة الرابعة، الرقم الاستدلالي 436؛
- الرتبة الخامسة، الرقم الاستدلالي 472.

* الدرجة الممتازة:

- الرتبة الأولى، الرقم الاستدلالي 509؛
- الرتبة الثانية، الرقم الاستدلالي 542؛
- الرتبة الثالثة، الرقم الاستدلالي 574؛
- الرتبة الرابعة، الرقم الاستدلالي 606؛
- الرتبة الخامسة، الرقم الاستدلالي 639؛
- الرتبة السادسة، الرقم الاستدلالي 704.

يشتمل إطار المتصرفين الرؤساء على الدرجتين التاليتين :

* الدرجة الأولى :

- الرتبة الأولى، الرقم الاستدلالي 704؛
- الرتبة الثانية، الرقم الاستدلالي 746؛
- الرتبة الثالثة، الرقم الاستدلالي 779؛
- الرتبة الرابعة، الرقم الاستدلالي 812؛
- الرتبة الخامسة، الرقم الاستدلالي 840؛
- الرتبة السادسة، الرقم الاستدلالي 870.

* الدرجة الممتازة:

- الرتبة الأولى، الرقم الاستدلالي 870؛
- الرتبة الثانية، الرقم الاستدلالي 900؛
- الرتبة الثالثة، الرقم الاستدلالي 930؛

- الرتبة الرابعة، الرقم الاستدلالي 960؛
- الرتبة الخامسة، الرقم الاستدلالي 990؛
- الرتبة السادسة، الرقم الاستدلالي 1020.

التوظيف:

- اعتبار المباراة آلية وحيدة لولوج إطار المتصرف المساعد وإطار المتصرف من الدرجة الأولى والمقابلة الانتقائية بالنسبة للمتصرف من الدرجة الممتازة ذات الرقم الاستدلالي 509 في الرتبة الأولى.
- يوظف ويعين المتصرفون المساعدون من الدرجة الأولى من بين حاملي شهادة الإجازة أو ما يعادلها، الناجحين في مباراة التوظيف.
- يوظف ويعين المتصرفون من الدرجة الأولى من بين الحاصلين على شهادة الماستر أو ما يعادلها، الناجحين في مباراة التوظيف .
- يوظف ويعين المتصرفون من الدرجة الممتازة من بين الحاصلين على الدكتوراه الوطنية أو ما يعادلها من بين المترشحين الناجحين في مباراة الانتقاء.

الترقية:

يعين المتصرفون المساعدون من الدرجة الممتازة:

- بعد النجاح في امتحان الكفاءة المهنية، من بين المتصرفين المساعدين من الدرجة الأولى المستوفين لأقدمية لا تقل عن أربع (04) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة؛
- بعد التقييد في جدول الترقى مباشرة، من بين المتصرفين المساعدين من الدرجة الأولى المستوفين لأقدمية لا تقل عن خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

خلافًا للمقتضيات المنصوص عليها سابقًا، يتم التعيين في إحدى درجتي إطار المتصرف:

- بعد النجاح في مباراة تفتح في وجه المتصرفين المساعدين من الدرجة الأولى المستوفين لأقدمية لا تقل عن أربع (04) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، والمتصرفين المساعدين من الدرجة الممتازة؛
- بعد النجاح في امتحان الكفاءة المهنية، من بين المتصرفين المساعدين من الدرجة الممتازة الذين يتوفرون على الأقل على ثلاث (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- عن طريق الاختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، في حدود 36% سنويا من عدد المتصرفين المساعدين من الدرجة الممتازة المستوفين لأقدمية لا تقل عن خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- يرقى إلى درجة متصرف من الدرجة الممتازة عن طريق الاختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، المتصرفون المساعدون من الدرجة الممتازة الذين لم تتم ترقيتهم في الدرجة بعد تقييدهم للمرة الرابعة في جدول الترقى.

