



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : ماي 2022
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاق جماعي
القطاع: القطاع العام / القطاع الخاص
الموضوع : اتفاق جماعي
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : اصلاح انظمة التقاعد/احداث مرصد وطني للحوار الاجتماعي /الزيادة في الحد الادنى للاجر لقطاعات الصناعة والتجارة / ...
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



## الحوار الاجتماعي

### إتفاق اجتماعي جولة أبريل

بتاريخ 28 رمضان 1443 الموافق لـ 30 ماي 2022

## 1- الإطار العام والمرتكزات

تماشيا مع التوجيهات السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده من أجل مأسسة الحوار الاجتماعي، حيث قال جلالتة في رسالته السامية إلى المشاركين في المنتدى البرلماني الدولي الثاني للعدالة الاجتماعية بتاريخ 20 فبراير 2021:

“لقد شكل الحوار الاجتماعي مبدأ ومنهجاً، دعونا إليه منذ اعتلاء عرش أسلافنا المنعمين، مختلف أطراف علاقات العمل وذلك باعتماده، ومأسسته، بوصفه اختياراً استراتيجياً لبلادنا التي أقرت منذ دستور 1962 بالطابع الاجتماعي لنظام الملكية الدستورية”

وتجسيدا لمقتضيات الدستور الرامية إلى ترسيخ الديمقراطية التشاركية، وفي إطار أجراء محاور البرنامج الحكومي في الجوانب المتعلقة بتعزيز ركائز الدولة الاجتماعية، وفق مقاربة جديدة للتدبير العمومي تجعل انتظارات المواطنين والمواطنین في صلب السياسات والبرامج ومحركها الأساسي.

وإيماناً من الحكومة بالأهمية الخاصة التي يحظى بها الحوار الاجتماعي، باعتباره تمريناً ديمقراطياً يختبر الإرادة الجماعية والقدرة على النوافق حول الأرضيات المشتركة لتلبية الانتظارات المختلفة لأطراف الحوار في أفق ترسيخ السلم والرفاه الاجتماعيين.

ورغبة من الأطراف الثلاثة، في الانخراط الجماعي لتدعيم ركائز الدولة الاجتماعية، وتوفير الشروط المواتية لكسب رهانات المشروع الاجتماعي الضخم الذي أطلقه صاحب الجلالة الملك محمد السادس حفظه الله، من أجل توسيع شبكات الحماية الاجتماعية وجعلها مواتية لاستفادة جميع المواطنين والمواطنین.

وتجسيدا للقناعة الراسخة لدى الحكومة بضرورة مأسسة الحوار الاجتماعي والتفاعل الإيجابي مع المذكرات المطلوبة المطروحة من طرف المركزيات النقابية الثلاث الأكثر تمثيلاً والاتحاد العام لمقاولات المغرب.

واعتباراً لكون هذه الجولة من الحوار الاجتماعي، هي الأولى من نوعها في ظل تنزيل النموذج التنموي الجديد، الذي أعطى صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله الانطلاقة الفعلية لبنائه، والذي تم

إعداده وفق مقاربة اقتراحية تشاركية، تبعت على التفاؤل لتحقيق التعبئة الجماعية من أجل إنجاح دينامية تنفيذ محاوره الاستراتيجية للتحويل.

وبفضل إرادة الاتحاد العام لمقاوات المغرب لمأسسة الحوار الاجتماعي والانخراط في كل الجهود الهادفة إلى تحقيق التنمية وتعزيز تنافسية المقاولة الوطنية وتكريس مسؤوليتها الاجتماعية وانخراطها في توفير شروط العمل اللائق.

وبفضل إرادة المركزيات النقابية الوطنية الثلاث الأكثر تمثيلاً: الاتحاد المغربي للشغل والاتحاد العام للشغالين بالمغرب والكونفدرالية الديموقراطية للشغل، لمأسسة الحوار الاجتماعي وإنجاح هذه الجولة لتحقيق ما تصبو إليه الشغيلة المغربية وإعطاء نفس جديد للرفي بالعلاقات المهنية وتعزيز الاستقرار وثبيت السلم الاجتماعي.

