



وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

2016



المملكة المغربية

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⵎⴻⵔ

رئيس الحكومة

وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الإدارة

منجزات

وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

التقرير السنوي

2016



صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله

"...فالمرحلة التي نحن مقبلون عليها أكثر أهمية من سابقتها، فهي تقتضي الانكباب الجاد على القضايا والانشغالات الحقيقية للمواطنين، والدفع قدما بعمل المرافق الإدارية، وتحسين الخدمات التي تقدمها."

"...فالأغاية منها واحدة، هي تمكين المواطن من قضاء مصالحه، في أحسن الظروف والآجال، وتبسيط المساطر، وتقريب المرافق والخدمات الأساسية منه".

"... ولأن النجاعة الإدارية معيار لتقدم الأمم، وما دامت علاقة الإدارة بالمواطن لم تتحسن، فإن تصنيف المغرب في هذا الميدان، سيبقى ضمن دول العالم الثالث، إن لم أقل الرابع أو الخامس."

"... إن الصعوبات التي تواجه المواطن في علاقته بالإدارة كثيرة ومتعددة، تبتدى من الاستقبال، مروراً بالتواصل، إلى معالجة الملفات والوثائق؛ بحيث أصبحت ترتبط في ذهنه بمسار المحارب."

"...إن إصلاح الإدارة يتطلب تغيير السلوكات والعقليات، وجودة التشريعات، من أجل مرفق إداري عمومي فعال، في خدمة المواطن."

"...كما يتعين تعميم الإدارة الإلكترونية بطريقة مندمجة، تتيح الولوج المشترك للمعلومات بين مختلف القطاعات والمرافق."

مقتطفات من الخطاب السامي الذي ألقاه صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله في 14 أكتوبر 2016 في افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة.

الفهرس

6	تقديم
8	الإطار المرجعي والمهام
12	I- الرأسمال البشري
13	1. تقوية الإطار المؤسساتي
20	2. دعم وتقوية الحماية الاجتماعية للموظفين:
21	3. رصد تطور المناصب العمومية وإعداد الحصيلة الاجتماعية:
22	4. محاربة ظاهرة التغيب الغير مشروع عن العمل
22	5. المراقبة والمنازعات والتظلمات:
23	6. اعتماد التدبير الحديث للرأسمال البشري
38	II- علاقة الإدارة بالمواطن
39	1. تبسيط المساطر الإدارية
42	2. تطوير الإدارة الإلكترونية
54	3. تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية
55	4. حصيلة تتبع ومعالجة الشكايات
57	III- الحكامة والتنظيم
58	1. دعم الأخلاقيات بالمرفق العام
61	2. إعادة التنظيم واللامركز الإداري
62	3. مشروع القانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات
63	4. مشروع ميثاق المرافق العمومية
64	5. استراتيجية تحديث الإدارة
66	IV- آليات الشراكة والدعم والمواكبة
67	1. شبكات التنسيق الوزارية
68	2. صندوق تحديث الإدارة العمومية
72	3. الشراكة والتعاون الدولي
87	ملحقات

تقديم

يعرض هذا التقرير لأهم المنجزات التي حققتها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2016، تنفيذاً لالتزامات الحكومة في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. حيث واصلت الوزارة، العمل على عدد من الأوراش والمشاريع الهامة وذلك في نطاق برنامج عمل شمولي ومتكامل للفترة 2014-2016، يروم تحسين علاقة الإدارة بالمواطن، وجعلها في مستوى تطلعاته بتمكينه من قضاء مصالحه في أحسن الظروف والأجال.

وتسهر الوزارة في إطار المهام المنوطة بها على تنفيذ السياسة الحكومية المتعلقة بإصلاح الإدارة والتي تروم الرفع من الأداء والارتقاء بالمرفق العام إلى مستوى النجاعة والفعالية العالية للقيام بواجباته المتمثلة في خدمة المواطنين. وتيسيرولوج للخدمات العمومية في إطار المساواة والشفافية والوضوح.

ويعتبر ورش تحديث الإدارة والارتقاء بمستوى أدائها من الشروط الأولية والأساسية لتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني وتشجيع الاستثمار وتحقيق تنمية سياسية واقتصادية واجتماعية شاملة ومستدامة.

ومن هذا المنطلق، وككل سنة، تعمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بشراكة وتنسيق مع مختلف القطاعات المعنية والفرقاء الاجتماعيين، وكذا المنظمات والهيئات الدولية، على بلورة وتنزيل المشاريع التحديثية ومواصلة الإصلاحات المؤسسية والهيكلية الشاملة لقطاع الوظيفة العمومية التي تتوخى من خلالها الارتقاء بأداء الجهاز الإداري وتطويره.

وفي هذا الصدد فإن البرنامج المعتمد تضمن، مشاريع وإجراءات مهيكلية واستراتيجية تروم:

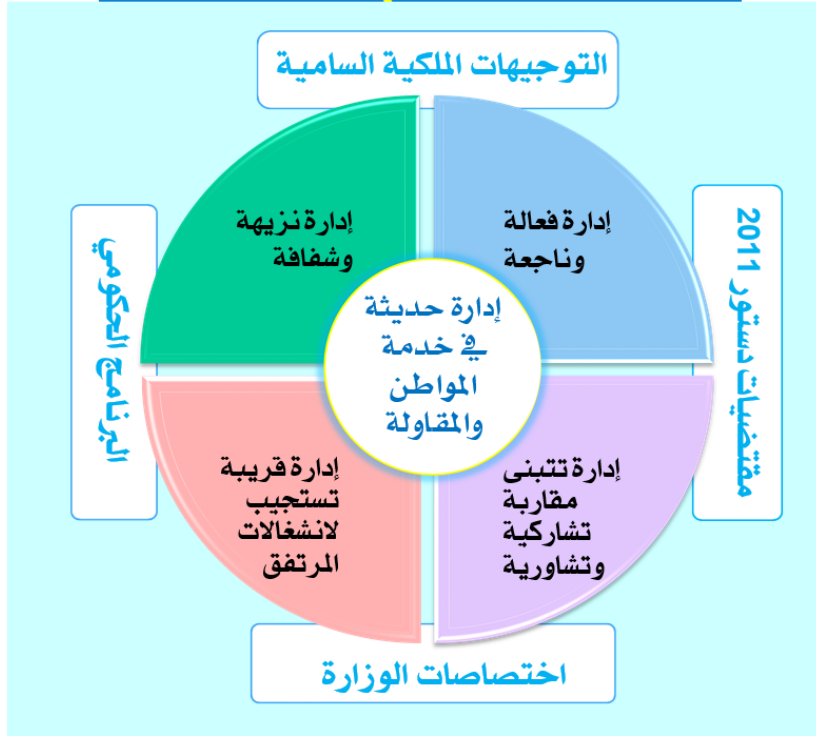
- تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة المستجدات والاضطلاع بمهنية أكثر بمهامها من خلال:
 - إدخال إصلاحات هيكلية وشاملة وعميقة من خلال تقوية الإطار المؤسسي؛
 - اعتماد مناهج حديثة في التدبير تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، وتثمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية.
- تحسين علاقة الإدارة مع المتعاملين معها من خلال:
 - رفع العبء عن المواطنين في تعاملهم اليومي مع الإدارة؛
 - ضمان انخراط الإدارة في دينامية الحداثة لتطوير قدراتها الذاتية على مستوى التسيير والتواصل؛
 - تبسيط المساطر الإدارية وتيسيرولوج إلى الخدمات العمومية بهدف ترسيخ قيم الشفافية في علاقة الإدارة بالمواطنين وتلبية حاجياتهم المتزايدة؛
 - دعم وتطوير الإدارة الإلكترونية لتحسين الخدمات والارتقاء بالمرفق العام إلى مستوى الفعالية والجودة والشفافية وذلك عن طريق رقمنة الإجراءات وابتكار الحلول الرقمية لتبسيطها وتيسيرها للمرتفق؛
 - إرساء نظام للإستقبال والإرشاد بالإدارة العمومية على المستوى المركزي واللامركزي بهدف:
 - تعزيز روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين؛
 - تحسين جودة الخدمات المقدمة؛
 - تكريس ثقافة إنصات الإدارة لمختلف شكايات المرتفقين.

- تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد كأولوية ملحة، بالنظر لما لهذه الآفة من عواقب وخيمة وأثار سلبية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي عبر استراتيجية وطنية تتبنى مقاربة تشاركية وتشاورية؛
- تفعيل مقتضيات الدستور وتنفيذ البرنامج الحكومي في شقه المتعلق بإصلاح الإدارة من خلال ميثاق المرفق العام كإطار مرجعي للقيم والقواعد الأساسية التي يجب أن تحكم أسس عمل وسلوكيات جميع الإدارات؛
- إعادة توزيع الاختصاصات والمسؤوليات وترشيد الهياكل الإدارية لتفادي تداخل الاختصاصات وتضخم المصالح الإدارية؛
- دعم اللاتمركز الإداري كأداة فعالة في تعزيز اللامركزية والجهوية الموسعة وملائمة الهياكل الإدارية مع مهامها الاستراتيجية من خلال:
 - تعميق سياسة القرب؛
 - تبني المنهجية التعاقدية والتشاركية في التدبير والتسيير فيما بين المستويين المركزي والمحلي.
- تبني آليات الدعم والمواكبة، وضمان التمويل المصاحب للمشاريع الإبداعية في الإدارة والتشجيع على الانخراط في تفعيل أورايش التحديث من خلال صندوق تحديث الإدارة العمومية والجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز".

الإطار المرجعي والمهام

يتأسس برنامج عمل الوزارة على رؤية استشرافية، لتعزيز القدرات التديرية للإدارات العمومية والارتقاء بمستوى أداءها خدمة للمواطن والمقاولة.

الرؤية: المواطن والمقاولة في صلب تحديث الإدارة



كما يستند هذا البرنامج الطموح إلى إطار مرجعي محدد يتمثل في:

"... فالمرحلة التي نحن مقبلون عليها أكثر أهمية من سابقتها، فهي تقتضي الانكباب الجاد على القضايا والانشغالات الحقيقية للمواطنين، والدفع قدما بعمل المرافق الإدارية، وتحسين الخدمات التي تقدمها."
 "... فبدون المواطن لن تكون هناك إدارة. ومن حقه أن يتلقى جوابا عن رسائله، وحلولا لمشاكله، المعروضة عليها. وهي ملزمة بأن تفسر الأشياء للناس وأن تبرر قراراتها التي يجب أن تتخذ بناء على القانون."
 "... ولكن طموحنا أكبر، وتطلعات المواطن تفوق ما تقدمه الإدارة. كما أن التطور الذي يعرفه المغرب، يقتضي الرفع من مردوديتها."
 مقتطفات من الخطاب الملكي السامي الذي ألقاه جلالة الملك في افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة (14 أكتوبر 2016).

التوجيهات
الملكية
السامية

- بعض مقتضيات الدستور الجديد للمملكة المتعلقة بالمرفق العام، وتلك الخاصة بالحكمة الجيدة المنصوص عليها في الباب الثاني عشر (الفصول 154، 155، 156، 157، 158، 159، ...).
- مقتضيات أخرى من الدستور: الفصول 27، 92، ...

مقتضيات
دستور
2011

البرنامج الحكومي الذي يجعل من الحكمة الجيدة في الإدارة العمومية أداة فعالة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك عبر إصلاح الإدارة والرفع من أداء المرفق العام إلى مستوى النجاعة والفعالية والمردودية العالية.

البرنامج
الحكومي

الأهداف الاستراتيجية المنشودة:



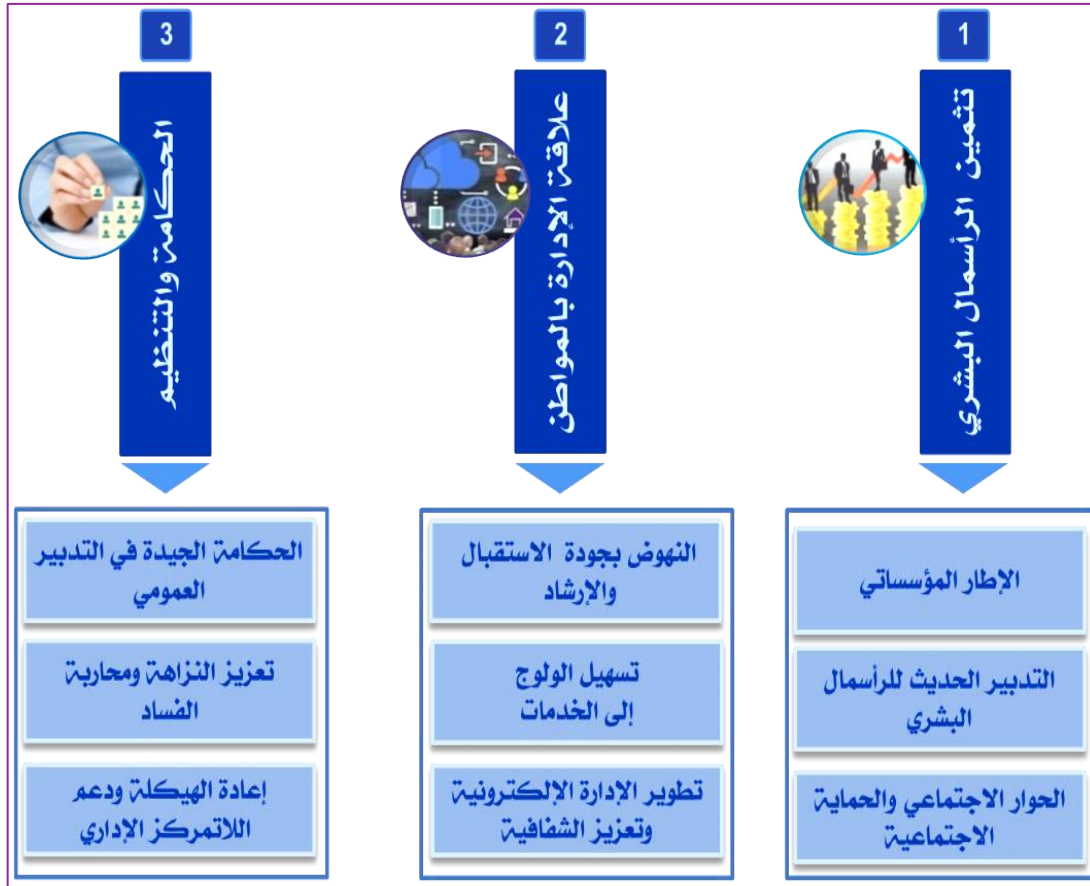
الرهانات:



المنهجية:



ويتضمن الملخص التنفيذي لهذا المخطط الإصلاحي، المشاريع ذات الأولوية وفق المحاور الثلاث:



المحور الأول: الرأسمال البشري

- 1- المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
- 2- إصلاح أنظمة التقاعد وخاصة المعاشات المدنية لموظفي الدولة والجماعات الترابية
- 3- محاربة التغيب غير المشروع عن العمل
- 4- تشجيع حركة الموظفين
- 5- التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية
- 6- مرصد مقارنة النوع والمناصفة
- 7- تقوية الحماية الاجتماعية للموظفين
- 8- دعم التكوين والتكوين المستمر
- 9- تنظيم الأعمال الاجتماعية
- 10- تقييم ومراجعة منظومة التعيين في المناصب العليا
- 11- التدبير الحديث للموارد البشرية

المحور الثاني: علاقة الإدارة بالمواطن

- 12 تحسين الاستقبال ومعالجة الشكايات
- 13 تبسيط المساطر الإدارية ودعم الإدارة الالكترونية

المحور الثالث: الحكامة والتنظيم

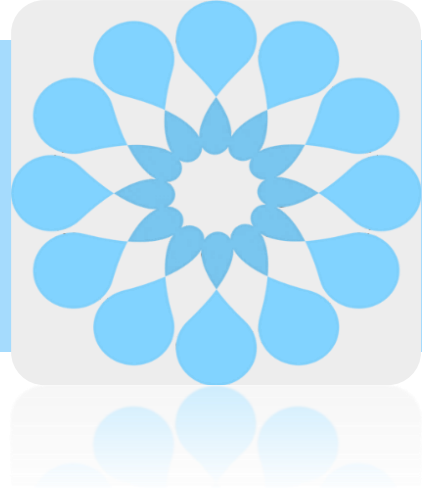
- 14 الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد
- 15 ميثاق اللاتمرکز الإداري
- 16 مشروع قانون الحق في الحصول على المعلومة
- 17 ميثاق المرفق العام
- 18 استراتيجية تحديث الإدارة

آليات الشراكة والدعم والمواكبة

ولمواكبة تنفيذ هذه المشاريع تتبنى الوزارة آليات الدعم التالية:

- أ- الشراكة والتعاون الدولي
- ب- التظاهرات واللقاءات التشاركية مع الفاعلين الإداريين على مستوى كل جهات المملكة
- ج- المواكبة والتواصل.

I- الرأس مال البشري



تطبيقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ومقتضيات المرسوم رقم 2.06.82 الصادر في 10 نونبر 2006 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، واعتباراً للدور الذي يلعبه رأس المال البشري في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية، وانطلاقاً من الإرادة الثابتة في مواصلة الإصلاحات المؤسساتية والهيكلية الشاملة لقطاع الوظيفة العمومية، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2016، بمجموعة من المنجزات والأنشطة، وفق المحاور السالفة الذكر.



1. تقوية الإطار المؤسسي

رغبة في تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية، وضمان الرفع من نجاعة المرفق العام وجودة خدماته، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2016، على تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي للوظيفة العمومية من خلال إصلاح منظومة التقاعد ومواصلة إنجاز مشروع المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، موازاة مع إعداد ودراسة ونشر العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية، كما تم اتخاذ مجموعة من التدابير التي تهدف إلى تحسين منظومة الحماية الاجتماعية للموظفين.

1. إصلاح منظومة التقاعد:

تعرف أنظمة التقاعد بالمغرب، كما هو الشأن في العديد من الدول، عدة إكراهات تؤثر سلباً على ديمومتها وتوازنها المالية، الشيء الذي يهدد هذه الأنظمة بالإفلاس.

ولقد أثير خطر تفاقم المشاكل التي تعاني منها أنظمة التقاعد ببلادنا منذ سنة 2000، مما جعل السلطات العمومية تضع إشكالية إصلاح أنظمة التقاعد ضمن أولوياتها، وتعمل على وضع استراتيجية لإصلاح شامل لهذه الأنظمة، وذلك باعتماد مقاربة تشاركية تسمح بإشراك كل الفاعلين في قطاع التقاعد، من سلطات عمومية، وفرقاء اقتصاديين واجتماعيين في إطار توافقي وبناء.

وفي هذا الإطار، تمت مباشرة الإصلاح المقياسي لنظام المعاشات بالمغرب الذي تم من خلال إصدار القانونين التاليين:

❖ القانون رقم 71.14 المغير والمتمم بموجبه القانون رقم 011.71 بتاريخ 30 ديسمبر 1971 المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية والصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.109 صادر في 20 غشت 2016، الذي حمل الإجراءات التالية:

■ الرفع تدريجياً من مساهمة الدولة والمنخرطين، كل منهما بأربعة نقط على مدى 4 سنوات حيث أصبح كالتالي:

• 11% ابتداء من الشهر الموالي لدخول القانون حيز التنفيذ؛

• 12% ابتداء من فاتح يناير 2017؛

• 13% ابتداء من فاتح يناير 2018؛

• 14% ابتداء من فاتح يناير 2019.

■ اعتماد الأجر المتوسط للثماني سنوات الأخيرة من العمل كقاعدة لاحتساب المعاش بشكل تدريجي على مدى 4

سنوات ابتداء من سنة 2017؛

- مراجعة النسبة المئوية السنوية لاحتساب المعاش من 2.5% إلى 2% فيما يخص الحقوق التي ستكتسب ابتداء من فاتح يناير 2017، مع الحفاظ على نسبة 2.5% بالنسبة للحقوق المكتسبة قبل هذا التاريخ؛
- الرفع تدريجيا من مبلغ الحد الأدنى للمعاش من 1000 في الشهر حاليا إلى 1500 درهما.

❖ قانون رقم 72.14 المحددة بموجبه السن التي يجب ان يحال فيها على التقاعد الموظفون والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.110 بتاريخ 20 غشت 2016، تتحدد مضامينه في المقتضيات التالية:

يحدد القانون، سن الإحالة على التقاعد في 63 سنة. وقد تم اعتماد مرحلة انتقالية في تطبيق هذا الإجراء، وفقا لما يلي:



- 60 سنة بالنسبة للمزدادين قبل 1957؛
- 60 سنة وستة (6) أشهر بالنسبة للمزدادين سنة 1957؛
- 61 سنة بالنسبة للمزدادين سنة 1958؛
- 61 سنة وستة (6) أشهر بالنسبة للمزدادين سنة 1959؛
- 62 سنة بالنسبة للمزدادين سنة 1960؛
- 62 سنة وستة (6) أشهر بالنسبة للمزدادين سنة 1961.

وهو ما يعني أن اعتماد 63 سنة للإحالة على التقاعد، لن يطبق إلا ابتداء من سنة 2025.

- الإبقاء على سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للأساتذة الباحثين في خمسة وستين (65) سنة؛
- تحديد سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظفين والمستخدمين المعيّنين سفراء في 65 سنة.

كما أن هناك إمكانية تمديد حد سن الإحالة على التقاعد لمدة أقصاها سنتان، قابلة للتجديد مرتين بالنسبة للأساتذة الباحثين، ومرة واحدة بالنسبة لباقي المنخرطين في نظام المعاشات المدنية، بقرار لرئيس الحكومة وباقتراح من السلطة التي لها حق التعيين وبعد موافقة المعيّنين بالأمر، وإذا اقتضت حاجة المصلحة ذلك، وبظهير شريف بالنسبة للموظفين والمستخدمين المعيّنين سفراء.

2. المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:



تشكل المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إصلاحا مهيكلًا للإدارة العمومية، ورهانا كبيرا لتطوير التدبير العمومي، وتستهدف جعل الإدارة العمومية تستند إلى الكفاءة والخبرة والتخصص في إدارة الشأن العام، وتمكينها من المساهمة الفعالة والناجعة في بلورة السياسات العمومية وتنفيذها وتقييمها، وفق متطلبات الحداثة الجيدة، مما يحقق إعادة ثقة المواطنين في إدارتهم.