يعين المتصرفون من الدرجة الممتازة:

- بعد النجاح في امتحان الكفاءة المهنية، من بين المتصرفين من الدرجة الأولى المستوفين لأقدمية لا تقل عن أربع (04) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة؛
- عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقى، من بين المتصرفين من الدرجة الأولى، المستوفين لأقدمية لا تقل عن خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يعين المتصرفون الرؤساء من الدرجة الأولى:

- عن طريق الاختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، في حدود 36% سنويا من عدد المتصرفين من الدرجة الممتازة المستوفين لأقدمية لا تقل عن خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يعين المتصرفون الرؤساء من الدرجة الممتازة:

- عن طريق الاختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، في حدود 36% سنويا من عدد المتصرفين الرؤساء من الدرجة الأولى المستوفين لأقدمية لا تقل عن خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- يرقى إلى الدرجة الموالية، عن طريق الاختيار، بعد التقييد في جدول الترقى، المتصرفون من الدرجة الممتازة والمتصرفون الرؤساء من الدرجة الأولى، الذين لم تتم ترقيتهم بعد تقييدهم للمرة الرابعة في إحدى جداول الترقى.
- ويتم الترقى من رتبة إلى الرتبة التي تليها، بالنسبة لإطار المتصرفين الرؤساء، مباشرة كل سنتين.

يمكن التعيين في المنصب السامي للمتصرف العام:

- من بين المتصرفين الرؤساء من الدرجة الممتازة المستوفين لأقدمية لا تقل عن ست (06) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وذلك في حدود 36%؛
- ويتم التعيين في هذين المنصبين باقتراح من الوزير المعني بالأمر، بعد استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء وفقا للإجراءات المقررة للتعين في المناصب العليا.

الترقية بالشواهد

- إقرار الترقية المباشرة بناء على الشهادة بإعادة ترتيب حاملي الماستر أو ما يعادله أو الدكتوراه أو ما يعادلها. في الدرجة المطابقة.

الترقية في الرتب :

اقرار نسق للترقي في الرتب وفق الانساق التالية:

الرتبة	النسق السريع	النسق المتوسط	النسق البطيء
الرتبة 1 إلى 2	سنة	سنة	سنة
الرتبة 2 إلى 3	سنة	سنة و نصف	سنتان
الرتبة 3 إلى 4	سنتان	سنتان و نصف	3 سنوات
الرتبة 4 إلى 5	سنتان	سنتان و نصف	3 سنوات و نصف
الرتبة 5 إلى 6	سنتان	سنتان و نصف	3 سنوات و نصف
الرتبة 6 إلى 7	سنتان	3 سنوات	4 سنوات
الرتبة 7 إلى 8	سنتان	3 سنوات	4 سنوات
الرتبة 8 إلى 9	سنتان	3 سنوات	4 سنوات
الرتبة 9 إلى 10	سنتان	3 سنوات	4 سنوات

الحصيص

مراجعة نظام الترقية لهيئة المتصرفين في اتجاه إقرار شروط نظامية موحدة للترقي تشمل المكونات المهنية لأطر الدولة والرفع من نسبة الترقية لتصل الى 36% ابتداء من فاتح يناير 2012.

3- مراجعة نظام التعويضات بشكل يتطابق مع نظام التعويضات للفئات المشابهة

- مراجعة شاملة لنظام التعويضات عبر إضافة تعويض جديد للهيئة يسمى "التعويض عن التدبير" واعتباره تعويضا خاصا للهيئة يتم عبره توحيد النظام الأجرى بين المهن المكونة لأطر الدولة؛
- إضافة درجة جديدة تواكب الحياة المهنية للمتصرفين بالقطاعات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية والغرف المهنية مع ضرورة تفعيل المقتضيات الواردة في الحوار الاجتماعي ل26 أبريل 2011؛
- تمكين المتصرفين من تعويض عن التدرج الإداري وتعويض عن التدبير وتعويض عن التأطير تؤدي عند نهاية كل شهر وتحدد مبالغها وتواريخ استحقاقها وفقا للجدول التالي :