## 2- مسلسل إجراء الحوار الاجتماعي

بعد الاجتماعات التي عقدها السيد رئيس الحكومة مع الأمناء والكتاب العامين للمركزيات النقابية الأكثر تمثيلاً ورئيس الاتحاد العام لمقاوات المغرب لإطلاق جولة الحوار الاجتماعي برسم سنة 2022.

والاجتماعات التمهيديّة واللقاءات وجلسات العمل الثنائية التي عقدها السيد وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات مع الشركاء الاجتماعيين.

والاجتماعات التمهيديّة واللقاءات وجلسات العمل الثنائية التي عقدها الوزيرة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة مع الشركاء الاجتماعيين.

والاجتماعات الثلاثية التي عقدها لجنة القطاع الخاص وتشريعات العمل برئاسة السيد وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات بمشاركة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً والاتحاد العام لمقاوات المغرب، وبحضور القطاعات الحكومية (الداخلية، العدل، الاقتصاد والمالية، الصحة والحماية الاجتماعية، الفلاحة والصيد البحري، الوزارة المنتدبة المكلفة بالميزانية) وممثلي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهي الاجتماعات التي عرف بعضها مشاركة الكونفدرالية المغربية للفلاحة والتنمية القروية للتدقيق في المطالب المقدمة.

والاجتماعات الثلاثية التي عقدها لجنة المأسسة برئاسة السيد وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات بمشاركة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً والاتحاد العام لمقاوات المغرب.

وبفضل الروح الإيجابية التي طبعت المفاوضات، إذ استحضرت الحكومة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين أثناء دراسة الملفات المطروحة، السياق الوطني والدولي الذين تجري فيهما هذه الجولة من الحوار الاجتماعي.

ونتيجة للجهود التي بذلتها كل الأطراف من خلال ما تم تقديمه من مقترحات، للمزاوجة الخلاقة بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي.

أفضت هذه الجولة من الحوار الاجتماعي إلى توافق الأطراف الثلاثة: الحكومة والاتحاد العام لمقاولات المغرب والمركزيات النقابية الأكثر تمثيلا (الاتحاد المغربي للشغل -الاتحاد العام للشغالين بالمغرب - الكونفدرالية الديمقراطية للشغل)، إضافة إلى الكونفدرالية المغربية للفلاحة والتنمية القروية، على محضر الاتفاق هذا المتضمن لمخرجات الحوار والالتزامات المتبادلة، مع التأكيد على استحضار تعافي الاقتصاد الوطني وتحسن وضعية المالية العمومية.

### 3- مخرجات الحوار الاجتماعي

#### أولا: مؤسسة الحوار الاجتماعي

يعد الحوار الاجتماعي من الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الممارسة الديمقراطية كخيار دستوري بالمملكة المغربية، فهو المدخل الأساسي لتحقيق التنمية وتوفير شروط مناخ سليم على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، باعتباره الفضاء الأمثل لإيجاد الأرضيات المشتركة الكفيلة بتدبير فعال للعلاقات بين الأطراف وممارسة التفاوض والحوار بشكل ييسر تقرب زوايا النظر وإنضاج الأفكار والمقترحات لتحويلها إلى اتفاقات في صيغة إجراءات وتدابير.

تتوفر بلادنا على سجل حافل وثقافة راسخة في مجال الحوار الاجتماعي، وهو ما تؤكدته التراكمات الإيجابية والمسار المتميز على مستوى بناء التوافقات الاجتماعية، وذلك بفضل الإرادة والمجهودات المقدره التي بذلتها ولازالت تبذلها أطراف الحوار ممثلة في الحكومة والفاعل النقابي والمنظمات المهنية للمشغلين، بروح وطنية عالية وتقدير كبير للمسؤولية، من أجل الحفاظ على مناعة الاقتصاد الوطني وأداء الإدارة المغربية وحماية الحقوق الاجتماعية للأجراء والموظفين وخاصة في الظروف الصعبة وضماننا للاستقرار والتماسك والسلم الاجتماعي.

