



المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الجدارق
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵓⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⴽⴷⴰⵢⵜ
ⵏ ⵓⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

التقرير السنوي

لمنجزات وزارة الوظيفة العمومية

وتحديث الإدارة

برسم سنة 2012



إدارة حديثة في خدمة المواطن



المملكة المغربية

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ | ⵎⴰⵎⴻⵔ

وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الإدارة

ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ | ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ
ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ | ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

التقرير السنوي

لمنجزات وزارة الوظيفة العمومية

وتحديث الإدارة

برسم سنة 2012



إدارة حديثة في خدمة المواطن



صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله

".... كما نهيب بالحكومة الشروع في إصلاح الإدارة العمومية لتمكينها من مواكبة متطلبات هذه الرؤية الترابية الجديدة. وهو ما يطرح مسألة اللاتمركز الذي ما فتئنا ندعو إليه منذ أزيد من عشر سنوات. ومن هذا المنطلق فالحكومة مطالبة باعتماد ميثاق للاتمركز بما يمكن الإدارة من إعادة انتشار مرافقها ومساعدتها على التجاوب الأمثل مع حاجيات المصالح الامت مركزة وجعلها تستشعر المسؤولية الحقيقية في وضع المشاريع وحسن تسييرها."

"... وإذا كان القضاء والجهوية والحكامة الترابية في صدارة أسبقياتنا فإنه ينبغي إضافة إلى ذلك إيلاء عناية خاصة لتفعيل المؤسسات المنصوص عليها في الدستور الجديد ذات الصلة بالحكامة الجيدة ومحاربة الرشوة وبالتنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة."

مقتطفان من خطاب جلالته الملك محمد السادس نصره الله في 30 يوليوز 2012 بمناسبة الذكرى الثالثة عشرة لتربيع جلالته على عرش أسلافه المنعمين.

الفهرس

07	 كلمة السيد الوزير.
10	 تقديم
16	 I- تهمين الرأسمال البشري
16	 (1) الإطار المؤسساتي
20	 (2) التديير الإحدث للرأسمال البشري
36	 II- إعادة هندسة المساطر والإجراءات
36	 (1) تبسيط المساطر الإدارية
37	 (2) تطوير الإدارة الإلكترونية
44	 (3) تطوير مراكز الاتصال والتوجيه الإداري
52	 III- إرساء حكامه جيدة وتنظيم ناجع
52	 (1) مشروع الكتاب الأبيض حول ميثاق المرفق العام
53	 (2) مشروع القانون المتعلق بحق الحصول على المعلومات
53	 (3) النظام التعاقدي بالإدارة العمومية
54	 (4) إعطاء انطلاقه البرنامج الوطني التحسيسي للوقاية من الرشوة ومحاربتها والشروع في إعداد إستراتيجية وطنية في مجال الوقاية من الرشوة ومحاربتها
57	 (5) وضع تصور ومنهجية عمل للتتبع وتفعيل اللاتمرکز الإداري
58	 (6) إعداد إستراتيجية وطنية لتحديث الإدارة
58	 (7) النهوض بجودة الإستقبال والإرشاد بالإدارة العمومية
62	 IV- دعم مشاريع التحديث في القطاع العام
62	 (1) تقديم حول صندوق تحديث الإدارة العمومية
62	 (2) منجزات صندوق تحديث الإدارة العمومية
66	 V- التعاون الدولي
66	 (1) التعاون المتعدد الأطراف
70	 (2) التعاون الثنائي



كلمة السيد الوزير

يعتبر تقرير منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2012 أداة لإبراز الجهود المبذولة في إطار دينامية تنفيذ البرامج والمشاريع المدرجة ضمن الرؤية الجديدة التي تضع المواطن والمقاولة في صلب عملية تحديث الإدارة، كما أنه فرصة سانحة لتقديم الحصيلة واستشراف للمستقبل بما يلزم القيام به قصد تحسين الأداء وتعزيز مجالات العمل.

ولعل أهم ما يمكن تسجيله ونحن في خضم التعريف بما أنجز من البرامج، هو أن بلادنا قد عرفت خلال السنة المنصرمة العديد من التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وواجهت تحديات لا يستهان بها، تطلبت من الجميع بدل جهود متواصلة للوصول إلى النتائج المرجوة في مختلف مجالات التنمية.

وفي هذا السياق أولينا عناية خاصة لوضع أسس إصلاح عميق لإدارتنا، معتمدين مقاربة شمولية ومساهماتية تأخذ بعين الاعتبار بلورة رؤية موحدة ومشتركة من خلال دعم التشاور والحوار وإشراك كل القطاعات في مجهود التحديث، والانفتاح على المحيط الخارجي للإدارة ومراعاة متطلبات وحاجيات المواطن والمترفق، وهو ما شكل قطيعة مع التجارب السابقة في مجال التحديث.

وهكذا شرعنا في تنفيذ البرنامج المعتمد، تحدونا الرغبة الأكيدة في الوصول إلى النتائج المرجوة وفق آليات جديدة وميكانيزمات ستسمح لنا بالإسراع في إنجاز برامج التحديث بأفضل الطرق وأنجعها.

ولا يخفى عليكم أن هذه الاوراش ذات طبيعة معقدة تتطلب إصلاحات ومبادرات متأنية، عقلانية وذكية للوصول إلى الأهداف المتوخاة والمتمثلة في بناء ثقة جديدة بين الإدارة والمواطن.

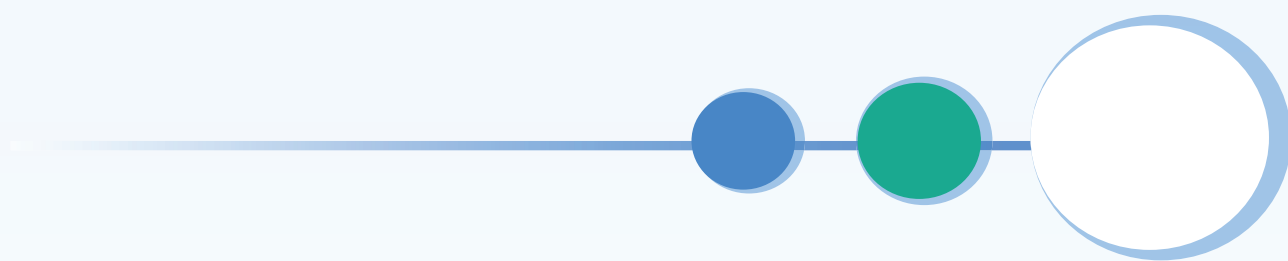
إن الدفع بمسلسل التحديث والتغيير وتحقيق الأهداف المنشودة، يعتبر خيارا استراتيجيا لنا وهاجسا رئيسيا يتموقع في صميم انشغالاتنا أيضا، ذلك أن عملية التحديث التي اعتمدناها في شموليتها هي السبيل لتمكين إدارتنا الحالية والمستقبلية - كعنصر بشري وكمجموعة مبادئ - من الفعالية اللازمة للقيام بوظيفتها كمحرك للتغيير الاقتصادي والاجتماعي، والتأقلم المستمر مع تطور المجتمع.

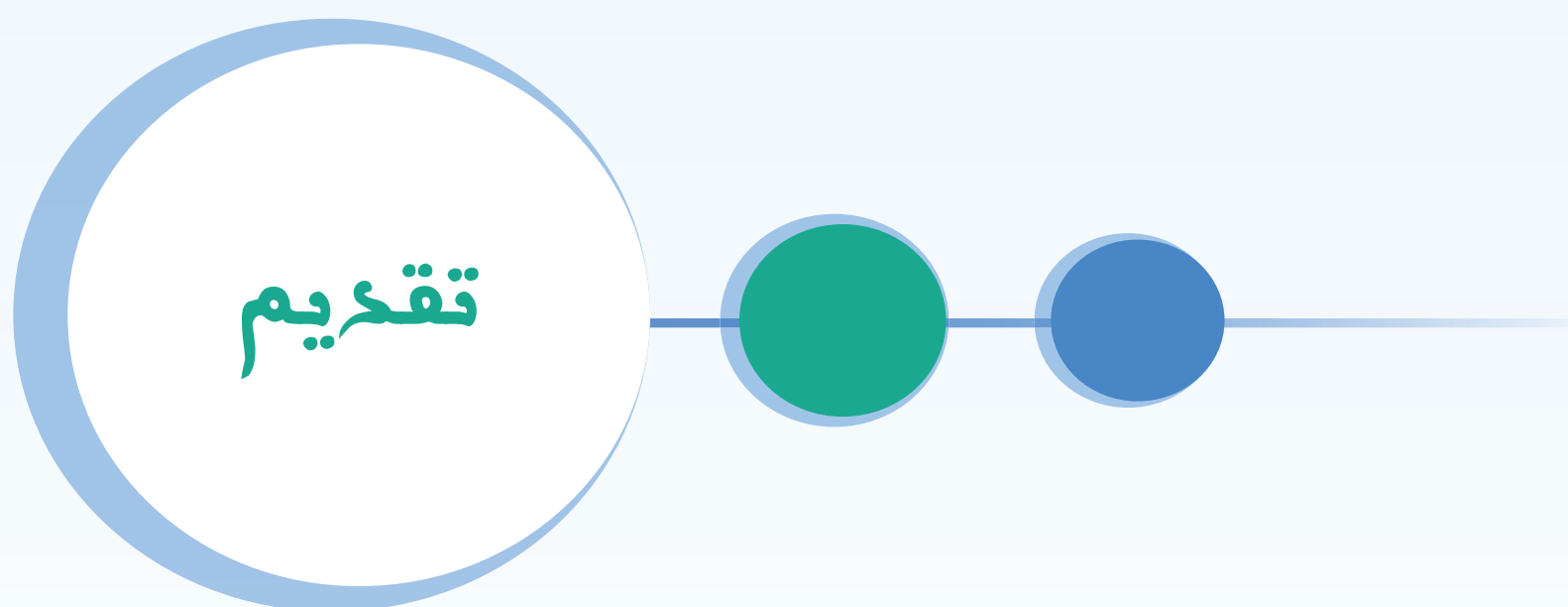
وبالنظر إلى كون عملية تحديث الإدارة عملية تتميز بامتداداتها الأفقية والهيكلية، فإن حصيلة منجزات الوزارة ومبادراتها الإصلاحية قد سعت بالأساس إلى تحسين أنماط التدبير العمومي وتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة وتقوية مسار اتخاذ القرارات من خلال دعم الشراكات والاستشارات مع مختلف الفاعلين، إلى جانب توحيد وتوضيح الرؤية لتطوير إدارتنا ومحاربة الاختلالات وأوجه الفساد التي تعترها.

وعلى الرغم من كون ما تحقق، على أهميته، لا يرقى إلى حجم طموحنا وتطلعاتنا، فإنه جسد على أرض الواقع الالتزام الذي عبرت عنه الحكومة في نطاق برنامج متكامل ومندمج يؤسس لثقافة إدارية جديدة تهدف إلى "الارتقاء بالمرفق العام إلى مستوى النجاعة والفعالية والمردودية العالية للقيام بواجباته المتمثلة في خدمة المواطنين، من خلال محاور أساسية تروم إعادة الثقة بين المواطن والإدارة وكذا الحكامة الجيدة في التدبير العمومي، إلى جانب ربط المسؤولية بالمحاسبة ودعم الشفافية والنزاهة".

وستواصل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بذل المزيد من الجهد لإنجاح هذا المشروع التحديثي والدفع به نحو الغايات المنشودة، متشبعين في كل ذلك بروح المسؤولية والالتزام بتدعيم كل المشاريع الهادفة للنهوض بالصرح الإداري المغربي وتحديثه، وتحقيق التنمية الشاملة للبلاد تحت القيادة السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده.

السيد عبد الحكيم كروج
الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة،
المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة





يشكل موضوع تحديث الإدارة العمومية وتأهيل رأسمالها البشري وتطوير تديره صلب اهتمام الحكومات المتعاقبة، حيث تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الهادفة إلى مواكبة التطورات التي عرفها ويعرفها المغرب على جميع المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وانطلاقاً من مرجعية تستند إلى :

- دستور جديد ومتطور يكرس مبدأ الحكامة الجيدة ويخضع المرافق العمومية لمعايير الشفافية وربط المسؤولية بالمحاسبة ؛
- توجيهات ملكية سامية تحث الحكومة على التجاوب مع المتطلبات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للمواطنين؛
- برنامج حكومي واضح ومحدد يركز على العمل المندمج والمتكامل والمقاربة التشاركية.

اعتمدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رؤية جديدة تضع المواطن والمقاولة في صلب تحديث الإدارة تمت بلورتها من خلال مخطط عمل استراتيجي، تم عرضه على أنظار المجلس الحكومي خلال شهر مارس 2012 يهدف بالأساس إلى الارتقاء بمستوى أداء المصالح العمومية، وتعزيز قدراتها التديرية وجعلها قادرة على مواكبة التطور الذي يعرفه العالم حالياً في كافة مجالات الحياة اليومية.

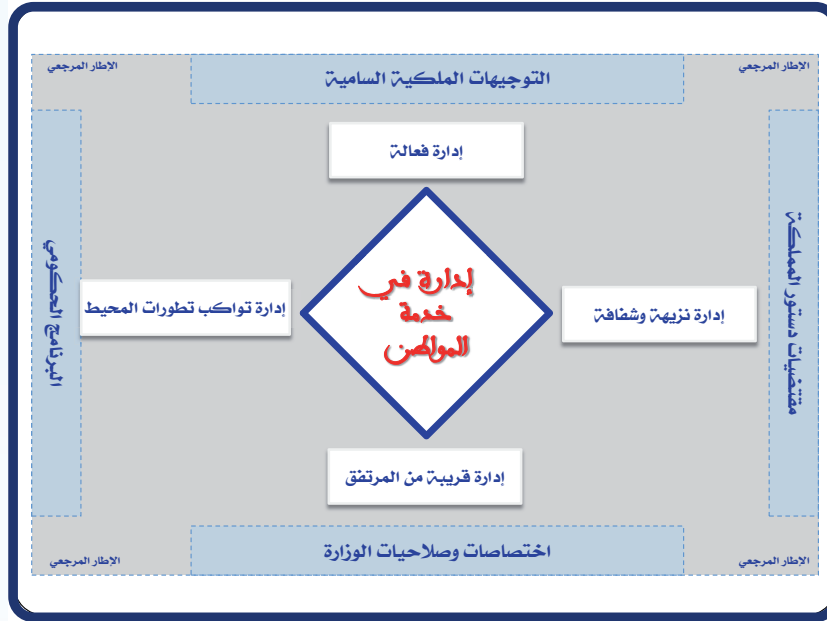
وبالنظر لكون التعاقد يشكل آلية جديدة لتطوير التدير العمومي، تقوم على إعادة صياغة العلاقة بين مختلف وحدات الإدارة وتضمن تنزيلاً سليماً للمقتضيات الدستورية الجديدة التي أكدت على ربط المسؤولية بالمحاسبة وخضوع المرافق العمومية لمعايير المراقبة والتقييم (لاسيما الفصول 154 و155 و156)، فقد عملت الوزارة على انجاز مختلف المشاريع المدرجة في البرنامج وفق برامج تعاقدية مع مختلف مديريات الوزارة، تضمنت تحديداً للمشاريع التي سيتم إنجازها، والأهداف المزمع تحقيقها، والمدة الزمنية للإنجاز، وكذا الموارد البشرية والمالية اللازمة لذلك.

وقد سعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من خلال تنفيذ هذا المخطط تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في :

- خلق ثقة بين الإدارة والمواطن مبنية على مبادئ الحكامة الجيدة والشفافية والمصادقية؛
- التوفر على إدارة حديثة قادرة على المساهمة في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني والتنمية وتشجيع الاستثمار؛
- ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة في التدير العمومي وربط المسؤولية بالمحاسبة؛
- إرساء أسس التدير القائم على النتائج؛
- دعم اللاتمرکز الإداري في أفق الجهوية الموسعة.

ويعد مخطط العمل الإستراتيجي للوزارة، منطلقاً للبرامج والمشاريع التحديثية باعتماده على ثلاثة محاور أساسية وهي:

- ❖ تثمين الرأسمال البشري؛
- ❖ إعادة هندسة المساطر والإجراءات؛
- ❖ إرساء حكامة جيدة وتنظيم ناجع.



رؤية جديدة لتحديث الإدارة المغربية

أعدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في هذا الصدد برنامج عمل برسم سنة 2012 يتضمن مجموعة من الأوراش المتكاملة والمشاريع المندمجة المتمثلة في:

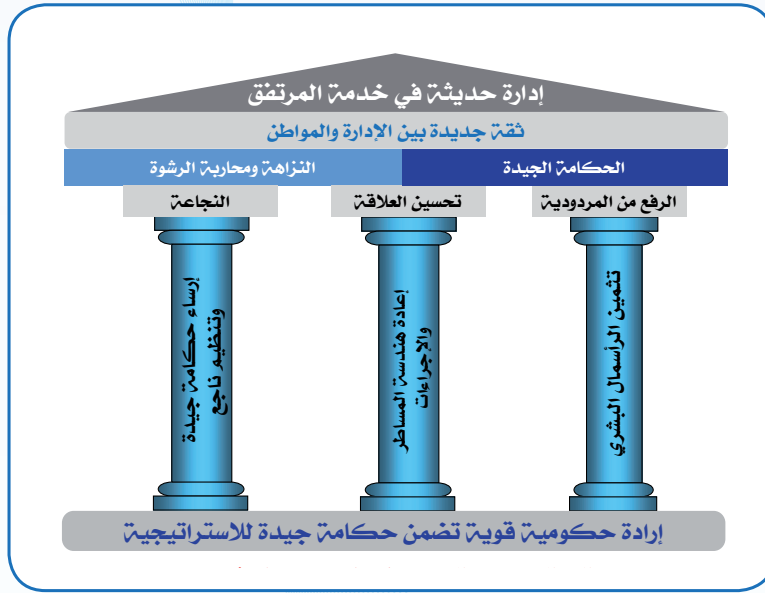
■ إدخال إصلاحات هيكلية وشاملة وعميقة على منظومة تدبير الموارد البشرية، وذلك باعتماد مناهج حديثة تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، وتأمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية؛

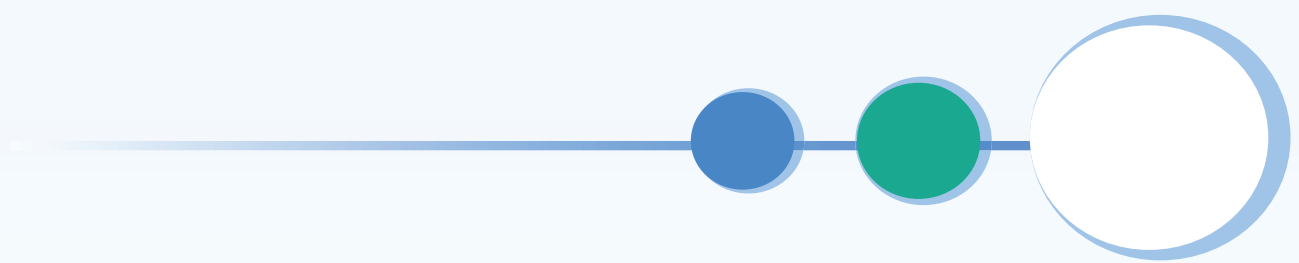
■ إعادة هندسة المساطر والإجراءات من خلال تبسيط المساطر وتيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية، مع تركيز الجهود على المساطر الإدارية الأكثر تداولاً وذات الاهتمام الواسع والوقوع المباشر على الحياة اليومية للمواطنين والمقاولات، وكذا تدعيم وتطوير الإدارة الإلكترونية من خلال تعزيز دور البوابات الإلكترونية للإدارات ومراكز الاتصال اللذين يمكنان من الحصول على المعلومات والمعطيات المتعلقة بالمساطر الإدارية، والإرشادات الخاصة بالاستفادة من الخدمات العمومية.