ومن هذا المنطلق، تم إعداد مشروع الأراضية المتعلقة بالمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تم من خلالها تشخيص مختلف مظاهر قصور النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، وكذا تحديد بعض عناصر الإصلاح وذلك من خلال محاور أساسية همت بالخصوص الحقوق والضمانات والالتزامات والأخلاقيات والمسار المهني ومهنة الوظيفة العمومية ودعم هيئات التشاور مع تحديد منهجية العمل لبلورة مشروع الإصلاح وإنجازه بنجاح.

وقد تم عرض مشروع هذه الأرضية على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته الثانية من الولاية الثالثة المنعقد بتاريخ 10 يونيو 2014، الذي ارتأى تأجيل النظر فيها في أفق عرض مشروع القانون المتعلق بالمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فإلى جانب مختلف الحقوق والضمانات التي يتضمنها مشروع هذا القانون، فقد نص كذلك على مجموعة من الالتزامات التي من شأنها تكريس وظيفة عمومية كفيلة بضمان حقوق الإنسان، وقادرة على تطوير التدبير العمومي، منها:

- التأسيس التشريعي لمبادئ الأخلاقيات بالوظيفة العمومية؛
- التأسيس التشريعي لمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية في التوظيف؛
- تعزيز حقوق المرأة الموظفة؛
- التأسيس التشريعي للتكوين المستمر؛
- تعزيز دور الهيئات الاستشارية.

3. وضع الإطار التنظيمي للتعاقد بالإدارات العمومية:

لتمكين الإدارات العمومية من سد حاجياتها من الكفاءات والخبرات القادرة على تسيير وتدير المشاريع والأوراش الكبرى التي تسهر على تنفيذها على الأمدين القصير والمتوسط، وكذا القيام بمهام أو الإشراف على مشاريع أو إنجاز دراسات أو تقديم استشارات، قامت الوزارة بإصدار المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 19 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفية التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.

ويؤسس هذا المرسوم لنوعين من التعاقد:

- التعاقد مع خبراء من أجل توفير الكفاءات والخبرات في بعض المجالات الحيوية التي تحتاج إليها الإدارة، ولاسيما قيادة المشاريع المهيكلية والأوراش الكبرى؛
- التعاقد مع أعوان بهدف سد الخصائص المؤقتة في بعض الوظائف والمهام.

4. إرساء الإطار التنظيمي للحركية:

وضع النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية منظومة متكاملة لحركية الموظفين تعتمد على مجموعة من الآليات والإمكانات هي الوضع رهن الإشارة واللاحق والنقل.

- **الوضع رهن الإشارة:** يكون الموظف موضوعا رهن الإشارة عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية بإحدى الإدارات العمومية أو الجماعات المحلية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإدارة عمومية أخرى (الفصل 46 المكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).
- **اللاحق:** يعتبر الموظف في وضعية إلاحق إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي مع بقائه تابعا لهذا السلك ومتمتعا فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد (الفصل 47 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

التعاقد:

المصادقة على المرسوم رقم 2-15-770 الصادر في 19 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفية التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية

الأهداف:

- تلبية حاجيات الإدارات العمومية من الكفاءات والخبرات في بعض المجالات الحيوية
- إضفاء نوع من الدينامية داخل الإدارة العمومية، تسمح بالتنشيط والتشجيع على الضعائية والمردودية؛
- تأهيل الأعوان المتعاقدين وتمكينهم من اكتساب خبرة ولحكيين عمليين، بما ييسر لهم ولوج مختلف الوظائف العمومية.

■ **النقل:** يمكن نقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة محلية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة محلية أو من جماعة محلية إلى إدارة عمومية (الفصل 38 المكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

وفي هذا الإطار، وتطبيقا لمقتضيات هذا النظام تم، في السنوات الأخيرة، تعزيز وتحسين منظومة الحركية بإصدار عدة نصوص تنظيمية، من أهمها:

❖ المرسوم رقم 2.13.422 صادر في 28 من ربيع الأول 1425 (30 يناير 2014) بتحديد كفايات تطبيق الفصل 46 المكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بالوضع رهن الإشارة؛

❖ المرسوم رقم 2.13.423 صادر في 28 من ربيع الأول 1425 (30 يناير 2014) المتعلق بالإلحاق وبإدماج الموظفين الملحقين (تطبيقا للفصول 48 و48 المكرر و50 من نفس النظام)؛

❖ المرسوم رقم 2-13-436 صادر في 19 شوال 1436 (5 أغسطس 2015) بتحديد كيفية تطبيق الفصل 38 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات والذي يهدف إلى:

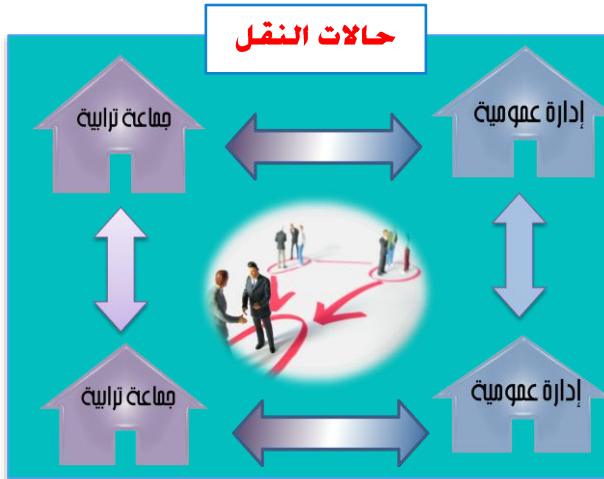
■ خلق معابر سلسلة من أجل تسهيل نقل الموظفين، لسد الخصاص ببعض الإدارات دون الحاجة إلى خلق مناصب مالية؛

■ تمكين الإدارات من آليات تسمح بالقيام بعمليات منسجمة وشمولية للحركية؛

■ استثمار الكفاءات الإدارية التي تزخر بها الإدارات والجماعات الترابية، عبر توجيهها بشكل متوازن فيما بينها، لا سيما على صعيد المصالح اللامركزة، بما يضمن مواكبة الجهوية؛

■ تقوية ثقافة الانتماء إلى المرفق العمومي لدى الموظف بغض النظر عن انتماءه إلى قطاع أو آخر.

■ إضفاء دينامية جديدة داخل الإدارة المغربية، وتوسيع الأفاق المهنية للموظفين، وإغناء تجاربهم، وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة ومحفزة.



◀ وحرصا على التطبيق السليم لمقتضيات هذا المرسوم فقد تم إصدار وتعميم المنشور رقم 1 بتاريخ 4 يناير 2016، حول كفايات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436 الصادر في 5 غشت 2015 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات، والذي من خلاله تم تحديد إجراءات وتدابير مهمة ستجعل عملية نقل الموظفين أكثر مرونة، نذكر منها:

■ نقل الموظفين المنتمين للهيئات والأطر المشتركة بين الوزارات من إدارة عمومية أو جماعة ترابية، وإعادة تعيينهم بإدارة عمومية أو جماعة ترابية أخرى وذلك:

- إما بطلب منهم بعد موافقة الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية الأصلية وتلك المرغوب في الانتقال إليها؛
- أو تلقائيا بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية، إن اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، وبعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، علما أن هذا الإجراء يعد ضمانا للموظف ضد أي تعسف؛

- إمكانية تحويل الموظف الذي ينقل تلقائياً، في بعض الحالات، تعويضاً جزافياً خاصاً محدداً في أجرة ثلاثة أشهر؛
- إحداث لجنة، تضم ممثلين عن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الاقتصاد والمالية، وعن وزارة الداخلية والقطاعات المعنية، عند الاقتضاء، تتولى دراسة لوائح الموظفين المراد نقلهم تلقائياً ولوائح حاجيات الإدارات من الموظفين ومقاربة العرض والطلب المعبر عنهما من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية في هذا الشأن ضمن مقاربة شمولية.

5. تطوير منظومة التعيين في المناصب العليا:

في إطار السعي إلى تطوير منظومة التعيين في المناصب العليا، واستناداً إلى تقييم مرحلي شمولي لكيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.12.412 بتاريخ 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 ومدى استجابته لحاجيات الإدارة، من جهة، وتحقيقه للأهداف المتوخاة منه، من جهة ثانية، تم:

المناصب العليا بالوظيفة العمومية



إصدار الظهير الشريف رقم 1.16.120 في 6 ذي القعدة 1436 (10 غشت 2016) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 23.16 بتغيير وتنظيم القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 27 من شعبان 1433 (17 يوليو 2012).

❖ إصدار القانون التنظيمي رقم 23.16 بتغيير وتنظيم القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 17 يوليو 2012، الذي تم بموجبه وذلك في إطار تحيين لوائح المؤسسات والمقاولات العمومية والمناصب العليا المحددة في الملحقين 1 و2 من القانون التنظيمي رقم 02.12 سالف الذكر؛

❖ إعداد مشروع مرسوم بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.12.412 بتاريخ 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.

ويهدف مشروع هذا المرسوم إلى تطوير منظومة التعيين في المناصب العليا، وذلك من خلال:

- توحيد شروط الترشيح لشغل المناصب العليا بين مختلف القطاعات الوزارية بما يضمن انسجامها؛
- ضمان مزيد من الشفافية والاستقلالية في دراسة الترشيحات؛
- تبسيط مسطرة التعيين في المناصب العليا وتدقيقها.

6. دراسة ونشر مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية:

قامت الوزارة في إطار السعي إلى انسجام الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية مع أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، بدراسة ونشر مجموعة من النصوص تهم:

- ❖ 31 نصاً تشريعياً وتنظيمياً (قوانين ومراسيم وقرارات) تتعلق ببعض:

- الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض فئات الموظفين (وزارة الأسرة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، وزارة الاقتصاد والمالية، وزارة الصحة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، المندوبية العامة لإدارة السجون)؛
- أنظمة التعويضات (إدارة الدفاع الوطني، وزارة الداخلية، وزارة الشؤون الخارجية والتعاون، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، وزارة الصحة).
- ❖ 31 قرارا يتعلق بتحديد شروط وإجراءات وبرامج مباريات وامتحانات الكفاءة المهنية الخاصة ببعض فئات الموظفين؛
- ❖ 61 قرارا بإحداث وتعيين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

7. تنظيم انتخاب أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

حيث أن مدة انتداب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية قد انتهت بتاريخ 3 يونيو 2015، بحكم انتهاء مدة انتدابهم كممثلين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فقد تم تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في المجلس يوم الثلاثاء 26 أبريل 2016، وذلك بموجب قرار الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 593 الصادر في 18 فبراير 2016 بتحديد تاريخ إجراء انتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

ومن أهم التدابير التي تم اتخاذها في إطار تنظيم هذه الانتخابات، ما يلي:

- إصدار وتعميم منشور الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 2 بتاريخ 19 فبراير 2016، الذي حدد بشكل دقيق ومبسط الكيفيات والإجراءات المتعلقة بانتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية (اقتراع 26 أبريل 2016)؛



- نشر مختلف المعطيات والوثائق المتعلقة بالانتخاب على الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة "www.mmsp.gov.ma" وعلى موقع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية "www.csfp.ma"، وذلك في إطار التواصل والشفافية؛
- إحداث خلية للتتبع من أجل الرد على أسئلة واستفسارات المعنيين والمهتمين؛

- حصر وتعليق لوائح الناخبين ونشرها على الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة "www.mmsp.gov.ma" وعلى موقع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية "www.csfp.ma";

- استقبال لوائح المترشحين لانتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛

- حصر وتعليق لوائح المترشحين ونشرها على الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة "www.mmsp.gov.ma";

- تعيين لجنة إحصاء وفرز الأصوات بمقر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، من أجل إحصاء وفرز الأصوات بموجب مقرر الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 1646 بتاريخ 25 أبريل 2016؛

■ الإعلان عن نتائج الانتخاب من خلال تعليقها بمقر الوزارة ونشرها على الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة www.mmsp.gov.ma وعلى موقع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية www.csfp.ma، وذلك بناء على محضر اجتماع لجنة إحصاء وفرز الأصوات المنعقد بتاريخ 3 ماي 2016.

وللإشارة، يعد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي يرأسه السيد رئيس الحكومة أوتفويض منه، السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، هيئة استشارية وإحدى آليات التشاور والحوار مع الشركاء الاجتماعيين بشأن قضايا الوظيفة العمومية.

ويضم المجلس في عضويته:

- 24 عضوا رسميا يمثلون الإدارة والجماعات المحلية، يعينون بقرار لرئيس الحكومة باقتراح من وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بعد استشارة الوزراء المعنيين، يقابلهم عدد مماثل (24) من الأعضاء النواب؛
 - و 24 عضوا رسميا يمثلون الموظفين بالإدارات العمومية (16 عضوا) وبالجماعات الترابية (8 أعضاء)، ينتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية، يقابلهم عدد مماثل (24) من الأعضاء النواب.
- ويضطلع هذا المجلس بدور هام في تقديم المقترحات الكفيلة بالنهوض بالموارد البشرية وتأهيلها والارتقاء بأداء الإدارة العمومية، وتحسين جودة خدماتها، حيث يختص بالنظر في:

- جميع مشاريع القوانين الرامية إلى تغيير أو تنميط النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- جميع القضايا ذات الطابع العام المتعلقة بالوظيفة العمومية المعروضة عليه من طرف الحكومة.

وذلك من خلال إبداء رأيه في مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالموظفين، وتوجيهات السياسة الحكومية في مجال التكوين المستمر، من جهة، واقتراح جميع التدابير التي من شأنها تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية، من جهة أخرى.

8. انتخاب ممثل رؤساء الجماعات المحلية وممثلي المنخرطين في نظام المعاشات المدنية بمجلس إدارة الصندوق المغربي للتقاعد

أجريت عملية انتخاب ممثل رؤساء الجماعات المحلية وممثلي المنخرطين في نظام المعاشات المدنية بمجلس إدارة الصندوق المغربي للتقاعد بمقر الوزارة وذلك يوم فاتح فبراير 2016، حيث قامت لجنة فرز الأصوات، بمباشرة عملية إحصاء وفرز الأصوات.

وتتألف لجنة فرز الأصوات طبقا لقرار الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 406 بتاريخ 03 فبراير 2016، من ممثلين عن كل من:

- الصندوق المغربي للتقاعد؛
 - وزارة الداخلية (الجماعات المحلية)؛
 - وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.
- في حين تتكون الهيئة الناجبة المشاركة في التصويت، من:
- رؤساء المجالس الجماعية الحضرية والقروية بالنسبة لانتخاب ممثل الجماعات المحلية؛

- الممثلين الرسميين للموظفين في اللجان الإدارية المركزية المتساوية الأعضاء، والممثلين الرسميين للمستخدمين بالمؤسسات العامة بالنسبة لانتخاب ممثلي موظفي الإدارات العمومية ومستخدمي المؤسسات العامة؛
- الممثلين الرسميين لموظفي الجماعات الحضرية والقروية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة لانتخاب ممثل موظفي الجماعات الحضرية. وقد أجريت الانتخابات يوم فاتح فبراير 2016، حسب نظام الاقتراع الفردي الإسمي وبالأغلبية النسبية في دورة واحدة. حيث تم التصويت عن طريق المراسلة بواسطة البريد فقط.



عملية انتخاب ممثل رؤساء الجماعات المحلية وممثلي المنخرطين في نظام المعاشات المدنية بمجلس إدارة الصندوق المغربي للتقاعد - 1 فبراير 2016 بمقر الوزارة

وقد تم الإعلان عن نتائج الانتخابات بواسطة قرار السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة عدد 496 بتاريخ 10 فبراير 2016، ونشرها بالموقع المؤسسي للوزارة.

2. دعم وتقوية الحماية الاجتماعية للموظفين:

في إطار مواكبة الحكومة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المغرب، ولتعزيز الحماية الاجتماعية لعموم الموظفين والمستخدمين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة، ونظرا لما يكتسيه الجانب الاجتماعي من أهمية في ضمان الحماية الاجتماعية للموظفين وتلبية بعض مطالبهم الاجتماعية، وكذا توفير بيئة عمل آمنة للرفع من المردودية وحسن الأداء، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على إعداد ودراسة المشاريع التالية:

- ❖ مشروع قانون بشأن إحداث وتنظيم مؤسسة مشتركة للنهوض بالأعمال الاجتماعية لفائدة موظفي الإدارات العمومية التي لا تتوفر على مؤسسة مكلفة بالأعمال الاجتماعية. ويهدف مشروع هذا القانون إلى إحداث مؤسسة
- ❖ للأعمال الاجتماعية مشتركة بين القطاعات الحكومية التي لا تتوفر على مؤسسة للأعمال الاجتماعية خاصة بها وذلك تنفيذاً لرسالة السيد رئيس الحكومة عدد 394 بتاريخ 24 مارس 2014؛
- ❖ مشروع قانون يتعلق بالصحة والسلامة المهنية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة، يهدف إلى:

■ بلورة سياسة وطنية في مجال الصحة والسلامة المهنية تطبيقاً لالتزام الحكومة خلال اتفاق 26 أبريل 2011 للحوار الاجتماعي لمعالجة الإشكاليات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة؛

■ سد الفراغ القانوني، حيث يعرف هذا المجال غياب نص تشريعي أو تنظيمي بالوظيفة العمومية، سواء فيما يتعلق بمجالات تدخل طب الشغل أو بالأجهزة المنوط بها، وكذا شروط توفير فضاء مهني سليم، بالإضافة إلى التقليل من التكاليف والأعباء المالية الباهظة للدولة من جراء انعدام نظام فعال للوقاية من الحوادث والأمراض المنسوبة للعمل.

❖ مشروع قانون بشأن التعويض عن الأمراض المهنية والحوادث المصلحية، سيتم من خلاله وضع إطار قانوني موحد للتعويض عن الحوادث المصلحية والأمراض المهنية التي يتعرض لها موظفو الإدارات العمومية بمناسبة مزاوله عملهم، وذلك من أجل تجاوز الإشكاليات التي يطرحها النظام الحالي والمتمثلة في:

- ضالة مبلغ التعويض الذي يمنح للمصاب،
- الحيف المتمثل في تحديد نسبة العجز في 25% كشرط لإحتساب معاش الزمانة بالنسبة للموظفين المدنيين، مقارنة ببعض الأنظمة التي تعتمد نسبة أقل،
- غياب لائحة للأمراض المهنية تهم موظفي الدولة المدنيين،
- صعوبة استرجاع صوائر العلاج وأبدال الأتعب الطبية.

كما تم في إطار مقتضيات القرار الوزيري المؤرخ في 29 يوليوز 1924 المحدد لشروط الاستفادة من إعانة صندوق التبغ لمنح المساعدات، والتي تمنح بموجبه الإعانة المذكورة لبعض موظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية المحالين على التقاعد، أو لذوي حقوقهم، الذين لا يتوفرون على أية تغطية اجتماعية، أو لا توفر لهم أنظمة الاحتياط الاجتماعي المنخرطين فيها تغطية كافية، دراسة 1013 ملف ترشيح للاستفادة من هذه الإعانة خلال سنة 2016، أفضت إلى قبول 813 منها.



3. رصد تطور المناصب العمومية وأعداد الحصيلة الاجتماعية:

في إطار الاختصاصات الموكولة إليها في مجال وضع وتتبع تطور المناصب العمومية وإعادة انتشار موظفي الدولة وإعداد الحصيلة الاجتماعية بناء على المعلومات المقدمة من قبل القطاعات الوزارية، والمرتبطة بأعمال تدير هذه الفئة، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، خلال سنة 2016، على:

- ❖ إعداد تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية برسم سنة 2015، شمل موظفي الدولة المدنيين باستثناء موظفي كل من المجلس الأعلى للحسابات والقوات المساعدة، وكذا موظفي الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية. وتعلق هذه المعطيات بالمناصب المالية المحدثة ومباريات التوظيف وتوزيع أعداد الموظفين المدنيين؛

- ❖ إعداد تقرير حول المباريات التي تم تنظيمها بمختلف القطاعات الوزارية خلال الفترة الممتدة من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016؛
- ❖ تتبع عملية نقل الموظفين وذلك طبقا للمرسوم رقم 2.13.436 الصادر في 5 غشت 2015 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 38 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات؛
- ❖ إعداد تقرير حول التكوين المستمر بالإدارات العمومية؛
- ❖ تتبع التعيينات في المناصب العليا بمختلف القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية؛
- ❖ تتبع التعيينات في مناصب المسؤولية بمختلف القطاعات الوزارية؛
- ❖ إعداد دليل خاص بشروط توظيف وترقي موظفي الإدارات العمومية.

4. محاربة ظاهرة التغيب الغير مشروع عن العمل

- تطبيقا لمنشور السيد رئيس الحكومة رقم 2012/26 حول التغيب غير المشروع عن العمل، تم برسم سنة 2016:
 - تفعيل مسطرة ترك الوظيفة في حق 521 حالة تغيب غير مشروع عن العمل تم ضبطها خلال سنة 2015؛
 - دراسة 38 حالة تغيب غير مشروع عن العمل من طرف اللجنة ما بين وزارية من أجل ضبط وضعيتها؛
 - إعداد تقرير برسم سنة 2014 حول التغيب الغير المشروع عن العمل، وجه إلى السيد رئيس الحكومة بتاريخ 10 مارس 2016، تضمن نتائج الاجراءات والتدابير، المنصوص عليها في منشور السيد رئيس الحكومة رقم 2012/26 المتعلق بالتغيب غير المشروع عن العمل، المتخذة من طرف مختلف القطاعات الوزارية خلال سنة 2014، وكذا استنتاجات اللجنة ما بين الوزارية المكلفة بتتبع تنفيذ الاجراءات المذكورة، وملاحظاتها وتوصياتها بخصوص مضامين الشهادات الجماعية للموظفين والتقارير القطاعية السنوية المدلى بها من طرف الإدارات العمومية برسم السنة المذكورة.
- وتجدر الإشارة أن المفتشية العامة للوزارة طبقا لمقتضيات منشور السيد رئيس الحكومة الذي ينص على وجوب تكليف المفتشيات العامة بتتبع حسن تطبيق التدابير والاجراءات الوقائية من طرف المصالح الإدارية التابعة لهذه الوزارة، قامت بناء على تقرير الخلية المكلفة بتفعيل التدابير والاجراءات الوقائية بشأن التغيب غير المشروع عن العمل، بإعداد تقريرها السنوي برسم سنة 2015 تم رفعه إلى السيد رئيس الحكومة.