وإذ تؤكد الأطراف الثلاثة احترامها للمبادئ الأساسية لإجراء حوار اجتماعي بناء وفعال من خلال:

- استحضار المصالح العليا للمملكة المغربية ووضعها فوق كل الاعتبارات؛

- الإرادة الجماعية لمأسسة الحوار الاجتماعي؛
- اعتبار نجاح الدولة الاجتماعية مسؤولية جميع الأطراف؛
- احترام مبدأ واستقلالية القرار؛
- الانفتاح على كل المواضيع ذات الصلة بعالم الشغل والتشغيل؛
- الحرص على أعمال المقاربة التشاركية؛
- تبني وتعميق ثقافة التوافق كمنهجية لبلورة التعاقدات والاتفاقات؛
- مراعاة المصالح المتوازنة لأطراف الحوار؛
- بلورة اتفاقات مبنية على مقترحات قابلة للتطبيق؛
- احترام الالتزامات المتبادلة بين الأطراف.

وبناء على الرغبة المعبر عنها من قبل الجميع: حكومة وشركاء اجتماعيين واقتصاديين، فقد تم الاتفاق على تفعيل المقترحات التالية:

- ✓ توقيع الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي-في أفق إنضاج الشروط لإعداد قانون خاص بالحوار الاجتماعي-وفق رؤية واضحة مبنية على مرتكزات صلبة ومبادئ مؤطرة لضمان استدامته وانتظامه وتحديد دوريته ومواعيده وآليات تصريف اتفاقاته؛
- ✓ إحداث المرصد الوطني للحوار الاجتماعي وأكاديمية التكوين في مجال الشغل والتشغيل والمناخ الاجتماعي كآليتين مواكبتين لمأسسة الحوار الاجتماعي؛
- ✓ اعتماد مرجعية السنة الاجتماعية من خلال إعداد ونشر تقرير حول المناخ الاجتماعي ولتتبع سير التنفيذ الميداني للاتفاقات المبرمة على المستويين القطاعي والترابي، وإنتاج المؤشرات الدالة لقياس مدى التطور الحاصل في مجال الممارسات الحميدة لدى كل الأطراف.

## ثانيا- القطاع الخاص

اتفقت الأطراف الثلاثة على المخرجات التالية:

### ① تحسين القدرة الشرائية

- ✓ الزيادة في الحد الأدنى للأجر في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة بنسبة 10 % سيتم تطبيقها على دفعتين: 5 % ابتداء من فاتح شتنبر 2022؛ و5 % خلال شتنبر 2023؛
- ✓ التوحيد التدريجي في أفق 2028 للحد الأدنى القانوني للأجر بين قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة والقطاع الفلاحي، من خلال زيادة 10% في الحد الأدنى للأجر في القطاع الفلاحي في شتنبر 2022، و5% في شتنبر 2023؛

✓ الرفع من قيمة التعويضات العائلية بالنسبة للأبناء الرابع والخامس والسادس من 36 درهم حاليا إلى 100 درهم في الشهر؛

✓ في إطار مسلسل الإصلاح الشامل لأنظمة التقاعد، توسيع الاستفادة من معاش الشيخوخة لفائدة أجراء القطاع الخاص غير المستوفين لشرط 3.240 يوم اشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لتمكين مختلف الفئات البالغة السن القانوني للإحالة على التقاعد في القطاع الخاص من معاش الشيخوخة أو استرجاع الاشتراكات. وسيدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ ابتداء من فاتح ماي 2022، من خلال:

- تخفيض شرط الاستفادة من معاش الشيخوخة من 3.240 يوم اشتراك إلى 1320 يوما؛

- تمكين المؤمن له البالغ السن القانوني للإحالة على التقاعد والمتوفر على أقل من 1320 يوما من الاشتراك من استرجاع حصة الاشتراكات الأجرية واشتراكات المشغل.

✓ مراجعة قاعدة احتساب الأجور التي يتم على أساسها تخويل الحق في المعاش لفائدة جميع الأشخاص المؤمنين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المتضررين من تداعيات تفشي جائحة كوفيد-19، وذلك لتمكين المؤمن لهم المحالين على التقاعد المتضررين من الجائحة من معاش الشيخوخة مع مراعاة الفترة بين فبراير 2020 وديجنبر 2021، دون احتساب الحالة التي لم يحصلوا فيها على أي أجر أو حصلوا فيها على أجر غير كامل. وتتحمل الدولة تكلفة هذا الإصلاح.

