

## Editorial

L'importance et la diversité des missions de la Trésorerie Générale du Royaume, l'exigence d'un service public de qualité et la réalisation de meilleures performances ont conduit à la réflexion sur la démarche éthique : « Toute atteinte à l'éthique dans l'un des métiers de cette institution, où que ce soit, peut rejaillir négativement soit en altérant la confiance des clients et partenaires, soit en empêchant un fonctionnement harmonieux des équipes ou en portant atteinte à l'image de la TGR. » (le Comité de Direction). C'est la principale raison d'être de l'élaboration d'un code de déontologie spécifique à la Trésorerie Générale du Royaume.

### Qu'est-ce que le code de déontologie ?

Reposant sur la charte des valeurs *Itizam*, dont il constitue le prolongement et la continuité, le code de déontologie est un ensemble de droits et devoirs qui régissent l'activité professionnelle, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients/partenaires autour d'une vision commune. C'est la pierre angulaire de l'approche éthique portée par l'ensemble du management, des cadres et agents.

Chaque fonctionnaire est amené à se référer à des orientations d'ensemble, à des principes directeurs qui donnent sens aux règles et prescriptions qu'il est chargé d'appliquer, de faire appliquer, voire de créer. Ces principes, qui renvoient aux valeurs retenues dans la charte *Itizam*, sont alors l'instrument de la cohésion d'ensemble de l'action de notre institution.

Précurseur du lancement de la charte des valeurs en 2006, la Trésorerie Générale du Royaume a pu relever un nouveau défi en cette fin d'année 2007 : la mise en place d'un code de déontologie.



الخزينة العامة للمملكة  
TRÉSORERIE GÉNÉRALE DU ROYAUME



## Dans ce numéro

### Le processus d'élaboration du code de déontologie :

- un contexte de plus en plus contraignant
- une démarche rigoureuse et participative
- une organisation efficace

### Les grandes lignes du code de déontologie

De l'élaboration à l'application : assurer la pérennité du code de déontologie



## Pourquoi un code de déontologie ?

Parce que les femmes et les hommes de la TGR ne s'engagent ensemble dans le service public :

- que s'ils ont la même vision ;
- que s'ils ont des valeurs communes ;
- que s'ils mettent en pratique les mêmes principes ;

... et que si les ambitions de la TGR sont indissociables du respect de l'éthique dans les comportements professionnels au quotidien.

## Le processus d'élaboration du Code de déontologie

L'approche adoptée pour la définition de la déontologie de la Trésorerie Générale du Royaume s'inspire largement de celle qui a prévalu lors de la conception et de la réalisation de la charte des valeurs : un travail d'équipe et de concertation impliquant le comité de direction, le comité de pilotage et le comité des sages, avec l'assistance d'un consultant externe.

### • Un contexte de plus en plus contraignant

Le projet de code de déontologie a été lancé dans un contexte marqué principalement par l'amélioration des performances au niveau des missions, la mise en place d'une nouvelle organisation tant au niveau du siège que du réseau, la modernisation des moyens d'action, la conduite du changement et la concrétisation de la charte.

### • Une démarche rigoureuse et participative

A la suite de la définition des grandes lignes du projet par le Comité de direction, le comité de pilotage et le comité des sages ont été sollicités pour engager la réflexion et tenir régulièrement des réunions pour discuter, évaluer et corriger le premier draft du code de déontologie.

Une fois finalisé d'un commun accord, l'avant-projet a été soumis pour une première validation, au comité de direction. Après plusieurs séances de travail, le code de déontologie a commencé à prendre forme et a fait l'objet de plusieurs ajustements.

## Les objectifs du code de déontologie

- Offrir un ensemble de droits et de devoirs éthiques et professionnels dont les responsables, cadres et agents de la Trésorerie Générale du Royaume doivent tenir compte dans l'exercice de leurs fonctions.
- Créer un moyen de gérer et de contrôler le comportement des agents, et de les protéger contre toute influence externe.
- Encourager et normaliser le comportement éthique et professionnel du personnel afin d'améliorer les performances.