5. المراقبة والمنازعات والتظلمات

في إطار الاختصاصات الموكولة للوزارة فيما يخص التظلمات والمنازعات الإدارية في مجال الوظيفة العمومية، تم برسم 2016 إنجاز ما يلي:

1- المنازعات:

- دراسة 80 تظلمًا، ورد على الوزارة من طرف الموظفين والأعوان العاملين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، حيث تم الرد على البعض وتوجيه البعض الآخر إلى الإدارات المعنية للاختصاص أو موافاة الوزارة بعناصر الجواب.

2- المراقبة:

- دراسة ومراقبة ملفات إدماج الموظفين الملحقين الواردة على الوزارة من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية، والتي بلغ مجموعها 21 ملفاً؛
- الدراسة والتأشير على العقود وملحقات عقود الأعوان المتعاقدين، تم الترقية وفسخ العقود والتي بلغ مجموعها 732 عقداً؛
- الدراسة والتأشير على 15 قرار للسيد رئيس الحكومة بشأن إلحاق وإنهاء إلحاق بعض الموظفين الذين تم انتخابهم في البرلمان؛
- مراقبة 4883 استمارة تتعلق بمراقبة التوظيف بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية؛
- تسجيل الموظفين والأعوان التابعين سابقاً للإدارات العمومية أو الجماعات الترابية أو المؤسسات العامة في السجل التأديبي المركزي، الذي بلغ عدده 206 حالة.



6. اعتماد التدبير الحديث للرأس المال البشري



من منطلق الوعي بأهمية المكانة التي يحتلها الرأس المال البشري في مسار التحديث، فقد تم جعله الركيزة الأساسية في مخطط عمل الوزارة بغية التوفر على إدارة حديثة بكفاءات بشرية عالية وقادرة على المساهمة في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة وتشجيع الاستثمار، وذلك من خلال التركيز على:

1. إنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية:

تهدف الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة إلى اعتماد أساليب التدبير الحديث للرأس المال البشري بالإدارة العمومية لتحسين وتطوير منظومة الوظيفة العمومية ودعم عملها ورفع من جودة خدماتها، للانتقال من تدبير تقليدي إلى تدبير حديث للموارد البشرية قائم على نظام التوظيف عوض نظام الخدمة.

وفي هذا الإطار، تم استكمال إنجاز المرحلة الثانية من الدراسة الخاصة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف وكفاءات الإدارة، الأمر الذي سيمكن من اعتماد جميع الإدارات لنفس الآليات، وتوحيد المفاهيم والمصطلحات فيما بينها وتوحيد أساليب ومنهجيات إعداد الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، من خلال اعتماد نموذج موحد لبطاقة الوظيفة النوعية، وذلك باعتماد هيكل مبسط يمكن استعماله من طرف المدبرين، وبالتالي توفير آلية عملية لتدبير الموارد البشرية. كما تم وضع مجلد الأنشطة المشتركة والكفاءات، الذي سيمكن الإدارات من الملاءمة بين مختلف الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، من خلال، تبني لغة مشتركة، تمكن من حصر الأنشطة المشتركة ووضع قاعدة موحدة لبناء الجزء المشترك لجميع أنواع الوظائف، وكذا بعض الأجزاء المتعلقة بالوظائف الخاصة.

وتنكب مصالح هذه الوزارة حالياً على المصادقة النهائية على المرحلة الثالثة من الدراسة، والمتعلقة بتعيين الصنافة الجديدة للوظائف ووضع مصنف الوظائف المرجعية لموحدة الجديدة، وذلك بإدراج الوظائف المرجعية الخاصة والمشاركة، بعد حصر لائحة المجموعات المهنية، إلى جانب وضع تطبيق خاص بالدليل المرجعي الشامل لوظائف وكفاءات الإدارة.

2. مراجعة منظومة التكوين المستمر:

نظرا لكون التكوين المستمر أحد الوسائل الأساسية لتأهيل الموارد البشرية بالإدارة العمومية، عملت الوزارة برسم سنة 2016 على المراجعة الشاملة لمنظومة التكوين المستمر بإعداد مشروع مرسوم حول التكوين المستمر، تضمن الآليات الكفيلة بتأهيل الإدارة عن طريق التكوين الملائم للعنصر البشري لمواكبة الأوراش التحديثية المهيكلية.

وقد تم عرض مشروع المرسوم على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، في انتظار إصداره خلال سنة 2017. بالإضافة إلى ما سبق تمت دراسة سبعة (7) قوانين واثني عشر (12) مرسوما وتسعة عشر (19) قرارا متعلقة بإحداث وتنظيم مؤسسات التكوين التابعة للإدارات العمومية.

3. مقارنة النوع بالوظيفة العمومية:

أ- استراتيجية مؤسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية

إن موضوع المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين النساء من تمثيلية عادلة بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية يكتسي بعدا استراتيجيا بالنسبة للحكومة، في وقت تشهد فيه بلادنا نقلة نوعية تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة، وضمان احترام حقوق الإنسان .



تقديم "استراتيجية مؤسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية" - 25 ماي 2016-الرباط

وتمثل التوجيهات الملكية السامية ومقتضيات دستور المملكة والبرنامج الحكومي، المرجعيات الأساسية للإرادة السياسية الحقيقية الساعية إلى إرساء مبدأ المساواة والإنصاف وجعله واقعا عمليا وفعليا.

ولعل الاجراءات والتدابير التي تم اتخاذها في هذا المجال بمساهمة كل الفاعلين والمعنيين مكنت من توفير الشروط الموضوعية لتقوم المرأة بدورها الاجتماعي والإنمائي، ولتساهم بفعالية عالية في الحياة العامة ولتكون قوة دفع لتجديد الحاضر وإنمائه، ولتشديد المستقبل وبنائه.

وفي هذا السياق، تم إعداد "استراتيجية مؤسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية" بمثابة خارطة طريق على مدى أربع سنوات أي في حدود 2020 لتنزيل مختلف الإجراءات المؤسسية الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة في الوظيفة

العمومية، والعمل على بلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال، وسبل تجاوز معيقات ضعف تمثيلية النساء في مراكز القرار بالإدارة.

وقد تم إعطاء الانطلاقة الرسمية لاستراتيجية مؤسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية "يوم الأربعاء 25 ماي 2016 بالرباط برئاسة السيد محمد مبديع الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

وحضر هذا اللقاء الوطني الهام، مجموعة من الوزارات المغربية وممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ووزيرة شؤون المرأة الفلسطينية، بالإضافة إلى أعضاء شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات المكلفة بإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية، وممثلو مختلف القطاعات الوزارية والمؤسسة التشريعية وفعاليات المجتمع المدني ومختلف الجمعيات المعنية بشؤون المرأة على المستوى المركزي والمحلي.

كما شكل هذا اللقاء، فرصة لتدارس إشكالية النوع الاجتماعي، في الوظيفة العمومية بكل إمعان وكذا تمكين النساء من تمثيلية عادلة بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية.

وأشاد السيد الوزير بالمجهودات التي تقوم بها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة موضحا في ذلك حرصها على دعم دينامية مؤسسة المساواة بين الجنسين داخل الوظيفة العمومية وجعلها إحدى أولويات أوارش التحديث.

واعتمادا على التجارب السابقة وبالنظر إلى الحالة الراهنة للمساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، فقد غطت الاستراتيجية ثلاثة مجالات رئيسية، تم تفصيلها ضمن خطة دقيقة للتنفيذ في الزمن:

المحور الأول: وضع وتعزيز الهياكل الادارية المكروسة لتعزيز الإقرار بالمساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية.

المحور الثاني: ادماج مبدأ المساواة بين الجنسين في المنظومة القانونية وعلى وجه الخصوص في مجال تدير الموارد البشرية والكفاءات،

المحور الثالث: ترسيخ المساواة بين الجنسين في الممارسات والسلوكيات والثقافة التنظيمية للإدارة.



وتتضمن الاستراتيجية مشاريع محددة على مستوى كل محور من المحاور الثلاثة.

ويتضمن المحور الأول، ثلاث عمليات تتلخص في:

- تحديد ووضع آلية تتبع المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية؛
- إضفاء الطابع المؤسسي لشبكة التشاور بين الوزارات في مجال المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية؛
- إحداث مرصد مقارنة النوع والمساواة بالوظيفة العمومية.

ويشتمل المحور الثاني على أربعة مشاريع:

- تبني مؤسسة المساواة بين الجنسين كجزء أساسي في مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- مراجعة النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية قصد وضع قواعد وآليات المساواة بين الجنسين؛
- مراجعة النصوص التكميلية المتعلقة بوضعيات الموظفين؛
- إدماج مبدأ المساواة المهنية في مسلسل تدير الموارد البشرية.

في حين يضم المحور الثالث:

- إعداد تشخيص للأحكام المسبقة والممارسات والسلوكيات الغير الملائمة للمساواة بين الجنسين؛
 - وضع مخطط للتواصل ملائم ومنسجم مع استراتيجية مؤسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية؛
 - دعم القدرات والكفاءات لصناع القرار والمتدخلين (من مسيري الموارد البشرية، والاعلام) والمسؤولين والموظفين في مجال المساواة بين الجنسين في الممارسات والسلوكيات والثقافة المؤسسية للإدارة.
- ويضم كل مشروع عدة إجراءات محددة في الزمن بلغت في مجموعها 51 اجراء، حيث تعمل الوزارة بشراكة مع شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات وهيئة الأمم المتحدة للمرأة على اتخاذ التدابير اللازمة لتفعيل وتنفيذ خطة عمل الاستراتيجية.

ب- الاحتفال باليوم العالمي للمرأة



لقاء دراسي بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، الأربعاء 09 مارس 2016 بمقر الوزارة

بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة يوم الأربعاء 09 مارس 2016، لقاء دراسيا بمقر الوزارة تحت شعار "المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية : ضمانات للحكامة الجيدة"، تم على هامشه إعطاء الانطلاقة الرسمية لمرصد مقاربة النوع الاجتماعي بالوظيفة العمومية www.ogfp.ma بحضور وزيرة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية والوزيرة المنتدبة لدى وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، وممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دول المغرب العربي بالرباط وكذا أعضاء شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات المكلفة بتتبع إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى بعض الهيئات والمؤسسات الوطنية وممثلو المجتمع المدني والمنظمات الدولية المختصة.

ويندرج هذا المرصد ضمن الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة 2012-2016. كما يضم في عضويته، ممثلين عن الإدارة والمؤسسات الدستورية والمجتمع المدني، ويعتبر الأداة الملزمة لرصد التدابير الهادفة إلى الرفع من مستوى تمثيلية نسبة النساء في المناصب العليا ومناصب المسؤولية.



وسيساهم هذا المرصد في مسلسل اتخاذ القرار وصياغة سياسات عمومية في مجال النهوض بوضعية المرأة داخل الوظيفة العمومية، وذلك من خلال القيام بالأبحاث وجمع وتحليل المعطيات والمؤشرات المرتبطة بوضعية المرأة بالوظيفة العمومية.

وقد كانت المناسبة محطة للتوقف مليا عند أهم المنجزات التي تم تحقيقها في مجال مقارنة النوع، وذلك في إطار الجهود الحثيثة التي ما فتئت تبذلها بلادنا في هذا المجال من أجل ضمان تمثيلية وازنة للمرأة في مجال تدير الشأن العام، والسعي إلى تحقيق المناصفة كما نص عليها دستور المملكة.

مرصد مقارنة النوع الاجتماعي بالوظيفة العمومية

ج- الدورة التكوينية الثانية من برنامج " القيادة النسائية بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (المينا) "

يهدف تعزيز الدور القيادي للمرأة في هيئات صنع القرار في الإدارة العامة، نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الدورة التكوينية الثانية من برنامج "القيادة النسائية بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (المينا)" وذلك من 23 ماي إلى 03 يونيو 2016 بالمدرسة الوطنية العليا للإدارة بالرباط.

وتجدر الإشارة، أن هذا البرنامج يتضمن ثلاث دورات تكوينية تمتد من 2015 إلى 2017، حيث تم تنظيم الدورة الأولى بباريس في الفترة ما بين 19 و 30 أكتوبر 2015، بينما سيتم تنظيم الدورة الثالثة خلال سنة 2017 بالرباط.

ويشمل برنامج التكوين المحاور الثلاث التالية:

- القيادة النسائية ودعم القدرات الذاتية:
- مأسسة مبدأ المساواة بالوظيفة العمومية:
- خلق وتنشيط "شبكة" لدعم مأسسة مبدأ المساواة بالوظيفة العمومية.

وقد استفاد من هذه الدورة التكوينية: مرشحون من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لاسيما دولة ليبيا، وتونس، ومصر، والأردن، والمغرب. مما سيتمكن من دعم وتطوير قدرات الأطر العليا للإدارة العمومية في تلك دول.



الدورة التكوينية الثانية من برنامج "القيادة النسائية بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (المينا)"

4. إحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة:

صدرت بالجريدة الرسمية النصوص التطبيقية للقانون رقم 038.13 بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.67 بتاريخ 21 شعبان 1436 (9 يونيو 2015) والذي كان نتاج دمج كل من المؤسستين العريقتين: المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة، في مؤسسة وطنية واحدة، ويتعلق الأمر ب:

❖ مرسوم رقم 2.16.544 صادر في فاتح ذي القعدة 1437 (5 غشت 2016) بتطبيق المادتين 4 و 6 من القانون رقم 038.13 المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة، ويهدف إلى تحديد كفاءات تعيين ممثلي الدولة في مجلس إدارة المدرسة الوطنية العليا للإدارة وعددهم (سبعة) وصفاتهم، وكذا كفاءات تعيين باقي الأعضاء الآخرين ومدة انتدابهم (ثلاث سنوات)، والمشار إليهم في المادة 4 من القانون المذكور.

كما يحدد هذا المرسوم تأليف المجلس العلمي المحدث لدى مجلس إدارة المدرسة الوطنية العليا للإدارة، والمشار إليه في المادة 6 من القانون المذكور، وكفاءات تعيين أعضائه، وكذا اختصاصاته المتمثلة في اقتراح التوجيهات العامة المتعلقة بتطوير منظومة التكوين والبحث، وإبداء الرأي في جميع المشاريع والبرامج ذات الطابع البيداغوجي والعلمي.

❖ المرسوم رقم 2.16.545 صادر في فاتح ذي القعدة 1437 (5 غشت 2016) بتحديد نظام الدراسة والتدريب بالمدرسة الوطنية العليا للإدارة، ويهدف إلى تحديد كفاءات تنظيم الدراسات والتكوينات بهذه المؤسسة، وشروط ولوج سلك التكوين الأساسي بها، ونظام الدراسة والتدريب بهذا السلك الذي تستغرق مدة الدراسة به 24 شهرا، تخصص 18 شهرا منها لدروس عملية وتطبيقية و6 أشهر لتدريبات ودراسات وزيارات ميدانية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العامة أو الخاصة.

وبناء على مقتضيات القانون رقم 038.13 المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة ونصوصه التطبيقية، نظمت المدرسة الوطنية العليا يومي 26 و 27 نوفمبر 2016 مباراة الولوج إلى سلك التكوين الأساسي، لفائدة الموظفين وغير

الموظفين المستوفين للشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم 2.16.545 الصادر بتاريخ 5 غشت 2016، وذلك بموجب قرار لرئيس الحكومة رقم 3.196.16 صادر في 4 ذي الحجة 1437 (6 شتنبر 2016) بشأن تنظيم مباراة ولوج سلك التكوين الأساسي للمدرسة الوطنية العليا للإدارة.

ولقد حدد عدد المقاعد المتباري بشأنها في هذه المباراة بموجب قرار لرئيس الحكومة رقم 3.197.16 صادر في 4 ذي الحجة 1437 هجرية (6 سبتمبر 2016) بتحديد عدد المقاعد المتباري بشأنها لولوج سلك التكوين الأساسي للمدرسة الوطنية العليا للإدارة في أربعين مقعداً (40).

كما نظمت المدرسة الوطنية العليا للإدارة سلكاً تحضيرياً اختيارياً شمل محاضرات موضوعاتية وأخرى حول المنهجية في المجالات الإدارية والاقتصادية والقانونية وفي التدبير العمومي.

5. إحصائيات ببوابة التشغيل العمومي:

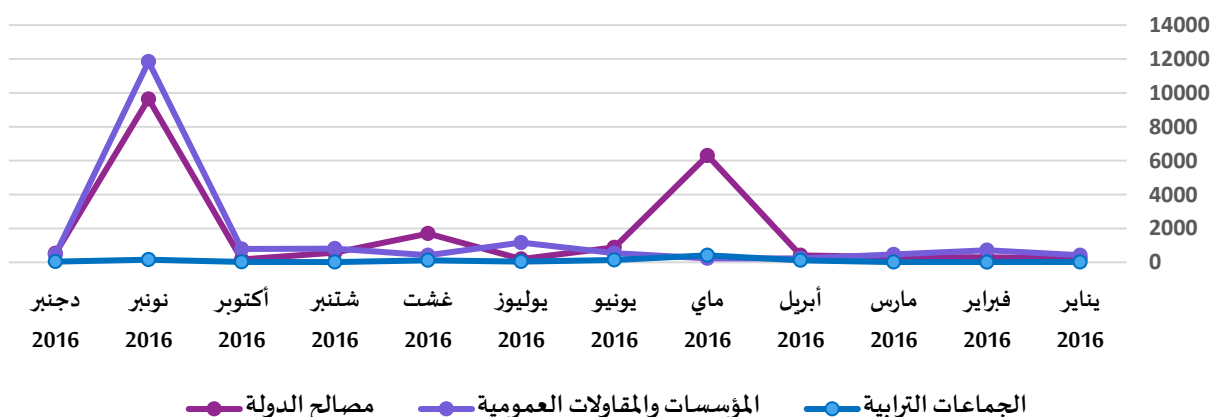
التوظيف:

أ- المناصب المعلن عنها ببوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2016 :

■ تم الإعلان ببوابة التشغيل العمومي خلال سنة 2016 على 40 382 منصبا موزعة كما يلي:

عدد مناصب التوظيف المعلن عنها بالبوابة برسم سنة 2016												
المجموع	دجنبر 2016	نونبر 2016	أكتوبر 2016	شتنبر 2016	غشت 2016	يوليوز 2016	يونيو 2016	ماي 2016	أبريل 2016	مارس 2016	فبراير 2016	يناير 2016
مصالح الدولة	21 217	523	9 639	169	567	1 697	196	878	6 303	411	307	231
المؤسسات والمقاولات العمومية	18 068	465	11 841	785	807	414	1 161	540	233	229	464	712
الجماعات الترابية	1 097	44	156	23	16	116	42	137	412	116	13	5
المجموع	40 382	1 032	21 636	977	1 390	2 227	1 399	1 555	6 948	756	784	665

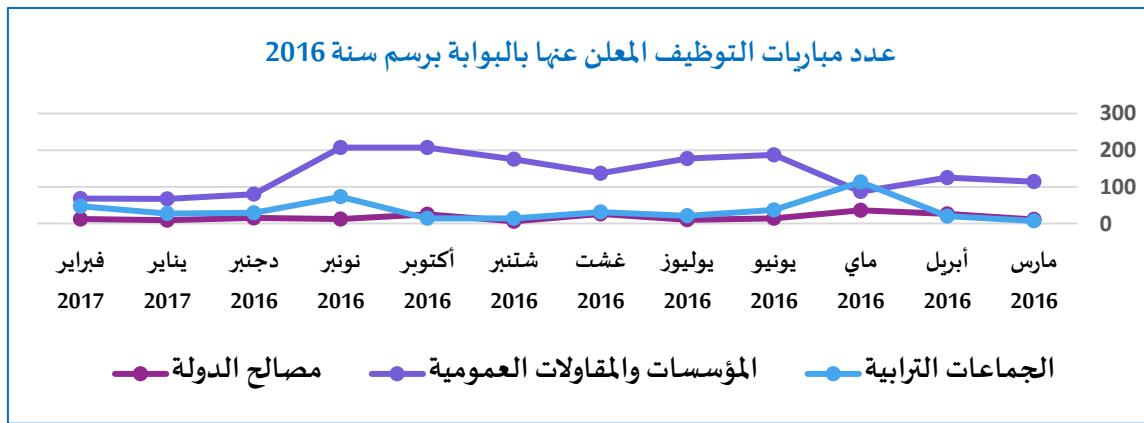
عدد مناصب التوظيف المعلن عنها بالبوابة برسم سنة 2016



ب- المباريات المعلن عنها ببوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2016 :

- بلغ عدد مباريات التوظيف المعلن عنها ببوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2016 ما مجموعه 2402 مباراة، موزعة كما يلي:

عدد مباريات التوظيف المعلن عنها بالبوابة برسم سنة 2016												
المجموع	دجنبر 2016	نونبر 2016	أكتوبر 2016	شتنبر 2016	غشت 2016	يوليوز 2016	يونيو 2016	ماي 2016	أبريل 2016	مارس 2016	فبراير 2016	يناير 2016
220	15	12	25	6	26	10	14	36	26	11	27	12
1 813	80	207	207	175	137	177	187	87	125	114	166	151
369	29	73	14	14	31	21	37	113	20	7	3	7
2 402	124	292	246	195	194	208	238	236	171	132	196	170

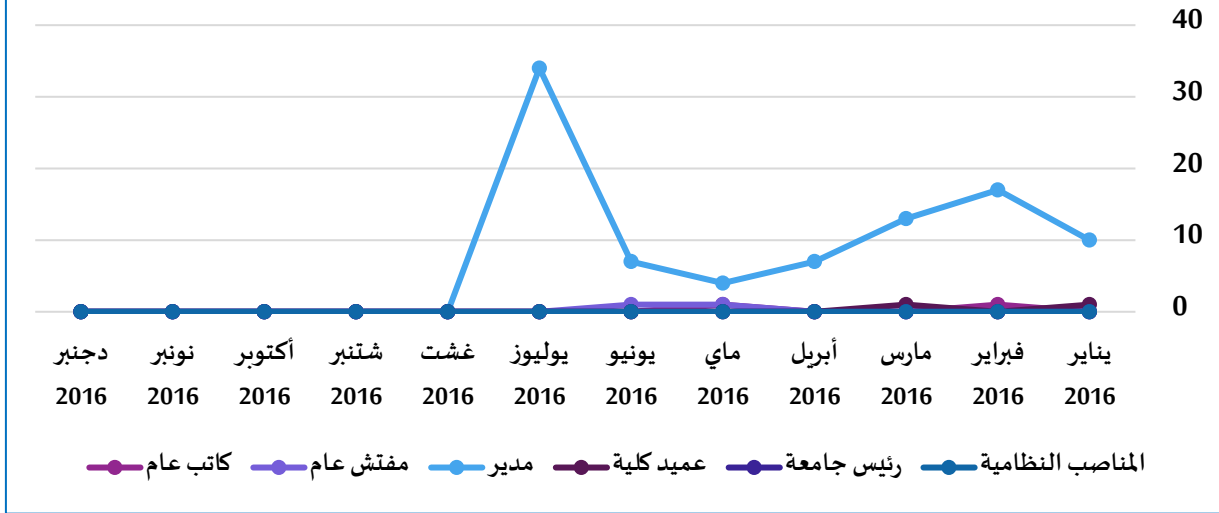


التعيين في المناصب العليا

- تمت المصادقة منذ تطبيق القانون التنظيمي 02.12 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 17 يوليو 2012، على التعيين في 689 منصب عال بعد التداول في شأنها في المجلس الحكومي.
- وتمت برسم سنة 2016 المصادقة على التعيين في 98 منصب عال موزعة كما يلي.