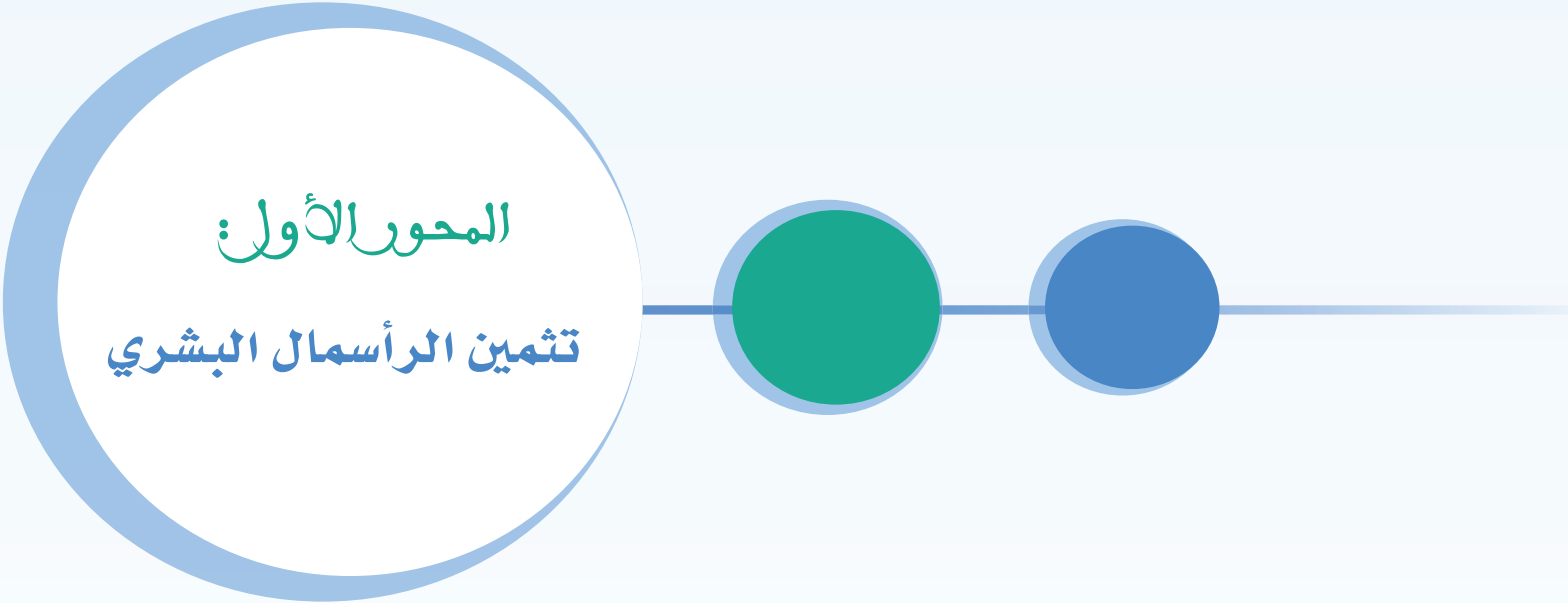
■ هذا بالإضافة إلى المشاريع التي تتوخى الوزارة من خلالها إرساء حكمة جيدة وتنظيم ناجح بالمرافق العمومية من خلال النهوض بجودة الاستقبال ومعالجة الشكايات، وتعزيز النزاهة ومحاربة الرشوة، وترشيد الهياكل الإدارية لتفادي تداخل الاختصاصات وتضخم المصالح الإدارية ودعم اللاتمرکز الإداري، من خلال تعميق سياسة القرب وتبني المنهجية التعاقدية والتشاركية في التدبير والتسيير فيما بين المستويين المركزي والمحلي، ومراعاة التنسيق والتشاور فيما بين هذه المستويات في مجالات إنجاز البرامج التنموية.

ويشكل الانخراط الفعلي لجميع القطاعات الوزارية في هذه البرامج التحديثية ربحاً حقيقياً لكل المغاربة لأنها ستمكن من تأهيل الإدارة المغربية وجعلها عنصراً جوهرياً في خلق الثروات وتحقيق التنمية الشاملة، كما ستمكن من إرساء أسس وركائز الإدارة المواطنة والخدمة التي يتوق إليها جميع المغاربة.

■ واحتل التعاون الدولي مكانة مهمة في برنامج عمل الوزارة خلال سنة 2012 لكونه يواكب هذه الأخيرة في المشاريع والأوراش المتعلقة بتمكين الرأسمال البشري وإعادة هندسة المساطر والإجراءات وإرساء حكامه جيدة وتنظيم ناجع. وفي هذا الإطار، تعمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على مستوى التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف على تفعيل إتفاقيات وبرامج مشتركة في مجال تحديث الإدارة مع دول شقيقة وصديقة، ومع منظمات دولية مختصة بهدف تبادل الخبرة والاستشارة والتدريب وإستكمال الخبرة. كما قامت الوزارة بعقد إتفاقيات ومعاهدات التعاون خلال سنة 2012 تستهدف تبادل التجارب والخبرات، وكذا استعراض التجربة المغربية في إطار تدبير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.







المحور الأول:

تثمين الرأس مال البشري

نظرا لأهمية العنصر البشري في مجال تطوير وتحديث الإدارة العمومية، واصلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة الإصلاحات الهيكلية الشاملة والعميقة لمنظومة تدبير الموارد البشرية، بما فيها تطوير المنظومة القانونية لعموم الموظفين من خلال إصدار مجموعة من النصوص التنظيمية واعتماد مناهج حديثة في التدبير تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، ودعم مقاربة النوع في تدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية وتأمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية.

تأمين الرأسمال البشري

- وضع منظومة متكاملة للتعيين في المناصب العليا؛
- تأسيس الحوار الاجتماعي؛
- انطلاق مشروع المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- إنجاز الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية؛
- تكريس مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية المنصوص عليها في دستور المملكة من خلال بوابة التشغيل العمومي « Emploi-Public.ma »؛
- إدراج مقاربة النوع في مجال تدبير الرأسمال البشري؛
- مراجعة الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر ووضع أرضية للتكوين عن بعد؛
- اعتماد مقاربة جديدة في محاربة ظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل، تقوم على وضع عدة إجراءات عملية وأخرى وقائية.

1) الإصلاح المؤسسي:

أ - وضع منظومة متكاملة للتعيين في المناصب العليا:

في إطار تفعيل مقتضيات الدستور الجديد للمملكة، وتماشيا مع متطلبات المرحلة الجديدة والحاسمة من تاريخ بلادنا، التي تتميز بالانفتاح على مباشرة الإصلاحات الهيكلية الكبرى الهادفة إلى ترسيخ أسس ومبادئ الحكامة الجيدة، وإرساء مؤسساتها وآلياتها، وجعل المواطن في صلب اهتمام المرافق العمومية، بما يضمن التحقيق الفعلي للنتائج المرجوة من السياسات العمومية، وضعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة منظومة متكاملة للتعيين في المناصب العليا تتوخى إرساء الحكامة الجيدة بالإدارة العمومية والرفع من مردوديتها، بما يجعل من الإدارة أداة لخدمة المواطن. وتهدف هذه المنظومة الجديدة إلى تحقيق عدة أهداف، أهمها:

- ضمان تكافؤ الفرص والاستحقاق والنزاهة والشفافية،
- ترسيخ مبادئ الشفافية وربط المسؤولية بالمحاسبة،
- الارتقاء بالمرافق العمومية والرفع من جودة خدماتها، وإخضاعها لمعايير الجودة والشفافية، وممارسة وظائفها وفق مبادئ احترام القانون والحياد والنزاهة والمصلحة العامة المنصوص عليها في الدستور

ومن أجل ذلك عملت الوزارة على إصدار النصوص التالية:

- القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و 92 من الدستور؛

يتوخى القانون التنظيمي تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية:

- ❖ تحديد لائحة المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية، طبقا للفصل 49 من الدستور، موضوع مداولة بمجلس وزاري،
- ❖ تكميم لائحة المناصب العليا التي يكون التعيين فيها، طبقا للفصل 92 من الدستور، التي يكون التعيين فيها موضوع مداولة بمجلس الحكومة.
- ❖ تحديد مبادئ ومعايير التعيين في المناصب التي يتم التداول بشأنها في مجلس الحكومة، طبقا للفصل 92 من الدستور.

■ المرسوم رقم 2.12.412 صادر في 24 من ذي القعدة 1433 (11 أكتوبر 2012) بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة؛ ويهدف هذا المرسوم إلى تحديد مسطرة الإعلان عن التعيين في المناصب العليا المعنية، عبر الإعلان عن فتح باب الترشيح بشأنها، وتحديد آجال تقديم الترشيحات، وتأليف اللجنة، وإقرار المقابلة، وكذا طريقة رفع اقتراحات التعيين إلى رئيس الحكومة.

■ قرار للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 3448.12 صادر في 25 من ذي القعدة 1433 (12 أكتوبر 2012) بتحديد المطبوع النموذجي الموحد المنصوص عليه في المادة 3 من المرسوم رقم 2.12.412 صادر في 24 من ذي القعدة 1433 (11 أكتوبر 2012) بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12؛

ويهدف هذا القرار إلى تحديد المعلومات التي يتضمنها المطبوع النموذجي المنصوص عليه في المرسوم رقم 2.12.412 صادر في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة، حيث يتضمن المطبوع المذكور نموذج السيرة الذاتية للمتشحين (الحالة المدنية، التكوين الأكاديمي، التكوين الإضافي، التجربة المهنية، الخبرات المهنية، اللغات).

ولأجل ضمان تكافؤ الفرص والاستحقاق، تم تخصيص فضاء خاص ببوابة التشغيل العمومي «www.Emploi-Public.ma» للإعلان عن فتح باب الترشيحات للمناصب العليا وتواريخ وآجال تقديم ملفات الترشيح. حيث تم الإعلان، إلى غاية 31 دجنبر 2012، عن فتح باب الترشيح لشغل 81 منصبا من المناصب العليا التي يتم التداول في شأنها في المجلس الحكومي.

توزيع المناصب العليا المعلن عنها للترشيح إلى حدود 31 دجنبر 2012

نوعية المنصب	عدد المناصب
كاتب عام	7
مدير إدارة مركزية	11
مفتش عام	6
عميد كلية	20
مدير مدرسة أو معهد أو مؤسسة التعليم العالي	19
مدير أو رئيس مؤسسة عمومية	18
المجموع	81

القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا

مفهوم المناصب العليا في هذا القانون التنظيمي :

- مناصب المسؤولين عن المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من الفصل 49 من الدستور؛
- الوظائف المدنية في الإدارات العمومية والوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية، التي يتداول مجلس الحكومة بخصوص التعيين فيها طبقاً لأحكام الفصل 92 من الدستور.

أهداف القانون :

- تحديد لائحة المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية التي يتم التعيين فيها بعد المداولة في المجلس الوزاري بناء على اقتراح من رئيس الحكومة وبمبادرة من الوزير المعني الذي يمارس وصاية الدولة على هذه المؤسسات والمقاولات ويبلغ عددها عشرون (20) مؤسسة عمومية و تسعة عشر (19) مقالة عمومية؛
- تتميم لائحة الوظائف السامية التي يتم التعيين فيها بموجب مرسوم لرئيس الحكومة بعد التداول بشأنها في مجلس الحكومة ويبلغ عددها 1181.

مبادئ التعيين :

- تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية والمساواة في وجه جميع المرشحات والمرشحين ؛
- عدم التمييز بجميع أشكاله في اختيار المرشحات والمرشحين للمناصب العليا، بما فيها التمييز بسبب الانتماء السياسي أو النقابي أو بسبب اللغة أو الدين أو الجنس أو الإعاقة أو أي سبب آخر يتعارض مع مبادئ حقوق الإنسان وأحكام الدستور؛
- المناصفة بين النساء والرجال، باعتبارها مبدأ تسعى الدولة لتحقيقه طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 19 من الدستور.

معايير التعيين :

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية؛
- التوفر على مستوى عال من التعليم والكفاءة اللازمة؛
- التحلي بالنزاهة والاستقامة؛
- التوفر على تجربة مهنية بإدارات الدولة أو الجماعات الترابية أو المؤسسات أو المقاولات العمومية أو في القطاع الخاص، داخل الوطن أو خارجه.

ب - مأسسة الحوار الاجتماعي:

لقد انطلق الحوار الاجتماعي برسم سنة 2012 باجتماع اللجنة الوطنية يوم 14 مارس 2012، برئاسة السيد رئيس الحكومة، بحضور بعض أعضاء الحكومة، والأمناء العاميين للمركزيات النقابية الخمس الأكثر تمثيلا، الذي خصص لتدارس الوضع الاجتماعي ومنهجية استئناف الحوار الاجتماعي، حيث تقرر خلاله إحداث لجنتين لمباشرة الحوار، تتعلق الأولى بالحوار الاجتماعي في القطاع الخاص، في حين تهتم الثانية الحوار الاجتماعي في القطاع العام.

وبالنظر للأهمية البالغة التي تكتسيها معالجة القضايا الاجتماعية وتطور مسار الحوار الاجتماعي في القطاع العام، فقد عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في إطار لجنة القطاع العام للحوار الاجتماعي، على مأسسة الحوار، من خلال دعوة هذه اللجنة إلى اجتماعين يومي 10 و 19 ابريل 2012 حضرهما ممثلو المركزيات النقابية الأكثر تمثيلا إضافة إلى ممثلي الوزارة المعنية وقد تمخض عن هاذين الاجتماعين:

■ تحديد المنهجية التي سيتم اعتمادها لضمان التدبير الجيد والفعال للحوار الاجتماعي وتحقيق الأهداف المتوخاة، والتي ارتكزت أساسا على أن يتم افتتاح جولة الحوار الاجتماعي من طرف السيد رئيس الحكومة، مع افتتاح أشغال لجنة القطاع العام من طرف السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، وكذا إجراء الحوار الاجتماعي سنويا، في دورتين،

■ وضع جدول الأعمال على مدى سنة 2012 والخطوط العريضة لسنة 2013، يضم مواضيع هيكلية ومؤسسية ومواضيع عملياتية،

كما تم إحداث ست (6) لجان موضوعاتية:

- ❖ لجنة إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور؛
- ❖ لجنة تنفيذ التزامات اتفاق 26 أبريل 2011؛
- ❖ لجنة قانون النقابات؛
- ❖ لجنة القانون التنظيمي للإضراب؛
- ❖ لجنة مراجعة المرسوم المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- ❖ تفعيل اللجنة الوطنية لإصلاح أنظمة التقاعد.

وتجدر الإشارة إلى أن ثلاث لجان موضوعاتية، هي لجنة إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور ولجنة تنفيذ التزامات اتفاق 26 أبريل 2011 ولجنة مراجعة المرسوم المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، عقدت أربعة عشر (14) اجتماعا خلال أشهر مايو ويونيو وأكتوبر 2012.

2) التعبير الحديث للرأسمال البشري :

انطلاقاً من كون إصلاح الإدارة يستوجب بالضرورة إيلاء العناية اللازمة للموارد البشرية على اعتبار أن العنصر البشري يعد الثروة الرئيسية التي تتوفر عليها الإدارة للنهوض بالمهام الموكولة إليها ، فقد عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على اتخاذ التدابير الهادفة إلى اعتماد آليات التدبير الحديث والمتمثلة في :

■ وضع إطار مؤسساتي يهيئ لمنظومة التدبير القائم على النتائج من خلال الشروع في مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لجعله مواكباً للتطورات الجارية وحصر الآليات التي تعتبر حجر الزاوية بالنسبة لكل سياسة لتأمين الموارد البشرية ، والأداة الأساسية والوسيلة المرجعية لتدبير أفضل للموارد البشرية مرتكز على تنظيم محكم للعمل وتنمية فعالة للكفاءات.

■ اعتماد الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وتعميم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؛

■ انجاز نظام معلوماتي مندمج للإشراف على تدبير الموارد البشرية للدولة؛

■ دعم التدبير القائم على النتائج وربط المسؤولية بالمحاسبة عبر وضع إطار مرجعي للنظام التعاقد بين الموظف والإدارة؛

■ وضع أسس منظومة جديدة للأجور لربط الأجر بالوظيفة والمردودية؛

■ تحيين الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر ومراجعة إطاره التنظيمي ودعم إعداد المخططات القطاعية وذلك بغاية تأهيل الموارد البشرية ورصد الوسائل المادية اللازمة للتكوين وتتبع وتقييم نتائجه.

الى جانب دعم وظيفة تدبير الموارد البشرية ومحاربة التغييب غير المشروع عن العمل بوضع مقاربة جديدة لمعالجة هذه الإشكالية وتبسيط المساطر المرتبطة بتدبير الموارد البشرية، لاسيما فيما يخص التوظيف : المناصب المالية + لوائح الشهادات المطلوبة للتوظيف ... دون إغفال لدعم مقاربة النوع الاجتماعي بمختلف الإدارات (زيادة تمثيلية النساء في مناصب المسؤولية بالإدارة العمومية) وإحداث مرصد خاص بتجميع وتتبع المعطيات المتعلقة بمقاربة النوع في الوظيفة العمومية وهكذا قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2012 باتخاذ مجموعة من التدابير الهادفة إلى تحسين وتطوير منظومة الموارد البشرية بالإدارة العمومية ومن أهمها :

أ - إعطاء الانطلاقة لمشروع المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

في إطار المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، عملت الوزارة على :

■ إحداث لجنة موضوعاتية لإصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور التي عقدت عدة اجتماعات ابتداء من 30 ماي 2012؛

وقد تم خلال هذه الاجتماعات تحديد المنهجية المزمع إتباعها في إطار هذه اللجنة، ودراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالإصلاح الشامل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وإصلاح منظومة الأجور، حيث أحدثت لجنتان فرعيتان، الأولى مكلفة بدراسة إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والثانية مكلفة بدراسة إصلاح منظومة الأجور، كما تم تقديم نتائج الدراسة التي أنجزت حول منظومة الأجور بالوظيفة العمومية،

■ تنظيم ورشتي عمل في الموضوع بمساهمة خبراء الإتحاد الأوروبي:

❖ الورشة الأولى من 24 إلى 28 شتبر 2012، خصت تحديد مجال تطبيق نماذج أنظمة الوظيفة العمومية والبنيات التنظيمية لتدبير نظام الوظيفة العمومية، حيث تم عرض بعض النماذج المقارنة والوقوف على الأنظمة الأساسية المتعلقة بها (بلجيكا، البرتغال، ألمانيا وإسبانيا...) ودراسة تجربتها في هذا الشأن؛

❖ الورشة الثانية من 19 إلى 23 نونبر 2012، خصت تصنيف الوظائف، المسار المهني، قياس النجاعة، الترقية، الحركية، التكوين المستمر، الحقوق والالتزامات والنظام التأديبي، وقد تم عرض بعض النماذج المقارنة والوقوف على الأنظمة الأساسية المتعلقة بها (بلجيكا، البرتغال، ألمانيا، بولونيا وإسبانيا...) ودراسة تجربتها في هذا الشأن.

ب - إعطاء الانطلاقة لإنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل للوظائف الإدارية العمومية:

تبعاً لإنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بالإدارات العمومية على مستوى مختلف الوزارات والإدارات العمومية والتي انطلقت منذ سنوات، وبعد وضع الدليل المرجعي للوظائف المشتركة بين الوزارات والدليل المنهجي لوضع الدلائل المرجعية الذي يشكل أداة لا غنى عنها في مسار إعداد الدلائل، سيتم إنجاز الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية .

وسيمكن هذا الدليل من تمكين مختلف الوزارات بآلية بين وزارية تسمح لكل القطاعات الوزارية بتشارك نفس المقاربة واعتماد نفس النموذج بالنسبة للدلائل المرجعية الخاصة بكل قطاع وتطوير الدلائل المرجعية الخاصة انطلاقاً من نفس المرجعية، وتشارك نفس الدليل المرجعي على سائر الإدارات العمومية من أجل وظيفة مشتركة؛ الى جانب المساهمة في تطوير تدبير الموارد البشرية والرفع من مستوى التدبير التوقعي للمناصب والكفاءات انطلاقاً من نفس المرجعية وباعتماد نفس الآليات.

وفي إطار السياسة المعتمدة من طرف الوزارة والرامية إلى إشراك جميع المسؤولين بالإدارات العمومية في مسار الإصلاح والتحديث لتنسيق الجهود وتقديم المشورة والاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتعزيز السياسات الحكومية ، فقد تم تشكيل لجنة للإشراف على إنجاز هذا المشروع الهام تضم ممثلي عدد من القطاعات الوزارية والإدارات العمومية ويتعلق الأمر بوزارة الاقتصاد والمالية، وزارة الداخلية، وزارة العدل والحريات، وزارة التجهيز والنقل، وزارة الفلاحة والصيد البحري (كلا القطاعين)، وزارة التشغيل والتكوين المهني، وزارة التربية الوطنية، وزارة الطاقة والمعادن، وزارة الصناعة التقليدية، وزارة السياحة، وزارة الشؤون الخارجية والتعاون، فضلاً عن المندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر.

ومواصلة لمسلسل وضع لبنات الآليات الحديثة لتدبير الرأس مال البشري ، فقد عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على :

ت - إعطاء الانطلاقة للدراسة المتعلقة بوضع نظام نموذجي للمسار المهني للموظفين :

تتوخى هذه الدراسة تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل بالخصوص في :

- وضع آليات ومناهج جديدة ومتنوعة لتدبير الموارد البشرية؛
- وضع نماذج للمسارات المهنية بالاعتماد على الكفاءات المعترف بها للموظفين؛
- تحسين مناهج تدبير المسارات المهنية للموظفين؛
- الرفع من مستوى مهنية المكلفين بتدبير الرأسمال البشري؛
- إدماج تدبير المسار المهني في مسلسل التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؛
- إدماج التكوين في المسارات المهنية للموظفين.

تتقسم هذه الدراسة إلى ثلاث مراحل:

- ❖ المرحلة الأولى : تتمثل في تشخيص الوضعية الحالية المتعلقة بتدبير المسار المهني للموظفين المدنيين،
 - ❖ المرحلة الثانية : تتمثل في انجاز تقييم تقني لإيجاد البدائل التي ستمكن من وضع مناهج وطرق جديدة لتدبير المسارات المهنية للموظفين،
 - ❖ المرحلة الثالثة : ستمكن من اقتراح مسار مهني نموذجي.
- وقد انطلقت المرحلة الأولى من هذه الدراسة بتاريخ 2 غشت 2012 .

