

Régionalisation avancée

La nouvelle gouvernance à Casablanca-Settat

• Des structures se mettent en place en attendant les décrets d'application

• Organigramme, nouveau DG, agence d'exécution des projets...

• Le wali doit accorder son visa à toutes les nominations

EST-CE le début de la fin de la situation d'attentisme qui prévaut depuis 6 mois dans les régions? En attendant la promulgation des décrets d'application relatifs aux compétences des présidents des régions, les conseils ont déjà entamé l'installation des nouvelles instances de gouvernance. C'est justement le cas dans

Sociétés de développement régional

À l'image du Conseil de la ville de Casablanca, qui dispose de 7 SDL, le Conseil de la région compte aussi recourir à ces sociétés mixtes pour assurer l'exécution de son PDR. «Ces sociétés sont créées pour exercer des activités à caractère économique ou technique dans le champ des compétences de la région ou pour la gestion d'un service public relevant de la région», stipule la loi organique. Autrement dit, l'objet de la SDR se limite aux activités à caractère industriel et commercial, qui relèvent de la compétence de la région, des groupements de régions et des groupements des collectivités territoriales, à l'exception de la gestion du domaine privé de la région.

la région Casablanca-Settat qui vient de nommer son «directeur général des services», un nouveau poste qui remplace celui de secrétaire général. Conformément aux dispositions de la loi organique 111-14 relative aux régions (publiée au BO en février dernier), l'administration de la région doit comprendre obligatoirement une direction générale des services et une direction des affaires de la présidence et du conseil. Ces deux postes relèvent directement de la présidence. D'ailleurs, la nomination à toutes les fonctions au sein de la région s'effectue par arrêté du président du Conseil de la région. Le wali du chef-lieu garde cependant un droit de regard et doit accorder son visa aux nominations.

C'est Abdelilah Mouattassim qui oc-

cupe le poste-clé de directeur général des services, après avoir chapeauté, jusque-là, le pôle «programmation et affaires régionales» à la wilaya de Casablanca-Settat. Mouattassim, qui assiste le président dans l'exercice de ses attributions, est chargé notamment de la supervision de l'administration territoriale et de la coordination du travail administratif. Le directeur des affaires de la présidence et du conseil est, pour sa part,

chargé de veiller sur les aspects administratifs relatifs aux élus et au déroulement des travaux du conseil et de ses commissions.

Outre ces deux postes stratégiques, rattachés directement à la présidence, de nouvelles instances sont là pour prêter toute assistance juridique ou d'ingénierie technico-financière lors de l'étude et l'élaboration des projets et programmes de développement. C'est le cas notamment

de l'Agence régionale d'exécution des projets (AREP) et les Sociétés de développement régional (SDR). Chargée de la mise en œuvre du Plan de développement régional (PDR), l'AREP sera chapeauté par un comité de supervision et de contrôle. Celui-ci sera composé de 2 membres du bureau de la région, un membre des groupes de l'opposition ainsi



ANALYSE

Régionalisation avancée

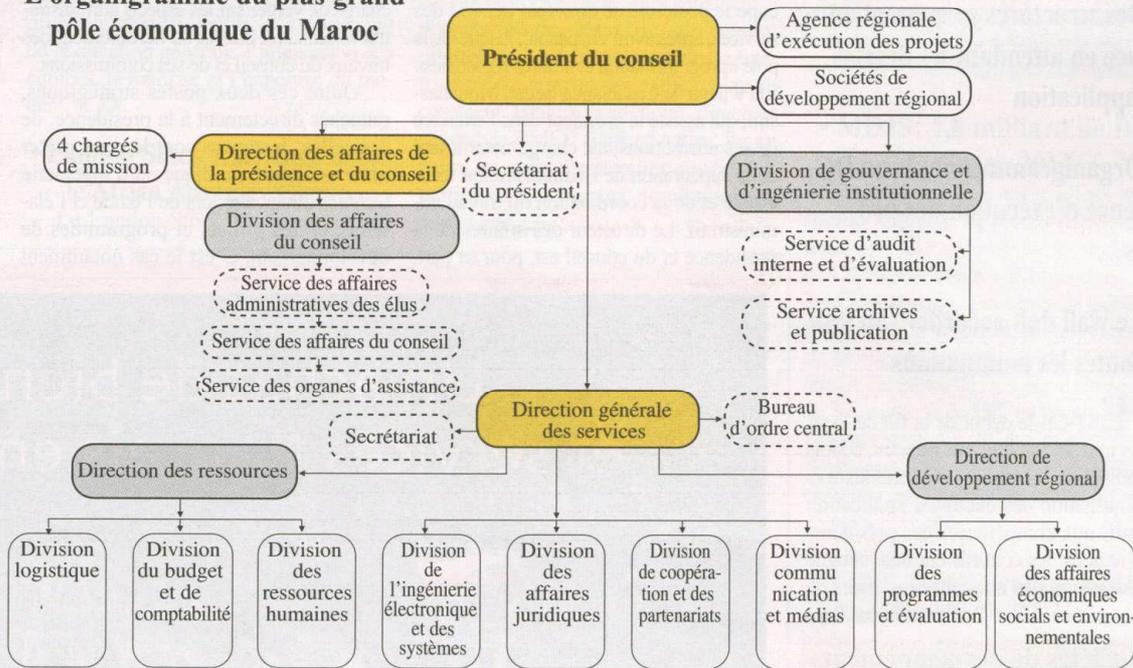
La nouvelle gouvernance à Casablanca-Settat



que les présidents des 3 commissions budget, développement économique et aménagement du territoire. Le Conseil de la région peut confier à l'AREP l'exploitation et la gestion de certains projets pour le compte de la région. L'agence peut en outre proposer au conseil la création d'une ou plusieurs sociétés de développement régional (SDR), conformément à l'article 145 de la loi organique 111-14.