عدد التعيينات في المناصب العليا برسم سنة 2016												
المجموع	دجنبر 2016	نونبر 2016	أكتوبر 2016	شتنبر 2016	غشت 2016	يوليوز 2016	يونيو 2016	ماي 2016	أبريل 2016	مارس 2016	فبراير 2016	يناير 2016
2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
92	0	0	0	0	0	34	7	4	7	13	17	10
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	0	0	0	0	0	34	8	6	7	14	18	11

عدد التعيينات في المناصب العليا برسم سنة 2016



عدد الزيارات ببوابة التشغيل العمومي

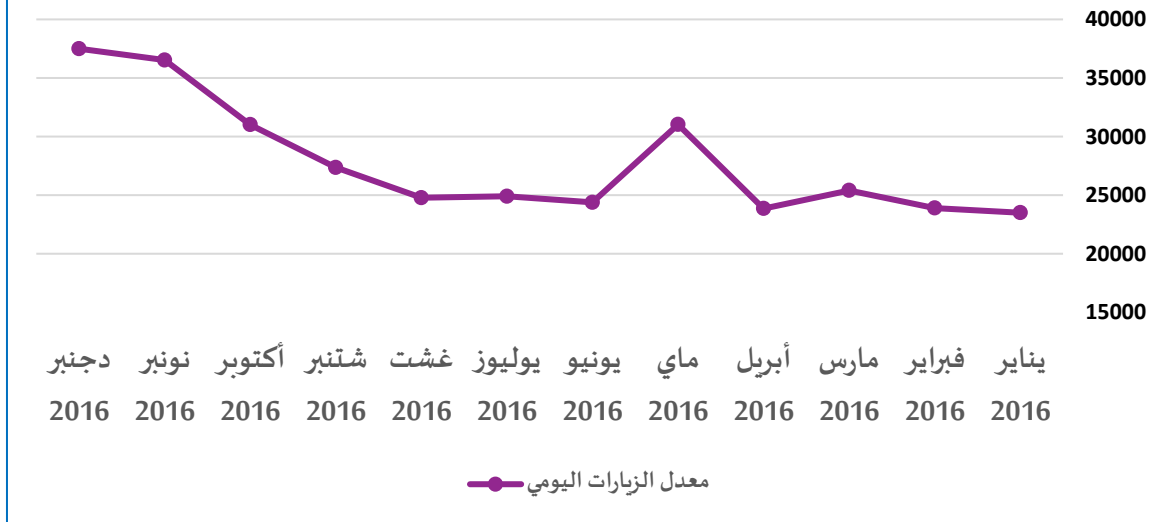
بلغ المعدل اليومي للزيارات ببوابة التشغيل العمومي ما مجموعه 27 842 زيارة.

ويأتي توزيع المعدل اليومي للزيارات ببوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2016 على النحو التالي:

توزيع المعدل اليومي للزيارات ببوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2016

الشهر	يناير	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
معدل الزيارات اليومي	23 497	23 893	25 395	23 851	31 023	24 381	24 900	24 773	27 359	31 011	36 525	37 496

توزيع المعدل اليومي للزيارات برسم سنة 2016



تطبيق التشغيل العمومي

- بلغ عدد تثبيطات تطبيق التشغيل العمومي ما مجموعه 12191 تثبيطا، منذ الانطلاقة الرسمية للتطبيق والتي أعطيت يوم الأربعاء 21 دجنبر 2016.

المجموع	App Store	Google Play Store	المتجر
12191	268	11923	عدد التثبيطات

6. اعداد تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية لسنة 2015



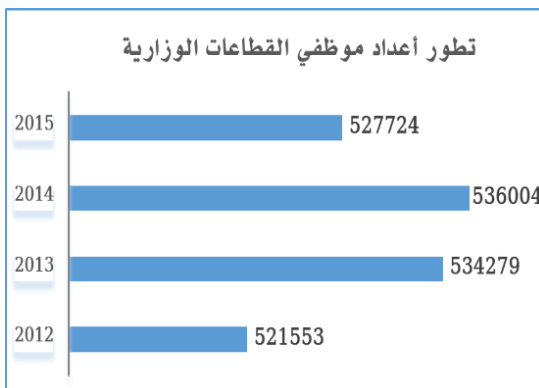
في إطار الاختصاصات الموكولة إليها في مجال وضع وتبعية تنفيذ السياسات العمومية الخاصة بتدبير الموارد البشرية، والتي تستوجب رصد وتتبع تطور أعداد الموظفين بالإدارات العمومية، دأبت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة منذ سنة 2002 على إعداد تقارير سنوية حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية.

وتهدف هذه التقارير السنوية التي تتضمن مجموعة من المعطيات حول أعداد موظفي الدولة، إلى التوفر على وثيقة شاملة ومفصلة حول وضعية الموارد البشرية بالوظيفة العمومية وعلى مجموعة من المؤشرات يمكن الاستناد عليها عند وضع السياسات في مجال تدبير الموارد البشرية، أو اتخاذها كمرجعية للوقوف على مدى تأثير السياسات المتخذة، من سنة إلى أخرى على وضعية الموارد البشرية.

ويشتمل تقرير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية برسم 2015 الذي أصدرته الوزارة، معطيات إحصائية تتعلق بأعداد موظفي الدولة المدنيين إلى حدود 2015/12/31، باستثناء موظفي كل من المجلس الأعلى للحسابات والقوات المساعدة، وكذا موظفي الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية.

وهي معطيات تم استخلاصها انطلاقا من معالجة واستغلال قواعد المعطيات الخاصة بتدبير الموارد البشرية المتوفرة لدى كل القطاعات الوزارية والتي تم تجميعها خلال سنة 2016.

أعداد الموظفين المدنيين

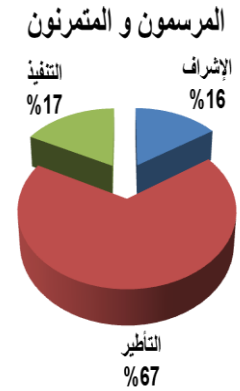
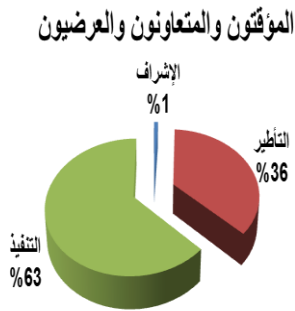
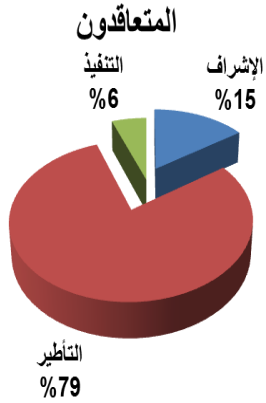


- القطاعات الوزارية: 527 724 (*)

- المؤسسات العمومية: 190 442

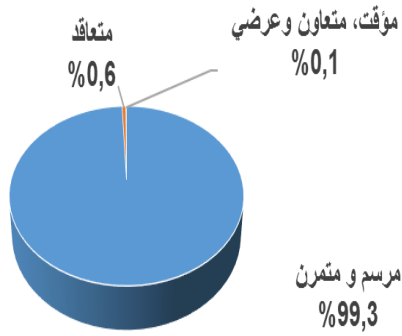
- الجماعات الترابية: 151 000

(*) لا يضم هذا العدد موظفي القوات المساعدة والمجلس الأعلى للحسابات.



توزيع الموظفين حسب الوضعية النظامية

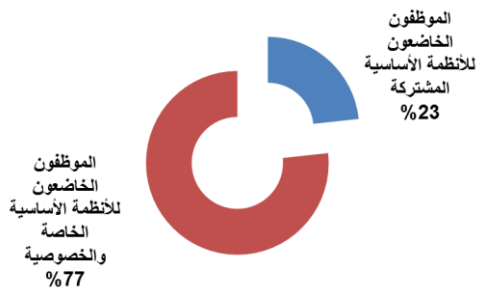
موظفو القطاعات الوزارية حسب الوضعية النظامية



الوضعية النظامية	أعداد الموظفين
في حالة القيام بالوظيفة	518299
في حالة الإلحاق	7195
في حالة الاستيداع	2230
المجموع	527724

توزيع الموظفين حسب نوعية الأنظمة الأساسية

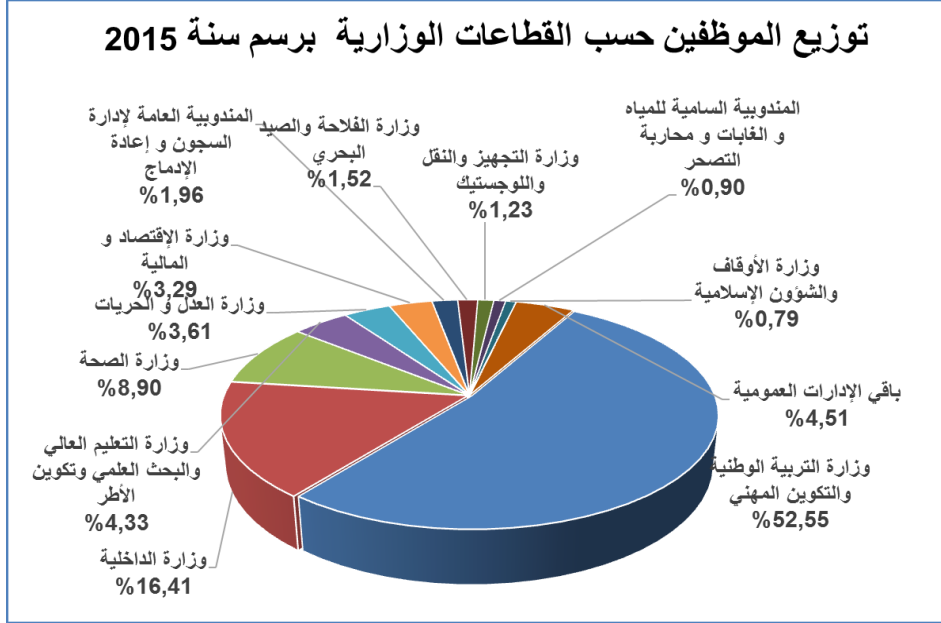
موظفو القطاعات الوزارية حسب نوعية الأنظمة الأساسية



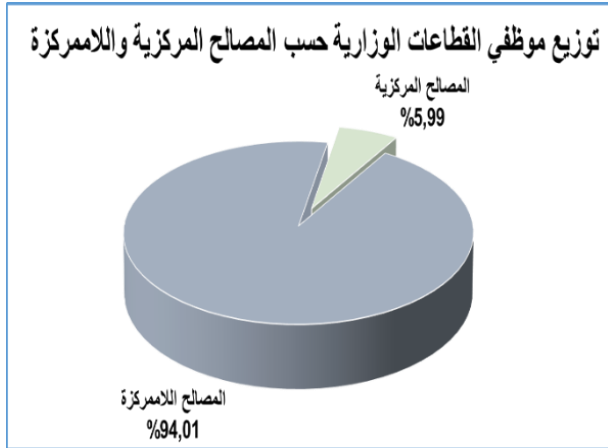
الموظفون حسب نوعية الأنظمة الأساسية	أعداد الموظفين
الموظفون الخاضعون للأنظمة الأساسية المشتركة	122 967
الموظفون الخاضعون للأنظمة الأساسية الخاصة والخصوصية	404 757
المجموع	527 724

أعداد الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

ستة (6) وزارات تضم لوحدها ما يناهز 89.5 % من مجموع الموظفين.



أعداد الموظفين المدنيين حسب المصالح المركزية واللامركزية

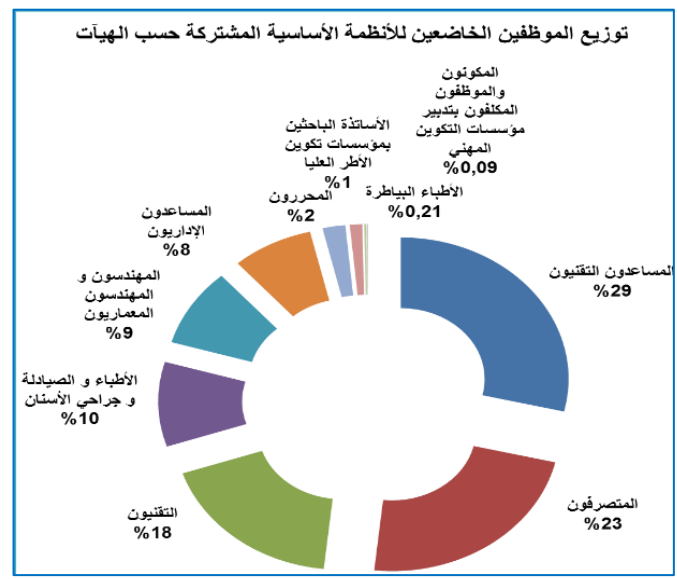
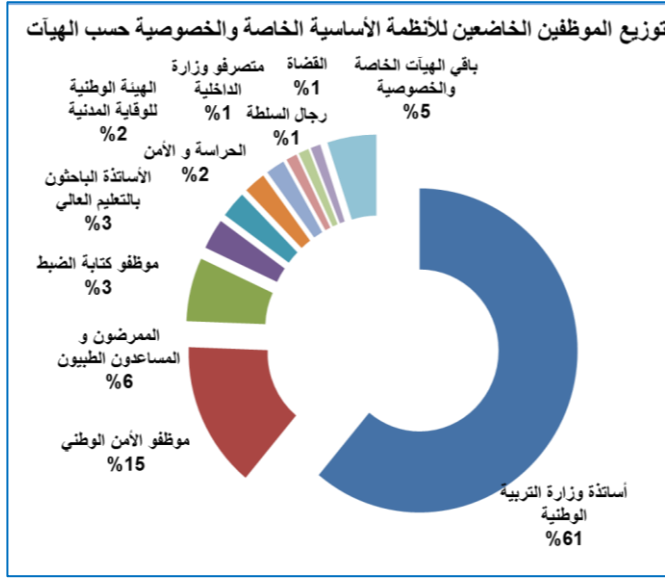


ستة (6) قطاعات لا تتوفر على مصالح لا متركزة:

- الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان
- الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج
- رئاسة الحكومة،
- المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
- وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
- الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

أعداد الموظفين المدنيين حسب الهيئات

- ❖ يشكل التقنيون والمتصرفون والمساعدون التقنيون ما يناهز 70 % من مجموع اعداد الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة.
- ❖ يشكل اساتذة وزارة التربية الوطنية وموظفو الامن الوطني 76 % من مجموع اعداد الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة والخصوصية.



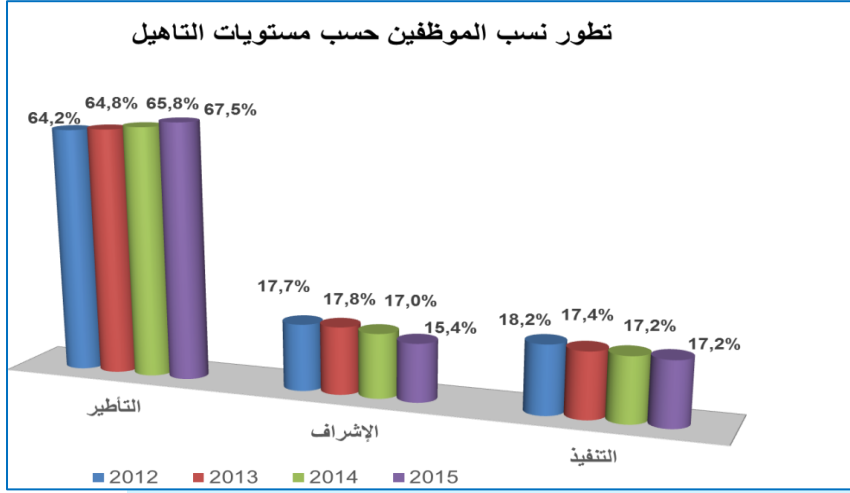
أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات

- يوجد تفاوت كبير في التوزيع بين الجهات مع تمركز مرتفع على مستوى جهة الرباط-سلا-القنيطرة (بما في ذلك المصالح المركزية بنسبة تناهز 21% من مجموع الموظفين، متبوعة بجهة الدار البيضاء-سطات بحوالي 15,6%، ثم جهة فاس-مكناس بحوالي 12%.
- ويتمركز 76% من مجموع الموظفين على مستوى ست جهات من أصل 12 جهة، وهي جهات الرباط-سلا-القنيطرة، والدار البيضاء-سطات، وفاس-مكناس، ومراكش-آسفي، وطنجة-تطوان-الحسيمة، وسوس-ماسة.

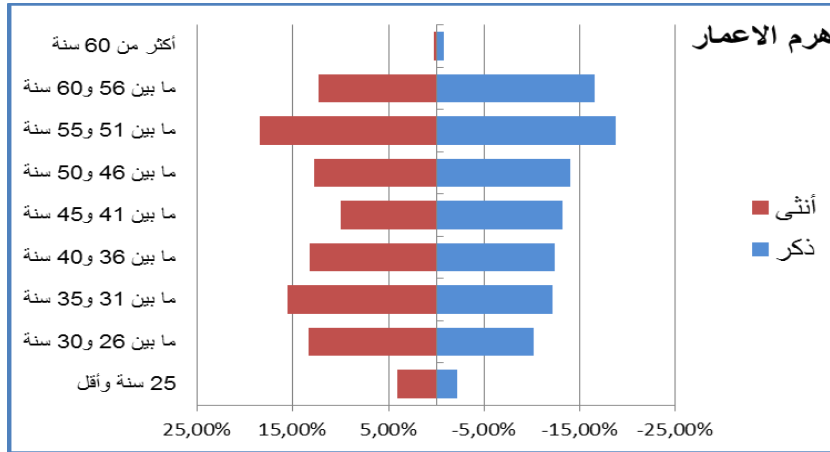
2015	2014	الجهات
20,82%	21,48%	جهة الرباط-سلا-القنيطرة (بما في ذلك المصالح المركزية)
15,57%	16,09%	جهة الدار البيضاء - سطات
12,16%	11,92%	جهة فاس-مكناس
11,07%	10,89%	جهة مراكش-آسفي
8,86%	8,91%	جهة طنجة - تطوان - الحسيمة
8,09%	7,88%	جهة سوس - ماسة
7,07%	7,01%	جهة بني ملال - خنيفرة
6,81%	6,55%	جهة الشرق
4,93%	4,78%	جهة درعة- تافيلالت
2,15%	2,13%	جهة العيون - الساقية الحمراء
1,53%	1,44%	جهة كلميم - واد نون
0,63%	0,62%	جهة الداخلة - واد الذهب
0,29%	0,30%	خارج المغرب
100%	100%	المجموع

تطور نسب الموظفين حسب مستويات التأهيل

- ارتفعت نسبة الأطر خلال الفترة الممتدة من سنة 2012 إلى سنة 2015، حيث انتقلت من 64.15% سنة 2012 إلى 67.5% سنة 2015.

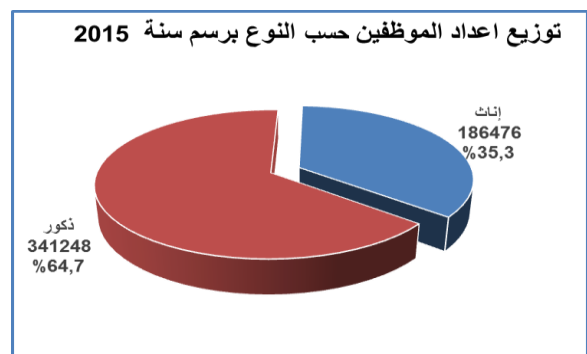
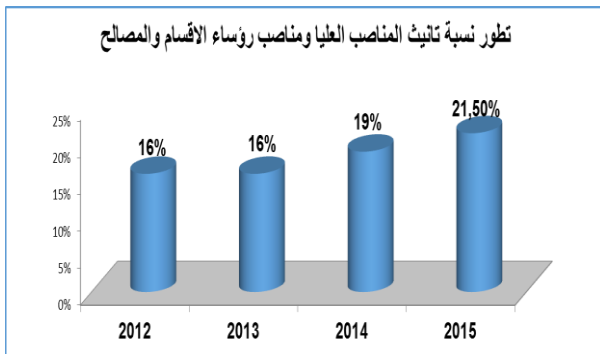


أعداد الموظفين حسب فئات الأعمار



تتمثل قمة هرم أعمار الموظفين، برسم سنة 2015، في الشريحة العمرية 55-51 سنة التي تشكل نسبة 18% من أعداد الموظفين بالإدارات العمومية.