## Une déontologie professionnelle, reflet des valeurs et de la vision de la Trésorerie Générale du Royaume

La conception et la mise en place d'un code de déontologie passe nécessairement par l'adhésion à des valeurs communes sur lesquelles repose la vie professionnelle. Pour se situer au quotidien, pour assurer au jour le jour ses responsabilités et ses missions, chaque fonctionnaire doit pouvoir s'appuyer sur un corps de valeurs qui président à l'exercice de ses activités et régissent ses relations avec ses collègues et ses collaborateurs en interne et en externe. Tel était l'apport de la charte des valeurs *Ittizam*, qui a permis de générer la réflexion sur un code de déontologie spécifique à la Trésorerie Générale du Royaume.

## Les grandes lignes du code de déontologie : une éthique personnelle et une déontologie professionnelle

Le code de déontologie de la TGR ne consiste pas à reprendre les procédures régissant les métiers de la TGR, ni l'activité de ses collaborateurs, mais il a pour objectif d'être un référentiel éthique et de fixer certaines règles de conduite. Il consacre, d'une part, l'éthique personnelle et, d'autre part, la déontologie professionnelle.

La déontologie, basée sur l'éthique, décrit un ensemble de pratiques inspirées des règles morales auxquelles se rattache l'institution.

L'agent de la Trésorerie Générale du Royaume doit faire preuve, dans sa mission ou son activité, de loyauté, d'intégrité, d'objectivité, de solidarité, de conscience professionnelle, d'incorruptibilité et du sens des responsabilités. Il doit s'en tenir à l'obligation de confidentialité et de discrétion et s'abstenir de toute forme de discrimination ou d'intimidation à l'égard de ses collègues et collaborateurs.

Les droits et devoirs de tout fonctionnaire sont définis par le statut de la fonction publique ; mais la spécificité de la mission de gestion des deniers publics dévolue à la Trésorerie Générale du Royaume fait de l'agent de cette institution financière de l'Etat un fonctionnaire d'une catégorie particulière. Une telle responsabilité exige de lui des qualités et des valeurs essentielles dans l'intérêt du service public et dans le sens de la bonne gouvernance.

Cette déontologie professionnelle a donc pour objet de fédérer le personnel autour de valeurs fortes représentées par la compétence, le respect des lois et règlements, la qualité des prestations au service de l'intérêt général afin d'assurer l'égalité et la continuité du service public.

En outre, chaque fonctionnaire doit être socialement responsable dans la mesure où il est engagé dans des actions de formation, de solidarité et d'assistance.

## Une organisation adaptée



Le comité de direction

Le comité de direction de la Trésorerie Générale du Royaume a initié et suivi le projet du code de déontologie dont la réalisation a nécessité la mise en place des comités suivants :

### 1. Le comité de pilotage :

- garant du projet et de la démarche
- coordonnateur des phases du projet
- courroie de transmission entre les différents acteurs du projet

### 2. Le comité des sages pour mener une réflexion sur :

- la vision éthique de la TGR ;
- les convictions, références et comportements qui devraient constituer le socle du document.

### 3. Le comité de rédaction pour :

- réfléchir sur les documents à réaliser ;
- rédiger les textes en français et en arabe.



Le comité des sages ayant travaillé sur la Charte *ILTIZAM*

## De l'élaboration à l'application : assurer la pérennité du code de déontologie

Chaque collaborateur de la Trésorerie Générale du Royaume, quel que soit son niveau hiérarchique, est tenu de respecter ce code de déontologie, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, à la fois en ce qui le concerne et dans son environnement professionnel.

Le code de déontologie et les valeurs qu'il porte font partie intégrante du cursus de formation initiale et continue du personnel et des thèmes d'évaluation des candidats au recrutement, à l'avancement et à la promotion.

Un exemplaire de ce code sera diffusé à l'ensemble du personnel de la Trésorerie Générale du Royaume ; des réunions de sensibilisation et d'information seront également organisées pour répondre aux questions que suscitera la mise en place de ce code.