ج - التكوين المستمر:

يكتسي التكوين المستمر، أهمية خاصة في الرفع من مستوى وقدرات الرأسمال البشري بالإدارات العمومية والجماعات المحلية وتعزيز الآليات الكفيلة التي تمكن من الرفع من مردودية الأجهزة الإدارية وتحسين جودة الخدمات الإدارية . وفي هذا السياق عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وفق البرنامج الحكومي المتعلق بتنشيط الموارد البشرية، على وضع تصور شامل للتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة شكل قفزة نوعية نحو تكريس سياسة جديدة في هذا المجال كوسيلة ، وآلية لتطوير قدرات الموارد البشرية وتمكينها من اكتساب تقنيات وقدرات جديدة ، بغية الرفع من مردودية الإدارة، من خلال نشر استراتيجية التكوين المستمر خلال شهر دجنبر 2009.

وتهدف هذه الإستراتيجية التي صدرت بالجريدة الرسمية بتاريخ 14 دجنبر 2009 إلى إعطاء دفعة قوية للمجهودات المبذولة داخل الإدارة المغربية في مجال التكوين المستمر ووضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب في هذا المجال ما بين مختلف القطاعات الحكومية بالإضافة إلى تحديد حاجيات الإدارة انطلاقاً من التطورات التي تعرفها.

وفي إطار تفعيل هذه الإستراتيجية ، نظمت الوزارة مناظرة وطنية حول التكوين المستمر تحت شعار "تكوين مستمر لمسار مهني أفضل" ، حيث كانت هذه التظاهرة مناسبة سانحة لندارس مختلف القضايا المرتبطة بإستراتيجية التكوين المستمر، وسبل إغناء المسار المهني للموظفين، واستثمار التجارب الناجحة في القطاعين العام والخاص.

وتفعيلاً للتوصيات المنبثقة عن الندوة الوطنية حول التكوين المستمر ، أعدت مصالح وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برنامجاً يهدف إلى إعادة النظر في الإطار القانوني للتكوين المستمر يهم بالأساس:

- اعداد مشروع مرسوم بتغيير المرسوم رقم 2.05.1366 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة، بتنسيق مع لجنة تنسيق التكوين المستمر الموسعة يهدف إلى وضع أسس منظومة متكاملة للتكوين المستمر تأخذ بعين الاعتبار حاجيات الإدارة والموظف، بالإضافة إلى :

- ❖ تدعيم جهود التكوين المستمر من خلال بلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات الوزارية في المجالية الأفقي والعمودي، وتعزيز إطار الشراكة والتعاون بين هذه القطاعات عبر انجاز تشخيص ميداني لوضعية التكوين والتجهيزات والإمكانات المرتبطة به،

- ❖ تتبع الاعتمادات المرصودة للتكوين المستمر وإعداد تقييم سنوي يرفع إلى السيد رئيس الحكومة في الموضوع،
- ❖ إحداث بنك للمعطيات يتضمن الاعتمادات المالية المخصصة للتكوين المستمر من طرف مختلف القطاعات، والفئة المستهدفة من التكوين، وحدات التكوين.

إلى جانب ذلك، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على دراسة مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمؤسسات تكوين الأطر والتكوين المهني، حيث بلغ عدد المشاريع التي تمت دارستها ضمن اللجنة المشتركة بين الوزارات المختصة 19 مشروع مرسوم و 30 مشروع قرار. كما شاركت الوزارة في أشغال المجالس الإدارية لبعض المؤسسات العمومية والتي بلغ عددها سبع مؤسسات.

د- التكوين عن بعد :

يعتبر التكوين عن بعد آلية من آليات تحسين وعقلنة تدبير الموارد البشرية والرفع من مستواها لمواكبة التحولات الضرورية للأجهزة الإدارية وذلك من خلال مواكبة أورش التحديث المعتمدة من طرف الإدارة (التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات، نظام التقييم...). وفي هذا الإطار قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتعاون مع مصالح وزارة الاقتصاد والمالية، بإنجاز أول تجربة للتكوين عن بعد، شكلت مرجعية لتطوير التكوين عن بعد وتقويته بالإدارة العمومية، وسبيلا إلى رفع عدد المستفيدين من التكوين بأقل تكلفة وبيع في الوقت وتهيئ دروس نموذجية أولى وتعميم محتواها وتحسينها وجعلها سهلة الاستعمال والتبادل من طرف المستفيدين، وفي هذا الإطار تم اتخاذ الإجراءات التالية:

■ إحداث لجنة وطنية للسهر والإشراف على تتبع ونشر الدروس النموذجية للتكوين عن بعد والتي تتعلق بمجالات المشتريات العمومية، تدبير الموارد البشرية، التدبير المالي والمحاسباتي، التدقيق الداخلي، المراقبة الداخلية، مهنة الاقتناء.

■ تشكيل فرق عمل على صعيد الوزارات النموذجية (مع تكوين المكونين)، حيث تم تكوين 40 إطارا من بينها 14 رئيس مشروع و 16 مشرفا و 10 مصممي الوسائط، مع تهيئ 6 دروس نموذجية في مجالات المشتريات والموارد البشرية وتقنيات انجاز وتتبع الموارد المالية خلال سنة 2012، وكذا إعداد نظام معلوماتي لتمكين موظفي الدولة على الصعيد المركزي واللامركز من الاستفادة من هذه الدروس.

■ وضع الدرسين النموذجيين المتعلقين بالمشتريات العمومية ومراقبة التسيير بالمنصة التقنية الخاصة بوزارة الاقتصاد والمالية رهن إشارة ممثلي القطاعات الوزارية على الصعيد المركزي واللامركز للاستفادة من التكوين.

هـ - مقارنة النوع :

تعمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على تهيئة الموارد البشرية من خلال مشاريع تروم إدماج مقارنة النوع في التسيير الإداري، وقد أنجزت، بتعاون مع شركاء تقنيين وماليين مجموعة من البرامج والدراسات، باعتبارها آليات لتفعيل وتحقيق التزامات هذه الوزارة أمام الحكومة من خلال الخطة الحكومية للمساواة في أفق المئاة 2012-2016، بهدف مؤسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، وتحقيق تمثيلية منصفة للنساء بمراكز المسؤولية وتنمية الرأس مال البشري.

ومن أهم المنجزات في هذا المجال:

- توسيع شبكة التشاور بين الوزارات المكلفة بإدماج مقارنة مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية بهدف التنسيق بين مختلف القطاعات الوزارية وتبادل التجارب؛
- إعداد دراسة خاصة بمكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية؛
- انجاز دراسة ميدانية تتعلق باحتياجات الرجال والنساء الموظفين في الإدارات العمومية للتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية بهدف تحديد معوقات ضعف تمثيلية النساء في مراكز المسؤولية بالوظيفة العمومية؛
- إعداد برنامج خاص بإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مسلسل الانتقاء والتوظيف والتعيين والحركية والترقية وتقييم المردودية؛
- تعزيز المساواة بين الجنسين في برامج التكوين المستمر؛

- وضع الإطار المرجعي لمركز النوع الاجتماعي؛
- تنظيم لقاءات مع بعض مسيري الموارد البشرية لتحديد حاجيات التكوين؛
- إنجاز برامج تكوينية لفائدة مسيري الموارد البشرية وإعداد دليل مرجعي في الموضوع؛

الدراسة الخاصة بمكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية :

أهداف الدراسة :

- تحديد عوامل ضعف تواجد النساء بمراكز المسؤولية،
- اقتراح إجراءات مؤسساتية وآليات ملائمة لدعم وصول النساء إلى مراكز المسؤولية .

مراحل الدراسة :

المرحلة الأولى

- دراسة التقارير المتوفرة والمتعلقة بمكانة المرأة بمراكز المسؤولية.

المرحلة الثانية

- وصف الوضعية الراهنة لتمثيلية النساء في مناصب المسؤولية،
- تحديد عينة الدراسة الكيفية،
- استجواب أعضاء العينة .

المرحلة الثالثة

- تجميع وتحليل آراء المستجوبين.

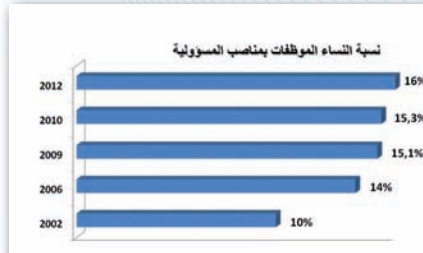
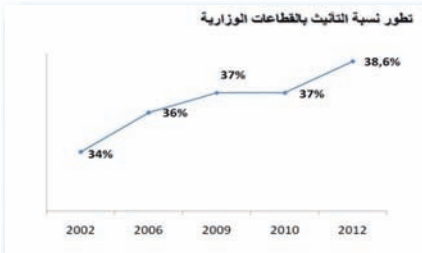
المرحلة الرابعة

- تنظيم لقاءات مع أعضاء شبكة التشاور بين الوزارات لإدماج مبدأ المساواة في تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
- إعداد تقرير الدراسة.

خلاصة :

- نسبة النساء في الوظيفة العمومية وعلى مستوى مناصب المسؤولية في ارتفاع مستمر،
- الأقدمية لا تعيق النساء في الولوج لمناصب المسؤولية،
- نسبة النساء في مناصب المسؤولية على المستوى المركزي أعلى من المستوى اللامركز،
- النساء لا يقبلن الحركية إلا إذا كان منصب المسؤولية من المستوى الثاني،
- ولوج النساء لمناصب المسؤولية بالجهات يبقى ضعيفا،
- النساء في مناصب المسؤولية أقل سنا من الرجال،
- النساء اللواتي يشغلن مناصب المسؤولية هن أكثر تعلما من الرجال،
- تدني حضور النساء على مستوى مناصب المسؤولية ناتج بالأساس لصعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة،
- الزواج يشكل عائقا بالنسبة لولوج النساء لمناصب المسؤولية (عكس الرجال) فوضعية العزوبة هي التي تسهل نجاح الحياة المهنية للنساء،
- أغلبية النساء اللواتي يشغلن مناصب المسؤولية هن بدون أطفال.

بعض معطيات الدراسة :



■ تنظيم احتفال باليوم العالمي للمرأة في الثامن من شهر مارس 2012 تحت شعار "التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة رافعة للنجاح"، تم خلاله تقديم عروض حول مكانة المرأة بالوظيفة العمومية وتكريم وتوزيع هدايا رمزية لنساء الوزارة. كما تميزت هذه الدورة بحضور السيدة ميشال باشلي، مديرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.



احتفال بمقر الوزارة بمناسبة اليوم العالمي للمرأة 8 مارس 2012

و- التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة:

تعتبر المدرسة الوطنية للإدارة لبنة أساسية في دعم ومواكبة مسلسل التحديث والتطوير الإداريين باعتبارها مركزا لتأهيل الإدارة عبر العملية التكوينية. تسعى المدرسة لتحقيق هذا الرهان، بمنظور جديد في البرامج والمقاربات والأسلاك التكوينية والأعمال البحثية.

ولجعل هذه المؤسسة أداة فعالة لمواكبة ومؤازرة جهود السلطات الحكومية الرامية إلى تنزيل استراتيجية جديدة للإدارة إلى أرض الواقع، أكد البرنامج الحكومي على «الإصلاح العميق والشامل للمدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة بدمجهما في مؤسسة واحدة تستجيب للحاجيات الفعلية للتأطير والتأهيل، وطنيا وجوهيا».

وتجسيدا لهذا النهج، أعدت الحكومة، تنفيذًا للتعليمات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله الصادرة في يوليوز 2008، وانسجاما مع البرنامج الحكومي، مشروعا مستقبليا لدمج المدرسة والمعهد وإحداث مؤسسة واحدة جديدة للتكوين الإداري.

ويهدف مشروع الدمج إلى إرساء إصلاح ذي قيمة مضافة حقيقية، موسوم بالطموح والواقعية، من خلال إحداث مدرسة تطبيقية لتكوين أطر الوظيفة العمومية مختصة في مهن الإدارة.

وهكذا، شكل السيد رئيس الحكومة في غشت 2012 لجنة تقنية بين وزارية اسند إليها مهمة مواصلة إعداد تصور شامل لمشروع دمج المدرسة والمعهد، وأسند رئاستها للسيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. وقد أعدت هذه اللجنة تقريرا في الموضوع رفعته للسيد رئيس الحكومة، كما تم إعداد مشروع الإطار القانوني والمؤسساتي و

المشروع التربوي للمؤسسة التي ستنبثق عن عملية الدمج. و سيتم عرض مشروع القانون المحدث لهذه المؤسسة على البرلمان في غضون 2013.

وخلال سنة 2012، وفي انتظار تفعيل مشروع الدمج، استقبلت المدرسة دفعة جديدة من التلاميذ انضافوا إلى الأفواج التي لازالت في طور التكوين .

وهكذا استمر التكوين الأساسي خلال سنة 2012، والذي يتوج بشهادة وطنية لفائدة 384 تلميذا، من بينهم 26 تلميذا أجنبيا مسجلين بسلك التكوين في التدبير الإداري الذي تستغرق مدة الدراسة به 28 شهرا، وبالسلك العالي في التدبير الإداري الذي يمتد على 24 شهرا.

كما تخرج من المدرسة، برسم سنة 2012، 140 خريجا (102 من سلك التكوين الأساسي و38 من السلك العالي)، من بينهم 12 خريجا ينتمون للدول الشقيقة والصديقة، العربية والإفريقي.

وتكريسا للبعد التطبيقي للعملية التكوينية، سهرت المدرسة على إشراك تلامذتها في عدة لقاءات علمية ومدارس نظمت بالجامعات المغربية وبالمدرسة الوطنية للإدارة، كما أجرى التلاميذ على امتداد عدة شهور، تداريب ميدانية بمختلف إدارات الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، واستفاد 10 تلاميذ من السلك العالي من تداريب بفرنسا لمدة شهر في إطار برنامج للتعاون مع المدرسة الوطنية للإدارة الفرنسية، وتوجت كل التداريب بتقارير أعدها وناقشها التلاميذ الخريجون أمام لجان متخصصة تتكون من أساتذة التعليم العالي ومدراء الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية. وقد أنجز خريجو المدرسة 140 بحثا لنهاية الدراسة و 140 تقرير تدريب ميداني بالسلك العالي وبسلك التكوين في التدبير الإداري ؛ وتغني الأبحاث الدراسية الميدانية وتقارير التداريب هاته، الرصيد الوثائقي لخزانة المدرسة.

وبالإضافة إلى التكوين الأساسي، كتفت المدرسة دورات التكوين المستمر المنظمة بها في إطار عقود ابرمتها مع مختلف الإدارات العمومية الوطنية، وفي إطار اتفاقيات وبرامج التعاون التي تربطها ببعض الدول خاصة منها فرنسا. وكانت الحصيلة كما يلي :

مجموع المستفيدين : 929 إطارا (3309 يوم/تكوين)

❖ تكوينات في إطار صفقات وعقود بمقابل : 504 إطارا (2436 يوم/تكوين)

الإدارات المستفيدة : الأوقاف -القوات المسلحة الملكية -العلاقات مع البرلمان -الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري -تحديث القطاعات-التجهيز.

❖ تكوينات في إطار التعاون مع فرنسا بدون مقابل : 425 إطارا (873 يوم/تكوين)

الإدارات المستفيدة : جميع الإدارات العمومية، المركزية أساسا، واللامركزية واللامركزية كذلك.

وبالإضافة إلى أنشطتها التكوينية ، نظمت المدرسة الوطنية للإدارة ندوة ومنتدى علميين دوليين بتعاون مع هيئات وطنية ودولية نذكر من بينها الجمعية المغربية للقانون الدستوري والجمعية المغربية للعلوم السياسية ومعهد الدراسات الإفريقية بالرباط والمعهد الدولي للعلوم الإدارية وجامعة إيكس - مارسيليا الفرنسية.

وترسيخا لانفتاح المدرسة على الخارج، وتعزيزا لأواصر التعاون على المستوى الثنائي والمتعدد الأطراف خلال سنة 2012، تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين المدرسة الوطنية للإدارة والمدرسة العليا للإدارة العمومية الإيطالية (SSPA) ، كما تم تخصيص جزء كبير من الاتفاقية التي أبرمتها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مع الأكاديمية الدولية لمكافحة الفساد (IACA - فيينا - جمهورية النمسا) للتكوين والبحث .

كما قامت المدرسة بتنفيذ أنشطة التعاون التالية :

- المشاركة في اجتماعات المعهد الدولي للعلوم الإدارية والجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة والمنظمة العربية للتنمية الإدارية؛
- انتخاب المغرب (ممثلاً بالمدرسة) نائباً أولاً لرئيس المعهد الدولي للعلوم الإدارية؛
- تنفيذ برنامج تعاون مع فرنسا في مجال التكوين لفائدة تلاميذ المدرسة وأطر الإدارات العمومية (10 دورات تكوينية)؛
- تنظيم عدة أيام دراسية بالتعاون مع المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإئناء (الكافراد)؛
- تنظيم ندوتين دوليتين بمشاركة المعهد الدولي للعلوم الإدارية و جامعة اكس مارسيليا الفرنسية؛
- احتضان أشغال دورة للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية شارك فيها وزراء الوظيفة العمومية والتنمية الإدارية بسبع دول عربية بالإضافة إلى وفدي جامعة الدول العربية والمنظمة نفسها، مرفوقين جميعهم بعدد مهم من الخبراء .

وحتى تتمكن كل الأطراف الفاعلة والمتعاملة مع المدرسة من الاشتغال بها في ظروف جيدة ومريحة، عرفت سنة 2012 استمرار عملية تطوير وإصلاح البنيات التحتية والتجهيزات المختلفة من قاعات الدراسة ووسائل سمعية بصرية ومركز المعلومات ومحيط المدرسة ومداخلها والمساحة الخضراء وغيرها، وهي وسائل تسخرها المدرسة حالياً لفائدة المستفيدين من خدماتها والمتعاملين معها، وتوظفها للرفع من أدائها الإداري والتربوي.



حفل توزيع الشهادات على خريجي المدرسة الوطنية للإدارة 18 يوليوز 2012

ن- تبسيط مسطرة معادلة الشهادات المطلوبة لولوج مختلف الوظائف العمومية:

تم في هذا الصدد، تبسيط مسطرة معادلة الشهادات المطلوبة لولوج مختلف الوظائف العمومية، من خلال تمكين المواطنين والإدارات من الاعتماد من أجل التوظيف، على المعادلة العلمية للشهادات الأجنبية دون الحاجة إلى استصدار قرارات عن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في الموضوع، حيث تم إصدار:

■ المرسوم رقم 2.12.90 الصادر في 30 أبريل 2012 يتعلق بالشهادات المطلوبة لولوج مختلف الدرجات المحدثة بموجب الأنظمة الأساسية،

■ منشور رقم 3 بتطبيق مقتضيات المرسوم رقم 2.12.90 يدعو المسؤولين عن تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية إلى التقيد بتطبيق مقتضيات المرسوم سالف الذكر، إذ يتعين عليهم، عند فتح باب الترشيح لولوج الوظائف العامة، قبول قرارات المعادلة العلمية للشهادات الأجنبية الصادرة عن السلطات الحكومية المكلفة بالتعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر أو السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية، دون الحاجة إلى إثبات إدراج الشهادة، موضوع المعادلة العلمية، ضمن لائحة من لوائح الشهادات المطلوبة للتوظيف بموجب قرارات للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

ث - محاربة التغيب غير المشروع عن العمل:

لقد تم في هذا الصدد إصدار منشور رئيس الحكومة رقم 2012/16 بتاريخ 15 نونبر 2012 حول التغيب غير المشروع عن العمل، الذي وضع مقاربة جديدة متعددة المداخل لمعالجة هذه الظاهرة، من خلال عدة إجراءات عملية وأخرى وقائية، تمثلت في الدعوة إلى الالتزام الفعلي والمتواصل بتطبيق المقتضيات القانونية الجاري بها العمل، المتعلقة بالرخص ومنها الرخص لأسباب صحية، وترك الوظيفة، والاعتطاع من الأجور، والمساطر التأديبية، بالإضافة إلى اعتماد كل الإجراءات الوقائية والتدابير الأخرى الممكنة لضمان الحضور اليومي للموظفين والممارسة الفعلية لمهامهم.

كما أسند المنشور صلاحيات تفعيل المقتضيات المتعلقة بهذا الموضوع إلى الرؤساء المباشرين، إضافة إلى إشاعة ثقافة التبليغ داخل المجتمع من خلال إحداث الموقع الإلكتروني (www.stopabsence.ma) على مستوى وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في دجنبر 2012. ويهدف إنشاء هذا الموقع إلى تلقي التبليغات عن الموظفين المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة بالإدارات العمومية والجماعات الترابية.

ويتضمن المنشور عدة إجراءات لضبط ولوج وخروج الموظفين، وضبط حالات التوقف غير المشروع عن العمل سواء اليومي أو غير المحدد. ومن بين الآليات التي نص عليها المنشور، تحميل المسؤولية للمسؤولين المباشرين داخل قطاعاتهم في تحديد لوائح الغياب وعدم التسرّع على الموظفين الأشباح والمتغيبين بدون تبرير، وتقديم لوائح تثبت حضور الموظفين. كما دعى المنشور كل مديريات الموارد البشرية إلى تتبع حالات التغيبات وتسجيل تقرير بصدها وتمكين رؤساء السلطة الإدارية داخل القطاعات الوزارية من رؤية واضحة عن فعالية موظفيهم.

كما تضمن المنشور إحداث لجنة ما بين وزارية تباشر بشكل دائم ومستمر مهامها ومسؤولياتها من أجل السهر على تتبع تفعيل الإجراءات والتدابير الواردة فيه.