Dans le cadre de ses nouvelles prérogatives, la région sera appelée à approfondir sa connaissance du territoire et à élaborer une stratégie de développement intégrée aux grands chantiers du Royaume, mais toujours adaptée à son territoire. Cette stratégie se décline en programmes et projets portés par des organes dédiés et souples (AREP, SDR...). Ces organes réunissent autour d'eux les partenaires pertinents pour chaque projet, qui apportent leur savoir-faire, leurs ressources, connaissances et leur proximité avec les populations. «Le Conseil de la région assure, à travers l'AREP et un petit nombre d'organes exécutifs dédiés à des projets, le suivi, le contrôle et les inflexions de la stratégie régionale de développement qu'il promeut», explique un expert. Autant

L'organigramme du plus grand pôle économique du Maroc



Source: Région Casablanca-Settat

Le nouvel organigramme de la région Casablanca-Settat est à l'image des nouvelles missions qui lui sont dévolues. La région devra puiser dans le vivier des 14.000 fonctionnaires de la commune urbaine de Casablanca pour faire face à ses besoins en termes de ressources humaines qualifiées

Formation, RH... les limites d'un modèle

Pour Mohamed Zineddine, politologue et professeur universitaire, la situation d'attentisme dans les régions ne prendra fin qu'avec la promulgation des décrets d'application. En attendant, une région aussi vaste que Casablanca-Settat, avec ses 7 millions d'habitants et des attentes en matière d'infrastructures, de développement, d'urbanisme... ne peut se permettre le luxe de perdre encore plus de temps.

- L'Economiste: Quelles sont les actions prioritaires après la mise en place des principales instances opérationnelles de la région?

- Mohamed Zineddine: Aujourd'hui, il faut s'atteler à sortir le plus tôt possible les décrets d'application qui clarifient les compétences du Conseil de la région et de son président. Je ne sais pas à quoi est dû ce retard qui paralyse les 12 régions du Royaume. Mais dans le contexte actuel, les provinces du Sud sont encore plus concernées par l'accélération de la promulgation de ces décrets d'application dans le but d'activer le processus de la régionalisation avancée. Cette situation d'incertitude et de chevauchement des compétences (entre les 3 conseils: communal, préfectoral et régional) ne peut durer longtemps, sachant

que le délai prévu par la loi pour la promulgation des décrets d'application est de 30 mois.

- Les ressources humaines ne sont pas cohérentes avec les nouveaux enjeux, à la fois en termes de quantité et de qualité?

- Tout d'abord, il faut relever que le cadre juridique est aujourd'hui dépassé. Le problème qui se pose est celui de pouvoir attirer les meilleures compétences dans la région, alors que le statut du fonctionnaire ne permet pas de dépasser un salaire équivalent à celui de l'échelle 11. Les salaires ne sont pas motivants. Du coup, le président de la région a les mains liées. En effet, il doit respecter le statut de la fonction publique tout en s'ouvrant à de nouvelles compétences. Il ne pourra pas recruter les meilleurs profils du privé avec les salaires de la fonction publique.

- Il y a un déficit d'élites requises pour opérationnaliser la régionalisation. Ce qui est incohérent avec le nouvel organigramme?

- C'est la grande question qui se pose. Il s'agit d'un changement brutal qui nécessite une mobilisation des ressources humaines et financières. L'organigramme comporte



«Le président de la région a les mains liées. Il doit respecter le statut de la fonction publique tout en s'ouvrant à de nouvelles compétences», analyse Mohamed Zineddine (Ph. L'Economiste)

une pléthore de fonctions, postes et compétences qui sont loin d'être cohérents avec les ressources matérielles et humaines disponibles. La région doit désormais assurer le rôle de formation et de mise à niveau au profit de l'ensemble des ressources humaines des 3 conseils. Le choix de la régionalisation avancée est stratégique, mais il faut trois conditions pour le réussir: audace, ressources matérielles/humaines et surtout reddition des comptes. □

Propos recueillis par Aziza EL AFFAS

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

de missions nouvelles qui exigent le recours à des compétences inexistantes dans les 3 conseils (communal, préfectoral et régional). Avec à peine une cinquantaine de fonctionnaires hérités de l'ancienne région du Grand-Casablanca, les nouvelles instances auront certainement besoin de sang neuf. Il est notamment question de puiser dans le vivier de la commune urbaine de Casablanca (14.000 fonctionnaires environ). Mais ces derniers ont-ils les compétences requises? Certes, la région doit planifier des formations pour la mise à niveau des ressources humaines disponibles. Mais il faudra aussi recourir au recrutement de compétences externes. Cependant, le statut particulier des fonctionnaires d'administration des collectivités locales est un véritable frein. En effet, les ressources humaines exerçant dans l'administration des régions sont assujetties au statut de la fonction publique. Comment donc attirer les meilleurs profils si les salaires ne dépassent pas ceux fixés par le statut du fonctionnaire? Comment motiver les fonctionnaires actuels qui seront affectés à la région pour les pousser à un meilleur rendement? Ce sont autant de défis auxquels la nouvelle équipe régionale devra faire face dans les années à venir. □

A.E.



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com