## Trophées Itizam

Dans le cadre de la volonté de faire vivre la charte des valeurs, la TGR lance la mise en place des prix Itizam, en guise de consécration des fonctionnaires ou structures ayant contribué le plus à la promotion des valeurs. Le règlement de ces trophées se présente comme suit :

### Article premier. Objet des trophées Itizam

Les trophées Itizam sont un événement de remise de prix qui récompensent les différentes personnes qui collaborent à la TGR, ayant engagé des actions ou dont le comportement a été de nature à promouvoir les valeurs de la TGR.

Ces trophées comptent 4 catégories qui couvrent l'ensemble des valeurs retenues dans le cadre de la charte Itizam :

1. Trophée de l'Engagement
2. Trophée de l'Ouverture
3. Trophée de l'Innovation
4. Trophée de la Performance

### Article 2. Objectifs des trophées Itizam

L'objectif de la manifestation est de valoriser les initiatives prises dans le sens de la promotion des valeurs de la Trésorerie Générale du Royaume.

### Article 3. Dépôt du dossier de nomination

Les personnes éligibles à ce concours doivent être parrainées par des responsables qualifiés (locaux ou centraux). Par ailleurs les personnes concurrentes pour les prix ne peuvent proposer leurs propres candidatures.

En outre, les lauréats des éditions précédentes ne pourront re-concourir qu'à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de l'année de leur victoire.

Pour permettre son examen par le jury des trophées, une fiche de candidature devra être envoyée, le 7 février 2008.

A la fiche de candidature, le « parrain » ou le comité de « parrainage » peut, s'il le souhaite, joindre un dossier complémentaire mais succinct.

### Article 4. Documents présentés en accompagnement

Il peut s'agir de documents écrits ou de témoignages permettant de valoriser l'œuvre ou l'initiative des candidats.

La remise de ces documents est confidentielle et vise uniquement à permettre au jury de se faire une conviction.

### Article 5. Jury des trophées Itizam

En vue de la désignation des lauréats des trophées Itizam, un jury est constitué, sur décision du Trésorier Général du Royaume.

Le jury est composé de membres titulaires et de membres suppléants, seuls les membres titulaires ayant voie délibérative.

Les prix sont décernés après l'organisation d'un vote.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres du jury.

Les prix sont décernés par catégories mentionnées dans l'article 1. Par ailleurs, et pour des raisons liées à la qualité des candidatures, le jury peut décider de ne pas décerner de prix pour une catégorie donnée.

### Article 6. Remise des prix

Les trophées Itizam seront remis, au cours du mois de février 2008 au siège de la TGR.

## الخطوط العريضة لميثاق أخلاقيات المهنة : سلوك شخصي وأخلاقيات مهنية

إن ميثاق أخلاقيات المهنة للخزينة العامة للمملكة لا يركز على إعادة اعتماد المقتضيات التي تحكم وظائف الخزينة العامة للمملكة ولا أنشطة المتعاونين معها، لكن يهدف أن يكون مرجعية في السلوك وأساساً لأخلاقيات المهنة.

فهذه الأخلاقيات تركز على مجموعة من الممارسات المستوحاة من القواعد الأخلاقية التي تتمسك بها المؤسسة.

فعلى موظف الخزينة العامة للمملكة، خلال أداء مهامه وعمله أن يتحلى بالصدق والحرز والموضوعية والتضامن والضمير المهني والنزاهة وروح المسؤولية. وعليه أن يساهم في إرساء وضمان جو عمل يسود فيه الاحترام والثقة والأخلاق، ويسمح بالتواصل والمبادرة وروح التعاون. زد عليه كذلك أن يلتزم بحفظ وكنمان أسرار المهنة ويتجنب كل أشكال التمييز أو التهديد حيال زملائه والمتعاونين معه.

كل واجبات وحقوق الموظف يحددها قانون الوظيفة العمومية، لكن خصوصية المهام في تدبير المال العام المخول للخزينة العامة للمملكة تجعل من الموظف بهذه المؤسسة المالية للدولة موظفاً من فئة خاصة. وهذه المسؤولية تفرض عليه خصالاً وقيماً نوعية تخدم المرفق العام وتخدم روح الحكامة الجيدة.