## ② تسريع عمل المرأة

من خلال تقديم عرض للدولة، تتحمل تكاليفه هذه الأخيرة، يساهم في تخفيض كلفة الأجر الخاص بالعمالات والعمال المتزليين لدى مشغليهم، وهو الإجراء الذي سيساهم في توفير العمل اللائق لهذه الفئة وكذا تخفيف أعباء النساء العاملات وتشجيع عمل المرأة.

## ③ التحفيز على إبرام الاتفاقيات الجماعية

يهدف هذا الإجراء إلى الرفع من عدد اتفاقيات الشغل الجماعية المبرمة إلى 100 مقابلة سنويا على الأقل، لما تلعبه من دور في استتباب السلم الاجتماعي داخل المقابلة وتحقيق التنمية الاقتصادية ومنح امتيازات للشغيلة وملاءمة التشريع لخصوصية القطاع أو المهنة مع إدراج مقتضيات خاصة غير مشمولة بمدونة الشغل وعمل الحكومة على مواكبة وتحفيز القطاع الخاص والنقابات عبر:

✓ وضع برامج لتكوين الأطراف المعنية وتعزيز قدراتها لإبرام اتفاقيات شغل جماعية؛

✓ دعم إحداث حضانات لفائدة عمال وعمالات المقابلة عبر تخصيص منحة لبناء وهيئة وتجهيز كل حضانة؛

- ✓ وضع رهن إشارة المقاولات والنقابات خبراء مختصين لتنشيط ومواكبة إبرام الاتفاقيات؛
- ✓ إحداث جائزة وطنية تخص اتفاقيات الشغل الجماعية المتميزة.

### ثالثا- القطاع العام:

اتفقت الأطراف بخصوص هذا القطاع على ما يلي:

#### ① تحسين القدرة الشرائية لفائدة الموظفين والموظفات من خلال:

- ✓ رفع الأجر الأدنى بالوظيفة العمومية إلى 3500 درهم صافية: يرمي هذا الإجراء إلى رفع الأجر الأدنى بالوظيفة العمومية إلى 3500 درهم، بهدف تحسين الوضعية المادية لفائدة الموظفين المرتبين في سلالم الأجور الدنيا، ويدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ ابتداء من فاتح شتنبر 2022؛
- ✓ الزيادة العامة في أجور القطاع العام والعمل مع المركزيات النقابية ذات التمثيلية على أجرة هذا الالتزام خلال دورة شتنبر 2022؛

- ✓ مراجعة نظام الضريبة على الدخل من خلال مراجعة الأشرطة ونسب الضريبة وفقا لمخرجات المناظرة الوطنية الثالثة للجبايات لسنة 2019 وإدراجها في قانون المالية 2023؛

- ✓ حذف السلم السابع بالنسبة للموظفين المنتميين لهيئتي المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين: يعتبر هذا الإجراء آلية أساسية لتحسين وضعية المساعدين التقنيين والإداريين، عبر تمكينهم من مسار مهني محفز، فبعد حذف السلم 5 سنة 2016، وإضافة السلم 9 بداية سنة 2022، سيتم حذف السلم 7 بحيث سيصبح المسار المهني لهذه الفئة يتكون من السلالم 6 و 8 و 9، مما سيمكنهم من مسار مهني محفز. يدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ ابتداء من فاتح يناير 2023؛

- ✓ رفع حصيص الترقى في الدرجة إلى 36%: يهدف هذا الإجراء إلى رفع حصيص الترقى في الدرجة (بالاختيار وبامتحان الكفاءة المهنية) من 33% إلى 36%، الأمر الذي من شأنه أن يرفع من عدد الموظفين المستفيدين من الترقية كل سنة، علما أن الترقية تعتبر أحد المداخل الأساسية لتحسين الوضعية المادية للموظفين، وآلية مهمة لمكافأتهم على مردوديتهم. يدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ ابتداء من فاتح يناير 2023؛

- ✓ إحداث درجة جديدة للترقي؛

- ✓ الرفع من قيمة التعويضات العائلية بالنسبة للأبناء الرابع والخامس والسادس إلى 100 درهم في الشهر؛

- ✓ إحداث مؤسسة مشتركة للنهوض بالأعمال الاجتماعية لفائدة موظفي وأعوان الإدارات العمومية التي لا تتوفر على مؤسسات للأعمال الاجتماعية عبر اعتماد قانون ينظمها: تعتبر

الخدمات الاجتماعية التي تقدمها مؤسسات الأعمال الاجتماعية، في مجالات عديدة (الصحة، السكن، الإصطيفاف، القروض...) من أهم المداخل التي تساهم في تحسين القدرة الشرائية للموظفات والموظفين، ذلك أن استفادتهم من الخدمات المذكورة يمكنهم من توفير جزء من مداخيلهم وتوجيهه إلى مجالات أخرى.