لنحارب جميعا التغيب غير المشروع عن العمل في الإدارة العمومية والجماعات الترابية



حول الموقع

نص دستور المملكة لسنة 2011 على أن تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات من مختلف الخدمات العمومية على قدم المساواة، كما نص على ضرورة تنظيم المرافق العمومية وعلى استمرارية خدماتها، وإخضاعها لمعايير الجودة والشفافية والمحاسبة والمسؤولية، وجعل احترام القانون والحياد والنزاهة والمصلحة العامة من أهم المبادئ التي يتعين على أعوان هذه المرافق مراعاتها في ممارسة وظائفهم.

وحيث إن تنمية الموارد البشرية التي تزخر بها الإدارة المغربية بعد المدخل الأساسي لتمكين المرافق العمومية من أداء مهامها، فإن المسؤولين وعموم الموظفين والأعوان العاملين بمرافق الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية ملزمون باحترام كافة الضوابط والقواعد المنظمة لهذه المرافق، وفي مقدمتها الحضور المستمر من أجل القيام بالمهام المعهود بها إليهم، ومباشرتها بالجدية والفعالية المطلوبة والانخراط الفعلي والمستمر في تحمل المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقهم، وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة.

وفي ضوء تقييم نتائج تفعيل الإجراءات المضمنة في المنشور رقم 2005/8 بتاريخ 11 ماي 2005 بشأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، والتي لم تقض إلى تحقيق كل النتائج المرجوة منها بسبب عدم الانخراط الفعلي والمتواصل لبعض الإدارات في عملية مراقبة حضور الموظفين، وحرصا على مواصلة العمل على تخليق الحياة العامة، بقاء الارتقاء بالإدارة والرفع من مستوى أدائها، فإن الحكومة عاقدة العزم على التصدي بحزم وصرامة لظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل، باعتبارها تسمية إلى الإدارة والموظف على حد سواء، ويتم ذلك من خلال تفعيل مختلف القواعد القانونية والتنظيمية والمساطر الجاري بها العمل، وكذا استعمال مختلف الآليات المتاحة في هذا الشأن.

وتبعا لذلك، فإن كل تغيب عن العمل خارج إطار الرخص المسموح بها طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، يعد تعبيا غير مشروع يترتب عنه تعطيل مصالح المرتفقين وإعاقة الاستثمار والإضرار بالمصلحة العامة، ويقتضي بالتالي الزجر طبقا للمقتضيات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل.

بلغوا عن موظف متغيب عن العمل بصفة غير مشروعة

نصوص قانونية

الدستور (الفصول 1 و 154 و 155 و 157)

الظهير الشريف رقم 1.58.008 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (الفصل 75 مكرر)

القانون رقم 12.81 بشأن الإقطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتقربين عن العمل بصفة غير مشروعة

المرسوم رقم 2.99.1216 بتحديد شروط وكيفية تطبيق القانون رقم 12.81

المنشور رقم 26-12 متعلق بالتغيب غير المشروع عن العمل

ح - إرساء المباراة كوسيلة وحيدة لولوج الوظيفة العمومية :

يدخل هذا الإجراء في إطار تدعيم مبادئ وقيم الشفافية والاستحقاق بالإدارة العمومية، وذلك من خلال إصلاح نظام المباريات وفق منظور جديد يتوخى تكريس معايير المهنية والكفاءة في التباري واعتماد مبادئ الشفافية والمساواة بين المترشحين في مختلف مراحل إجراء المباريات، لاسيما عبر تعميم المباراة كوسيلة وحيدة للتوظيف في أطر ودرجات الإدارات العمومية. وقد تم في هذا الإطار :

- تفعيل المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 28 ذي الحجة 1432 الموافق 25 نونبر 2011 بتحديد شروط وكيفية تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية؛
- إعداد منشور للسيد رئيس الحكومة رقم 14 الصادر بتاريخ 19 يونيو 2012 بشأن تدبير مباريات التوظيف في المناصب العمومية، الذي تضمن مجموعة من التدابير الهادفة إلى تعزيز الشفافية وتكافؤ الفرص والمساواة والمصداقية في مباريات التوظيف، أهمها:

❖ الإعلان في بداية كل سنة مالية، عن لائحة المناصب المالية المفتوحة للتباري في كل قطاع، موزعة حسب الدرجات؛

- ❖ وضع جدولة زمنية محددة للمباريات التي تعتمزم كل إدارة فتحها خلال السنة؛
 - ❖ اختيار لجنة المباراة من بين الأشخاص ذوي الكفاءات المشهود لهم بالنزاهة والمتوفرون على الخبرة والتجربة؛
 - ❖ نشر النتائج، وجوبا، بما فيها لائحة الانتظار، مع بيان النقاط المحصل عليها من طرف كل مترشح معلن عن نجاحه.
- إصدار 62 قرارا في شأن تحديد إجراءات وبرامج مباريات التوظيف تهم 22 وزارة وقطاعا؛
- إحداث بوابة التشغيل العمومي «www.Emploi-Public.ma»، بتاريخ 6 يوليوز 2012، لتمكين الإدارات العمومية للدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية من نشر إعلاناتها المتعلقة بمباريات التوظيف وفتح باب الترشيح لتولي المناصب العليا ومناصب المسؤولية. وينشر قرار فتح المباراة وجوبا خمسة عشرة يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للإيداع الترشيحات. وقد ساهمت هذه البوابة بشكل فعال في التعريف بالمباريات وكذا تسهيل الولوج إلى المعلومة وتكريس مبادئ الشفافية وتكافؤ الفرص. وقد وصل عدد الزائرين للبوابة برسم ستة أشهر الأخيرة من سنة 2012 إلى أزيد من 1,2 مليون زائر، بمعدل يومي يصل إلى 8 آلاف زائر.

Emploi-Public.ma

التوظيف العمومي

السلطة المغربية
ROYAUME DU MAROC
KINGDOM OF MOROCCO

الرئيسية التوظيف التتبعات خدمات

آخر الإعلانات

الإعلان	نشر يوم	أيقونة
فتح باب الترشيح لـ 2 منصب رئيس قسم أو ما يعادلها بوزارة الاتصال	24/12/2012	👤
فتح باب الترشيح لـ 2 منصب رئيس قسم و 11 منصب مصلحة أو ما يعادلها بوزارة الاتصال	24/12/2012	👤
فتح باب الترشيح لـ 3 مناصب رئيس مصلحة أو ما يعادلها بوزارة التربية الوطنية	24/12/2012	👤
لائحة الناجحين في مباراة لتوظيف تقني من الدرجة الثالثة ~ سلم 9 (1 منصب) بوزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة -قطاع البيئة-	24/12/2012	📄
مباراة لتوظيف أطر عليا في تسيير المشاريع (3 مناصب) بوكالة الانعاش والتنمية الاقتصادية والاجتماعية لعمالات وأقاليم الشمال	24/12/2012	📄
مباراة لتوظيف مسؤول في مجال الاستراتيجية والتخطيط (1 منصب) بوكالة الانعاش والتنمية الاقتصادية والاجتماعية لعمالات وأقاليم الشمال	24/12/2012	📄
لائحة المدعوين لإجراء مباراة لتوظيف SECRETAIRE (1 منصب) بالوكالة الحضرية للصويرة	24/12/2012	📄
لائحة الناجحين في مباراة لتوظيف مهندس دولة من الدرجة الأولى ~ سلم 11 (2 منصب) بالوكالة الوطنية لتقنين المواصلات	24/12/2012	📄
فتح باب الترشيح لمنصب مدير المركز المغربي لانعاش المصادرات بوزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة	24/12/2012	👤
فتح باب الترشيح لمنصب مدير عام بوزارة السياحة	24/12/2012	👤

«الأول» «السابق» 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ... «التالي» «الأخير»

التوظيف في مصالح الدولة
التوظيف في المؤسسات والمقاولات العمومية
التوظيف في الجماعات الترابية
مناصب المسؤولية
مناصب العليا

إطرح سؤالاً
0802003737
(خطي مكالمات محلية)

التغيب غير المشروع
عن العمل

المناصب المالية
المحدثة لسنة 2012

إستطلاع للرأي

© 2013 وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

تيسير الولوج | الخصوصية والحقوق القانونية

بوابة التشغيل العمومي « www.emploi-public.ma »

- تفعيلًا لمقتضيات المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 25 نونبر 2011 ومنشور السيد رئيس الحكومة رقم 14/2012 بتاريخ 19 يونيو 2012، المتعلقين بتحديد شروط وكيفية تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية وتبسيط مساطر تدبير المباريات وضمان شفافيتها، أنشأت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بوابة خاصة بالتشغيل العمومي، بما فيها المناصب العليا، يهدف إلى تسهيل الولوج للمعلومات المتعلقة بمباريات التوظيف بالإدارات العمومية والجماعات الترابية تكريسًا لمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية التي نص عليها دستور المملكة الشريفة بشأن ولوج الوظائف العمومية.
- كما يروم الموقع ضمان الشفافية من خلال نشر لوائح المترشحين المنتقنين ولوائح الانتظار وكذا النتائج النهائية للمباريات فضلًا عن الاطلاع على كافة المعلومات والمعطيات المتعلقة بمسطرة التوظيف عن طريق المباراة ومكونات الأجرة بالوظيفة العمومية ومقتضيات نظامها الأساسي العام والأنظمة الأساسية الخاصة والمناصب المالية المحدثة والأسئلة المتداولة في الموضوع.
- ويتوجه الموقع أيضًا إلى الراغبين في الترشح لشغل مناصب المسؤولية بالإدارات العمومية عبر نشر المعلومات المتعلقة بعمليات الانتقاء لشغل مناصب المسؤولية لرؤساء الأقسام والمصالح بغية التشجيع على استقطاب الكفاءات الكفيلة بالرفع من مستوى التأطير بالإدارات العمومية وتحسين الأداء الوظيفي وقيادة مشاريع الإصلاح والتحديث.
- وقد تم بمقتضى منشور رئيس الحكومة رقم 24/2012 المتعلق بكيفية تدبير إجراءات التوظيف في المؤسسات والمقاولات العمومية، تعميم موقع التشغيل العمومي على كافة المؤسسات والمقاولات العمومية حيث أصبح بالإمكان الإطلاع على مباريات التوظيف في المناصب العمومية المنظمة من طرف المؤسسات والمقاولات العمومية بالمملكة.
- ونظرًا للمكانة الهامة التي أصبح يحتلها موقع التشغيل العمومي ضمن المواقع الإلكترونية الوطنية، نص المرسوم رقم 2.12.412 الصادر في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بمسطرة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة، على وجوب نشر إعلانات فتح باب الترشيح لشغل المناصب العليا على الموقع بما يكرس الشفافية والمساواة في ولوج المناصب العليا انسجامًا مع ما تفرضه المبادئ الكبرى للحكامة الجيدة.



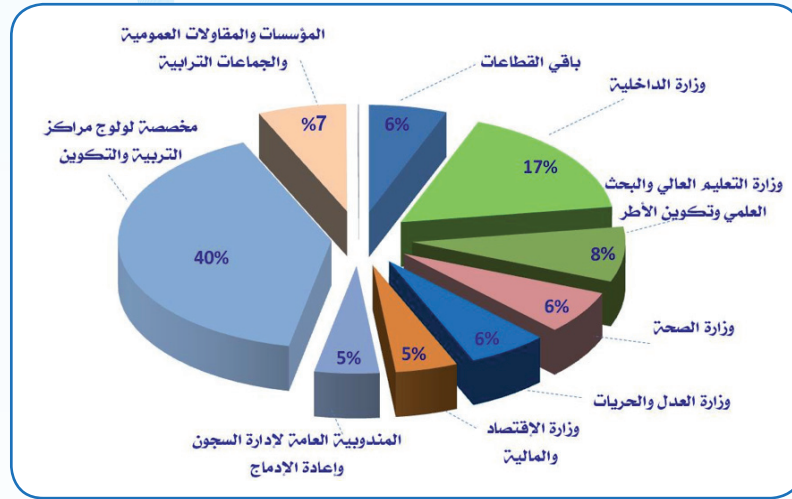
حفل إعطاء إنطلاقة لبوابة التشغيل العمومي من طرف السيد رئيس الحكومة
والسيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

لقد تم الإعلان من خلال هذه البوابة الإلكترونية إلى غاية 31 دجنبر 2012 عن 19.983 منصب شغل موزعة كالتالي:

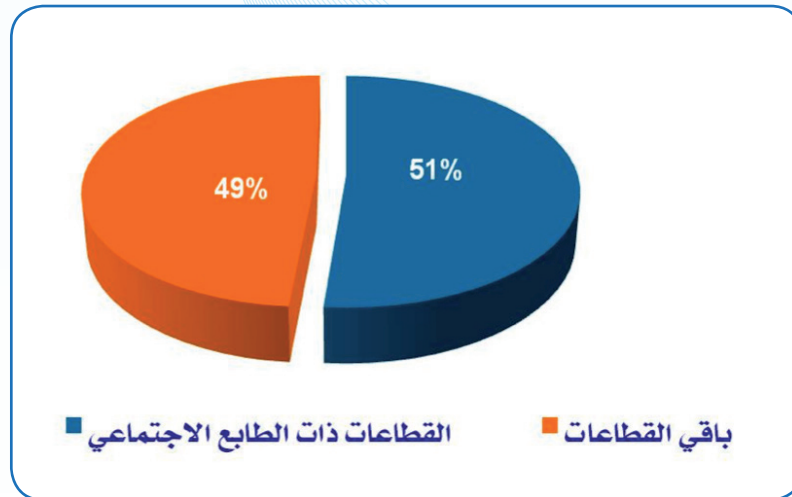
- 18.628 منصبا بالإدارات العمومية؛
 - 1342 منصبا بالمؤسسات والمقاولات العمومية؛
 - 13 منصبا بالجماعات الترابية.
- وقد وصل عدد المباريات المعلن عنها 534 مباراة، 60% منها يتعلق بالتوظيف بالإدارات العمومية حيث بلغ عدد المشاركين في هذه المباريات 246.585 مشارك.

■ حصيلة إعلانات التوظيف

تم الإعلان على موقع التشغيل العمومي إلى غاية 31 دجنبر 2012 عن 19 983 منصبا موزعة كما يلي:



■ حصة القطاعات الوزارية ذات الطابع الاجتماعي



تشكل حصة القطاعات الوزارية ذات الطابع الاجتماعي 51% من مجموع المناصب المعلن عنها على موقع التشغيل العمومي إلى غاية 31 دجنبر 2012.

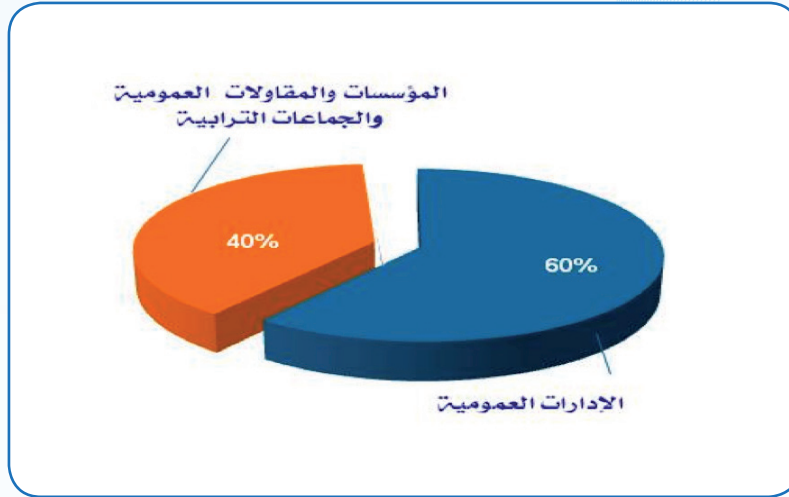
وقد بلغ عدد المبارات المعلن عنها ببوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2012، 534 مباراة موزعة كما يلي:

❖ 323 مباراة توظيف بالإدارات العمومية من بينها:

- 311 مباراة تم تنظيمها،
- 12 مباراة مبرمجة خلال 2013.

❖ 211 مباراة توظيف بالمؤسسات والمقاولات العمومية و الجماعات الترابية من بينها :

- 168 مباراة تم تنظيمها،
- 43 مباراة مبرمجة خلال 2013.

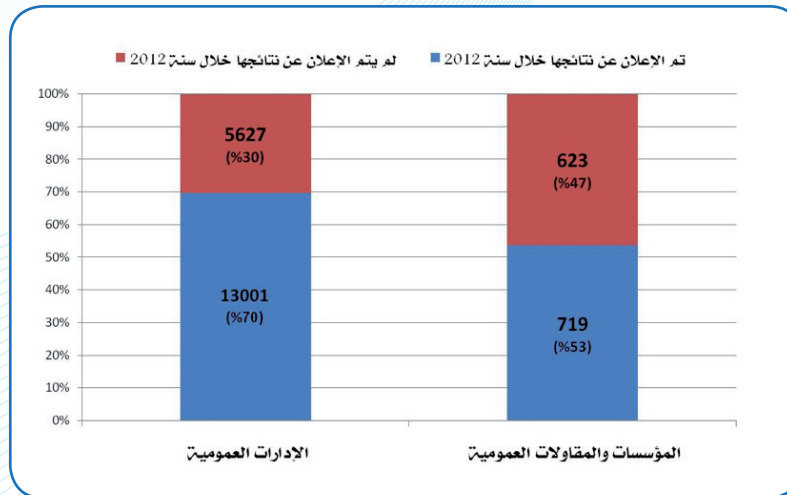


■ نتائج المباريات والمناصب المعلن برسم 2012

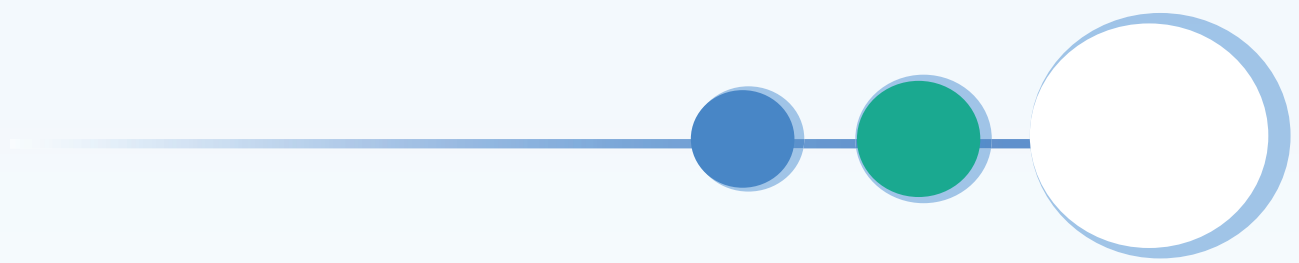
تم الإعلان عن النتائج لفائدة 13720 منصبا (أي ما يعادل 69% من المناصب المعلن عليها خلال 2012) موزعة كما يلي :

❖ الإدارات العمومية : 13001 منصبا من بين 18628 منصب معلن عليه (أي ما يعادل 70% من المناصب المعلن عليها)

❖ المؤسسات والمقاولات العمومية: 719 منصب من بين 1342 منصب معلن عليه (أي ما يعادل 53% من المناصب المعلن عليها).

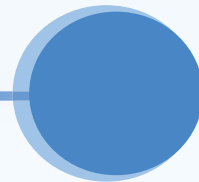
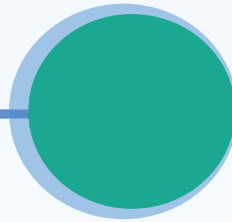


أما بخصوص 5627 منصبا في الإدارات العمومية و623 منصبا في المؤسسات والمقاولات العمومية، والتي لم يتم بعد الإعلان عن نتائجها، فينتظر أن يتم نشر نتائجها خلال الأشهر الأولى من سنة 2013.



المحور الثاني:

إعادة هندسة المساطر
والإجراءات الإدارية



يشكل محور إعادة هندسة المساطر والإجراءات الإدارية أحد ركائز إستراتيجية تحديث الإدارة العمومية التي تضع الإدارة في خدمة المواطن والمقاولة من خلال الرفع من أدائها والارتقاء بها إلى مستوى النجاعة والفعالية والمردودية. ويتوخى هذا المحور تسهيل الولوج إلى الخدمات العمومية وكذا التقليل والتخفيف من الإجراءات للحصول عليها.

إعادة هندسة المساطر والإجراءات

- إنطلاق البرنامج الوطني لتبسيط المساطر الإدارية من خلال تبسيط 100 مسطرة الأكثر تداولاً؛
- وضع حكامه لتبسيط المساطر الإدارية عبر إصدار مرسوم يتوخى منه تحديد مقاربة جديدة في هذا المجال؛
- تطوير الإدارة الإلكترونية عبر تحيين محتوى بوابة الخدمات العمومية وتطوير مركز الاتصال والتوجيه الإداري التابع للوزارة؛
- تدبير ومعالجة الشكايات؛
- تنظيم المداومات ببعض الإدارات العمومية التي لها علاقة مباشرة مع المرتفقين.

ولأجل خلق ثقة جديدة بين المرتفق والإدارة، تواصل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة العمل على :

1) تبسيط المساطر الإدارية:

من هذا المنطلق، جعلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من التبسيط أحد المحاور ضمن الاستراتيجية المعتمدة في مجال تحديث الإدارة. وفي هذا الإطار، انصب العمل على تبسيط المساطر ذات الارتباط ببعض الخدمات الأساسية المقدمة وتخفيف العناء على المرتفقين.