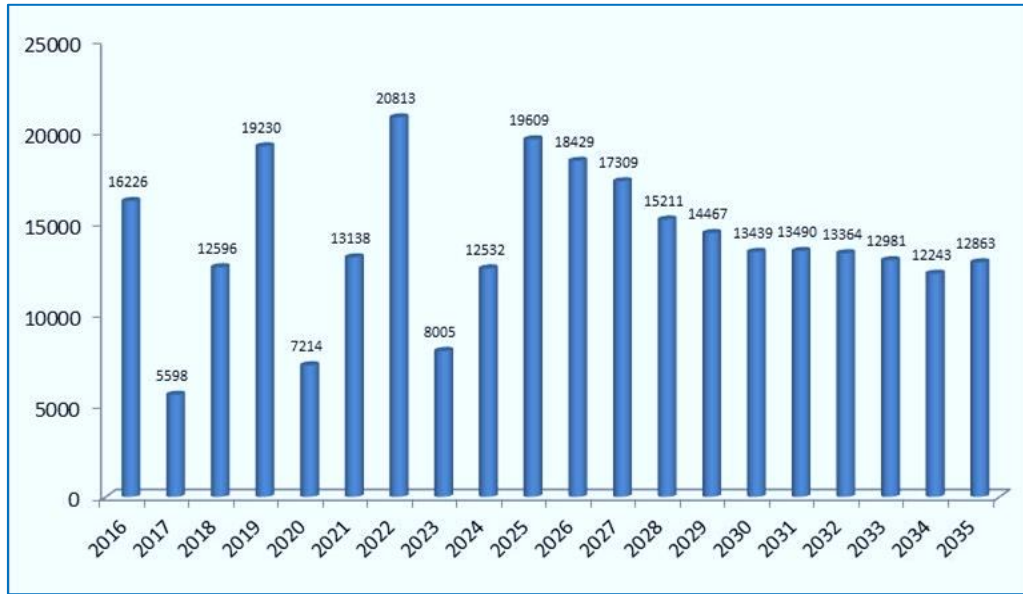
أعداد الموظفين حسب النوع



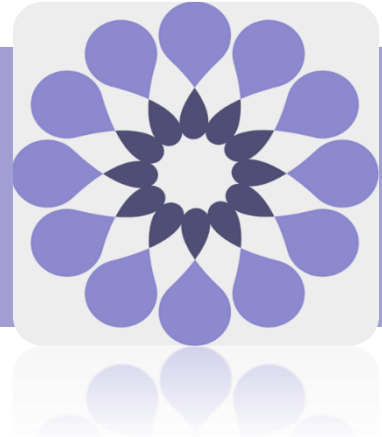
بلغ عدد الموظفين خلال سنة 2015، 186.476 موظفة، بنسبة 35.3% من مجموع الموظفين بالإدارات العمومية. وترتفع هذه النسبة إلى 39.5% بدون احتساب أعداد موظفي إدارتي الأمن الوطني والوقاية المدنية.

توقعات الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن حسب السنوات (2016-2035)

يوضح الجدول الرسم البياني التالي التوقعات الخاصة بأعداد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن برسم كل سنة خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2016 و2035. باعتماد فرضية أن عدد الموظفين بالإدارات العمومية سيبقى ثابتا خلال هذه الفترة وباعتبار القانون الجديد للإحالة على التقاعد والقانون المتعلق بحد السن الجاري به العمل ابتداء من شهر يناير 2017.



II- علاقة الإدارة بالمواطن





1. تبسيط المساطر الإدارية

يندرج مشروع تبسيط المساطر الإدارية في إطار تنفيذ البرنامج الوطني لتحديث الإدارة في شقه المتعلق بتحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها.

ويروم هذا المشروع المساهمة في تيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية وتحسين مناخ الأعمال من خلال تدوين وتبسيط ونشر المساطر، مع تركيز الجهود على المساطر الإدارية الأكثر تداولاً وذات الاهتمام الواسع والواقع المباشر على الحياة اليومية للمواطن والمقاولة.

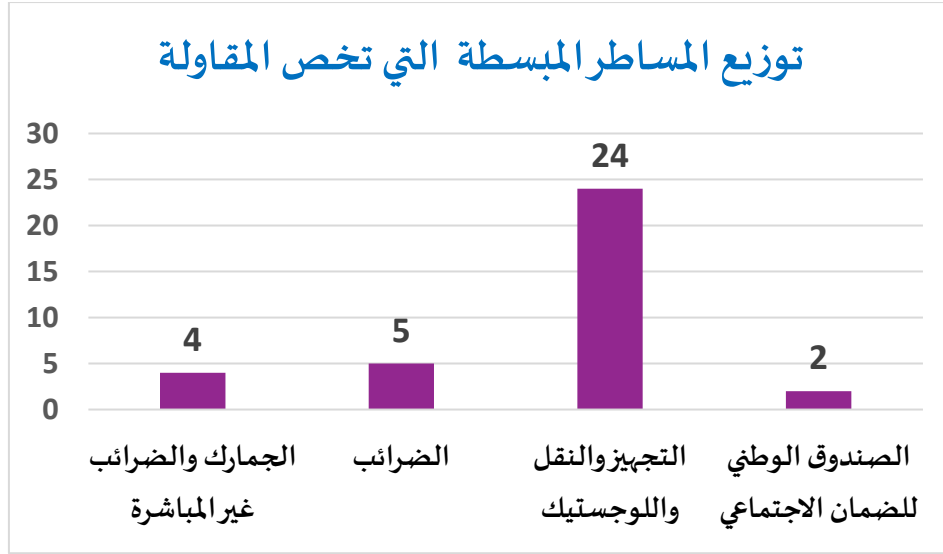
وخلال سنة 2016، عرف برنامج تبسيط المساطر الإدارية إنجاز الحصيلة التالية:

37 مسطرة تهتم المواطن	35 مسطرة تهتم المقاولة
<u>المجموعة الثانية: 37 مسطرة</u>	<u>المجموعة الأولى: 35 مسطرة</u>
■ الجمارك والضرائب غير المباشرة: 1	■ الجمارك والضرائب غير المباشرة: 4
■ الضرائب: 6	■ الضرائب: 5
■ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: 16	■ التجهيز والنقل واللوجستيك: 24
■ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي: 7	■ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: 2
■ الصندوق المغربي للتقاعد: 7	-

1. نشر المساطر التي تم تدوينها وتبسيطها سنة 2015 والتي تخص المقاولة بعد المصادقة عليها:

تم نشر 35 مسطرة مبسطة على موقع الخدمات العمومية "www.service-public.ma"، تخص المقاولة وتهتم مجالات النقل والضرائب والجمارك والضمان الاجتماعي سنة. بعد أن تمت المصادقة النهائية عليها من طرف الإدارات المعنية، ويتعلق الأمر ب:

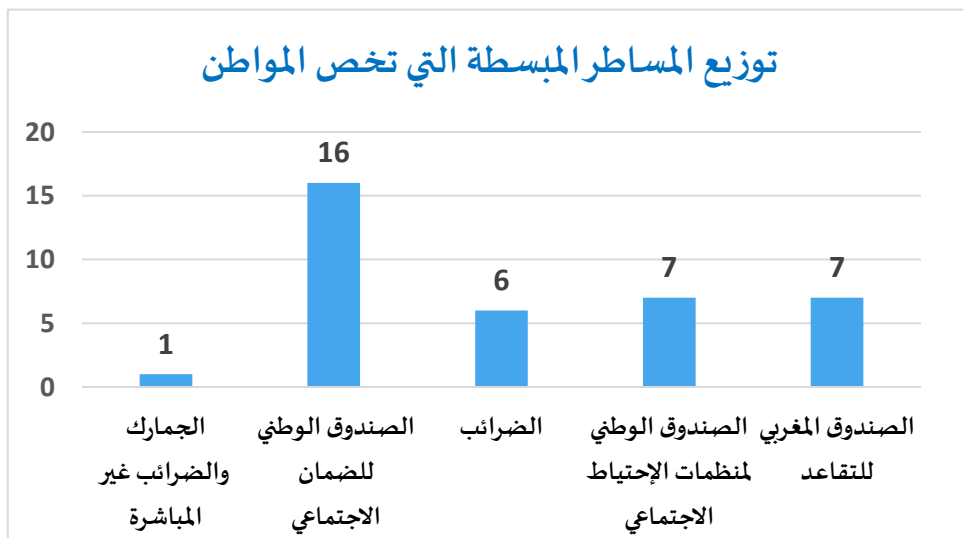
- أربع وعشرون (24) مسطرة تخص مجال التجهيز والنقل واللوجستيك تشمل 135 إجراء تبسيطياً؛
- خمس (05) مساطر تخص مجال الضرائب تشمل 32 إجراء تبسيطياً؛
- أربع (04) مساطر تخص مجال الجمارك والضرائب غير المباشرة تشمل 21 إجراء تبسيطياً؛
- مسطرتين (02) تهتم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.



2. نشر المساطر التي تم تدوينها وتبسيطها سنة 2015 والتي تخص المواطن بعد المصادقة عليها:

تم نشر 37 مسطرة مبسطة على موقع الخدمات العمومية "www.service-public.ma"، تخص المواطن، بعد أن تمت المصادقة عليها من طرف الإدارات المعنية، ويتعلق الأمر بـ:

- مسطرة واحدة (1) تخص مجال الجمارك والضرائب غير المباشرة؛
- ستة عشر (16) مسطرة تخص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- ست (06) مساطر تخص مجال الضرائب تشمل 27 إجراء تبسيطيا؛
- سبع (7) مساطرتهم الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛
- كما تم في مرحلة مواءمة تدوين وتبسيط (7) مساطرتهم الصندوق المغربي للتقاعد.



3. متابعة تنفيذ الاقتراحات التبسيطية من طرف الإدارات المعنية:

منذ تاريخ التوقيع على محاضر الاتفاق، تحت إشراف السيد رئيس الحكومة بتاريخ 28 ماي 2013، الخاصة بالإجراءات التبسيطية للمساطر الأربعة التي تم تبسيطها والتي تتضمن آجالاً محددة من أجل اعتمادها، تتولى مصالح هذه الوزارة تتبع تنفيذ الاقتراحات التبسيطية من طرف الإدارات المعنية:

- مسطرة إحداث الشركة ذات المسؤولية المحدودة: 35 إجراء،
- مسطرة طرق أداء الضرائب والرسوم: 8 إجراءات،
- مسطرة نقل الملكية: 7 إجراءات،
- مسطرة الربط بشبكة الكهرباء: 20 إجراء

وقد دخلت مجموعة مهمة من الإجراءات التبسيطية قيد التنفيذ، بحيث تم اعتمادها على مستوى المراكز الجهوية للاستثمار. وقد كان لتبسيط هذه المساطر انعكاس مهم على تحسين ترتيب المغرب ضمن تقرير البنك الدولي حول مناخ الأعمال (Doing Business) حيث استطاع المغرب التقدم في الترتيب ب 5 نقاط خلال سنة 2016 وذلك وفق المنهجية الجديدة للتقييم التي تأخذ بعين الاعتبار مؤشرات نوعية أخرى (75/189 سنة 2016).

من جهة أخرى تم تفعيل الإجراءات التبسيطية لمسطرة نقل الجثة والتي اقتضت وضع الشباك الوحيد بمختلف جهات المملكة.

4. إعداد مشروع مرسوم حول تبسيط المساطر الإدارية:

بغاية إضفاء طابع الإلزامية فيما يخص نشر واعتماد المساطر المبسطة، تمت مراجعة مشروع المرسوم بإحداث لجنة وطنية لتبسيط المساطر ليصبح مشروع مرسوم بشأن إعادة هندسة المساطر الإدارية لتفعيل إلزامية المساطر وإحداث نظام وطني للمصادقة على النماذج الإدارية، سواء فيما يخص المساطر التي تهم المواطن أو تلك التي تخص المقاول أو المساطر التي تتعلق بالإدارات فيما بينها.

ومن جانب آخر، يتم العمل على:

- مواصلة تبسيط المساطر وتيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية الموجهة إلى المقاول والمواطن من خلال نهج خطة عمل تقتضي تنميط وتبسيط 10 مساطر بكل سنة ابتداء من سنة 2017 إلى سنة 2019؛
- مواصلة إعداد الدليل المنهجي لتبسيط المساطر (RSP-Référentiel de simplification des procédures) الذي سيوضع رهن إشارة الإدارات يتضمن المبادئ الأساسية للتبسيط والمنهجية المتبعة.
- مواصلة العمل على مشروع المنصة الحكومية للتكامل "Gateway Gouvernementale" الذي يهدف إلى تحسين علاقة الإدارة بالمرتفق من خلال التبادل الإلكتروني للمعلومات بين الإدارات، تم التعريف بالمنصة لمختلف القطاعات المعنية ويتم العمل على التعريف المفصل لها لصالح كل قطاع على حدة.



2- تطوير الإدارة الإلكترونية

1. منظومة "إدارتي":

تعتبر منظومة "إدارتي" منظومة متكاملة للاستقبال الإلكتروني، تهدف بالأساس إلى تحسين علاقة الإدارة بالمواطن تفعيلا لتوجهات البرنامج الحكومي فيما يتعلق بتحديث وتطوير الخدمات الإدارية. وتتكون من أربع (4) ركائز أساسية وهي:

- بوابة الخدمات العمومية "www.service-public.ma" ؛
- مركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة؛
- بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma"؛
- بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية "maps.service-public.ma".

مكونات منظومة "إدارتي"

1 بوابة الخدمات العمومية
Service-Public.ma

التطبيق الجوال "إدارتي"

أكثر من 4000 زيارة يوميا
أكثر من 90000 تحميل (التطبيق الذكي)

3 بوابة التشغيل العمومي
Emploi-Public.ma

التطبيق الجوال "إدارتي"

أكثر من 30000 زيارة في اليوم

4 بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية
Maps.service-public.ma

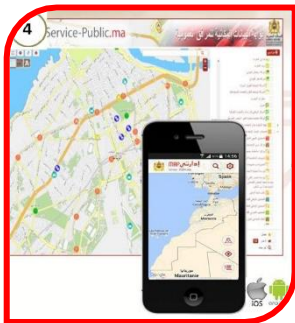
التطبيق الجوال "إدارتي"

أكثر من 400 زيارة يوميا
أكثر من 10000 تحميل (التطبيق الذكي)

2 مركز الاتصال والتوجيه الإداري (من الداخل: 0802003737 ومن الخارج: +212537679906)

أكثر من 800 سؤال شهريا

إدارتي



بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية "maps.service-public.ma"

تعتبر بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية "Maps.service-public.ma"، والتي أعطى السيد رئيس الحكومة انطلاقها الرسمية يوم الجمعة 26 فبراير 2016 بمقر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بحضور عدد من السيدات والسادة الوزراء ورؤساء الجهات وممثلي الهيئات والجمعيات والإعلام والسيدات والسادة الكتاب العامون والمدراء. مشروعا مؤسساتيا واستراتيجيا يهم المتعامل مع الإدارة داخل وخارج الوطن، ولبنة أساسية للعمل التشاركي والتعاضدي لكافة القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية للارتقاء بأداء الإدارة وتطوير الخدمات الأساسية وتيسير الولوج إليها بأقل تكلفة وبالسرية المطلوبة.



السيد رئيس الحكومة يعطي الانطلاقة الرسمية لبوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية "Maps.service-public.ma" يوم 26 فبراير 2016 بمقر الوزارة

وتهدف هذه البوابة إلى توجيه المواطنين وتسهيل وصولهم للمرافق العمومية (أكثر من 14000 مرفق عمومي) سيما أثناء القيام بإجراءاتهم الإدارية، وكذا تقديم المعلومات الضرورية من أجل الاتصال بهذه المرافق (العنوان، الهاتف، البريد الإلكتروني.....).



بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma"

1- نشر جميع إعلانات مباريات التوظيف وطلبات الترشيح لمناصب المسؤولية وللمناصب العليا:

تمت مواصلة تطوير بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" عبر نشر جميع إعلانات مباريات التوظيف في الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية، وكذا إعلانات طلبات الترشيح لمناصب المسؤولية وللمناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و 92 من الدستور.

◀ وخلال سنة 2016، تم الإعلان عن 40382 منصب موزعة كما يلي:

- 21217 منصب مهم الإدارات العمومية؛
- 18068 منصب بالمؤسسات والمقاولات العمومية؛
- 1097 منصب بالجماعات الترابية.

◀ كما عرفت بوابة التشغيل العمومي أزيد من 10.197.000 زيارة عبر الأنترنت خلال سنة 2016 بمعدل يومي يناهز 28.000 زيارة.

2- التطبيق الذي للتشغيل العمومي:



نظراً للأهمية البالغة التي تكتسبها الخدمات الذكية في توفير المعلومات وتيسير الولوج إليها، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتطوير التطبيق الذي للتشغيل العمومي «Emploi Public» بهدف تمكين المواطنين والمواطنات من الوصول إلى كافة المعلومات المرتبطة بمباريات التوظيف والتعيين بالمناصب العليا، في أي مكان وفي أي وقت، تعزيزاً لمبادئ الشفافية والاستحقاق وتكافؤ الفرص في الولوج للمناصب العمومية.

أهم الخدمات المتاحة على التطبيق:



بوابة الخدمات العمومية: www.service-public.ma

تمكن هذه البوابة من إخبار المواطنين بالمعلومات الخاصة بالمساطر الإدارية والخدمات العمومية وذلك:

- بنشر المعلومات المتعلقة بالمساطر الإدارية والخدمات الإلكترونية على شبكة الويب، حيث تتوفر البوابة على أكثر من 780 مسطرة إدارية موزعة حسب 14 موضوعا (الوثائق الشخصية، الأسرة، الجبايات، الشغل، ...) وأكثر من 170 خدمة إلكترونية.

- بإتاحة الولوج إلى المعلومات المتعلقة بالإجراءات الإدارية، وعناوين المصالح العمومية بواسطة التطبيق الذكي «إدارتي». باللغتين العربية والفرنسية.



مركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة

يقوم المركز بتسيير ولوج المواطنين للخدمات العمومية وذلك بتوجيه وإخبار وإرشاد المواطنين حول المعلومات المتعلقة بالإجراءات والخدمات الإدارية من خلال الرد على أسئلة واستفسارات المواطنين عبر الهاتف والبريد الإلكتروني وشبكة التواصل الاجتماعي فيسبوك عبر صفحة "إدارتي".

الاتصال بمركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة:

من الاثنين إلى الجمعة، ومن الساعة 9 صباحا إلى الساعة 3 بعد الزوال:

❖ من داخل المملكة على الرقم الاقتصادي: **0802003737**

❖ من خارج المملكة على الرقم: **00212537679906**

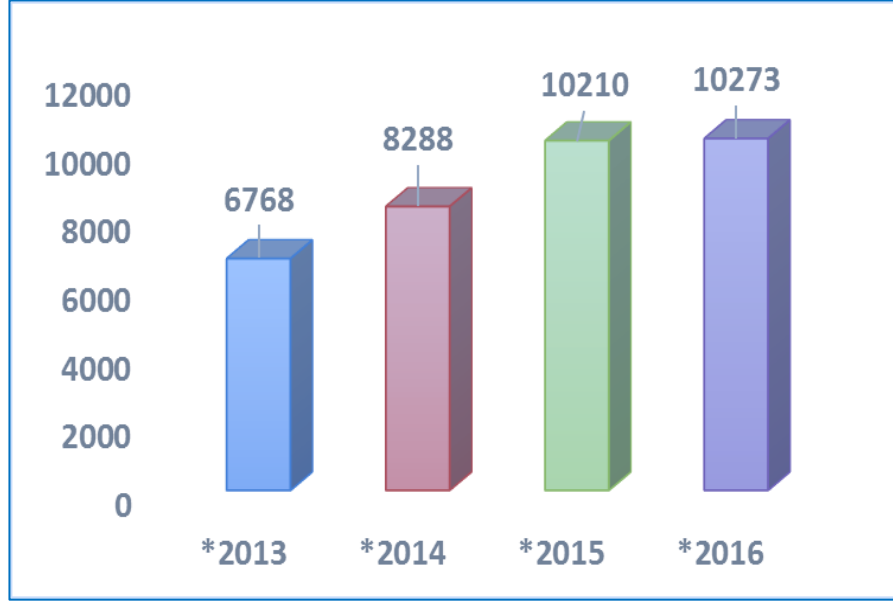
لقد عمل مركز الاتصال والتوجيه الإداري خلال سنة 2016 على إخبار المواطنين بالمساطر والإجراءات الإدارية الأكثر تداولاً، إضافة إلى الإنصات للمرتفق وتوجيهه نحو الإدارات العمومية المختصة عند الحاجة.

وفي هذا الصدد، قام المركز بالرد على أسئلة المواطنين الواردة عليه عن طريق المكالمات الهاتفية والبريد الإلكتروني، والتي بلغ مجموعها 10273 سؤالاً، وبمعدل يومي فاق 42 سؤالاً، مسجلاً بذلك ارتفاعاً طفيفاً بلغت نسبته 0.62% مقارنة مع سنة 2015 التي استقر العدد خلالها في 10210 سؤالاً، وبارتفاع ناهزت نسبته 24% مقارنة مع سنة 2014 التي انحصر عدد الأسئلة التي تمت معالجتها خلالها في 8288 سؤالاً، هذه النسبة تجاوزت بـ 51.79% مع ما تم معالجته خلال سنة 2013.



وبمعدل يومي لم يتعد آنذاك 27 سؤالاً، وهو ما يوضحه الرسم البياني التالي:

تطور رد المركز على أسئلة المواطنين الواردة عليه عن طريق المكالمات الهاتفية والبريد الإلكتروني:



2. تنظيم الدورة العاشرة لمنندى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز 2016"

تندرج الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" ضمن استراتيجية الحكومة من أجل تحديث الإدارة وتحسين مردوديتها عبر استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتعد حافزاً وتكريماً معنوياً للإدارات الأكثر تميزاً وكفاءة في تطوير الخدمات العمومية الإلكترونية. كما تعتبر هذه الجائزة الرمزية اعترافاً بالمجهودات الجادة والمبادرات المتميزة للقطاعات العامة من أجل تحديث الخدمات العمومية.

وقد دأبت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة منذ سنة 2005، على تنظيم هذه الجائزة سنوياً.

وتهدف هذه الجائزة بالأساس إلى:

- تشجيع الجهود والمبادرات البناءة في مجال الإدارة الإلكترونية؛
- تحفيز الإدارات على تطوير خدمات عمومية إلكترونية متميزة تستجيب لحاجيات المرتفقين (مواطنين ومقاولات) وترقى إلى تطلعاتهم؛
- إذكاء قيم التنافس الإيجابي، في هذا المجال، بين مختلف مكونات المرفق العام.