✓ إرساء الحوار وأجراً الاتفاقات بالمؤسسات والمقاولات العمومية:

✓ العمل على مواصلة وأجراً الالتزامات المبرمة في الحوارات القطاعية خاصة فيما يتعلق بالتربية الوطنية والصحة، خاصة منها:

■ تسوية الملفات المتوافق حولها في قطاع التربية الوطنية والالتزام بإصلاح المدرسة العمومية من خلال تثمين مهنة التدريس، بإرساء نظام جديد موحد يهدف إلى تحفيز الموارد البشرية على مستوى هذا القطاع:

■ تفعيل الإجراءات المتوافق بشأنها في القطاع الصحي، والتي تهم بالخصوص:

- تحسين وضعية الأطباء من خلال تغيير الشبكة الاستدلالية بتحويل هذه الفئة الرقم 509 في بداية المسار المهني، وإقرار التعويضات المرتبطة بالشبكة الجديدة، وذلك على مدى سنتين ابتداء من فاتح يناير 2023:

- تسريع وتيرة الترقى للممرضين من خلال تعيين الممرضين المجازين من الدولة المرتبين في الدرجة الثانية (السلم 9) في الدرجة الأولى (السلم 10) من إحدى أطر هيئة الممرضين وتقنيي الصحة المشتركة بين الوزارات:

- تسريع وتيرة ترقى الممرضين المجازين من الدولة المرتبين في الدرجة الأولى (السلم 10)، وذلك بمنحهم أقدمية اعتبارية ما بين 3 و5 سنوات:

- تسريع وتيرة ترقى الممرضين المجازين من الدولة المرتبين في الدرجة الممتازة (السلم 11) بمنحهم أقدمية اعتبارية مدتها 3 سنوات:

يتم تنفيذ هذه الإجراءات المرتبطة بفئة الممرضين ابتداء من فاتح يناير 2023 بأثر رجعي ابتداء من 26 أكتوبر 2017.

✓ الرفع من قيمة التعويض عن الأخطار المهنية لفائدة الأطر الإدارية والتقنية، بقيمة 1400 درهم شهريا على غرار المقدار الممنوح للممرضين وتقنيي الصحة.

## ② تعزيز الحماية من الأخطار والأمراض المهنية للموظف:

✓ نظرا لقدم المقتضيات القانونية المتعلقة بالحماية من الأمراض والحوادث الناجمة عن العمل، ولمعالجة الاختلالات التي يعرفها تطبيق هذه المقتضيات، سيتم اعتماد إجراءات تشريعية وتنظيمية جديدة في هذا الشأن تمكن الموظف المتضرر من مواجهة آثار هذه الأمراض

والحوادث. حيث سيتم إعادة النظر في المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن الأمراض والحوادث المهنية بالإدارات العمومية من خلال مراجعة نسبة التعويض في حالة العجز الكلي أو الوفاة، وكذا تبسيط الإجراءات والمساطر المتعلقة بالاستفادة من هذا التعويض؛

✓ مراجعة المقتضيات التشريعية المتعلقة برخص المرض المتوسطة أو الطويلة الأمد، بهدف تمكين الموظفين من الاحتفاظ على الأقل بـ 50% من أجرهم الصافي ابتداء من السنة الثالثة للرخصة المتوسطة الأمد وابتداء من السنة الرابعة بالنسبة للرخصة طويلة الأمد.