وقد تم الشروع في وضع هندسة جديدة لبرنامج تبسيط المساطر الإدارية، تتمثل في :

- ❖ اعتماد مقاربة جديدة في تبسيط المساطر تقوم على تدوين وتبسيط المساطر وإدراجها ضمن نماذج إدارية مصادق عليها وموحدة على الصعيد الوطني، وقد تم خلال شهر أكتوبر 2012 إعطاء انطلاقة تدوين وتبسيط عينة أولى من المساطر ذات الأولوية بالنسبة للمواطن والمقاولة وتهم هذه المقاربة 100 مسطرة أكثر تداولاً منها 70 مسطرة تهم الأشخاص الذاتيين و 30 مسطرة تهم المقاولات ،
- ❖ إعداد إطار مؤسساتي ملائم لتبسيط المساطر، يتمثل في وضع آليات على الصعيد الأفقي وعلى المستوى القطاعي، الكفيلة بتحقيق الفعالية والتنسيق فيما بين جميع المتدخلين فيما يخص إنجاز برنامج التبسيط.

حصولية تبسيط المساطر الإدارية :

- جرد وتدوين 720 مسطرة إدارية الأكثر تداولاً، تم إدراجها ببوابة الخدمات العمومية، www.service-public.ma؛
- دراسة عدد من المساطر الإدارية الأساسية بالنسبة للمواطنين، كالثائق الشخصية والحالة المدنية، وبعض المساطر المرتبطة ببعض المجالات الأخرى كالجمارك، والضرائب، والسجل التجاري. وتركزت الدراسة على مراجعة الوثائق الإدارية المطلوبة، والرسوم، وأجال الحصول على الخدمات، والمتدخلين في المسطرة، وملاءمة هذه المساطر مع النصوص القانونية؛
- الشروع في دراسة بعض المساطر المرتبطة بتحسين مناخ الأعمال، ومنها مسطرة الشركة ذات المسؤولية المحدودة نظراً لأهميتها في النسيج الاقتصادي وتشجيع خلق المقاولات. وقد تم حصر عدد من الاقتراحات التبسيطية سيتم العمل على تفعيلها بالتنسيق مع الإدارات المعنية وممثلي أرباب العمل،
- تبسيط مسطرتي رخصة السياقة والبطاقة الرمادية، من خلال عدد من التدابير التي ستحقق العناء على المواطنين، وذلك في إطار لجنة ضمت ممثلين عن الإدارات المتدخلة في هاتين المسطرتين. ويتعلق الأمر بوزارة التجهيز والنقل، ووزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة الصحة؛
- دراسة وتبسيط بعض المساطر المقترحة من طرف الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، همت إعفاء المؤمنين من بعض الوثائق التي يتم الإدلاء بها سنوياً وتعويضها بمجرد تصريح بالشرف. ومن الإجراءات التبسيطية الاستغناء عن مطالبة المؤمنين من طرف الصندوق بالإدلاء سنوياً، بشهادة التمدرس وشهادة العزوبة، من أجل استمرار أبنائهم من الاستفادة من خدمات الصندوق.

2) تطوير الإدارة الإلكترونية:

أ - بوابة الخدمات العمومية «www.Service-Public.ma»

تعتبر هذه البوابة إلى جانب مركز الاتصال والتوجيه الإداري التابع للوزارة (0802003737) ركيزتان أساسيتان في برنامج «إدارتي» (idarati) الذي وضعته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة كآلية للإستقبال الإلكتروني الذي يمكن عبر ثلاث (3) خدمات أساسية (الإخبار والتوجيه والإنصات) من تحقيق ثلاثة (3) أهداف أساسية :

- تحسين علاقة الإدارة بالمرتفقين؛
- إخبار وتوجيه المرتفقين بخصوص المساطر والإجراءات الإدارية الأكثر تداولاً؛
- دعم الشفافية في المرفق العام.

وخلال سنة 2012 وبعد أقل من سنة من إطلاق الصيغة الجديدة للبوابة، تم تحيين أزيد من 90 مسطرة إدارية من بين 720 مسطرة المنشورة على البوابة، من خلال النظام الإلكتروني الخاص بتدبير وتحيين محتوى بوابة الخدمات العمومية. وتكريساً لمبدأ الشراكة مع باقي الإدارات، تم فتح استعمال النظام الإلكتروني الخاص بتدبير وتحيين محتوى البوابة بشكل مؤمن لكل الإدارات المعنية، كما استفاد 37 ممثلاً عن 23 إدارة عمومية من دورات تكوينية حول استعمال هذا النظام، إذ بإمكان معظم الإدارات العمومية القيام مباشرة بتحديث وإغناء محتوى الإجراءات والمساطر التي تخصهم، مما يمكن من رفع وثيرة تحيين المظامين ورفع كمية المعلومات المتاحة في متناول الجميع. وقصد تسهيل ولوج المرتفقين إلى محتوى البوابة، تم إصدار صيغة مبسطة بالأمازيغية وبالإنجليزية لبوابة الخدمات العمومية.



Service-Public.ma
Votre partenaire pour les démarches administratives

ROYAUME DU MAROC
KINGDOM OF MOROCCO

[A propos du site](#) |
 [e-Participation](#) |
 [Plan du site](#) |
 [Newsletter](#)

Votre email

العربية English

[Marocains résidents](#) |
 [Marocains du monde](#) |
 [Etrangers au Maroc](#) |
 [Affaires](#)

Recherche

Recherche avancée

Comment procéder si...

- Je me marie
- J'attends un enfant
- J'ai un décès dans la famille
- J'achète/je construis un logement
- Je veux obtenir un permis de conduire
- Je crée mon entreprise
- Je veux investir

Tous les événements

Annuaire

- Annuaire de l'administration
- Sites internet publics
- Adresses utiles
- Centres d'appels

Emplois publics

Concours de recrutement et postes de responsabilité

Poser une question

0802003737 (Coût d'un appel local)
Email (Réponse en 3 jours max)

VISITE GUIDÉE

Maroc.ma

Royaume du Maroc
Le Chef du Gouvernement

المملكة المغربية
رئيس الحكومة

gov.ma

Guide des procédures administratives

Papiers

Etat civil, Carte nationale d'identité, Passeport ...

Plus

Famille

Mariage, Livret de famille, Naissance ...

Plus

MRE

Papiers individuels, Famille, Douane

Plus

Résidents étrangers

Acquisition de la nationalité marocaine ...

Plus

Investir

Accès au foncier de l'Etat, Par secteur d'activité

Plus

Vie d'entreprise

Créer, Gérer, Cesser

Plus

Fiscalité particuliers

Déclarations, Attestations, Demandes

Plus

Fiscalité professionnels

Personnes morales, Personnes physiques

Plus

Douane

Véhicules & Automobiles, Import/export ...

Plus

Travail & emploi

Carte professionnelle, Pêches maritimes ...

Plus

Logement & foncier

Construction, Conservation Foncière ...

Plus

Action sociale

Personnes handicapées

Plus

Etudes et Formation

Plus

Culture et loisirs

Objet mobilier, Immeubles, Chasse

Plus

Actualités

Observatoire National du Développement Humain
Une banque de données qui est constituée essentiellement de séries chronologiques nationales et internationales ayant trait au développement humain.
20/03/2013

Signature d'accord de simplification des procédures relatives au permis de conduire et à la carte grise.
Le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration a abrité le mardi 26 février 2013 la cérémonie de signature de l'accord de simplification des procédures relatives au permis de conduire et à la carte grise.
01/03/2013

Toute l'actualité

Services en ligne

- Demande de passeport
- Cnops : remboursements des dossiers de maladies
- Païement de la taxe locale
- Païement de l'IS

Tous les services en ligne

Formulaires

Demande de certificat négatif

Tous les formulaires

BULLETIN OFFICIEL

e PARTICIPATION

بوابة الخدمات العمومية : «www.Service-Public.ma»

السياق:

تدرج بوابة الخدمات العمومية «www.Service-Public.ma» في إطار:

- برنامج تبسيط المساطر الإدارية ؛
- البرنامج الوطني للإدارة الإلكترونية.

الأهداف:

- تسهيل الإطلاع على الإجراءات والمساطر الإدارية ووضعها في متناول الجميع؛
- الإرشاد نحو المرافق العمومية المختصة؛
- دعم الشفافية في علاقة الإدارة بالمرتفقين.

النبذة التاريخية:

- تم الإصدار الأول لهذه البوابة في 08 غشت 2005؛
- تم إطلاق الصيغة الجديدة للبوابة في أكتوبر 2011 .

الفئات المستهدفة:

- المغاربة المقيمون، المغاربة المقيمون بالخارج، الأجانب المقيمون بالمغرب، رجال الأعمال.

الوظائف:

- الإخبار بالمساطر الأكثر تداولاً من طرف المتعاملين مع الإدارة؛
- التوجيه والإرشاد نحو المرافق العمومية المختصة؛
- الإنصات والاستماع لحاجيات وتطلعات المواطنين من خلال المراسلات الإلكترونية واستطلاعات الرأي.

محتوى البوابة:

- أزيد من 700 مسطرة إدارية (الوثائق المطلوبة والسند القانوني للمسطرة والآجال والرسوم والمصلحة المختصة...) وكذا نماذج لبعض المطبوعات؛
- أكثر من 240 دليل للمواقع الإلكترونية العمومية والعناوين المهمة ، إضافة إلى أزيد من 30 مركزا للاتصال ؛
- دليل خاص لأزيد من 300 مسؤول بمختلف القطاعات العمومية؛
- دليل لأكثر من 180 خدمة إلكترونية.

معلومات عامة

- اللغة : العربية و الفرنسية (الإنجليزية والأمازيغية في طور الانجاز)؛
- المعدل اليومي لعدد الزيارات يفوق 2000 زيارة.

ب - تحيين المؤشرات المتعلقة بالمواقع والخدمات الإلكترونية للقطاع العام:

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتحيين المؤشرات المتعلقة بالمواقع والخدمات الإلكترونية وذلك عن طريق تجميع المعطيات الخاصة بهذه المؤشرات إلى غاية متم شهر سبتمبر 2012. وقد هم هذا البحث 277 إدارة موزعة ما بين وزارات ومندوبيات سامية ومؤسسات عمومية .

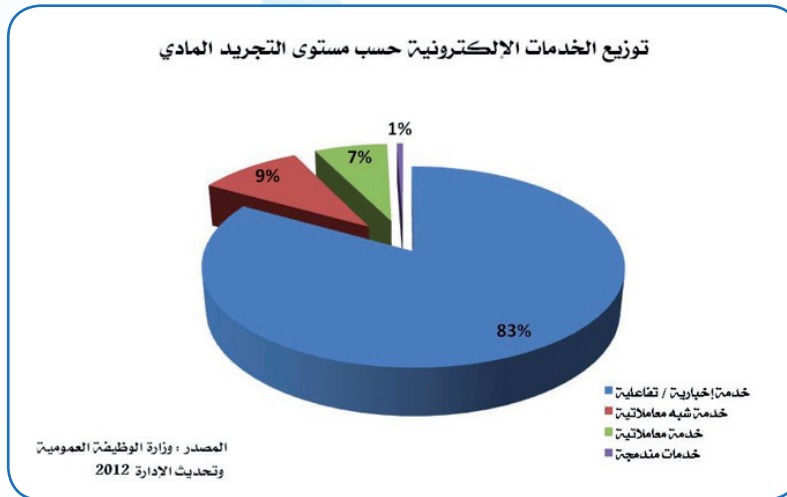
وفي هذا الصدد تم حصر 377 موقع إلكتروني و 547 خدمة على الخط.

■ توزيع الخدمات الإلكترونية للقطاع العام حسب مستوى التجريد المادي:

و للإشارة يتم تصنيف الخدمات الإلكترونية إلى خمس مستويات :

- ❖ خدمة إخبارية : تمكن من الحصول على المعلومات اعتمادا على بحث غير تفاعلي في الموقع الإلكتروني؛
- ❖ خدمة تفاعلية : تمكن من الحصول على المعلومات اعتمادا على بحث دينامي في الموقع الإلكتروني. هذا البحث يمكن أن يستعمل البريد الإلكتروني أو محرك بحث أو منتديات عمومية أو قوائم بريدية أو تحميل النماذج الإدارية؛
- ❖ خدمة شبه معاملاتية : تمكن من بدء معاملة إدارية على الخط مع الحصول على الخدمة النهائية بطريقة غير إلكترونية (عبر البريد أو الحضور الشخصي أو غيرهما)؛
- ❖ خدمة معاملاتية : تمكن من بدء وإتمام معاملة إدارية على الخط مع الحصول على الخدمة النهائية بطريقة إلكترونية؛
- ❖ خدمة مندمجة: تمكن من إجراء معاملة إدارية على الخط، تتعلق بأكثر من إدارة واحدة مع الحصول على الخدمة النهائية بطريقة إلكترونية.

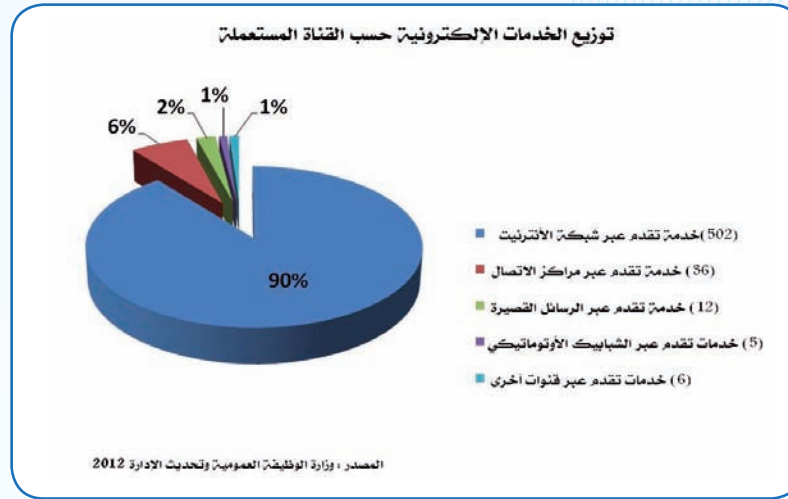
وبين الرسم البياني أدناه توزيع الخدمات الإلكترونية حسب مستوى تجريدها المادي:



■ توزيع الخدمات الإلكترونية للقطاع العام حسب القناة المستعملة :

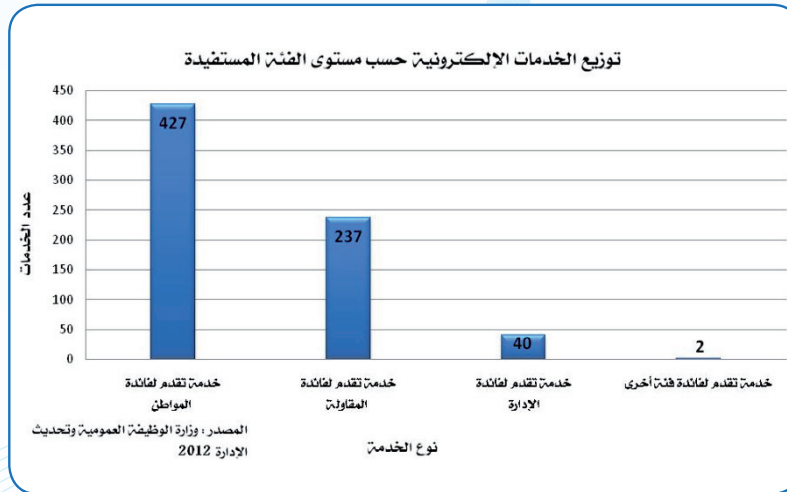
القنوات المستعملة لتقديم الخدمات الإلكترونية هي مراكز الإتصال والهاتف (الرسائل القصيرة) والشبائيك الأوتوماتيكية وشبكة الانترنت. وتعتبر هذه الأخيرة أكثر القنوات استعمالا من طرف المرتفقين للولوج إلى الخدمات الإلكترونية للقطاع العام.

ويوضح الرسم البياني أدناه توزيع هذه الخدمات حسب القناة المستعملة :



■ توزيع الخدمات الإلكترونية حسب الفئة المستفيدة :

تتكون الفئة المستفيدة من الخدمات الإلكترونية من المواطنين والمقاولات والإدارات. وتجدر الإشارة إلى أن خدمة إلكترونية قد تستهدف أكثر من فئة واحدة. كما يوضح الرسم البياني أدناه توزيع الخدمات حسب الفئة المستفيدة



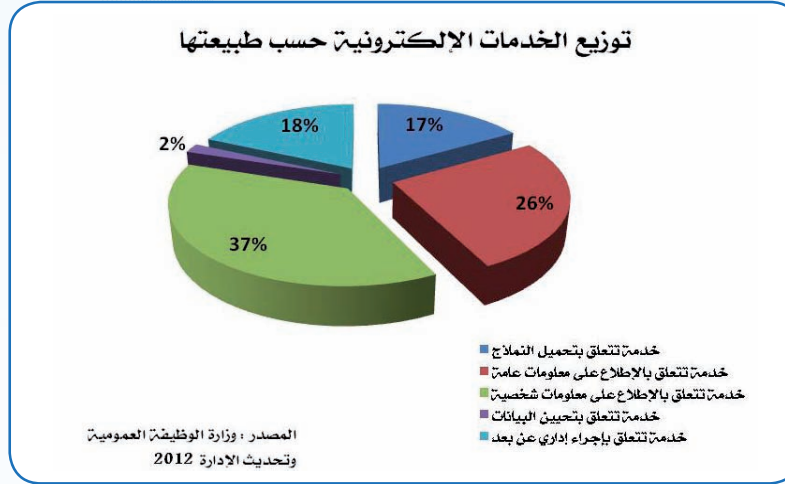
ويلاحظ أن المرتفعين المواطنين هم الأكثر استفادة ولجوءا للخدمات الإلكترونية للمرفق العام.

■ توزيع الخدمات الإلكترونية حسب طبيعتها :

كما مكنت الخرائطية التي كانت موضوع البحث الذي قامت به وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من تصنيف طبيعة الخدمات الإلكترونية إلى خمسة أنواع :

- ❖ تحميل النماذج: هذه الخدمة تتعلق بتحميل النماذج الإدارية عبر الانترنت.
- ❖ إطلاع على معلومات عامة: تشمل الخدمات التي تمكن من الإطلاع على معلومات غير شخصية أو غير مؤمنة.
- ❖ إطلاع على معلومات شخصية: تشمل الخدمات التي تمكن من الإطلاع على المعلومات الخاصة أو المؤمنة.
- ❖ تحيين البيانات: تشمل الخدمات التي تمكن من تحيين (إضافة، تغيير أو حذف) البيانات مباشرة عبر الانترنت.
- ❖ إجراء إداري عن بعد: يشمل هذا النوع الخدمات التي تمكن من القيام جزئيا أو كليا بإجراء إداري عبر الانترنت.

ويوضح الرسم البياني أدناه توزيع الخدمات الإلكترونية حسب طبيعتها:



حيث يتضح من خلال هذا التبيان أن الخدمات المتعلقة بالإطلاع على المعلومات الشخصية تمثل أكثر من ثلث مجموع الخدمات الإلكترونية.

ت - تنظيم الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية «امتياز e-mtiaz»:

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنظيم الدورة السابعة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز 2011". وقد تم الإعلان عن نتائج الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية يوم 22 يونيو 2012، وذلك بمناسبة الاحتفال باليوم الأممي للوظيفة العمومية.

وقد أشرف على توزيع الجوائز إلى جانب السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة عدد من أعضاء الحكومة الذين قاموا بتسليمها إلى مستحقيها.

وعادت جائزة امتياز 2011 لثلاث خدمات عمومية:

- بوابة "E-CPGE" الخاصة بولوج الأقسام التحضيرية للمدارس العليا، لوزارة التربية الوطنية، عن فئة الخدمات الموجهة للمواطن؛
- نظام الدعم والإعانات الفلاحية "SABA" لوزارة الفلاحة والصيد البحري-قطاع الفلاحة- عن فئة الخدمات الموجهة للأعمال؛
- نظام "BarideSign" لبريد المغرب (جائزة خاصة بلجنة الانتقاء).

كما عادت جائزة التشجيع للدورة السابعة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز 2011" لخدمتين:

- خريطة مشاريع التنمية بالمغرب "SIG-CDM" لوزارة الاقتصاد والمالية - مديرية الميزانية - عن فئة الخدمات الموجهة للإدارة؛
- محضر على الخط لنتائج اللجن المكلفة بدراسة ملفات مشاريع البناء والتجزئ والتقسيم للوكالة الحضرية للرباط وسلا، عن فئة الخدمات الموجهة للأعمال.

الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز e-mtiaz":

تدرج الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية « امتياز » ضمن إستراتيجية الحكومة من أجل تحديث الإدارة وتحسين مردوديتها، عبر استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتعد حافزا وتكريما معنويا للإدارات الأكثر تميزا وكفاءة في تطوير الخدمات العمومية الإلكترونية.

أهداف هذه الجائزة:

- تشجيع الجهود والمبادرات البناءة في مجال الإدارة الإلكترونية؛
- تحفيز الإدارات على تطوير خدمات عمومية إلكترونية متميزة والتعريف بها؛
- إذكاء قيم التنافس الإيجابي، في هذا المجال، بين مختلف مكونات المرفق العام.