ويفتح باب الترشيح لنيل هذه الجائزة في وجه الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والشركات العمومية وكذا شركات التدبير العمومي المفوض، بناء على نظام محدد، كما أن الخدمات العمومية الإلكترونية يتم تقييمها من طرف لجنة تضم في عضويتها ممثلين من القطاع العام والقطاع الخاص ومن المجتمع المدني.

وقد قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنظيم الدورة العاشرة لمنندى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" برسم سنة 2016، وذلك يوم 21 دجنبر 2016 بالرباط.

وجاءت هذه الدورة العاشرة متممة لسابقاتها ومؤكدة على استمرارية النهج الخاص بتشجيع المبادرات المبتكرة وتعزيز تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في مجال الإدارة الإلكترونية من خلال الوقوف على ما أنجزته الإدارة المغربية في هذا المجال خلال سنة 2016، لتكرس بذلك ثقافة التميز والإبداع وتطوير الأداء بالمرافق العمومية.



صورة جماعية في اختتام حفل الدورة العاشرة لمنتدى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية " امتياز " برسم سنة 2016

وقد أُعلن عن النتائج كما يلي:

❖ صنف " الخدمات الإجرائية الإلكترونية:"

▪ جائزة "امتياز" للتميز:

- أداء الضريبة السنوية على السيارات - وزارة الاقتصاد والمالية - المديرية العامة للضرائب

▪ جائزة "امتياز" للتشجيع:

- المنصة الإلكترونية الخاصة بالاطلاع على تصاميم التهيئة وبالتجريد المادي لمسطرة الحصول على مذكرة المعلومات التعميرية- الوكالة الحضرية للدار البيضاء.

❖ صنف "التطبيقات الذكية:"

▪ جائزة "امتياز" للتميز:

- خدمات الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي على النقال-الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي

▪ جائزة "امتياز" للتشجيع:

- مخالفات السير-وزارة التجهيز والنقل والوسائل اللوجستكية.

❖ صنف "المحتوى الإلكتروني":

▪ جائزة "امتياز" للتميز:

- البوابة الإلكترونية لوكالة المغرب العربي للأنباء - وكالة المغرب العربي للأنباء

▪ جائزة "امتياز" للتشجيع:

- تغطية مباشرة لحركة المرور على الطريق السيار بالمغرب - الطرق السيارة بالمغرب

❖ صنف "المشاركة المجتمعية الإلكترونية"

▪ جائزة "امتياز" للتشجيع:

- الصفحة الرسمية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات على موقع التواصل الاجتماعي - الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات بالمغرب

3. تعاضد التطبيقات المعلوماتية مع مجموعة من الإدارات والجماعات الترابية

في إطار مشاريع دعم الإدارة الإلكترونية التي تنكب الوزارة على تطويرها، والتي تعتبر رافعة أساسية لتحديث الإدارة وتحسين أدائها، وترسيخا لمبادئ الحكامة الجيدة من خلال تعاضد تطبيقات الدعم المعلوماتية من خلال:

- ترشيد النفقات الناتجة عن التطوير المتعدد لنفس الأنظمة المعلوماتية.
- تعزيز وتكثيف التعاون بين الإدارات العمومية لإنجاز مشاريع مشتركة في مجال تكنولوجيا المعلومات للرفع من أداء ومردودية الجهاز الإداري.

وقد تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، ومجلس مدينة فاس في مجال دعم الإدارة

الإلكترونية وتعاضد الأنظمة المعلوماتية لتحديث العمل وتعزيز الفعالية والقدرات الذاتية لمرافق جماعة فاس، وذلك يوم الخميس 26 ماي 2016 بمقر الجماعة.

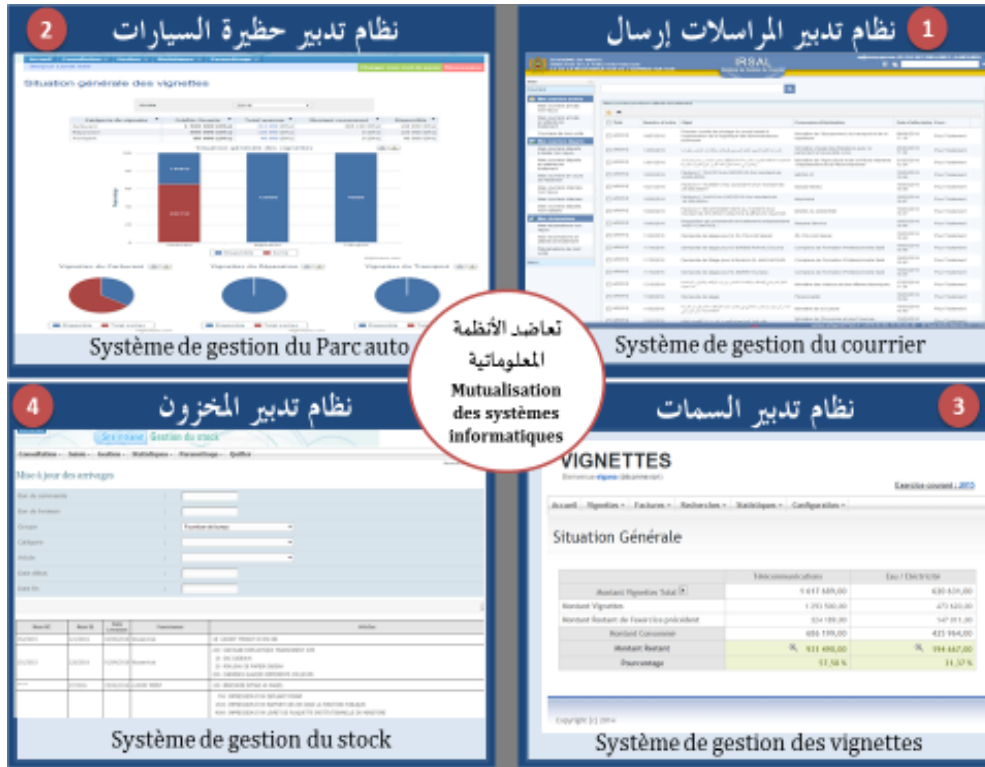


مراسم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، ومجلس مدينة فاس في مجال دعم الإدارة الإلكترونية وتعاضد الأنظمة المعلوماتية. 26 ماي 2016.

وتشكل هذه المذكرة إطارا مرجعيا للتعاون الثنائي وكذا تكريس جسور تبادل الخبرات، خاصة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال كآلية أساسية لتحقيق إدارة شفافة وتشاركية تعزيزا لورش الجهوية المتقدمة الذي تعتمده بلادنا.

وفي هذا الإطار، تم الاتفاق على تنزيل وتفعيل مجموعة من الأنظمة المعلوماتية وبرمجة أسلاك تكوينية لفائدة موظفي جماعة فاس لاستخدام أمثل لهذه الأنظمة.

ويتعلق الأمر ب:



وتجدر الإشارة، إلى أن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة تعمل على مواكبة مجموعة من القطاعات الحكومية والجماعات الترابية في إطار التعاوض والتشارك نزولا عند طلبها. كما أن تحقيق التعاوض في مثل هذه النظم المعلوماتية، يندرج في إطار التكامل وتعميم الاستفادة الذي تم رسمه في البرنامج الحكومي الرامي إلى اعتماد حكمة إلكترونية تروم ترشيد النفقات وتقليص التكاليف، والتحفيز على الاستعمال الأمثل لوسائل التكنولوجيا الحديثة التي من شأنها تحديث العمل بمختلف الإدارات العمومية والجماعات الترابية.

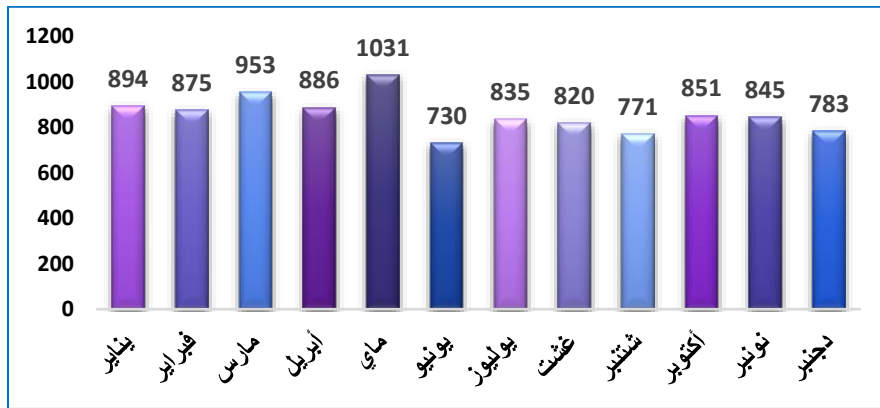


4. أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة:

1. الرد على أسئلة المواطنين عبر الهاتف والبريد الإلكتروني

1. التطور الشهري للأسئلة

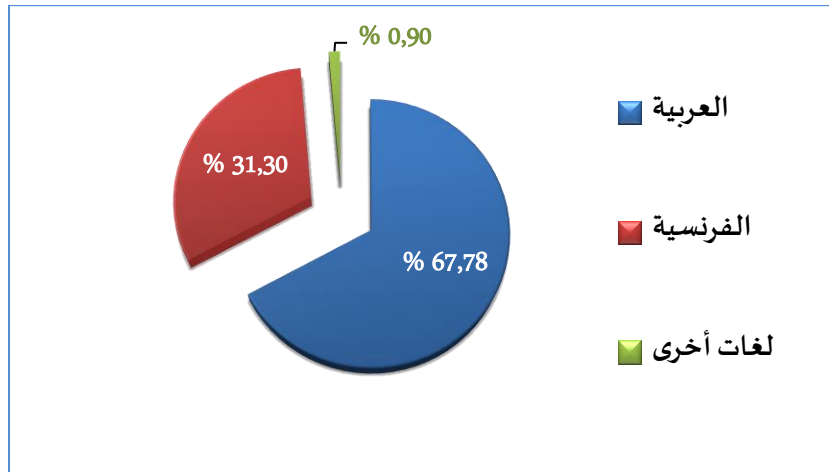
سجل مركز الاتصال في سنة 2016 معدلا شهريا فاق 856 سؤالا، أي بنسبة تطور طفيفة ناهزت 0.71 % مقارنة مع سنة 2015 التي سجلت معدلا شهريا في المعاملات في حدود 850 سؤالا، وبنسبة تطور في حدود 23 % مقارنة مع سنة 2014 التي سجلت معدلا شهريا في المعاملات في حدود 691 سؤالا، أي بنسبة تطور 51 % مقارنة مع سنة 2013، وهذا ما يظهر من خلال الرسم البياني التالي:



ويلاحظ أن شهر ماي قد استأثر بأعلى نسبة من المعاملات بما يناهز 1031 سؤالا، نتيجة لبعض الخدمات الإلكترونية التي أطلقتها وزارة النقل والخزينة العامة والموجهة أساسا للمهنيين والمقاولات (مركز الاتصال 4646 - خدمة أداء الضريبة على الشركات عبر الخط).

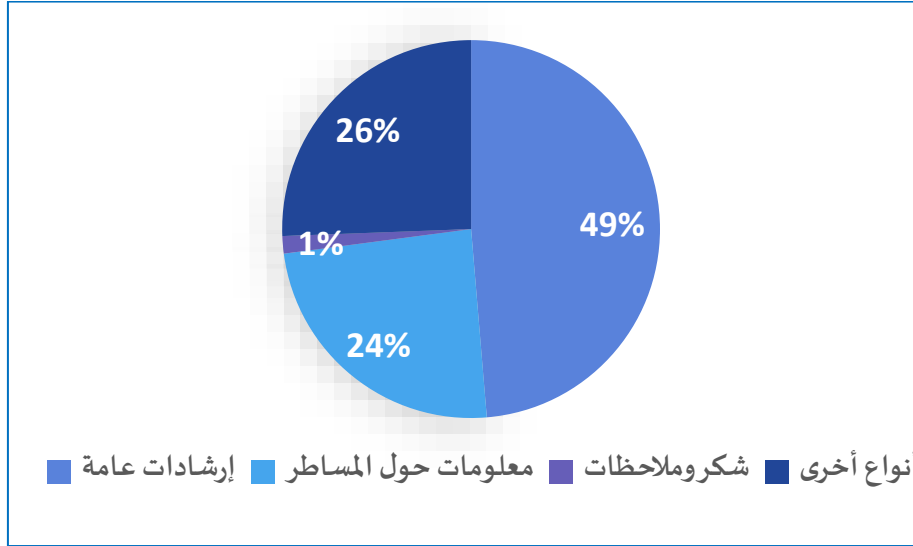
2. توزيع الأسئلة حسب اللغة

توصل مركز الاتصال خلال سنة 2016 ب 6964 سؤالا باللغة العربية و 3216 سؤالا باللغة الفرنسية و 93 سؤالا بلغات أخرى. هذه الأرقام أفرزت نسبا متباينة، أهمها استحوذت اللغة العربية بنسبة فاقت 67 %، أي بزيادة 3% مقارنة مع سنة 2015، كما هو مبين في الرسم البياني التالي:



3. توزيع الأسئلة حسب النوع

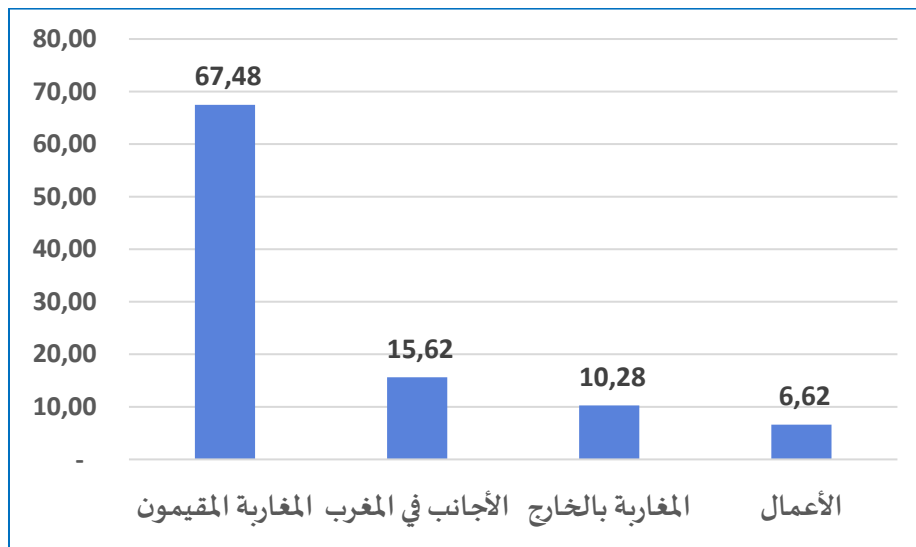
توزعت الأسئلة التي وردت على المركزين المساطر الإدارية التي بلغ عددها 2491 والإرشادات العامة التي ناهزت 5000، فيما بلغ عدد الأسئلة المتعلقة بالملاحظات والاقتراحات وخارج الاختصاص وغيرها 2781 سؤالاً. ويوضح الرسم البياني التالي النسب المئوية لكل نوع على حدة:



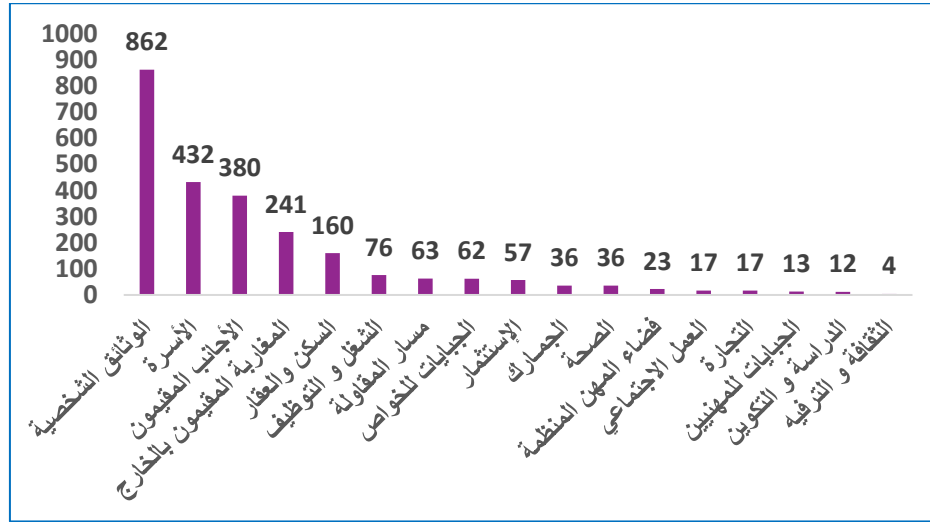
4. توزيع الأسئلة المتعلقة بالمساطر حسب صنف المتصل

توصل مركز الاتصال في هذا الإطار خلال سنة 2016 بـ 2491 سؤالاً تهم المساطر الإدارية، كان نصيب فئة "المغاربة المقيمين" فيها ما مجموعه 1681 سؤالاً بنسبة مئوية ناهزت 67.48 %، بينما تفاعلت فئة الأجانب بالمغرب بما مجموعه 389 سؤالاً بنسبة تعادل 15.62 %، أما المغاربة بالخارج فكان مجموع أسئلتهم 256 مسطرة، بنسبة 10.28 % ثم تأتي فئة الاعمال بما مجموعه 165 مسطرة بنسبة 6.62 %

وهو ما يتضح من خلال الرسم البياني التالي:



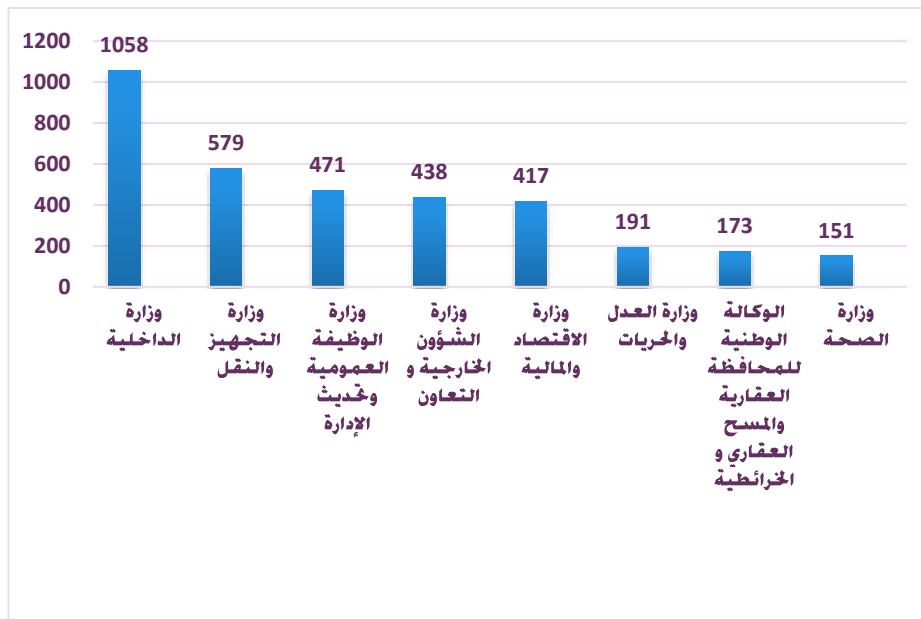
5. توزيع الأسئلة الخاصة بالمساطر الإدارية حسب المجال



على هذا المستوى سجل استحواذ مجال الوثائق بنسبة 34.60 % من مجموع الأسئلة المتعلقة بالمساطر والاجراءات الادارية متبوعا بمجال الاسرة بنسبة 17.34 %، ثم الأجانب المقيمون بالمغرب بنسبة 15.25 %، يليها المغاربة المقيمون بالخارج بنسبة 9.67 %.