### ③ التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة

إقرار رخصة الأبوة مدتها 15 يوما مدفوعة الأجر، ويندرج هذا الإجراء في إطار الانسجام مع مبدأ المسؤولية المشتركة الذي تقوم عليه الأسرة المغربية في القانون الوطني، وكذا تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة المصادق عليها من لدن بلادنا في 13 أبريل 2011. ومن بين أهم غايات اعتماد هذا الإجراء دعم آليات التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للموظفين، خاصة النساء من خلال تقاسم المسؤولية الأسرية وتخفيف العبء عليهن.

### ④ مراجعة بعض المقتضيات القانونية والتنظيمية

✓ مراجعة منظومة امتحانات الكفاءة المهنية: يروم هذا الإجراء ملاءمة المقتضيات الجاري بها العمل في تدبير الموارد البشرية مع أحكام القانون رقم 54.19 بمثابة ميثاق المرافق العمومية، من أجل فتح مسارات مهنية محفزة تركز على ترمين الكفاءة والتجربة المهنيين، مع الحفاظ على المكتسبات الرامية إلى تكافؤ الفرص والنجاحة في تدبير امتحانات الكفاءة المهنية؛

✓ مراجعة المقتضيات القانونية المتعلقة باستقالة الموظف: يتمثل هذا التدبير في تدقيق وتبسيط مساطر استفادة الموظفين والموظفات من الاستقالة وذلك بتفعيل مهام اللجن الثنائية وتعليل قرار الإدارة، بما يحقق التوازن بين الاستجابة لرغباتهم ومراعاة المصلحة العامة، وذلك انسجاما مع المبادئ الأساسية للانضمام إلى منظمة العمل الدولية التي تعتبر منع العمل الجبري من الحقوق الأساسية في العمل؛

✓ مراجعة منظومة التأديب: يتوخى هذا الإجراء إرساء نظام تأديبي يوازن بين الفعالية وحفظ الضمانات المخولة للموظف بموجب القانون، مع تكريس مجموعة من المبادئ الأساسية، لاسيما تناسب العقوبة التأديبية مع جسامة الخطأ المهني، وضمان حق الدفاع، وتدقيق مفهوم الخطأ المهني، وقواعد وأجال المسطرة التأديبية وكذا دعم مكانة الهيئات الاستشارية؛

✓ إصدار قانون لحماية الموظفين المبلغين عن أفعال الفساد التي يرصدونها بمناسبة مزاولة مهامهم: يعتبر هذا القانون من بين أهم الإجراءات الواردة في الخطة الوطنية للنزاهة ومحاربة الفساد، إذ تكمن الغاية منه في وضع قواعد قانونية خاصة وتدابير ملائمة لحماية الموظفين المبلغين عن أفعال الفساد المرتكبة بالإدارات العمومية، وهو ما من شأنه تدعيم الأخلاقيات

بالمرافق العمومية وربط المسؤولية بالمحاسبة وكذا ترسيخ مبادئ الشفافية وتعزيز النزاهة في تدير الشأن العام؛

✓ مراجعة منظومة التنقيط والتقييم: انسجاما مع ميثاق المرافق العمومية سيتم تجويد منظومة التنقيط والتقييم، من خلال اعتماد مبادئ منسجمة ومعايير محددة، تراعي خصوصيات بعض الوظائف وربط تقييم أداء الموظفين بمدى إسهامهم الفعلي في تطوير العمل العمومي وتحسين مستوى الخدمات العمومية؛

✓ مراجعة منظومة التكوين المستمر: سيتم اعتماد إجراءات تشريعية وتنظيمية في مجال التكوين المستمر بالقطاع العام بهدف وضع المبادئ العامة المؤطرة له في مختلف مراحل المسار المهني للموظف، مع اعتماد الإدارات العمومية هندسة للتكوين المستمر تراعي التوازن بين تلبية حاجيات الإدارة والارتقاء بمستوى الموظفين.