لذلك، تهدف أخلاقيات المهنة إلى تهيئة الموظفين حول قيم نوعية تتجسد في الكفاءة واحترام القانون والمقتضيات وجودة الخدمات لفائدة الصالح العام وذلك لأجل ضمان المساواة في الولوج إلى المرفق العام وضمان استمراريته.

وبما أن الميثاق سيقدم للزبناء والشركاء طريقة لاستيعاب مهن مؤسستنا فهو يضمن لهم كذلك جواً من الطمأنينة، وبالتالي يوفر مناخاً ملائماً للثقة واستمرارية المرفق العام.

فضلاً عن ذلك، فإن كل موظف يناط به مسؤولية القيام بأنشطة في ميادين التكوين والتضامن والمؤازرة.

## من الإعداد إلى التطبيق : ضمان دوام ميثاق أخلاقيات المهنة

كل متعاون بالخزينة العامة للمملكة، كيفما كان مستواه في السلم الإداري، مدعو إلى احترام ميثاق أخلاقيات المهنة وتطبيقه في حدود مهامه ومسؤولياته، فيما يهيمه وفي إطار مجاله المهني على حد سواء.

إن ميثاق أخلاقيات المهنة والقيم التي يحملها هما كل لا يتجزأ من فترة التكوين الأولي والتكوين المستمر للموظفين، وكذلك أرضية لتقييم المرشحين للتوظيف والترقية.

سيتم توزيع نسخة على كل موظفي الخزينة العامة للمملكة وتنظم كذلك اجتماعات تحسيسية وإعلامية للرد على الأسئلة التي يثيرها هذا الميثاق.

## إعداد ميثاق أخلاقيات المهنة

تستمد المنهجية المعتمدة لتعريف أخلاقيات المهنة للخزينة العامة للمملكة بامتياز من المنهجية التي قام عليها إعداد ووضع ميثاق القيم: الحوار والعمل في إطار مجموعات عمل يضم كلا من اللجنة الإدارية ولجنة القيادة ولجنة الحكماء بحضور خبير خارجي.

### ظروف إعداد مشروع الميثاق

انطلق مشروع ميثاق أخلاقيات المهنة في جو يتسم أساساً بتحسين الأداء في مهام الخزينة العامة للمملكة وإدخال تنظيم جديد سواء على مستوى المقر العام أو على مستوى المصالح الخارجية، وتحديث أدوات العمل ومنهجية التغيير ووضع ميثاق القيم على محك الممارسة.

### منهجية مركزة وتشاركية

حين وضعت الخطوط العريضة للمشروع، طلب من لجنة التسيير ولجنة القيادة ولجنة الحكماء التفكير وتنظيم اجتماعات بانتظام لمناقشة وتقييم وتنقيح المسودة الأولى لميثاق أخلاقيات المهنة.

وعندما أنهى المشروع التمهيدي باتفاق الجميع أحيل على اللجنة الإدارية للمصادقة الأولية. وبعد جلسات عمل متتالية، بدأ ميثاق أخلاقيات المهنة في التشكل، وعرف مجموعة من اللمسات.

### تنظيم ملانم

لقد قامت لجنة المديرين للخزينة العامة بإعداد مشروع ميثاق الأخلاقيات والإشراف على تنبوعه. ولقد استدعى هذا الأمر، إحداث بعض اللجن:

### لجنة القيادة:

- لتكون الضامن لتحقيق المشروع؛
- لتواكب عملية إنجاز المشروع؛
- لتتسق مراحل المشروع؛
- لتكون همزة وصل بين مختلف المشاركين في المشروع.

### لجنة الحكماء للتفكير في:

- رؤية أخلاقية للخزينة العامة للمملكة؛
- القناعات والمرجعيات والسلوكيات التي يجب أن تكون الأساس للوثيقة.

### لجنة التحرير من أجل:

- التفكير في الوثائق التي يجب إنجازها؛
- تحرير النصوص باللغتين العربية والفرنسية.