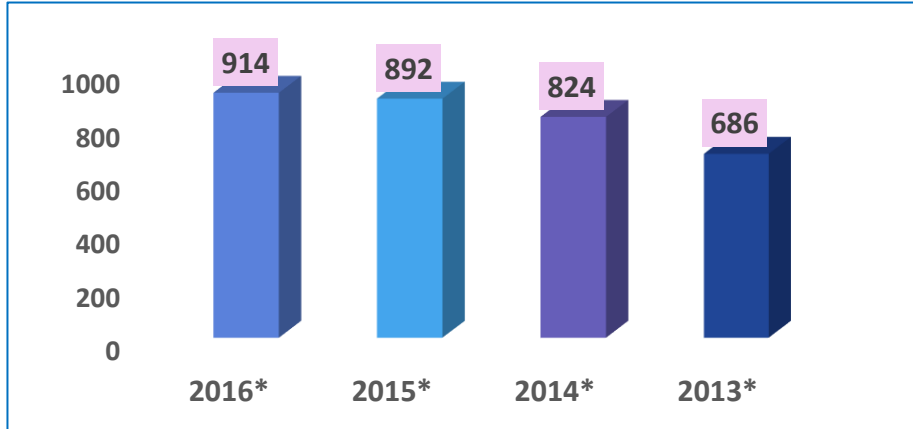
6. توزيع الأسئلة المتعلقة بالتوجيه والإرشاد حسب القطاعات

في ما يخص الأسئلة التي تم فيها التوجيه نحو الإدارات العمومية المختصة، فقد تصدرت وزارة الداخلية بنسبة تفوق 21.16 %، متبوعة بقطاع التجهيز والنقل بنسبة تفوق 11 %، فوزارة الوظيفة العمومية بنسبة تناهز 9.42 % ووزارة الشؤون الخارجية والتعاون بنسبة 8.76 % . ويوضح هذا الرسم البياني عدد الأسئلة الخاصة بكل قطاع كما يلي :

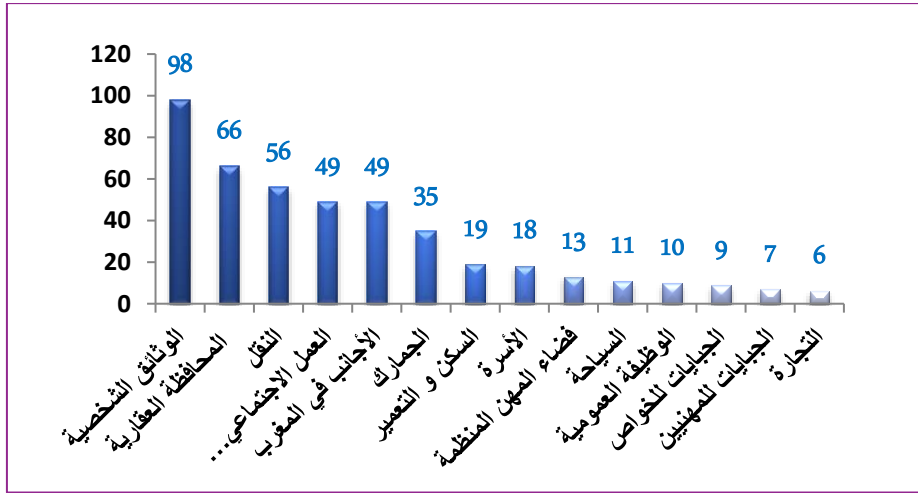


II. تحيين وإغناء محتوى ركن "سؤال/جواب" ببنابة الاءاماء العامومة

إن محتوى "سؤال/جواب" ببنابة الاءاماء العامومة (Service-Public.ma) عرف خلال سنة 2016 إغناء واءامنا لمضامينه كما وكيفا، بحيث وصل العدد إلى 914 "سؤال/جواب" باللغتين العربية والفرنسية، أي بارتفاع قارب نسبة 2.47 % مقارنة مع سنة 2015، وبنسبة ارتفاع قارب 8 % مقارنة مع سنة 2014، وبنسبة 33 % مقارنة مع سنة 2013، وذلك من خلال الاعتماد على مجموعة من المصادر (مواقع الكرونفة عمومة، مطويات، نصوص تشريعية وتنظيمية، اتصالات هاتفية مباشرة، الخ)، وهو ما يبين من خلال الرسم البياني التالي:



هذا المحتوى يتوزع بين مواضيع مختلفة، نوردها في المبيان التالي:



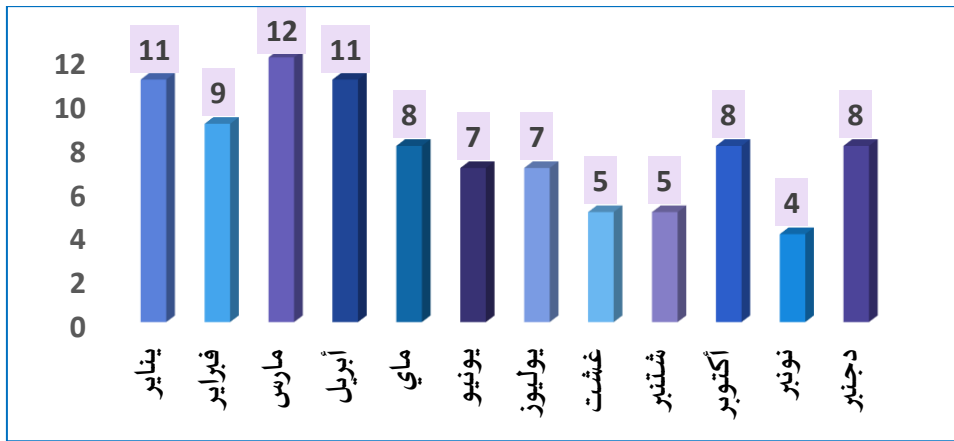
يلاحظ من خلال هذا الجدول أن المساطر المتعلقة بالوثائق الشخصية والتحفيز العقاري والنقل تشكل لوحدها نسبة تفوق 50 % من المجموع الكلي لهذا الركن، وذلك راجع بالأساس إلى الطلب المتزايد على هذا النوع من المساطر من قبل المواطنين.

III. الأسئلة والأجوبة العشر الأكثر قراءة ببنابة الاءاماء العامومة (Top-Ten).

بلغ عدد القراءات لمحتوى (سؤال/جواب) عموما خلال سنة 2016 ما مجموعه 1414239 قراءة، شملت عددا مهما من الأسئلة بلغ 887 سؤالا.

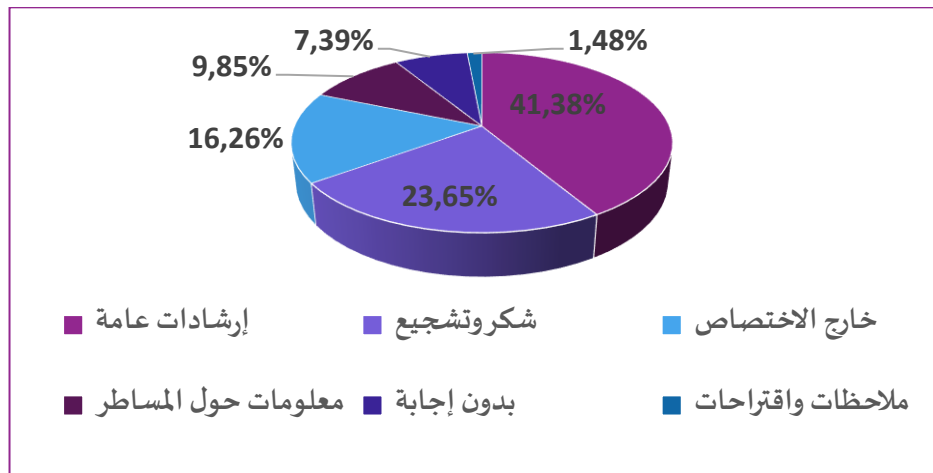
IV. إعداد النشرات الاخبارية الشهرية الخاصة ببوابة الخدمات العمومية (Newsletter).

إن مركز الاتصال والتوجيه الإداري يتولى إعداد النشرة الإخبارية الشهرية الخاصة ببوابة الخدمات العمومية "Service-Public.ma" بشكل منتظم، والتي تمكن من الإخبار ببعض الخدمات العمومية الجديدة، سواء منها الإدارية أو الالكترونية. كما تحيل هذه النشرة على بعض الإصدارات التشريعية والتنظيمية الجديدة، وكذا التذكير بأهم المواعيد التي تهم بعض الأنشطة القطاعية والتظاهرات الوطنية والدولية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي. وقد بلغ مجموع هذه المستجندات 95 مستجدا، توزعت بين ما هو إداري واجتماعي واقتصادي وعلمي كما هو مبين في الرسم البياني التالي:



V. شبكة التواصل الاجتماعي

شرع المركز على هذا المستوى، في استقبال أسئلة المواطنين عبر بعض شبكات التواصل الاجتماعي منذ فاتح أكتوبر 2015. فإلى حدود منتصف شهريناير من هذه السنة، وصل عدد المنخرطين بصفحة الفيس بوك (Facebook) 2142 منخرطا و2150 من المعجبين. في حين اقتصر العدد على 81 منخرطا بصفحة التويتر (Twitter). وقد بلغ مجموع الأسئلة التي تمت معالجتها 203 سؤالا، توزعت بين معلومات حول المساطر الادارية والتوجيه نحو الادارات المختصة وبعض الملاحظات والاقتراحات، كما هو مبين من خلال الرسم البياني التالي:



3- تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية

إن تحسين استقبال المرتفقين بالإدارات العمومية المغربية يعد احد الأولويات الرئيسية للحكومة الهادفة الى استعادة علاقة الثقة بين الإدارة والمواطنين، وذلك تطبيقا لمضمون المادة 156 من دستور المملكة التي تنص على "تتلقى المرافق العمومية ملاحظات مرتفقها، واقتراحاتهم وتظلماتهم، وتؤمن تتبعها".

وقد ترجم برنامج عمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الادارة هذه الارادة الحكومية من خلال إدراج تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطنين، وعلى وجه الخصوص البرنامج الوطني لاستقبال المرتفقين بالإدارة العمومية وولوجهم الى الخدمات العمومية كمحور أساسي ضمن محاوره.



اجتماع تنسيقي حول برنامج استقبال المرتفقين بالمرافق العمومية

ويهدف هذا البرنامج إلى وضع إطار عام وموحد لتحسين الاستقبال بالإدارات العمومية والجماعات الترابية، من خلال اعتماد معايير جودة الاستقبال والآليات التنظيمية وتخصيص الإمكانيات اللازمة لذلك.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة برسم سنة 2016 على انجاز:

- "ميثاق الاستقبال" الذي يتضمن الإلتزامات العشرة للإدارة اتجاه المرتفق؛
- الإطار المرجعي لبرنامج الاستقبال، الذي يحدد الآليات العملية للأجراءات والتدابير لتنزيل البرنامج؛
- "الدليل المهني" لجودة الاستقبال؛
- تكوين رؤساء المشاريع الممثلين للوزارات المنخرطة في البرنامج.

وموازة مع التدابير المتخذة على المستوى التشريعي والمؤسساتي لتوسيع الضمانات المخولة للمرتفقين، قامت الهيئة المكلفة بتدبير البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال المرتفقين بالمرافق العمومية خلال سنة 2016 بتحديد ثلاث وحدات نموذجية، وهي:

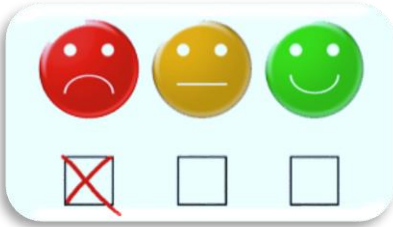
- الملحققة الإدارية السادسة-الرجاء في الله-" بالرباط؛
- مكتب تسجيل رخص السياقة والبطاقة الرمادية بالرباط؛
- المستشفى الإقليمي بالجديدة.

وقد تقرر البدء بالملحققة الإدارية السالفة الذكر كمرحلة أولى على أن تليها المواقع الأخرى.



4- حصيلة تتبع ومعالجة الشكايات

في إطار المهام المنوطة بالمفتشيات العامة للوزارات طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.12.112 ولمقتضيات المادة 26 من الظهير الشريف المحدث لمؤسسة الوسيط التي تنص على وجوب إنجاز المفتشين العاملين للوزارات، بصفتهم مخاطبين دائمين لمؤسسة الوسيط، لتقرير سنوي يمكن من تتبع عمل الإدارة في مجال الشكايات والتظلمات وطلبات التسوية المحالة عليها، يوجه إلى كل من رئيس الحكومة ومؤسسة الوسيط، قامت المفتشية العامة لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، خلال سنة 2016، بتتبع ومعالجة شكايات وتظلمات المرتفقين المتوصل بها من مؤسسة الوسيط، كما عملت المفتشية العامة خلال هذه السنة على مواكبة مختلف المبادرات والأوراش التي تروم تحسين وتجويد الخدمات المقدمة للمواطنين، وتيسير الولوج إليها في إطار من المساواة والشفافية والوضوح.



وقد تم إعداد تقرير حصيلة تتبع ومعالجة شكايات وتظلمات المرتفقين، في استحضار لمضامين خطاب جلالته الملك محمد السادس نصره الله بتاريخ 14 أكتوبر 2016، بمناسبة افتتاحه للدورة التشريعية العاشرة للبرلمان، الذي أكد فيه جلالته على الصعوبات التي تواجه المواطن في علاقته بالإدارة، لاسيما في الجانب المتعلق بتجاوب الإدارة مع شكايات وتظلمات المواطنين.

الشكايات والتظلمات التي تم التوصل بها من مؤسسة الوسيط خلال سنة 2016:

لقد توصلت المفتشية العامة من مؤسسة الوسيط، خلال سنة 2016، بخمسة عشر (15) شكاية، تهم موظفين ينتسبون لعدد من المؤسسات والقطاعات الحكومية.

1. تصنيف الشكايات حسب موضوعها والقطاع المعني بها:

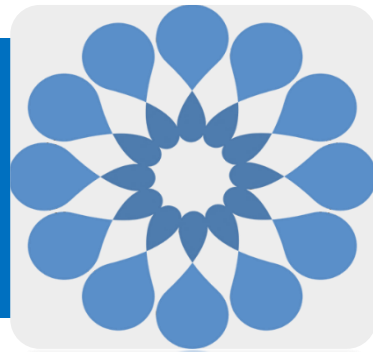
موضوع الشكاية	القطاع المعني
تسوية الوضعية الإدارية	وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني
تسوية الوضعية الإدارية والمالية	وزارة الداخلية (الجماعات المحلية)
تسوية الوضعية الإدارية	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
معاش الزمانة	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
تسوية الوضعية الإدارية والمالية.	وزارة الفلاحة والصيد البحري
تسوية الوضعية الإدارية والمالية	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
تسوية الوضعية الإدارية والمالية	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

موضوع الشكاية	القطاع المعني
الاستفادة من اعانة صندوق التبغ	ارملة موظف تابع للقوات المساعدة
الاستفادة من اعانة صندوق التبغ	القوات المساعدة
الادماج في سلك المهندسين	وزارة الاقتصاد والمالية (الخزينة العامة للمملكة)
تسوية الوضعية الادارية والمالية	وزارة الداخلية
تسوية الوضعية الادارية	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
تسوية الوضعية الادارية	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
تسوية الوضعية الادارية	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
الاستفادة من التقاعد	وزارة النقل واللوجستيك

ويستخلص من الجدول أعلاه أن الشكايات التي تم التوصل بها قد همت في مجملها المواضيع التالية:

- تسوية الوضعية المادية أو الوضعية الإدارية أوهما معا؛
- الاستفادة من إعانة صندوق التبغ؛
- تسوية وضعيات مرتبطة بالإحالة على التقاعد.

III - الحكامة والتنظيم





1. دعم الأخلاقيات بالمرفق العام

1.1 الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد:

تعتبر الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ثمرة دراسة عميقة أخذت بعين الاعتبار تقييم كل البرامج السابقة وخلاصات التقارير الوطنية والدولية وكذا دراسة مقارنة ل 11 تجربة دولية، حيث تم انتقاء ما يتوافق والخصوصية المغربية لتحديد برامجها ومشاريعها.

وقد تمت صياغة هذه الاستراتيجية، التي صودق عليها من طرف الحكومة في أواخر دجنبر 2015، ب:

❖ اعتماد رؤية تهدف إلى "الحد من الفساد بشكل ملموس في أفق 2025"؛

❖ تحديد هدفين أساسيين يتمثلان في:

- تعزيز ثقة المواطنين في المؤسسات من خلال جعل الفساد في منحنى تنازلي بشكل ملموس ومستمر؛
- تعزيز ثقة المجتمع الدولي لتحسين تموقع بلادنا في التصنيفات الخاصة بهذا المجال.



وتكريسا للبعد التعاقدي الذي جاءت به الاستراتيجية،

تم تحديد 239 مشروعاً موزعة على 10 برامج، أخذاً بعين الاعتبار الأولوية المعطاة للمجالات الأكثر عرضة للفساد والتركيز على الإجراءات العملية وذات التأثير المباشر على الفساد

ولقد عهد للجنة وطنية يرأسها رئيس الحكومة بمهمة تتبع تنفيذ هذه الاستراتيجية. كما تم وضع آلية للتتبع ستمكن من العمل على

التقييم المستمر والموضوعي لآثار الإصلاحات المدرجة والمستوى تقدم المشاريع.

ولترجمة هذه المشاريع، ترأس السيد رئيس الحكومة والسيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة

العمومية وتحديث الإدارة، اليوم التعاقدي حول تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد الذي نظمته الوزارة يوم الثلاثاء 3 ماي 2016، حيث تم إعطاء الانطلاقة الرسمية لتفعيل الاستراتيجية بالتوقيع على اتفاقيات بين القطاعات والهيئات المعنية، بهدف إلى استنهاض ائتلاف وطني ضد الفساد، نواته القطاعات والهيئات المشاركة في هذا اللقاء.

تم التوقيع سنة 2016 على 10 اتفاقيات تعاقدية بين وزارة لتنزيل وتفعيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

وقد شرعت بعض القطاعات في تنزيل بعض المشاريع المبرمجة في المرحلة الأولى من هذه الاستراتيجية:

❖ إعادة تنظيم وتحديد اختصاصات اللجنة الوطنية للطلبات العمومية.

❖ الرقم الأخضر للتبليغ عن الرشوة.

❖ وضع كاميرات للمراقبة للدرك الملكي.

❖ أخذ المواعيد وتقديم الشكايات بقطاع الصحة

❖ أخذ المواعيد لاجتياز امتحان السياقة والمراقبة بالكاميرا لمراكز الامتحانات.

❖ وضع نظام معلوماتي لإدارة مصالح الشرطة.



اليوم التعاقد حول تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، ومراسم التوقيع على 10 اتفاقيات تعاقدية بين وزارة لتزليل وتفعيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد - الرباط، 3 ماي 2016

وفي إطار تنزيل مقتضيات الاستراتيجية قامت الوزارة باعتبارها كتابة اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد بعقد عدة اجتماعات لتنسيق جهود تنفيذ هذه الاستراتيجية ولتزويد كافة منسقي البرامج المحددة فيها بالأدوات الأساسية لضمان حسن التدبير والتتبع.

وهكذا تم عقد 7 اجتماعات موزعة على الشكل التالي:

❖ اجتماع واحد للكتابة الدائمة تحت رئاسة السيد الكاتب العام لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

❖ 6 اجتماعات مع ممثلي منسقي مختلف البرامج لاقتسام حقيبة الوثائق اللازمة لتنفيذ مختلف المشاريع.

أما بخصوص مختلف المشاريع التي تتولى إعدادها فقد تم:

❖ إعداد مشروع مرسوم لإضفاء الطابع المؤسسي على اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد، والذي يهدف إلى تنظيم وتحديد مهام هذه اللجنة وكيفية اشتغال أجهزة فرعية مساعدة تسهر على مساندة اللجنة في إنجاز مهامها والتنسيق مع مختلف المتدخلين، وضمان تنفيذ برامج ومشاريع هذه الاستراتيجية على مستوى كل قطاع معني بها، وقد أحيل على الأمانة العامة للحكومة؛

❖ إعداد مشروع قانون يتعلق بإحداث صندوق للوقاية من الفساد والذي يهدف إلى تقوية الوسائل المرصودة للوقاية من الفساد وكذلك ضمان ديمومة تمويل المشاريع المتعلقة بذلك، تمت إحالته على مصالح وزارة المالية؛

- ❖ إعداد مشروع مدونة مرجعية للسلوكيات والأخلاقيات في الوظيفة العمومية يمكن تصريفها إلى مدونات قطاعية:
- ❖ إعداد تقرير التقييم الذاتي للإطار التشريعي والمؤسسي للوقاية من الفساد، وذلك في إطار خضوع بلادنا لاستعراضها لدى تنفيذ مقتضيات الفصلين الثاني والخامس من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المتعلقين على التوالي بالتدابير الوقائية وباسترداد الموجودات؛
- ❖ إعداد برنامج للتكوين، بغاية إحداث ماستر متخصص في مجال محاربة الفساد والذي يهدف إلى تزويد الفئات المهنية بالمعارف المتعلقة بمحاربة الفساد، يضم 6 محاور للتكوين في هذا المجال وأن يتم تنزيل مضامينه بشراكة مع المدرسة الوطنية العليا للإدارة؛
- ❖ إعداد مشروع مرسوم أحيل على الامانة العامة للحكومة، في موضوع جعل المساطر الإدارية إلزامية وقابلة للتنفيذ (إنفاذ الإجراءات الإدارية) عن طريق نشرها بالجريدة الرسمية وبوابة الخدمات العمومية "service-public.ma" بمقتضى قرار للوزير المعني مع توحيد الإجراءات والنماذج الإدارية؛
- ❖ تعميم إحداث وحدات للتدقيق ومراقبة التدبير داخل جميع الإدارات، حيث تم إحداثها بأغلب القطاعات.
- ❖ إعداد دفتر التحملات الخاص بإنجاز دراسة لتحديد خرائطية للمناصب في الوظيفة العمومية المرتبطة بالمهام الأكثر عرضة للفساد والتي تتضمن سلطة تقديرية.
- ❖ كما يتم حاليا إعداد مشروع منشور للسيد رئيس الحكومة لوضع تنظيم خاص بالأختام الإدارية من مرحلة التصنيع إلى التدمير.

1.2 تدعيم التعاون الدولي في مجال مكافحة الفساد:

- ❖ في إطار التحضير للدورة الثانية من عملية استعراض المملكة المغربية في مجال تنفيذ اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد، خصوصا الفصلين الثاني والخامس المتعلقين على التوالي بالتدابير الوقائية واسترداد الموجودات، عقد يوم الخميس 8 شتنبر 2016، اجتماع بمقر الوزارة، ترأسه السيد الكاتب العام، وحضره عدد من القطاعات الوزارية وهيئات الحكامة، والمجتمع المدني والقطاع الخاص.
- وقد خصص هذا الاجتماع لتدارس الترتيبات الضرورية لإنجاح عملية استعراض المغرب في مجال تنفيذ اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد.
- ❖ نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالتعاون مع مكتب الامم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، بمراكش من 24 الى 27 شتنبر 2016، ورشة عمل اقليمية حول " التعاون الدولي في مجال التحقيقات في جرائم الفساد وارتباطها بعمليات غسل الأموال".
- وقد شارك في أشغال هذه الورشة، ممثلين عن قطاعات العدل والحريات، الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة، وحدة معالجة المعلومات المالية، المجلس الأعلى للحسابات، المديرية العامة للأمن الوطني، الدرك الملكي. كما شارك أيضا ممثلين عن الدول العربية التالية: الأردن، فلسطين، مصر، لبنان.

واندرج تنظيم هذه الورشة في إطار برنامج العمل المشترك بين الوزارة ومكتب الأمم المتحدة المعني بالجريمة والمخدرات، وأيضا في سياق دعم كل البرامج والمبادرات الكفيلة بمحاربة الفساد واقتراح الحلول المناسبة للحد من خطورته،

وقد تميزت هذه الورشة بعقد ست جلسات تمحورت حول:

1. **الجلسة الأولى:** التعاون الوطني الفعال والتعاون الدولية في قضايا التحقيقات المالية.
2. **الجلسة الثانية:** أطر العمل القانونية الوطنية المعنية بالتحقيقات المالية والتعاون الدولي.
3. **الجلسة الثالثة:** الروابط بين الفساد وغسيل الأموال.
4. **الجلسة الرابعة:** قاعدة تتبع المال أثناء التحقيقات المالية.
5. **الجلسة الخامسة:** استعادة الأصول والمساعدة القانونية المتبادلة.
6. **الجلسة السادسة:** التحديات الرئيسية وأفضل ممارسات التحقيق.