التباري على نيل هذه الجائزة:

تتبارى على نيل هذه الجائزة الوطنية جميع الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والشركات العمومية وشركات التدبير المفوض للخدمات العمومية، وفق شروط ونظام محددين، حيث يتم تقييم الخدمات الإلكترونية المرشحة من طرف لجنة انتقاء تضم أعضاء ذوي كفاءة ومهنية واسعة في الإدارة الإلكترونية وفي مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، يمثلون القطاع العام والمجتمع المدني.



السيد الوزير عبد العظيم كروج يسلم
جائزة "امتياز 2011"

3) تطوير مراكز الاتصال والتوجيه الإداري:

في إطار تطوير الإدارة الإلكترونية، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على تبني مناهج حديثة، تعتمد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بغية تسهيل حصول المرتفقين على المعلومات المتعلقة بالخدمات العمومية. ولهذا الغرض وفي إطار برنامج "إدارتي Idarati" عمل مركز الإتصال والتوجيه الإداري التابع للوزارة على استقبال ومعالجة تساؤلات المرتفقين عبر الهاتف.



فضاء مركز الاتصال والتوجيه الإداري بمقر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

وتقتصر مهمة هذا المركز على الإخبار بالمساطر والإجراءات الإدارية الأكثر تداولاً والتوجيه نحو المرافق العمومية المختصة، مستهدفاً بذلك أربع فئات تخص المغاربة المقيمين والمغاربة المقيمون بالخارج والأجانب المقيمون بالمغرب والمقاولة.

ويتولى المركز الإجابة على أسئلة المرتفقين التي تهم المساطر الإدارية المرتبطة بالمجالات التالية:

- الوثائق الإدارية (البطاقة الوطنية للتعريف، الحالة المدنية، جواز السفر، الشواهد الإدارية...)
- التحفيز العقاري ورخص السكن؛
- الجنسية والأسرة (الزواج والكفالة)؛
- النقل (رخصة السياقة والبطاقة الرمادية)؛
- الجمارك (كالإعفاءات والتسهيلات الجمركية لفائدة الأشخاص الذاتيين)؛
- مباريات التوظيف والنتائج النهائية الخاصة بها.

ويتم الاتصال بالمركز عبر :

- الهاتف، من داخل المغرب على الرقم الاقتصادي 0802003737، من الاثنين إلى الجمعة، من الساعة 9 صباحاً إلى الساعة 3 بعد الزوال، أو من الخارج على الرقم 00212537679906.
- البريد الإلكتروني، انطلاقاً من الركن المعد لهذا الغرض ببوابة الخدمات العمومية "www.service-public.ma"، وتتم معالجة المراسلات الإلكترونية في ظرف ثلاث أيام كحد أقصى.



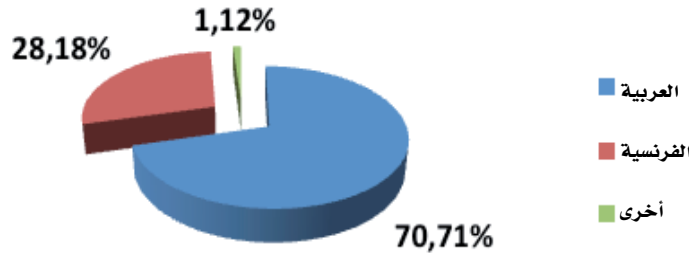
وفي هذا الصدد، قد تم خلال سنة 2012:

- ❖ تزويد قاعدة البيانات لبوابة الخدمات العمومية بأكثر من 250 «سؤال/جواب» تهم المساطر الإدارية الأكثر تداولاً، وتم نشرها باللغتين العربية والفرنسية، كما يحرص فريق العمل بالمركز على تحيينها وتطويرها كلما دعت الحاجة إلى ذلك؛
- ❖ معالجة 2864 سؤال طرحه المرتفقون حول المساطر والإجراءات الإدارية بواسطة الهاتف والبريد الإلكتروني، يمكن فرزها حسب البيانات التالية:

■ توزيع الأسئلة حسب اللغة برسم سنة 2012:

اللغة	عدد المكالمات	عدد المراسلات	المجموع	النسبة المئوية (%)
العربية	941	1084	2025	70,71
الفرنسية	1	806	807	28,18
لغات أخرى	0	32	32	1,12
المجموع	942	1922	2864	100

التوزيع النسبي لمجموع الأسئلة حسب اللغة 2012

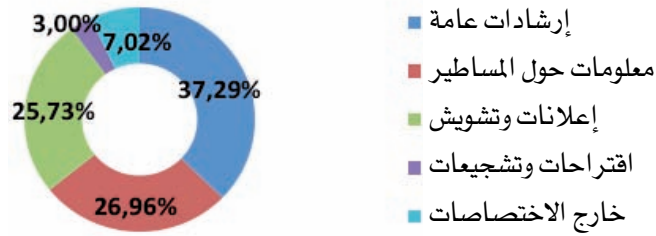


ويتضح أن اللغة العربية هي اللغة الأكثر استعمالاً في طرح الأسئلة.

■ توزيع الأسئلة حسب نوعها برسم سنة 2012 :

النوع	عدد المكالمات	عدد المراسلات	المجموع	النسبة المئوية (%)
إرشادات عامة	490	578	1068	37.29
معلومات حول المساطر	307	465	772	26.96
إعلانات وتشويش	56	681	737	25.73
اقتراحات وتشجيعات	51	35	86	3.00
خارج الاختصاص	38	163	201	7.02
المجموع	942	1922	2864	100

التوزيع النسبي لمجموع الأسئلة حسب نوعها برسم 2012

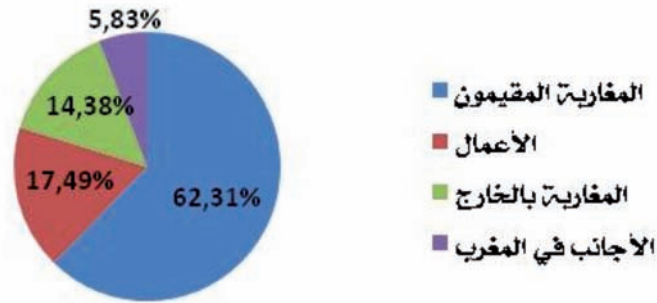


يتضح من خلال هذا البيان أن الأسئلة حول الإرشادات العامة تمثل النسبة الأكبر من مجموع الأسئلة التي يتلقاها مركز الإتصال والتوجيه التابع لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

■ توزيع الأسئلة حسب الفئات المستهدفة برسم سنة 2012:

النسبة المئوية (%)	عدد الأسئلة	الفئة
62.30	481	المغاربة المقيمون
17.49	135	الأعمال
14.38	111	المغاربة بالخارج
5.83	45	الأجانب في المغرب
100	772	المجموع

التوزيع النسبي للأسئلة المتعلقة بالمساطر
الإدارية حسب الفئة المستهدفة 2012

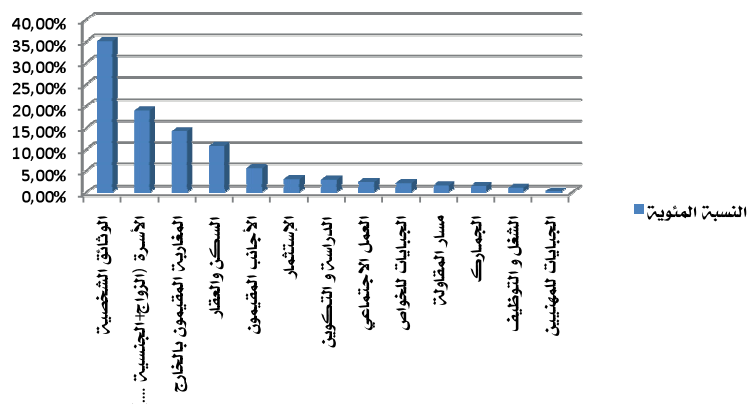


يتضح من خلال هذا البيان أن المواطنين المقيمون بالمغرب هم الأكثر استفادة من الخدمات المقدمة من طرف مركز الإتصال والتوجيه التابع لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

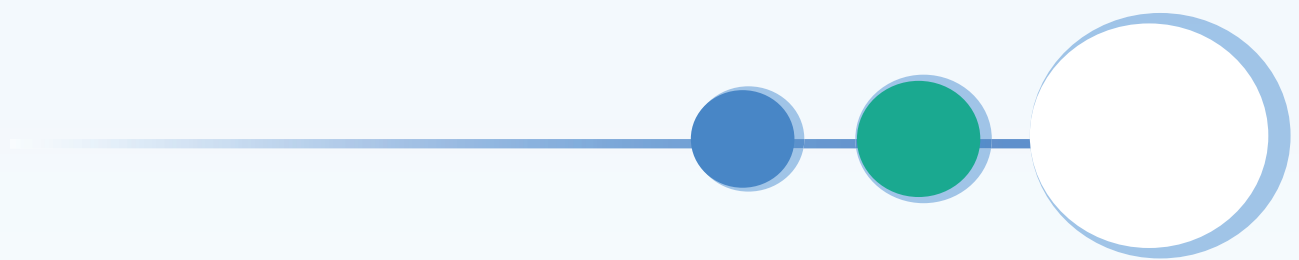
■ توزيع الأسئلة موضوعاتيا حسب نوعية المساطر الادارية

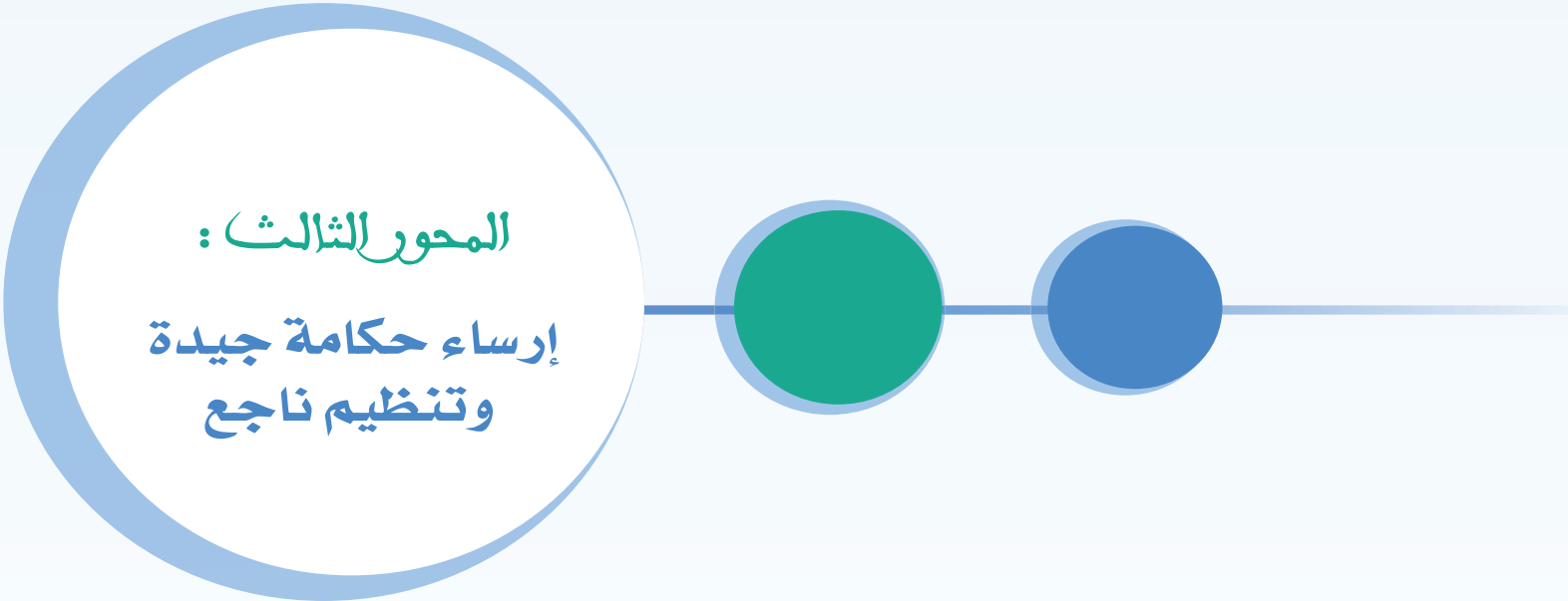
الموضوع	عدد المكالمات	عدد المراسلات	المجموع	النسبة المئوية (%)
الوثائق الشخصية	148	123	271	35.10
الأسرة (الزواج+الجنسية....)	62	84	146	18.91
المغاربة المقيمون بالخارج	27	83	110	14.25
السكن والعقار	14	69	83	10.75
الأجانب المقيمون	20	23	43	5.57
الاستثمار	2	22	24	3.11
الدراسة و التكوين	10	13	23	2.98
العمل الاجتماعي	5	14	19	2.46
الجبايات للخواص	9	8	17	2.20
مسار المقاول	4	9	13	1.68
الجمارك	5	7	12	1.55
الشغل و التوظيف	1	8	9	1.17
الجبايات للمهنيين	0	2	2	0.26
المجموع	307	465	772	100

التوزيع النسبي للأسئلة حسب نوعية المساطر الإدارية 2012



تمثل الأسئلة حول الوثائق الشخصية والمتعلقة بالأسرة النسبة الأكثر مقارنة مع الأسئلة الأخرى (54 % من مجموع الأسئلة).





المحور الثالث :
إرساء حكمة جيدة
وتنظيم ناجع

أولت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة عناية خاصة لورش إرساء حكمة جيدة وتنظيم ناجع بهدف تخليق المرفق العام، ودعم الشفافية في التدبير العمومي، وذلك اقتناعاً منها بأن التخليق هو أساس كل إصلاح وتغيير.

إرساء حكمة جيدة وتنظيم ناجع

- إعداد مشروع الكتاب الأبيض حول ميثاق المرفق العام؛
- إعداد مشروع القانون المتعلق بحق الحصول على المعلومة؛
- إعداد النظام التعاقدي بالإدارة العمومية؛
- إعداد البرنامج الوطني التحسيبي للوقاية من الرشوة ومحاربتها والشروع في إعداد إستراتيجية وطنية في مجال الوقاية من الرشوة ومحاربتها؛
- تتبع وتقييم التقرير المعد من طرف الخبراء الأميين وتحديد مواطن القوة والضعف في التشريع المغربي مقارنة مع اتفاقية الأمم المتحدة لمحاربة الفساد؛
- تعزيز مكانة المغرب في مجال محاربة الفساد وتطوير التعاون التقني عبر رئاسة مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ومجموعات العمل المنبثقة عنه؛
- وضع تصور ومنهجية عمل لتتبع وتفعيل اللاتمرکز الإداري؛
- إعداد استراتيجية وطنية لتحديث الإدارة؛
- إرساء نظام للإستقبال والإرشاد بالإدارة العمومية.

1 - إعداد مشروع الكتاب الأبيض حول ميثاق المرفق العام :

يندرج إعداد ميثاق المرفق العام في إطار :

- تفعيل مقتضيات الدستور الذي ينص في الفصل 157 على ما يلي: «يحدد ميثاق للمرافق العمومية قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى والأجهزة العمومية»؛
- تنفيذ البرنامج الحكومي في شقه المتعلق بإصلاح الإدارة.

وسيشكل هذا الميثاق إطاراً مرجعياً للقيم والقواعد الأساسية التي يجب أن تحكم أسس عمل وسلوكيات جميع الإدارات بهدف تلبية حاجيات المرتفق وتحسين جودة الخدمات العمومية. كما يحدد قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى والأجهزة العمومية.

وفي هذا الإطار، تم إعداد مشروع كتاب أبيض حول الموضوع، وذلك من خلال الاستفادة من بعض التجارب الدولية.

يهدف هذا الكتاب إلى تأطير النقاش العمومي حول الدور الجديد للمرفق العام على ضوء المقتضيات الجديدة لدستور المملكة.

ويتمحور حول بعض المبادئ الرامية إلى:

- ضرورة تأهيل المرفق العام في اتجاه وضع المواطن في صلب اهتماماته،
- تحديد المبادئ الدستورية المؤطرة لمهام ووظائف المرفق العام،

■ تفعيل المبادئ الدستورية الهادفة إلى ضمان حقوق المواطنين من خلال:

- ❖ وضع وتحيين المقتضيات التشريعية،
- ❖ تفعيل ووضع آليات تطوير التدبير العمومي.

2- إعداد مشروع القانون المتعلق بحق الحصول على المعلومات :

يندرج مشروع هذا القانون في إطار تنزيل المادة 27 من الدستور التي تنص: « للمواطنين والمواطنات الحق في الحصول على المعلومات الموجودة في حوزة الإدارات العمومية، والمؤسسات المنتخبة والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام. ولا يمكن تقييد هذا الحق إلا بمقتضى القانون بهدف حماية كل ما يتعلق بالدفاع الوطني وحماية أمن الدولة الداخلي والخارجي والحماية الخاصة للأفراد، وكذا الوقاية من المس بالحريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور وحماية مصادر المعلومات والمجالات التي يحددها القانون بدقة».

واعتبارا للأهمية القصوى التي يكتسيها حق الحصول على المعلومات في تعميق الديمقراطية قيما ومبادئ وممارسة ، يأتي مشروع قانون حق الحصول على المعلومات ليشكل ترجمة فعلية وملموسة لتفعيل مقتضيات الدستور ومتطلباته القانونية والمؤسسية، وتعبيرا واضحا عن إرادة سياسية أكيدة تستجيب للحاجيات التي عبر عنها التطور الكمي والنوعي للإدارة والمجتمع. كما سيساهم هذا المشروع بحظ أوفر في ترسيخ دولة الحق والقانون، وفي تقوية الصرح التشريعي وتعزيز اللبنة القانونية الأخرى التي وضعها المغرب على هذا المسار بإصدار قانون إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية ، وقانون حماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، وكذا إحداث مؤسسة الأرشيف ومؤسسة الوسيط والمجلس الوطني لحقوق الإنسان والهيئة المركزية للوقاية من الرشوة.

يضع هذا المشروع إطارا قانونيا لتنظيم الحق في الحصول على المعلومات من حيث مجال تطبيقه، وكيفية ممارسته بروح من المسؤولية والمواطنة الملتزمة ووفق مسطرة واضحة وبسيطة، ومن حيث تدابير النشر الاستباقي للمعلومات والكفيلة بتعزيزه وضمان حسن تفعيله، وكذا الاستثناءات الواردة عليه، والعقوبات المترتبة عن الإخلال بمقتضياته.

وقد أعدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مشروع هذا النص القانوني في إطار لجنة مشتركة بين الوزارات وسيتم تقاسم وإغناء مضامينه في نطاق ندوة وطنية يلتئم فيها ممثلو مختلف أجهزة الدولة والإدارات والمؤسسات العمومية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص ووسائل الإعلام والأساتذة الباحثون والمهتمون، وذلك قبل عرضه على مسطرة المصادقة.

3 - إعداد النظام التعاقدية بالإدارة العمومية :

يشكل التعاقد آلية جديدة لتطوير التدبير العمومي، يقوم على إعادة صياغة العلاقة بين مختلف وحدات الإدارة المركزية فيما بينها من جهة، وفيما بينها وبين مصالحها اللامركزية من جهة أخرى.

كما تضمن هذه الآلية تنزيلا سليما للمقتضيات الدستورية الجديدة التي أكدت على ربط المسؤولية بالمحاسبة وخضوع المرافق العمومية لمعايير المراقبة والتقييم (لاسيما الفصول 154 و155 و156). وفي هذا الإطار، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على :

- إعداد مشروع عقد نموذجي؛
- إعداد مشروع منشور للسيد رئيس الحكومة يحث الإدارات على اعتماد النظام التعاقدية.

وفي هذا السياق، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على إعداد مخطط عمل للفترة التشريعية الحالية على أساس نظام تعاقد مع كل مديريات الوزارة، تم بموجبه برمجة جميع المشاريع والأهداف التي تم تحديدها والإتفاق عليها.

4 - إعداد البرنامج الوطني التحسيسي للوقاية من الرشوة ومحاربتها والشروع في إعداد إستراتيجية وطنية في مجال الوقاية من الرشوة ومحاربتها :

وفي هذا الإطار عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على :

■ إعداد الإطار المرجعي للتوجهات الأساسية لإستراتيجية وطنية مندمجة في مجال الوقاية من الرشوة ومحاربتها وفق مقاربة تشاركية تركز الالتقاء بين البرامج الأفقية والقطاعية، وتجمع بين القانوني والإجرائي، وبين الوقائي والزجري، وتعتمد على الشراكة الإستراتيجية مع كافة الفاعلين لترسيخ المنظومة الوطنية للنزاهة.

ولهذه الغاية تم إحداث لجنة للإشراف تتكون من العديد من القطاعات الوزارية ومن ممثلين عن القطاع المدني والقطاع الخاص، وسيتم طرح الإستراتيجية الوطنية للحوار العمومي من أجل اعتمادها في إطار مناظرة وطنية.

■ إطلاق الشطر الأول من البرنامج الوطني التحسيسي للوقاية من الرشوة ومحاربتها بتاريخ 10 دجنبر 2012. ويهدف هذا البرنامج إلى التعريف بمخاطر الرشوة ورفع مستوى الوعي بهذه الآفة وتعزيز ثقافة الوقاية منها في صفوف المواطنين، وضمان مشاركة جميع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني وتعبئتهم في الجهود المبذولة في هذا المجال.