لجنة الحكماء التي عملت في ميثاق Itizam



## اقتناعية

إن أهمية وتنوع مهام الخزينة العامة للمملكة والحاجة الملحة لمرفق عام ذي مستوى رفيع، لضرورة تحقيق أداء متميز، كل هذه العوامل أدت إلى التفكير في المقاربة الأخلاقية التي تؤكد أن: «كل مس بالأخلاق في إحدى مجموعات العمل لهذه المؤسسة، سينعكس سلبا على مستوى ثقة الزبناء والشركاء وسيعيق التسيير الجيد لهذه المجموعات، أو يمس بصورة الخزينة العامة للمملكة» (كما جاء على لسان لجنة المديرين). وهذا هو الذي استدعى إعداد ميثاق أخلاقيات المهنة خاص بالخزينة العامة للمملكة.

## ما هو ميثاق أخلاقيات المهنة؟

يتأسس ميثاق أخلاقيات المهنة على ميثاق القيم «التزام» ويعتبر امتدادا واستمرارا له. لذلك، فالميثاق هو مجموع الحقوق والواجبات التي يخضع لها النشاط المهني وسلوك أولئك الذين يمارسون هذا النشاط والعلاقات بينهم وبين الزبناء والشركاء في إطار رؤية موحدة. فهو حجر الزاوية لمنهجية الأخلاق، الذي تم الاتفاق عليه من طرف مجموع المسيرين والأطر والأعوان.

كل موظف مدعو إلى أن يستند إلى التوجهات العامة والمبادئ المؤطرة التي تنبني عليها القواعد والقوانين التي يتحتم عليه تطبيقها والحث على تطبيقها بل والعمل على إعدادها. هذه المبادئ التي تحيل على القيم، تم الاتفاق عليها في ميثاق «التزام»، هي أداة الانسجام الشامل لنشاط مؤسستنا.

فالخزينة العامة للمملكة هي أول من أخرج إلى الوجود سنة 2006 ميثاق القيم؛ وها هي ترفع التحدي من جديد في أواخر سنة 2007 وذلك بإقرار ميثاق أخلاقيات المهنة.

## لماذا ميثاق أخلاقيات المهنة؟

لأن نساء ورجال الخزينة العامة للمملكة لن ينخرطوا جماعيا في المرفق العام إلا:

- إذا كانت لديهم نفس الرؤية؛
- إذا كانت لهم قيم مشتركة؛
- إذا طبقوا نفس المبادئ.

... وبالتالي، فإن طموحات الخزينة العامة للمملكة مرتبطة بمراعاة الأخلاق في تصرفاتهم المهنية اليومية.

## أهداف ميثاق أخلاقيات المهنة

- تقديم مجموعة من الحقوق والواجبات الأخلاقية والمهنية التي ينبغي على مسؤولي وأطراف وأعاون الخزينة العامة للمملكة أن يأخذوها بعين الاعتبار خلال قيامهم بمهامهم؛
- توفير وسيلة لتدبير ومراقبة سلوك الأعوان وحمايتهم من أي تأثير خارجي؛
- تشجيع وتوحيد السلوك الأخلاقي والمهني للموظفين لتحسين مردوديتهم.

## أخلاقيات المهنة الاحترافية، مرآة لقيم ورؤية الخزينة العامة للمملكة

يمر إعداد ووضع ميثاق أخلاقيات المهنة حتما بالانخراط في منظومة قيم مشتركة والتي تقوم على أساسها الحياة المهنية. كل موظف مدعو إلى أن يعتمد خلال ممارسة أنشطته، وخلال تعامله مع زملائه ومساعديه داخليا وخارجيا على مجموعة من القيم. ذلكم هو ما جاء به ميثاق القيم «التزام» الذي أدى إلى انطلاق التفكير في ميثاق أخلاقيات المهنة خاص بالخزينة العامة للمملكة.

## فج هذا العن

## مراحل إعداد ميثاق أخلاقيات المهنة

- إكراهات الظروف
- منهجية مركزة وتشاركية
- تنظيم فعال

## الخطوط العريضة لميثاق أخلاقيات المهنة

من الإعداد إلى التطبيق: ضمان دوام ميثاق أخلاقيات المهنة