#### رابعاً- على المستوى الأفقي:

وهو المجال الذي يخص القطاعين العام والخاص على السواء ويرتبط ب:

#### ①- احترام الحريات النقابية وتعزيز التمثيلية النقابية

✓ إحالة تشريعات العمل المعنية: مشروع القانون التنظيمي لممارسة حق الاضراب، ومشروع القانون المتعلق بالمنظمات النقابية، وقوانين الانتخابات المهنية، ومدونة الشغل، على لجنة خاصة في إطار الهياكل المنصوص عليها في الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي لتحديد محاور التعديل ودراستها وفق جدولية يتم الاتفاق عليها، مع إشراف وتنسيق اللجنة العليا برئاسة رئيس الحكومة؛

✓ اتخاذ إجراءات عملية من أجل إجراء الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة؛

✓ إعادة النظر في العقوبات السالبة للحرية الواردة في مشروع القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب؛

✓ مواصلة الحوار من أجل المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛

✓ تعزيز الحوار من أجل تقوية الحريات النقابية بالإدارات العمومية والقطاع الخاص؛

✓ إصدار قانون لحماية الموظفين المبلغين عن أفعال الفساد التي يرصدونها بمناسبة مزاولتهم مهامهم.

## ② - إصلاح أنظمة التقاعد

بغية توحيد مخرجات الإصلاحات الشاملة لأنظمة التقاعد، وفي إطار نفس منهجية الحوار التكاملي، يعتزم إطلاق إصلاح شامل لأنظمة التقاعد من خلال حوار مفتوح مع الفرقاء الاجتماعيين في أفق وضع نظام موحد خاص بالقطاع العام وآخر خاص بالقطاع الخاص.

## خامسا - النزاعات الاجتماعية

وهي التي تشرف على تدبيرها وزارة الداخلية ووزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، وتختص أساسا ب:

- ✓ تفعيل دور اللجن الإقليمية للبحث والمصالحة واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، ووضع جدول زمنية للسعي نحو تسوية النزاعات الاجتماعية المستعصية؛
- ✓ التدخل المباشر من أجل تدبير ملفات النزاعات محليا من طرف اللجنة المحلية أو مباشرة من طرف اللجنة المشتركة قبل تعميق هذه النزاعات، وذلك بإيجاد حلول بديلة؛
- ✓ مواصلة التنسيق بين وزارة الداخلية ووزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات لتقوية وتطبيق الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالحوار الاجتماعي على المستوى الترابي.

## سادسا - استكمال الترسانة القانونية لتشريعات العمل وملاءمتها مع تحولات سوق الشغل الوطنية والدولية

وذلك وفق المنهجية والترتيبات التي ستتخذها اللجنة المحدثة بموجب الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي، باعتبارها الفضاء الأمثل لمناقشة تشريعات العمل وتحديد حجم التعديلات وإحالتها على قنوات المصادقة التشريعية.

بناء على هذه المنهجية والترتيبات المشار إليها أعلاه، تلتزم الأطراف بالعمل على:

- ✓ إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب إلى حيز الوجود، قبل نهاية الدورة الأولى من السنة التشريعية الثانية للولاية التشريعية الحالية (يناير 2023)؛
- ✓ مراجعة مقتضيات مدونة الشغل، قبل نهاية الدورة الأولى من السنة التشريعية الثانية للولاية التشريعية الحالية (يوليوز 2023)؛
- ✓ مراجعة التدابير القانونية للانتخابات المهنية قبل نهاية الدورة الثانية من السنة التشريعية الثانية للولاية التشريعية الحالية (يوليوز 2023).

✓ إخراج قانون المنظمات النقابية، قبل نهاية الدورة الثانية من السنة التشريعية الثانية للولاية التشريعية الحالية (يوليو 2024)؛

#### 4- التزامات الأطراف الثلاثة

تعهد جميع أطراف هذا الاتفاق بتنفيذ الالتزامات الواردة في هذا الاتفاق. وتستحضر الأطراف في نفس الوقت الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.

##### 5.1- التزامات الحكومة

- دعم الموارد البشرية لجهاز تفتيش الشغل، بتخصيص ميزانية خاصة بالتكوين ومناصب مالية كافية في قوانين المالية المقبلة؛
- وضع برامج جديدة للتكوين لفائدة العاملين بالقطاع غير المهيكل من أجل تيسير إدماجهم في القطاع المهيكل؛
- مراجعة قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للمؤمنين الذين لا يتوفرون على 3240 يوما من التصريح؛
- إعداد مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية التي يستوجبها تنفيذ مقتضيات هذا الاتفاق على مستوى تشريعات العمل، بعد استنفاد مناقشتها ودراستها في إطار اللجنة المحدثة بموجب الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي؛
- اعتماد المنهجية التشاركية في مشروع إصلاح أنظمة التقاعد.