وقد دام هذا الشطر 3 أسابيع تم خلالها تعبئة كافة وسائل الإعلام السمعية البصرية من خلال برمجة 3 كبسولات تلفزيونية في جل القنوات الوطنية، و 3 كبسولات صوتية على جل المحطات الإذاعية الوطنية العمومية منها والخصوصية. كما تم تخصيص حيز من هذا البرنامج بإستعمال الوسائط الإشهارية (لوحات العرض الإشهارية من حجم " 4/3 متر " بمختلف مدن المملكة، شارات إشهارية وملصقات بمختلف الإدارات على الصعيد المركزي واللامركزي والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية).

■ تعزيز مكانة المغرب في مجال محاربة الفساد وذلك من خلال :

❖ تفعيل دور رئاسة المغرب لمؤتمر الدول الأطراف في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وفي هذا الإطار ترأس السيد الوزير عبد العظيم كروج أشغال الدورة الثالثة لفريق العمل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني بالوقاية من الفساد وكذا الدورة السادسة لفريق العمل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني باسترداد الموجودات، والتي حضرها ممثلو حوالي 80 دولة طرفة في الاتفاقية، وكذا العديد من المنظمات الدولية .

❖ المشاركة الفاعلة للمغرب ممثلاً بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في أشغال فرق العمل المفتوحة العضوية المعنية بتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، الخاصة بالوقاية من الفساد وباسترداد الموجودات وبآلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وكذا بتعزيز التعاون الدولي.

والجدير بالذكر، أن هذه الفرق تتولى تقديم المشورة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في المجالات المسندة إليها، وكذلك مساعدة الدول الأطراف على اكتساب معارف تراكمية، وتيسير تبادل الخبرات بين الدول وتعميم المعلومات عن الممارسات الجيدة الواجب إتباعها لتعزيز القدرات على الصعيد الوطني.

الانخراط الفعال في مسلسل آلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من خلال :

❖ إنهاء مسلسل استعراض المغرب المتعلق بتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بالسهر على متابعة التقييم الذاتي المتعلق بالفصل الثالث والرابع من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وذلك بعد إعداد التقرير النهائي من طرف الخبراء الأمميين والذي حدد مواطن القوة والضعف في التشريع المغربي مقارنة مع اتفاقية الأمم المتحدة لمحاربة الفساد.

❖ مشاركة الخبراء المغربية إلى جانب خبراء إسبانيا في استعراض دولة البرتغال وإلى جانب خبراء صربيا بالنسبة لدولة الكونغو واهتمت عملية الاستعراض كذلك مدى تنفيذ الدولتين لأحكام الفصلين الثالث والرابع من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.



السيد الوزير عبد العظيم كروج والسيد يوري فيديتوف المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بمناسبة انعقاد أشغال فريق العمل الحكومي الدولي مفتوح العضوية بفيينا 30 غشت 2012.

البرنامج الوطني التحسيسي للوقاية من الرشوة ومحاربتها

المرجعية:

يستند البرنامج الوطني التحسيسي للوقاية من الرشوة ومحاربتها إلى مرجعية تتمثل في التوجيهات الملكية السامية، مقتضيات الدستور الجديد للمملكة، المرجعية الدولية، والبرنامج الحكومي.

أهداف البرنامج:

- تعزيز ثقافة الوقاية من الرشوة؛
- حث جميع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني وتعبئتهم في الجهود المبذولة للوقاية من الرشوة.

الهوية البصرية للبرنامج:



الوسائل التواصلية المعتمدة في البرنامج :

- المرحلة البيداغوجية التحسيسية: شَرَح أسباب وعواقب الرشوة وذلك من خلال:
 - تعبئة كافة وسائل الإعلام السمعية البصرية: بث كبسولات تلفزيونية بيداغوجية، وكبسولات صوتية على جل المحطات الإذاعية الوطنية العمومية منها والخصوصية،
 - إستعمال الوسائط الإشهارية : لوحات العرض الإشهارية من حجم "4/3 متر" بمختلف مدن المملكة، وشارات وإشهارية وملصقات بمختلف الإدارات على الصعيد المركزي واللامركز والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية.
- مرحلة التواصل حول الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للرشوة:
 - بث كبسولات تلفزيونية وإذاعية واستعمال الوسائط الإشهارية،
 - بالإضافة إلى إشراك جميع الفعاليات في المبادرات المتعلقة بالوقاية من الرشوة ومحاربتها، وإغناء البرنامج التواصلية عبر تنظيم وتشجيع المناقشات والحوارات العمومية حول هذا الموضوع.

5 - وضع تصور ومنهجية عمل لتتبع وتفعيل اللاتمرکز الإداري :

يشكل اللاتمرکز الإداري أحد المحاور الأساسية لتحديث الإدارة وتجديد طرق تدبير المرفق العام، والحد من التدبير الممرکز كمدخل رئيسي لإصلاح أنماط تسير هياكل الدولة، وباعتباره أحد تجليات التدبير العمومي المحلي، الذي يهتم بانشغالات متداخلة فيما بينها؛ كتقريب الإدارة من المواطن وتقريب مراكز اتخاذ القرار وتقديم خدمات مجاورة وذات جودة عبر وضع البنيات الإدارية اللازمة كآليات لتنفيذ سياسات الحكومة على المستوى المحلي.

إن مبدأ اللاتمرکز الإداري كقاعدة تنظيمية يرتكز أساسا على توزيع الاختصاصات بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة، حيث تضطلع الإدارة المركزية بمهام التنسيق والتخطيط والتشيط والتوجيه والمراقبة والتقييم، بالإضافة إلى جميع المهام ذات الطابع الوطني، إلى جانب مهام البرمجة والتنسيق وتشيط عمل المصالح اللاممركزة التي تضطلع بمهام تنفيذ المخططات والسياسات العمومية على المستوى المحلي.

وتتكب وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في إطار لجنة بين وزارية (الداخلية، المالية،.....) على وضع تصور استراتيجي شامل لإدارة لاممركزة في أفق وضع مشروع ميثاق وطني للاتمرکز يعتمد المقاربة الترابية ويستجيب للأهداف المرتبطة بدعم الديمقراطية المحلية وتطوير الخدمات الإدارية وملاءمتها مع انتظارات المواطنين ومواكبة الجهوية المتقدمة.

وتعتمد الأرضية الأولية لمشروع الميثاق المحاور التالية:

- ❖ المبادئ العامة لتنظيم إدارات الدولة،
- ❖ تحديد مستويات الإدارة اللاممركزة،
- ❖ تحديد مهام الإدارات المركزية،
- ❖ تحديد اختصاصات الإدارات اللاممركزة للدولة على المستوى الجهوي/ الإقليمي،
- ❖ تنظيم الإدارة اللاممركزة للدولة على المستوى الجهوي/ الإقليمي،
- ❖ آليات تتبع تنفيذ و تقييم اللاتمرکز الإداري.

وعلى مستوى تنظيم الهياكل الإدارية، فقد عقدت لجنة تنظيم الهياكل الإدارية واللاتمرکز الإداري خلال سنة 2012 ما يناهز 80 اجتماعا خصص لدراسة مشاريع المراسيم والقرارات المتعلقة بإعادة تنظيم القطاعات الوزارية.

وهكذا تدارست اللجنة 59 نصا تنظيميا موزعة على الشكل التالي:

- ❖ 10 مشاريع قوانين تهم مجالات مختلفة إلى جانب العديد من الاستشارات التي قدمتها لفائدة عدة قطاعات في مجال تنظيم الهياكل الإدارية،
- ❖ 10 مشاريع مراسيم،
- ❖ 39 مشروع قرار.

6 - إعداد استراتيجية ولحنية لتحديث الإدارة :

يتجلى الهدف من إعداد هذه الإستراتيجية في بلورة رؤية مشتركة لتحديث الجهاز الإداري وتوحيد مختلف الجهود المبذولة لتأهيل الصرح الإداري وجعله مواكبا للعصر بما يكفل خدمة المواطنين وإرساء دعائم إدارة منيعة ومتشعبة بمبادئ الحكامة الجيدة. وتتمحور الإستراتيجية حول الرؤية الجديدة للتحديث التي تضع المواطن والمقاولة في مركز انشغالاتها، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

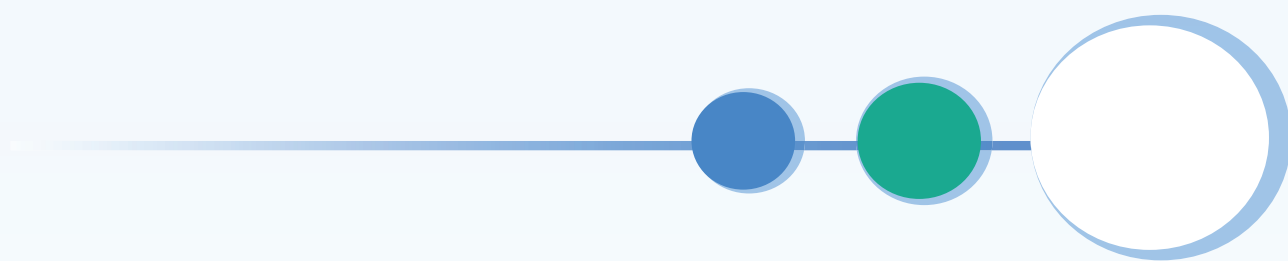
- إدارة فعالة؛
- إدارة قريبة؛
- إدارة شفافة ومندمجة؛
- إدارة استباقية ومنسجمة مع بيئتها.

وتعتبر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة أن السياق الحالي يشجع على اتخاذ رؤية استراتيجية وطنية جديدة بشأن تحديث الإدارة العمومية وذلك لعدة اعتبارات أهمها وجود إرادة سياسية قوية ممثلة في أعلى مستويات الدولة، ودستور جديد للمملكة من المتوقع تفعيل مقتضياته وكذا مناخ جهوي ودولي ملائم.

7- النموذجية لجودة المستقبل والإرشاد بالإدارة العمومية :

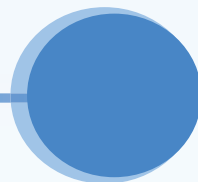
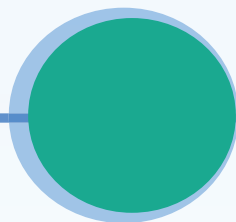
تم في هذا الصدد :

- إعداد مشروع إطار مرجعي لأجل إرساء نظام للاستقبال والإرشاد بالإدارة العمومية على المستوى المركزي واللامركزى بهدف تعزيز روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين من خلال تيسير ولوجهم إلى الخدمات العمومية؛
- إعداد مشروع مرسوم لتدبير ومعالجة الشكايات، ويهدف هذا المشروع إلى إلزام الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية بالإجابة كتابة عن شكايات المرتفقين داخل آجال ووفق مسطرة محددين. ومن شأن إخراج هذه المقتضيات إلى حيز الوجود أن يعيد الثقة بين الإدارة والمرتفق ويحسن من جودة الخدمات التي تقدمها الإدارة، بالإضافة إلى تكريس ثقافة إنصات الإدارة لشكايات المرتفقين والإهتمام بها؛
- إصدار مجموعة من القرارات المتعلقة بتنظيم المداومات بالإدارات العمومية بالجريدة الرسمية. ويتم حاليا التنسيق مع هذه الوزارات لأجل إعطاء الانطلاقة الرسمية لهذه المداومات، التي ستمكن من توفير حيز زمني أكبر للمرتفقين من الاستفادة من بعض الخدمات الأساسية؛
- إصدار المرسوم رقم 2.12.126 الصادر في 26 من جمادى الأولى 1433 (18 أبريل 2012) بتغيير الساعة القانونية، الذي يحدد إضافة ساعة بشكل منتظم كل سنة خلال فترة الصيف، من الأحد الأخير لشهر أبريل إلى الأحد الأخير لشهر شتنبر، وذلك بصفة منتظمة كل سنة مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية شهر رمضان. وسيتمكن هذا الإجراء من استثمار العامل الزمني والاقتصاد في الطاقة وتقريب التوقيت مع شركائنا الاقتصاديين الدوليين وخاصة في الاتحاد الأوروبي.



المحور الرابع:

دعم مشاريع التحديث
في القطاع العام



1 - تقديم حول صندوق تحديث الإدارة العمومية :

وعيا بالخاصية الأفقية لمشروع تحديث الإدارة وبامتداداته الواسعة على جميع القطاعات، وسعيا إلى تثبيت رؤية موحدة لقضايا التحديث الإداري ودعم مبادراته ذات القيمة الإضافية العالية، أحدث صندوق تحديث الإدارة العمومية بغاية تعبئة القطاعات الحكومية حول المحاور الإستراتيجية للإصلاح وتيسير التعاضد بينها من خلال الاستفادة من التجارب الناجحة واستثمار نتائجها.

وقد تم إسناد مهام تدبير وترشيد صندوق تحديث الإدارة إلى وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة التي تتكفل بتلقي ودراسة اقتراحات القطاعات الحكومية الخاصة بالمشاريع المزمع انجازها في إطار الصندوق.

وبغاية بلورة الرؤية المشتركة التي طالما شكلت أحد المكونات الرئيسة لمشروع التحديث الإداري، فإن هذا الصندوق يرمي إلى ضمان التمويل المصاحب لمبادرات التحديث الإبداعية لتطوير الإدارة العمومية وترسيخ قيم التنافس وتعزيز روح التباري بين الإدارات للانخراط في مسار التنمية الإدارية. كما يندرج في نطاق دعم التشاور والتسيق والتقييم وكذا تعزيز المقاربة المساهماتية بوصفها أحد الاختيارات المنهجية التي تستند إليها إستراتيجية تحديث القطاعات العامة.

2 - منجزات صندوق تحديث الإدارة العمومية برسم سنة 2012 :

وطبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1484 الصادر في 22 دجنبر 2005 المتعلق بتدبير صندوق تحديث الإدارة العمومية، وتبعا للرسالة الدورية الموجهة إلى جميع الوزارات بشأن المشاريع القطاعية المزمع تمويلها برسم سنة 2012، والتي تمت صياغتها طبقا لمقتضيات الدستور ولتوجهات البرنامج الحكومي في مجال تحسين علاقة الإدارة بالمرتفقين، أعطيت الأولوية خلال سنة 2012 للمشاريع التي تدرج ضمن المحاور التالية:

■ تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية بهدف ترسيخ قيم الشفافية في علاقة الإدارة بالمواطن وتحسين مستوى الخدمات التي تقدمها للمرتفقين؛

■ دعم الاستقبال اللائق والإرشاد حول الإجراءات والمسالك الإدارية المعتمدة لرفع العبء عن المواطنين في تعاملهم اليومي مع المرافق العمومية؛

■ معالجة شكايات وتظلمات المرتفقين تعزيزا للثقة بين الإدارة والمرتفق.

وفي هذا الصدد قامت اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة المشاريع المقترحة للاستفادة من تمويل صندوق تحديث الإدارة العمومية بدراسة 52 مشروعا توصلت بها الوزارة من 9 قطاعات وزارية وقامت بانتقاء أولي عشرة (10) مشاريع تهم مجالي الاستقبال والإرشاد وتبسيط المساطر الإدارية.

وقد قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتمويل 3 مشاريع تتعلق بـ:

دراسة لوضع إستراتيجية وطنية لتحديث الإدارة :

تهدف هذه الدراسة إلى وضع تصور شامل لإصلاح الإدارة، يترجم الإرادة السياسية الواضحة المبينة على رؤية مشتركة وموحدة لقضايا تحديث الإدارة المغربية والرفع من مردوديتها. وتتضمن الدراسة أربع مراحل:

- ❖ تشخيص الوضعية الراهنة،
- ❖ تصور ووضع الاستراتيجية الوطنية والبرامج القطاعية،
- ❖ مواكبة وتتبع تنفيذ الاستراتيجية وتقويمها،
- ❖ تقييم عام .

دراسة حول تدوين وتبسيط المساطر الإدارية وإعداد النماذج الإدارية ومواكبة المصادقة عليها :

ويتوخى من هذه الدراسة وضع مقارنة جديدة في مجال تبسيط المساطر الإدارية، الغاية منها تمكين المرتفقين من الولوج إلى الخدمات العمومية في إطار من الوضوح والشفافية، وذلك من خلال وضع هذه المساطر ضمن نماذج إدارية موحدة على الصعيد الوطني ومصادق عليها. وستهم هذه المقاربة مائة (100) مسطرة إدارية، منها 70 مسطرة تهم المرتفقين بصفة عامة، و 30 مسطرة تهم المقابلة.

دراسة لإنجاز الإصدار الجوال لبوابة الخدمات العمومية :.

يهدف هذا المشروع إلى إنجاز تطبيق معلوماتي جوال يتيح لأي شخص يستخدم هاتفًا ذكيًا إمكانية الوصول بسرعة وسهولة إلى أهم المعلومات والخدمات المدرجة ببوابة الخدمات العمومية. وسيساهم في تنويع وسائل الولوج إلى محتوى بوابة الخدمات العمومية وتمكين المستعمل من تصفح البوابة ولو خارج نطاق تغطية شبكة الجوال (3G). ويمكن هذا التطبيق من تصفح المحتويات التالية:

- ❖ دليل المساطر الإدارية،
- ❖ الأسئلة الأكثر تداولًا،
- ❖ إعلانات ونتائج مباريات التوظيف،
- ❖ دليل الإدارة.

وفي إطار تتبع وتقييم المشاريع القطاعية التي حظيت بالتمويل المواكب من طرف الصندوق، تم تنظيم لقاء تواصلية بمقر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتاريخ 26 شتنبر 2012 مع رؤساء المشاريع المنتقاة للتمويل في إطار الصندوق منذ سنة 2006 حيث تمت مناقشة وضعية تقدم المشاريع التي حظيت بالتمويل المواكب للصندوق وكذا السبل الكفيلة بتحسين أدائه وفعاليتها.

أحدث صندوق تحديث الإدارة العمومية "FOMAP"

أحدث صندوق تحديث الإدارة العمومية بموجب المادة 36 من القانون المالي للسنة المالية 2005 بغاية تعبئة القطاعات الحكومية حول المحاور الإستراتيجية للتحديث وتيسير التعاقد بينها من خلال الاستفادة من التجارب الناجحة واستثمار نتائجها.

أهداف الصندوق :

- تشجيع مشاريع التحديث بالقطاعات الوزارية،
- تطوير جودة الخدمات بالإدارات العمومية،
- صاحبة المبادرات الإبداعية لتحديث الإدارة،
- استثمار التجارب الناجحة وتعميمها.

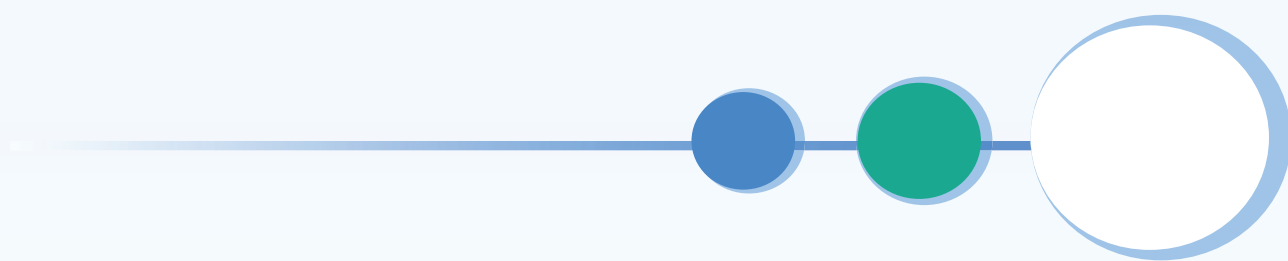
المجالات الممولة من طرف الصندوق

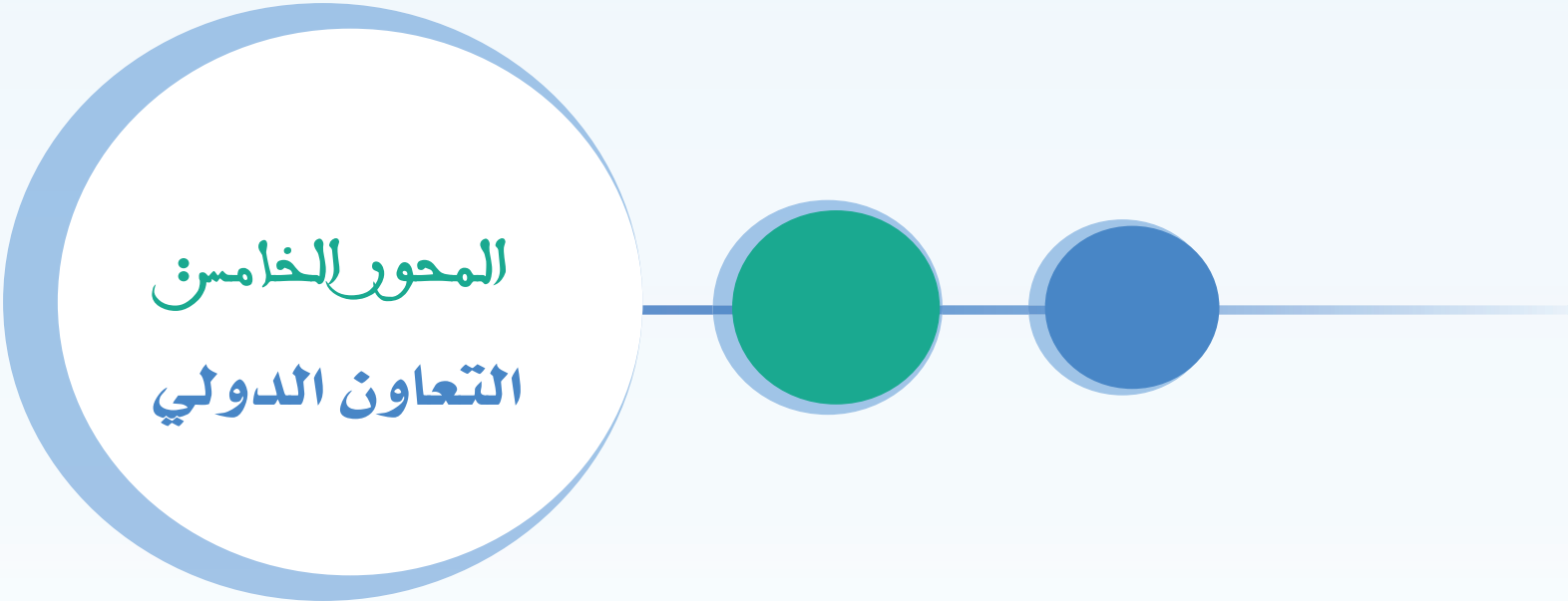
يتعين على المشاريع المرشحة للاستفادة من تمويل صندوق تحديث الإدارة أن تدرج ضمن المجالات التالية:

- تطوير تدبير الموارد البشرية،
- إعادة التنظيم والتخفيف من البنىات الإدارية،
- تبسيط المساطر الإدارية،
- تطوير الإدارة الإلكترونية.