التعويض عن التأخير	التعويض عن التدبير	التعويض عن التدرج الإداري	الدرجات	
	ابتداء من فاتح يناير 2012	ابتداء من فاتح يناير 2012		
883	3.370	2.634	الدرجة الأولى	المتصرف المساعد
	3.546	2.660	الدرجة الممتازة	
1.565	4.808	4.278	الدرجة الأولى	المتصرف
	4.650	4.604	الدرجة الممتازة	
7.850	6.560	5.575	الدرجة الأولى	المتصرف الرئيس
	10382	6.575	الدرجة الممتازة	

- تمكين المتصرفين حاملي الدكتوراه من تعويض خاص بالبحث وتحسينه بمرسوم خاص.

- إدماج نظام التعويضات ضمن نظام الاساسي لهيئة المتصرفين.

4- الأقدمية الاعتبارية

- منح اقدمية اعتبارية مدتها ثلاث (03) سنوات لجميع المتصرفين تحتسب لترقي في الرتبة و الدرجة ابتداء من فاتح يناير 2012؛
- منح اقدمية اعتبارية لا تتجاوز سنتين، تحتسب للترقي في الرتبة والدرجة، للمتصرفين المرشحين، بمختلف درجاتهم، الذين يدلون بشهادة أخرى، غير الشهادة التي تم توظيفهم بناء عليها تسمح بالترشيح للتوظيف طبقا للقواعد المقررة؛
- إعادة هيكلة نظام الأرقام الاستدلالية بشكل يسمح بإعادة ترتيب المتصرفين العاملين والحاصلين على الدكتوراه في النظام الجديد للشواهد الجامعية (LMD) في الرقم الاستدلالي 509 مع إعادة الاعتبار للحاصلين على الإجازة (باك+4) ودبلوم الدراسات المعمقة (باك+6) ودبلوم الدراسات العليا (باك+8) ودكتوراه الدولة (باك+10) الذي كان معمولا به في النظام الجامعي السابق من خلال آلية الأقدمية الاعتبارية و عبر إعادة الترتيب بالنسبة لحاملي الدكتوراه الوطنية أو دكتوراه السلك الثالث أو ما يعادلها؛
- احتساب مدة الخدمات التي قضاها المتصرفون المساعدون قبل إدماجهم في هذا الإطار، بصفتهم مجازين، في الترقية في الرتبة والدرجة.

5- تامين و إعادة الاعتبار لمهن التصرف

- إعادة تصميم وبناء مرجعية وظائف وكفاءات المتصرف على مستوى المرجعية التوجيهية المشتركة بين القطاعات والمرجعية الاجرائية القطاعية بشكل موضوعي يضع الاطار المناسب في المنصب المناسب؛
- مراجعة وتقنين الدليل المرجعي للمناصب والكفاءات بشكل يكسبه الأساس القانوني ويجعله منصفا وعادلا ومحصنا لكل المهن.
- إعادة صياغة وتفعيل المادة 3 من المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 الموافق 29 أكتوبر 2010 والمتعلقة بالإطار العام للمهام الموكولة لمكونات هيئة متصرفي الإدارات العمومية و تحصيلها على مستوى الأداء والممارسة والمسؤولية من خلال العناصر التخصصية والعلمية المكونة للهيئة بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية وإدراجها في النظام الأساسي وثانيا بالاعتماد على طبيعة الخصوصية القطاعية بقرار مشترك بين الوزارات القطاعية المعنية والوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية مع استشارة الهيئات الممثلة للمتصرفين عملا بمبدأ الحكامة والإشراك؛
- تفعيل والتطبيق الجيدين لمقتضيات النظام الأساسي الخاص بالهيئة خاصة فيما يتعلق بالمهم المنوطة بالمتصرف.

- وضع مرصد لمهن التصرف؛
- تحيين مهن المتصرف من خلال تحديد التخصصات و الشواهد المخولة لولوج الاطار؛
- التوزيع العادل للمناصب المالية المقررة في إطار قوانين المالية بشكل يجعل هيئة المتصرفين تأخذ حصتها مراعاة لحاجيات الإدارة لكفاءات التصرف في مختلف تخصصاته.