##### 5.2- التزامات الاتحاد العام لمقاوالات المغرب

- تنفيذ الزيادة في الحد الأدنى للأجر، وفق مخرجات اللجنة المنبثقة عن المؤسسة، مع احترام الجدولة الزمنية المنصوص عليها في هذا المحضر؛
- تحسيس وتعبئة المقاوالات وحثها على احترام الحريات والحقوق النقابية؛
- المشاركة في أشغال اللجن الموضوعاتية والتقنية؛
- الانخراط في إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛
- مواصلة الجهود من أجل التصريح بالأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتشجيع مكوناتها على الالتزام بذلك.

##### 5.3- التزامات الكونفدرالية المغربية للفلاحة والتنمية القروية

- تنفيذ الزيادة في الحد الأدنى للأجر المضمون في القطاع الفلاحي مع احترام الجدولة الزمنية المنصوص عليها في هذا المحضر؛

- احترام الحريات والحقوق النقابية؛
- الانخراط في إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛
- مواصلة الجهود من أجل التصريح بالأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتشجيع مكوناتها على الالتزام بذلك.

#### 5.4 - التزامات المركزيات النقابية الأكثر تمثيلا

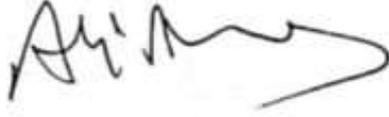
- تنفيذ مقتضيات هذا الاتفاق مع احترام الجدولة الزمنية الواردة فيه؛
- الانخراط الفاعل في مختلف اللجان المحدثة والعمل على تنفيذ مخرجاتها؛
- تحسيس وتعبئة الأجراء بأهمية الرفع من المردودية وتعزيز تنافسية المقاول؛
- الانخراط في المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛
- المشاركة في أشغال اللجان الموضوعاتية والتقنية المحدثة؛
- الحرص على العلاقات المهنية السليمة داخل المقاول وضمان احترام الاتفاقيات الثنائية.

#### 5 - مقتضيات عامة

- يشرع في تنفيذ مقتضيات هذا الاتفاق من طرف الحكومة والاتحاد العام لمقاولات المغرب والنقابات الأكثر تمثيلا والكونفدرالية المغربية للفلاحة والتنمية القروية بعد التوقيع عليه.
- تلتزم الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق باحترام المقتضيات الواردة فيه والجدولة الزمنية الواردة في الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي، وتفعيل كافة مقتضياته، باعتبارها غير قابلة للتجزئة وملزمة للجميع.
- وستعمل الدولة الى جانب النقابات الأكثر تمثيلا والاتحاد العام لمقاولات المغرب على تفعيل هذه الإجراءات مستحضرة السياق الاقتصادي والمالي للدولة.
- كل خلاف حول تفسير مقتضيات هذا الاتفاق يحال على اللجنة العليا للحوار الاجتماعي المنصوص عليها في الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي.

## التوقيعات

عن الحكومة  
السيد عزيز أخنوش  
رئيس الحكومة



عن المنظمات والجمعيات المهنية للمشغلين  
الاتحاد العام لمقاومات المغرب  
الرئيس شكيب لعلي

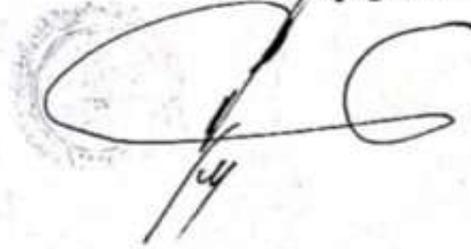


الكونفدرالية المغربية للفلاحة والتنمية القروية  
الرئيس: محمد العموري



عن المركزيات النقابية

الاتحاد المغربي للشغل  
الأمين العام  
السيد الميلودي المخارقي



الاتحاد العام للشغالين بالمغرب  
الكاتب العام  
السيد النعم ميارة



الكونفدرالية الديمقراطية للشغل  
نائب الكاتب العام  
السيد بوشتي بوخالفة



وحرر بالرباط في 28 رمضان 2022 الموافق ل30 ماي 2022