المساهمة المالية للصندوق

تصل المساهمة المالية للصندوق إلى 50 % من الكلفة الإجمالية لكل مشروع حظي بموافقة اللجنة الوزارية في حدود سقف 2.000.000 درهم.





المحور الخامس: التعاون الدولي

يعتبر التعاون الدولي في مجال تحديث الإدارة العمومية من أهم الأنشطة التي تقوم بها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة حيث تتجلى هذه الأهمية في مواكبة الوزارة في الأوراش والمشاريع المتعلقة بتحديث الإدارة.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على تفعيل دور المغرب وتموقعه كمرجعية جهوية لدعم القدرات، من خلال رئاسته للدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا رئاسة مبادرة الحكامة الرشيدة لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية «Initiative pour la Gouvernance MENA-OCDE» مع اتخاذ التدابير اللازمة للانضمام إلى مبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة (OGP: Open Government Partnership) بهدف دعم السياسات الحكومية المفتوحة وتبني الحكامة الجيدة، بالإضافة إلى دعم التعاون الثنائي مع دول صديقة بالتوقيع على اتفاقيات ثنائية.

1) التعاون المتعدد الأطراف

عملت الوزارة في هذا الإطار على دعم التعاون المتعدد الأطراف مع المنظمات الجهوية والدولية المختصة من خلال:

■ مشاركة الوزارة باعتبار المغرب رئيساً للدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، في الأنشطة التالية:

- ❖ رئاسة المغرب لاجتماع المكتب الموسع للدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المنعقد بفيينا (جمهورية النمسا) وذلك من 19 إلى 21 فبراير 2012،
- ❖ المشاركة في الاجتماع الوزاري حول موضوع: "المسؤولية والشفافية والتنمية المستدامة" وذلك في إطار اجتماعات المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة المنعقد بنيويورك بتاريخ 9 يوليوز 2012،
- ❖ المشاركة في أشغال فريق العمل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني بالوقاية من الفساد وفريق العمل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني باسترداد الموجودات المنعقدين بفيينا خلال الفترة من 27 إلى 31 غشت 2012،
- ❖ المشاركة في الاجتماع الأول للجمعية العمومية للأكاديمية الدولية لمكافحة الفساد (IACA) يومي 29 و30 نونبر 2012 بفيينا (جمهورية النمسا). وتعتبر الأكاديمية منظمة دولية مستقلة ومركزاً دولياً للامتياز في ميادين التكوين، والتدريب والبحث العلمي في مجال مكافحة الفساد وتعمل على توفير المساعدة التقنية وتقديم الخبرة لأعضائها. وعلى هامش هذا الاجتماع تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين الوزارة وهذه الأكاديمية، بهدف تبادل الخبرات في مجال مكافحة الفساد والتعاون في مجال التكوين بين الأكاديمية والمدرسة الوطنية للإدارة.

■ تمثيل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة للمغرب، كرئيس لمبادرة الحكامة الرشيدة لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (MENA-OCDE)، في اجتماع لجنة الإشراف لمبادرة الحكامة لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمشاركة في منتدى الحكامة العامة الذي تمحور حول موضوع: "حكمة أفضل من أجل النمو الشامل"، المنعقدين بباريس خلال يومي 21 و22 نونبر 2012.

■ يعتبر المغرب عضو ملاحظ دائم في مجلس الحكامة العامة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. وفي هذا الإطار، قامت الوزارة بتمثيل المغرب في أشغال الدورتين 45 و 46 لمجلس الحكامة العامة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المنعقدة بالعاصمة الفرنسية باريس خلال الفترتين 12-13 أبريل 2012 و 18-20 نونبر 2012، والتي تمحورت حول مواضيع فعالية السياسات العمومية في مجال الحكامة، وتحقيق المرونة في مجال القطاع العام والتوظيف الجبائي، وخيارات مساهمة الحكامة في تحديد مقاربة جديدة للتحديات الاقتصادية.

■ المشاركة في أشغال لجنة الخبراء في مجال الإدارة العمومية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيأة الأمم المتحدة (UNDESA/CEPA) المنعقدة بنيويورك خلال الفترة من 16 إلى 20 أبريل 2012، حول الحكامة والشفافية وتعزيز قدرات المرافق العمومية من أجل التنمية الاجتماعية.

■ ترؤس المغرب للمجلس الإداري للمركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (CAFRAD) والذي يعتبر منظمة إفريقية حكومية أحدثت سنة 1964 بالمغرب (طنجة)، هدفها تشجيع التفكير الابتكاري بشأن مجموعة هامة من القضايا المتعلقة بالإدارة العمومية والحكامة، والمساهمة في منظور متعدد الأبعاد حول التحديات وفرص التنمية في القارة الإفريقية، وتعزيز التكامل الإقليمي والتعاون بين البلدان الإفريقية في مجال الإدارة العمومية والحكامة.

وفي هذا الإطار، ترأس السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة الدورة 50 للمجلسين الإداري والتنفيذي للكافراد وكذا المنتدى الإفريقي الثامن حول تحديث المرافق العمومية ومؤسسات الدولة الذي نظم حول موضوع "نحو استراتيجيات جديدة لإصلاح وتحديث القطاع العام: إحداث تحول ابتكاري في الإدارة والحكامة والدولة من أجل بلوغ مكانة البلدان الناشئة"، خلال الفترة ما بين 25 و 27 يونيو 2012 بالسعودية بالملكة المغربية.

■ إشعاع المغرب على المستوى العربي من خلال عضويته الفاعلة في المنظمة العربية للتنمية الإدارية والتي تعتبر منظمة عربية مهنية متخصصة مقرها القاهرة (جمهورية مصر العربية) تعمل في نطاق جامعة الدول العربية لتساهم في دعم مسيرة التنمية الإدارية من خلال تنمية وتطوير النظم والقدرات والأساليب الإدارية في البلدان العربية.

وفي هذا الإطار تم إعادة انتخاب المغرب في المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية لولاية رابعة خلال المشاركة في أشغال الدورة 95 للمجلس التنفيذي والدورة 49 للجمعية العمومية، كما تم احتضان الدورة 96 للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية (OADA : Organisation Arabe de Développement Administratif) التي نظمت بالمدرسة الوطنية للإدارة بالرباط ما بين 8 و 10 أكتوبر 2012.

■ تعزيز الحكامة الرشيدة في إطار مشاركة وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في أشغال شراكة "دوفيل" وتنفيذ خطة عمل حول الحكامة المفتوحة ومحاربة الفساد. وتعتبر هذه الشراكة "Partenariat Deauville" مبادرة متعددة الأطراف، وانطلقت أشغالها بمدينة دوفيل الفرنسية في مايو 2011 لتنفيذ سلسلة من الإجراءات الرامية إلى تعزيز ممارسات الحكامة الرشيدة في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تمر بمرحلة انتقالية.

وتتضمن هذه الشراكة إلى جانب المملكة المغربية كل من المملكة الأردنية الهاشمية، جمهورية مصر العربية، ليبيا، تونس كدول مستفيدة وكذا المملكة العربية السعودية، الكويت، قطر، الإمارات العربية المتحدة، تركيا بالإضافة لدول مجموعة الثمانية (G8) والمؤسسات المالية الدولية كأطراف ممولة للشراكة.

■ تنظيم ندوة دولية في موضوع: "تطبيق سياسات الحكومة المفتوحة" من طرف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بشراكة مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وذلك يوم الخميس 8 نونبر 2012 بالرباط. وقد شارك في هذا الحدث الذي افتتح أشغاله السيد عبد العظيم كروج، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة، المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بحضور السيد نزار بركة وزير الإقتصاد والمالية، ممثلو منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) ودول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA)، وكذا ممثلو قطاعات وزارية والمجتمع المدني والقطاع الخاص. وقد كان الهدف من هذه التظاهرة التقديم لأول مرة في سياق إقليمي لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أهداف الشراكة من أجل حكومة مفتوحة وكذا شرح طريقة الانخراط في هذه المبادرة التي تعد مرجعا دوليا في تقييم الحكامة. وقد شكلت هذه الندوة الدولية مناسبة للإعلان عن انخراط المملكة المغربية في هذه الشراكة عبر استعداده للاستجابة لكل المعايير والشروط المحددة.

■ المساهمة والمشاركة في خطة العمل التي تهدف إلى تنفيذ الوضع المتقدم بين المغرب والاتحاد الأوروبي (PASA) وكذا إنجاح الوضع المتقدم (RSA : Réussir le Statut Avancé) وتقديم مشاريع الوزارة ذات الأولوية والتي يمكن أن تدعم وتواكب في إطار هذا البرنامج.

شراكة من أجل حكومة مفتوحة (OGP)

الإطار:

يعتبر مشروع شراكة من أجل حكومة مفتوحة مبادرة جديدة متعددة الأطراف وتعتمد على التزام حكومات من مختلف دول العالم بمكافحة الرشوة و تنمية الولوج إلى التكنولوجيات الحديثة وذلك في إطار الحكامة الجيدة.

التزامات أطراف مشروع شراكة حكومة مفتوحة:

- وضع رهن إشارة المواطن معلومات مرتبطة بالأنشطة الحكومية ،
- تعزيز المشاركة المدنية،
- تطبيق الإدارات للقواعد الصارمة في ما يتعلق بالاندماج العملي،
- تشجيع الولوج إلى التكنولوجيات الحديثة بغاية الشفافية والمساءلة.

التحديات الكبرى:

ترتكز التزامات مبادرة الحكومة الشفافة حول خمس محاور كبرى :

- (1) تحسين الخدمات العمومية،
- (2) تعزيز نزاهة القطاع العام،
- (3) التدبير الفعال للموارد العمومية،
- (4) خلق مجتمعات آمنة،
- (5) تعزيز مسؤولية المقاولات.

مخطط العمل:

يتعين على الحكومات الراغبة في الانضمام للشراكة من أجل حكومة مفتوحة بلورة مخططات عملهم من خلال التركيز على الالتزامات الملموسة وكذا جهودهم الحالية المرتبطة بالتحديات الكبرى المذكورة أعلاه، ويجب أن تتضمن هذه المخططات الاستراتيجية الخاصة بالحكومة المفتوحة وكذا البرامج الجاري بها العمل.

الحصيلة:

نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالرباط في 8 نونبر 2012 المناظرة الدولية حول موضوع: "تفعيل سياسات الحكومة المفتوحة" وذلك في إطار مواصلة الإعداد لانضمام المملكة المغربية لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المفتوحة.

حول المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء "CAFRAD"؛

المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (كافراد) هو منظمة إفريقية حكومية أحدثت سنة 1964 من طرف الحكومات الإفريقية وبدعم من منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ويوجد مقرها بمدينة طنجة (المغرب) ويرأس مجلسها الإداري السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالمملكة المغربية.

الرؤية

يهدف الكافراد إلى تشجيع التفكير الابتكاري بشأن مجموعة هامة من القضايا المتعلقة بالإدارة العمومية والحكامة، والمساهمة في منظور متعدد الأبعاد حول التحديات وفرص التنمية في القارة السمراء، وتعزيز التكامل الإقليمي والتعاون بين البلدان الإفريقية في مجال الإدارة العمومية والحكامة، والعمل على تشجيع قيادة متبصرة وسياسات تنموية حكيمة وخدمات عمومية فعالة وحكامة رشيدة تلبي احتياجات الشعب داخل جميع الدول الإفريقية وكذا خلق جو من السلام والرخاء والمساواة والديمقراطية في إطار احترام المعايير الأخلاقية.

المهمة

الاضطلاع بدوره كمركز للخبرة ودعم القطاعات العمومية والخاصة من أجل تنمية القدرات والقيام بالإصلاحات الإدارية اللازمة والحكامة الرشيدة وكذا استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وكذلك القيام بدوره كمحطة إشعاع جهوية لتعزيز وتنسيق شبكة من المؤسسات الإفريقية والعمل بشراكة وتعاون مع هذه الأخيرة من أجل الرفع بمستوى الإدارة العمومية والحكامة داخل الدول الإفريقية.

CAFRAD

Centre Africain de Formation et de Recherche Administratives pour le Développement

Bd. Mohammed V, Pavillon International P.O. Box 1796

Tanger 90001- Maroc

Tel: (212) 539 32 27 07 / (212) 661 630 72 69

Fax: (212) 539 32 57 85

e-mail : cafrad@cafrad.org

www.cafrad.org

(2) التعاون الثنائي:

عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2012 على دعم التعاون الثنائي مع الدول الشقيقة والصديقة بهدف مواكبة مشاريع الوزارة المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وذلك من خلال:

■ التوقيع على بروتوكول تفاهم مع وزارة الإصلاح الإداري والمؤسساتي لجمهورية البنين، وذلك يوم 27 يونيو 2012 بالسعيدية (المغرب)؛

■ التوقيع على مذكرة تفاهم مع وزارة الإدارة العمومية والتبسيط الإيطالية بتاريخ 19 شتنبر 2012 بروما، وإعداد برنامج عمل برسم سنة 2013، وكذا التوقيع على مذكرة تفاهم بين المدرسة الوطنية للإدارة والمدرسة العليا للإدارة العمومية الإيطالية (SSPA)؛

■ التوقيع على مذكرة تفاهم مع وزارة إصلاح الدولة واللامركزية والوظيفة العمومية فرنسية بالرباط بتاريخ 13 دجنبر 2012 وإعداد برنامج عمل برسم سنة 2013؛

■ التوقيع على مذكرة تفاهم مع وزارة الخدمة المدنية بسلطنة عمان ومذكرة تفاهم بين المدرسة الوطنية للإدارة ومعهد الإدارة العامة العماني بتاريخ 24 دجنبر 2012 بمسقط؛

كما استقبل السيد عبد العظيم كروج، وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، خلال سنة 2012 وزراء دول صديقة وشقيقة وممثلي منظمات دولية تباحث خلالها حول سبل دعم التعاون الثنائي، ويهم الأمر كل من:

- وزير الوظيفة العمومية لجمهورية جزر الفيدجي،
- وزير الوظيفة العمومية والحكومة والإصلاحات الإدارية والسياسية بالجمهورية المالية،
- وزير الوظيفة العمومية لجمهورية البنين،
- نائب الوزير، رئيس الحكومة الفلامانية، الوزير الفلاماني للوظيفة العمومية والشؤون الداخلية والإدماج المدني والسياحة والضاحية الفلامانية لبروكسيل (بلجيكا).
- مديرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة،

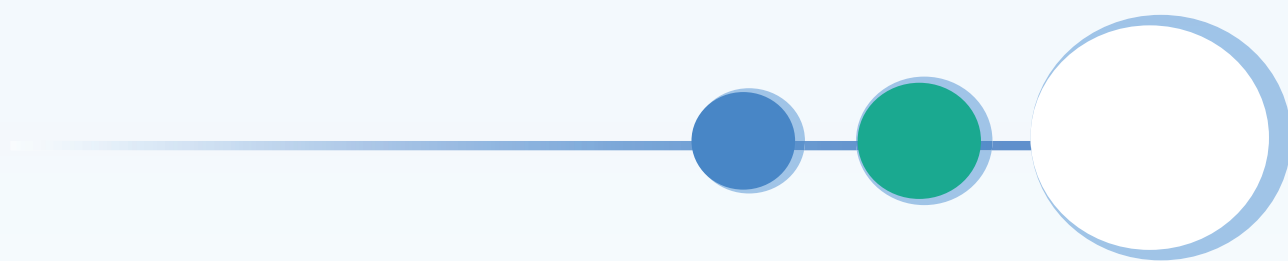


التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
ووزارة الخدمة المدنية العمانية 24 دجنبر 2012 بمسقط

هذا، وفي إطار تفعيل مقتضيات اتفاقيات التعاون الثنائي، عملت الوزارة على تمكين أطر ممثلة لمختلف القطاعات الوزارية من استكمال الخبرة ودعم القدرات بمختلف المعاهد الدولية المختصة كالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا ومعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية والأكاديمية الصينية للزعامة ومؤسسة الجامعة الهولندية للتعاون الدولي ومعهد الخدمة المدنية بسنغفورة ومعاهد المنفذة لبرامج التكوين لوكالة التعاون اليابانية.

جدول التدرييب المنظمة بالخارج خلال سنة 2012

عدد الموظفين المستفيدين	بلدان الإستقبال
24	فرنسا
21	السعودية
16	كوريا
2	اليابان
2	هولندا
1	سنغافورة
1	الصين
67	المجموع



وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

رؤيتنا :

إدارة حديثة في خدمة المواطن.

مهامنا :

- بناء على الظهير الشريف رقم 1.12.01 الصادر في 03 يناير 2012 بتعيين أعضاء الحكومة،
 - وعلى الظهير الشريف رقم 008-58-01 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية حسبما وقع تغييره وتتميمه،
 - وعلى المرسوم رقم 2.12.04 الصادر في 26 يناير 2012 تفويض بعض الاختصاصات والسلط إلى الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة،
 - وعلى المرسوم رقم 2.11.55 الصادر في 11 أبريل 2011 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة تحديث القطاعات العامة وعلى قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 464.11 الصادر في 11 أبريل 2011 بتحديد اختصاصات وتنظيم الأقسام والمصالح المركزية لوزارة تحديث القطاعات العامة،
- تتمثل المهمة الأساسية لوزارتنا في إعداد السياسة الحكومية المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وفي السهر على تنفيذها.
- ولهذه الغاية تتكلف الوزارة ب:

- السهر على تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وعلى انسجام القواعد المرتبطة بالأنظمة الأساسية، وبالتعويضات وبالاحتياط الاجتماعي لجميع موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ؛
- اقتراح الإجراءات والأعمال الرامية إلى تحسين تدبير الموارد البشرية للإدارات العمومية وتثمينها ؛
- اقتراح ودعم والقيام بكل إجراء يهدف إلى تبسيط المساطر الإدارية بتنسيق مع القطاعات الوزارية ؛
- السهر على ترشيد الهياكل الإدارية واقتراح الإجراءات الهادفة إلى تحسين تسييرها ؛
- المساهمة في تحضير وتفعيل السياسة الحكومية في مجال اللاتمرکز الإداري ؛
- المساهمة في تطوير جودة الخدمات العمومية الموجهة للمرتفقين ؛
- دعم الشفافية في التدبير العمومي ؛
- إنشاء وتدبير قواعد المعطيات الخاصة بموظفي الدولة ؛
- إنجاز الدراسات والاستطلاعات والإحصاءات المتعلقة بالوظيفة العمومية ؛
- تنمية الإدارة الرقمية.

مرجعيتنا :

- دستور جديد ومتطور يكرس مبدأ الحُكامة الجيدة ويخضع المرافق العمومية لمعايير الشفافية وربط المسؤولية بالمحاسبة؛
- توجيهات ملكية سامية تحث الحكومة على التجاوب مع المتطلبات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للمواطنين؛
- برنامج حكومي واضح ومحدد يركز على العمل المندمج والمتكامل والمقاربة التشاركية .

أهدافنا :

تسهر الوزارة على تطوير وتحديث الإدارة العمومية من خلال اعتماد إستراتيجية وطنية لتحديث الإدارة ترمي إلى جعل الجهاز الإداري قادرا على مواجهة التحديات التي تفرضها الظرفية الوطنية والدولية، وفي مستوى الاستجابة لانتظارات المواطنين والمترفعين وذلك بالمهنية والفعالية اللازمين من خلال:

- بناء ثقة جديدة بين الإدارة والمواطن قائمة على مبادئ الحُكامة الجيدة والشفافية والمصادقية؛
- تحديث الإدارة وجعلها قادرة على المساهمة في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني والتنمية وتشجيع الاستثمار؛
- ترسيخ مبادئ الحُكامة الجيدة في التدبير العمومي وربط المسؤولية بالمحاسبة؛
- إرساء أسس التدبير القائم على النتائج؛
- دعم اللاتمرکز الإداري في أفق الهوية الموسعة.

منهجيتنا :

- الحوار والتشاور مع مختلف الشركاء، من قطاعات وزارية، وفعاليات المجتمع المدني والفرقاء الاجتماعيين؛
- التعاون واستثمار التجارب الناجحة على المستويين الوطني والدولي؛
- تشجيع التدبير المبني على النتائج.