6- التكوين و التكوين المستمر

- وضع برامج للتكوين المستمر للمتصرفين العموميين حسب حاجيات هذه الفئة و ديمقراطية الاستفادة منها؛
- مراجعة نظام التكوين المستمر للمتصرفين على قاعدة مخططات عمومية وقطاعية و جهوية وربطه بالحقوق الأساسية و بالترقية؛
- تصميم نظام تعاقدى للتكوين المستمر يشمل كل التخصصات المهنية لهيئة المتصرفين؛
- فسح المجال أمام المتصرفين لاستكمال تكوينهم بمختلف مؤسسات التعليم العالي؛
- إشراك الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة في عضوية المجالس الإدارية لمؤسسات تكوين مهن التصرف.

7- إسناد مناصب المسؤولية

- التوزيع العادل للمسؤوليات القائم على مؤشرات الكفاءة والخبرة بين مختلف التخصصات والمرجعيات المهنية المكونة لمهن التصرف و احترام مبدأ الحرية و التجديد في تحمل مناصب المسؤولية؛
- مراجعة نظام إسناد المسؤوليات بشكل يمكن المتصرف حصريا من تقلد مناصب المسؤولية ذات الصبغة الإدارية أو التدييرية أو الاقتصادية؛
- وضع حد للتمييز بين المرأة المتصرفة في تولي المسؤولية؛
- احترام مبدأي الحركة في تحمل مناصب المسؤولية.

8- الخدمات

- تطوير نوعية الخدمات الاجتماعية والاستجابة للحاجيات الجديدة على قاعدة بناء مؤسسات قطاعية مندمجة وموحدة لتنمية الخدمات الاجتماعية في أفق تشكيل هيئة وطنية للخدمات والأعمال الاجتماعية تقوم على مبدأ المشاركة التمثيلية؛
- تدعيم الحقوق الصحية والإنجابية للمتصرفة العاملة بالوظيفة العمومية . والعناية بالمتصرفين ذوي الاعاقة؛
- العناية و الاشراك المنظم للمتصرفين والمتصرفات في وضعية التقاعد والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم في برامج تأطيرية؛
- إحداث لجان استشارية للصحة والسلامة المهنية على قاعدة التمثيلية وضمان مشاركة المتصرفين.

9- الحركة

- تنظيم حركة المتصرفين داخل القطاعات العمومية و ما بين الجماعات الترابية و الوظيفة العمومية على قاعدة الرغبة والحوافز والتداول في إطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- تيسير الحركة ما بين الجماعات الترابية وأيضا ما بين الغرف المهنية على قاعدة الرغبة والحوافز ودوران الكفاءات.

10- مطالب خاصة بالاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة

- تأسيس الحوار مع الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة في ما يخص القوانين و الاجراءات المتعلقة بهيئة المتصرفين؛
- اشراك الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة في بلورة و صياغة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية بالنظر الى طبيعة التكوين القانوني والاداري لبعض مهن هذه الهيئة؛

- دعم الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة في ما يخص الحاجيات اللوجيستية و كذا حاجياته من الموارد البشرية (الوضع رهن الإشارة؛
- تقديم التسهيلات اللازمة لأعضائه من أجل المشاركة في التظاهرات العلمية التي ينظمها الاتحاد او التي يشارك فيها وطنيا و دوليا؛
- دعم الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة من أجل إنشاء جائزة وطنية للحكمة الإدارية؛
- إشراك الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة في عضوية المجالس الإدارية لمؤسسات تكوين مهن التصرف.

11- الحريات العامة

- إيقاف مصادرة حق متصرفي وزارة الداخلية في الانخراط في العمل الجمعي النقابي والترشح للحن الثنائية انسجاما مع روح الدستور الجديد وذلك بإلغاء القوانين المعرّقة لهذا الحق (المادة 15 من ظهير 1.63.038).