كما تم خلال هذه الورشة، تقديم التجربة المغربية في مجال التحقيقات المالية وكيفية التنسيق بين مختلف الأجهزة المعنية بهذا الموضوع.

❖ شارك المغرب، بمدينة فيينا بالنمسا، في أشغال فرق العمل الحكومية المعنية ب:

- آلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (20-24 يونيو 2016 و 14-16 شتنبر 2016)؛
- التدابير الوقائية وباسترداد الموجودات (22-26 غشت 2016)؛
- التعاون الدولي من 17 إلى 18 نونبر 2016.

وللإشارة، فإن هذه الفرق تهدف إلى:

- تعزيز التعاون الدولي وتقديم المشورة لمؤتمر الدول الاطراف في اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد في المجالات التي تهمها،
- مساعدة الدول الاطراف في اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد على اكتساب معارف تراكمية في مجال التعاون الدولي،
- تيسير تبادل الخبرات بين الدول وتعميم المعلومات بشأن الممارسات الجيدة الواجب اتباعها لتعزيز القدرات على الصعيد الوطني.

2- إعادة التنظيم واللاتمركز الإداري

2.1 إعادة تنظيم القطاعات الوزارية:

تدارست اللجنة المكلفة بتنظيم الهياكل الإدارية واللاتمركز الإداري إلى غاية 31 دجنبر 2016 ما مجموعه 94 نصا تنظيميا، موزعة على الشكل التالي :

- 44 مرسوما وقرارا تم نشرها بالجريدة الرسمية،
- 19 مشاريع نصوص تنظيمية محالة على الأمانة العامة للحكومة قصد إتمام مسطرة المصادقة عليها،
- 08 مشروع مرسوم وقرار معروضة على وزارة الاقتصاد والمالية قصد التأشير عليها،

- مشروع مرسوم وقرار معروضة على أنظار لجنة تنظيم الهياكل الإدارية واللامركزية الإداري.

2.2 مشروع اللامركزية الإداري :

يهدف مشروع اللامركزية الإداري إلى الرفع من فعالية الإدارة اللامركزية، لا سيما على المستوى الجهوي، عبر بناء إدارة قوية ومتماسكة تتوفر على الاختصاصات التدييرية اللازمة، مقرونة بالوسائل البشرية والمادية الضرورية لحسن سير المصالح الإدارية.

وخلال سنة 2016، أشرفت الوزارة على وضع تصور أولي لمشروع اللامركزية الإداري، تم إعداده في مرحلة أولى من طرف لجنة مشتركة بين الوزارات تضم ممثلين عن وزارة الداخلية، ووزارة الإقتصاد والمالية ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة قبل إشراك قطاعات كبرى، في مرحلة ثانية، قصد الإستعانة بخبراتها في مجال اللامركزية. ويتعلق الأمر بوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك ووزارة السكنى وسياسة المدينة ووزارة الفلاحة والصيد البحري-قطاع الفلاحة-ووزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة-قطاع الطاقة والمعادن.

بالموازاة مع ذلك، أطلقت الوزارة دراسة حول اللامركزية الإداري، أسفرت نتائجها عن إغناء التصور الأولي المشترك بين الوزارات، وتقديم توصيات عملية لإنجاح ورش اللامركزية الإداري، مع تشخيص واقع اللامركزية وتقديم الخيارات الممكنة للإصلاح.

وفي هذا الصدد، تنبني المقاربة الجديدة لإصلاح للإدارة اللامركزية على المحاور التالية:

- التركيز على الجهة وإبراز صدارة المستوى الجهوي في تمثيل الإدارة المركزية على المستوى الترابي وفي إقامة العلاقات وحصرها بين الإدارة المركزية ومصالحها اللامركزية،
- تحديد المبادئ التوجيهية للامركزية الإداري المتمثلة في مبدأ "التفريع" كمبدأ دستوري يرمي إلى نقل الاختصاصات وممارستها من طرف المستوى الترابي المناسب،
- تنظيم وتحديد اختصاصات الإدارة اللامركزية على المستوى الجهوي ومستوى العمالة أو الإقليم،
- دعم المستوى الجهوي بالكفاءات البشرية والموارد الضرورية،
- تنسيق أنشطة المصالح اللامركزية على مستوى الجهة أو العمالة أو الإقليم،
- توضيح العلاقات الوظيفية بين مختلف الفاعلين في مجال اللامركزية الإداري.



3. مشروع القانون المتعلق بالحقوق في الحصول على المعلومات

أعدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في إطار لجنة مشتركة بين الوزارات، مشروع القانون رقم 31.13 المتعلق بالحقوق في الحصول على المعلومات، والذي يعد ترجمة فعلية وملموسة لتنزيل مقتضيات الدستور ومتطلباته القانونية والمؤسسية، ودعامة أساسية، بتقوية الصرح التشريعي وتعزيز اللبنة القانونية الأخرى.

ويتوخى هذا المشروع تحقيق الأهداف التالية :

- ❖ تنزيل مقتضيات الفصل 27 من الدستور الذي كرس حق الحصول على المعلومات باعتباره من الحقوق والحريات الأساسية،
- ❖ تفعيل التزام المغرب بالمواثيق والمعاهدات الدولية،
- ❖ التجاوب مع معايير الشراكة من أجل الحكومة المفتوحة،

- ❖ تنمية الوعي القانوني والإداري لدى المواطنين،
- ❖ دعم البحث العلمي والحق المعرفي، وتنمية الوعي القانوني والإداري لدى المواطنين،
- ❖ دعم قواعد الانفتاح والشفافية، وتعزيز الثقة في علاقة الإدارة بالمتعاملين معها،
- ❖ جذب الاستثمار وتنشيط الاقتصاد.

وقد تمت المصادقة على هذا المشروع من طرف مجلس النواب خلال الجلسة العمومية المنعقدة بتاريخ 20 يوليوز 2016 بأغلبية أعضائه، وأحيل إلى مجلس المستشارين في 20 يوليوز 2016، حيث تم عرضه على أنظار لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بنفس المجلس في إطار المناقشة العامة، والوزارة بصدد إعداد برنامج عمل بتنسيق مع مختلف

القطاعات المعنية لتفعيل القانون مباشرة بعد صدوره (تكوين المكونين في مجال تدبير الأرشفة وتسليم المعلومات، دراسة النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالحق في الحصول على المعلومات، حملات للتحسيس والتواصل، ندوات ومدارس وطنية وجهوية).

كما أعدت الوزارة في إطار الاحتفاء باليوم العالمي للحق في الحصول على المعلومات الذي يصادف الثامن وعشرين شتنبر من كل سنة، واجهة على موقعها الإلكتروني لعرض

مختلف المعطيات المتعلقة بمشروع قانون الحق في الحصول على المعلومات، سعيا منها للتحسيس على أوسع نطاق، بأهمية هذا الحق والمجهودات التي قامت بها الحكومة لتفعيله، وكذا بهدف إتاحة الفرصة لجميع الزوار الاطلاع على البيانات المتعلقة بمرجعية هذا الحق والمبادئ المؤطرة له وكذا مراحل إعداد مشروع قانون الحق في الحصول على المعلومات ومضامينه الأساسية وكذا مختلف الوثائق المتعلقة به.

تعزيز الحق في الحصول على المعلومات

المصادقة بمجلس النواب بتاريخ 20 يوليوز 2016
على مشروع القانون رقم 31.13 المتعلق بالحق في
الحصول على المعلومات



4- مشروع ميثاق المرافق العمومية

في إطار تفعيل المقتضيات المتعلقة بالحكمة الجيدة المنصوص عليها في الدستور، ولاسيما الفصل 157 منه الذي ينص على إعداد "ميثاق للمرافق العمومية يحدد قواعد الحكمة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية والأجهزة العمومية"، تم إعداد مشروع ميثاق المرافق العمومية.

ويعتبر هذا الميثاق، إطارا مرجعيا شاملا وموحدا للقواعد والضوابط التي يجب أن توطر سير المرفق العام بمختلف مكوناته، حيث تطرق للمبادئ والقواعد المنصوص عليها في الدستور في مجال الحكمة الجيدة، والواجب على الإدارة الالتزام بها سواء على مستوى التنظيم والتدبير الإداريين أو في علاقاتها بالمتعاملين معها. كما نص على مجموعة من الإجراءات التفعيلية لهذه القواعد منها ما هو قانوني وتنظيمي ومنها ما هو تديري، فضلا عن إرساء ووضع آليات لضمان حسن تفعيل وتبعية وتقييم تنفيذ الميثاق.

كما يشكل هذا الميثاق إحدى الدعامات الأساسية لإصلاح الحكمة العمومية والارتقاء بمنظومتها التديرية عبر الالتزام بدعم القيم والمبادئ العامة التي يتعين أن يستند إليها سير المرافق العمومية وفي مقدمتها ضمان المساواة وتعزيز دولة الحق والقانون، والشفافية والنزاهة والحياد إلى جانب كل من الانصاف والاستمرارية والانصات للمرتفق.

وطبقا للمنهجية التشاركية المعتمدة في قيادة اوراش التحديث والإصلاح، فتجدر الإشارة الى أن مشروع الميثاق المذكور قد شكل موضوع لقاءات تشاورية عديدة مع مختلف القطاعات الوزارية المعنية وبعض مؤسسات الحكامة كالهئية المركزية للوقاية من الرشوة ومؤسسة الوسيط للملكة من أجل إغناء مضمونه وتوسيع الاستشارة بشأن محتوياته. ويوجد هذا الميثاق قيد الدراسة بتنسيق مع مصالح الأمانة العامة للحكومة.



5. استراتيجية تحديث الإدارة

يتمحور وضع استراتيجية وطنية لتحديث الإدارة العمومية في إطار الجهود الرامية إلى تكريس الرؤية الجديدة للتحديث التي تضع المواطن والمقاولة في مركز انشغالها، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

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

وتروم هذه الاستراتيجية تحقيق الغايات التالية:

- تنزيل الرؤيا الاستراتيجية في نطاق برامج عمل قطاعية،
- تحديد 100 مشروع انطلاقا من تشخيص الوضعية الراهنة،
- حصر 50 مشروعا ذا أولوية،
- إعداد العناصر المرجعية لـ 10 مشاريع وتنفيذها (الاستقبال، جودة الخدمات، اللاتركيز...) والتي لها وقع مباشر على المواطن وعلى أداء الإدارة.

وللتذكير فقد تم إعطاء الانطلاقة للدراسة المتعلقة بوضع هذه الاستراتيجية بتاريخ 5 أبريل 2013، حيث تم في هذا الإطار إنجاز المرحلة الأولى المتعلقة بالتشخيص، كما تمت المصادقة على التقارير الخاصة بمرحلة إعداد الاستراتيجية والتي تهم حقبة المشاريع التحديثية وكذا السيناريوهات المختلفة لحكومتها.



أشغال المنتدى الوطني لتحديث الإدارة تحت شعار إدارة الغد ورهانات التحديث بتاريخ 29 يونيو 2016 بالرباط

وقد توجت هذه الجهود، بتنظيم منتدى وطني لتحديث الإدارة، تحت شعار إدارة الغد ورهانات التحديث يوم 29 يونيو 2016 بالرباط، وبحضور مدراء الموارد البشرية ومدراء أنظمة المعلومات والمفتشين العامين لمختلف القطاعات

الوزارية. حيث شكل هذا المنتدى فرصة سانحة للمساهمة بفعالية لإغناء مضامين هذه الاستراتيجية والتوقف بما يكفي عند مختلف العراقيل والصعوبات التي قد تواجه الجهود المبذولة في مجال التحديث والسعي الى اقتراح الحلول الملائمة لتجاوزها.

وركز المشاركون تدخلاتهم حول المواضيع التالية:

- ❖ أهمية تحديث الإدارة باعتباره رافعة أساسية لبلورة وتفعيل مختلف السياسات العمومية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ❖ ضرورة اعتماد مقاربة تشاركية ومندمجة في تفعيل مختلف المبادرات التحديثية قصد تحسين جودة الخدمات وتحسين مناخ الاستثمار،
- ❖ أهمية التنسيق والتشاور في إعداد السياسات العمومية.
- ❖ الدور الفعال للعنصر البشري وأهمية تحفيزه سيما في مجال التكوين والتدريب،
- ❖ أهمية التثبث بثقافة الخدمة في إطار إدارة مهيكلية ومنظمة وخدمية تماشيا مع مبادئ الحكامة الجيدة.
- ❖ أهم المعوقات التي تحول دون تحديث الإدارة خاصة تلك المتعلقة بالفساد الإداري، والرشوة، وضعف الاستقبال والإرشاد، والإنصات والتي يتعين معالجتها وفق مقاربة تشاركية ومندمجة،
- ❖ أهمية استعمال التكنولوجيات الحديثة في مجال تحديث الإدارة.
- ❖ مسألة بناء رؤية التحديث رهينة بمدى فاعلية الفاعل السياسي ومدى استجابة المشاريع لعملية الاستمرارية.
- ❖ ضرورة تغيير العقلية والسلوكيات لتحديث الإدارة دون إغفال سلطة الإعلام في هذا الشأن.
- ❖ إشكالية الملاءمة ما بين الإدارة والمرتفق، معتبرة أن هذا الأمر يتطلب التوفيق بين عملية تأهيل الإدارة الحالية ومتطلبات إدارة الغد،
- ❖ مسألة تعميق التفكير البناء حول كسب رضى المرتفق وتحقيق تطلعات الإدارة بالتركيز على تغيير العقلية والسلوكيات،
- ❖ دور استعمال اللغة العربية في التواصل وكذا دور المدبر في نقل الخبرات وتقييم أداء الكفاءات،
- ❖ ضرورة ربط المسؤولية بالمحاسبة وتقييم السلوكيات واختيار قيادة محترفة لقيادة مشاريع التحديث.

IV- آليات الشراكة والدعم والمواكبة





1. شبكات التنسيق الوزارية

في إطار المقاربة التشاركية والمنفتحة التي تنهجها الوزارة في توجيه وتأطير الورش المتعلق بتحديث الإدارة العمومية من خلال التواصل والتشاور وتنسيق الجهود وتبادل الآراء مع مختلف الفاعلين في القطاعات الوزارية، واصلت الوزارة عقد لقاءاتها التشاورية من خلال أربع قنوات أساسية للتشاور والتنسيق حول مواضيع الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وهي :

- ❖ شبكة الكتاب العامين للوزارات؛
- ❖ شبكة المفتشين العامين للوزارات؛
- ❖ شبكة مديري الموارد البشرية للوزارات؛
- ❖ شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات المكلفة بمقاربة النوع بالوظيفة العمومية.

وتهدف شبكات التنسيق بالأساس إلى:

- ◀ توجيه وتأطير الأوراش المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لتحقيق نقلة نوعية تضمن الرفع من أداء ومردودية الإدارة العمومية والارتقاء بالمرفق العام إلى مستوى النجاعة والفعالية لخدمة المواطن والمقاولة؛
- ◀ تقديم المشورة والاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتفعيل القرارات الحكومية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- ◀ ادماج مقاربة النوع في تدبير الموارد البشرية لبلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال في مناصب المسؤولية ومراكز القرار.

- ❖ وقد عقدت الوزارة في هذا الإطار في الفترة ما بين 2014-2016 عدة لقاءات تشاورية مع السادة الكتاب العامين للوزارات، للتداول حول خلاصات تشخيص وضعية الإدارة العمومية والدروس المستخلصة من التجارب الدولية فضلا عن تحديد برنامج العمل وكذا المشاريع التحديثية ذات الأولوية التي يتعين الشروع في بلورتها.
- ❖ كما تم عقد بشكل دوري الاجتماع السنوي لشبكة مديري الموارد البشرية بالإدارات العمومية بحضور جميع مديري الموارد البشرية بمختلف الوزارات والإدارات العمومية لتقديم المشورة والاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتفعيل القرارات الحكومية خاصة في مجال الوظيفة العمومية.



ملتقى تشاوري لشبكة المفتشين العامين للوزارات 06 يناير 2016

- ❖ وتعد شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات المكلفة بمقاربة النوع بالوظيفة العمومية اجتماعاتها بصفة دورية (شهرية)، بمشاركة ممثلي كل القطاعات الوزارية.

- ❖ ولتعزيز التنسيق والتواصل بين القطاعات الوزارية على مستوى المفتشيات العامة ودعم الانسجام بينها، تم عقد ملتقى تشاوري يوم الأربعاء 06 يناير 2016، لمناقشة وتبادل الآراء حول مشاريع تحديث الإدارة وعلى رأسها اعتماد نظام لتدبير الشكايات يروم تكريس الإنصات

لشكايات المرتفقين والإجابة عنها بوضع مقتضيات نظامية تحدد شروط تقديم الشكاية، ومسطرة دراستها والإجابة عنها من طرف الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.

كما تم خلال هذا اللقاء تدارس التشغيل بموجب عقود في الوظيفة العمومية والذي سيمكن من توفير الكفاءات والخبرات في بعض المجالات الحيوية التي تحتاج إليها الإدارة. وقد تم اختيار تدارس موضوعي تدير الشكايات والتشغيل بموجب عقود، في إطار سعي وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لإشراك مختلف القطاعات الوزارية في توجيه وتأطير مشاريعها التحديثية. بهدف تعزيز ثقافة المساءلة المرتكزة على الشفافية والحكمة الجيدة ودعم سياسة الترشيح والعقلنة، وإدراج بعدي التدقيق والتقييم بشكل يجعلهما مندمجين ومتلازمين على مختلف مستويات الإدارة العمومية.

2- صندوق تحديث الإدارة العمومية

❖ المشاريع القطاعية لتحديث الإدارة العمومية:

أ- المشاريع المنتقاة برسم سنة 2016:

طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1484 بتاريخ 22 دجنبر 2005 حول صندوق تحديث الإدارة العمومية، تم توجيه دورية إلى القطاعات الوزارية بتاريخ 21-24 و 28 مارس 2016 تحدد التوجهات التي يجب أن تندرج في إطارها المشاريع القطاعية المقترحة للاستفادة من تمويل الصندوق المذكور برسم هذه السنة.

وقد أعطيت الأولوية خلال هذه السنة للمشاريع التي تندرج ضمن المحاور التالية:

- تفعيل المشاريع المدرجة بالاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد؛
- التدبير اللامادي للمساطر الإدارية وخصوصا المساطر التي تهم المقاولات والمرتفق والتي تمت المصادقة عليها في إطار البرنامج الوطني لتبسيط المساطر الإدارية؛
- تطوير أنظمة الدعم التعاضدية والمشاركة بين الإدارات العمومية.

وقد توصلت كتابة الصندوق ب(06) مشاريع من طرف (5) خمسة قطاعات وزارية تهم مجالات الإدارة الإلكترونية وتبسيط المساطر الإدارية ودعم الاستقبال بالإدارات العمومية.

كما عقدت اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة المشاريع المقترحة للاستفادة من تمويل صندوق تحديث الإدارة العمومية اجتماعاتها بتاريخ 26 ماي و03 و09 يونيو 2016 خصصا لدراسة المشاريع القطاعية المقترحة، حيث قامت بانتقاء أولى للمشاريع التالية:

1. البرنامج المعلوماتي لتسيير دعم الجمعيات والتظاهرات والمهرجانات الثقافية لوزارة الثقافة

بروم المشروع وضع نظام معلوماتي يتضمن:

- بوابة خاصة تمكن المرتفقين من إيداع طلباتهم وتتبع ملفاتهم والتواصل مع مصالح الوزارة،
- خدمات موجهة للتدبير الداخلي للوزارة تهم كل مراحل الإجراءات التي تتطلبها معالجة ملفات المشاريع المودعة على الخط.
- توفير قاعدة بيانات تهم الجمعيات والهيئات المهنية العاملة في المجال الثقافي والتعاونيات الثقافية والفنية وشركات ترويج المنتج الثقافي والفني والوكالات.



2. المدن الرقمية لوزارة التعمير وإعداد التراب الوطني – الوكالة الحضرية للخمسيات - ،

يتوخى المشروع وضع منظومة إلكترونية ورقمية مشتركة مع جميع المتدخلين لتيسير التدبير اليومي لطلبات الترخيص لمشاريع البناء والتجزئة وإحداث المجموعات السكنية وتقسيم العقارات المزمع إنجازها بتراب الإقليم،

3. نموذج لإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عربيا وإفريقيا لوزارة الشؤون الخارجية والتعاون.

يروم المشروع تحسين الولوج لفضاءات وخدمات وزارة الشؤون الخارجية والتعاون والرفع من قدرات أطرها في إبراز دور الوزارة في احترام المرجعيات القانونية الدولية والوطنية في مجال الإعاقة.

وتبلغ الكلفة الإجمالية والتقديرية لهذه المشاريع 6.040.000.00 درهما، في حين تصل الكلفة التقديرية المقترح تمويلها من طرف صندوق تحديث الإدارة العمومية في حدود 50% من الكلفة الإجمالية إلى 4.600.000.00 درهما.

ب- المشاريع الممولة برسم سنة 2016:

1. إحداث نظام معلوماتي للصحة والسلامة المهنية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية،

يتوخى المشروع إحداث نظام معلوماتي خاص بتجميع المعطيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على الصعيد الوطني، يهدف إلى خلق نظام اتصالي حديث بين مديرية الشغل والمديريات الجهوية للتشغيل.

2. تطوير وتنمية نظام معلوماتي مندمج وناجع لتتبع وتنسيق العمل التشريعي والرقابي للحكومة بمجلسي البرلمان لوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني،

يهدف المشروع إلى وضع نظام مندمج لتتبع العمل التشريعي وتبادل المعلومات بين البرلمان والوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني وباقي القطاعات الوزارية والربط المعلوماتي بين مختلف الأنظمة المعلوماتية لهذه القطاعات لتفادي الأخطاء الناجمة عن تدخل العامل البشري وريح الوقت والحصول على المعلومة في الوقت المناسب والتقليص من التكاليف المادية الناتجة عن كثرة المتدخلين.

3. نظام تدبير استغلال المقالع لوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك،

يهدف المشروع إلى إعداد نظام معلوماتي لتتبع تدبير واستغلال المقالع والذي سيكون من:

- تدبير طلبات رخص استغلال المقالع؛
- تدبير طلبات تمديد رخص استغلال المقالع؛
- تدبير طلبات تغيير الجهة المستغلة للمقاع؛
- تدبير مهمات المراقبة وسجلات المخالفات؛
- تدبير إنهاء رخص الاستغلال (توقف مؤقت أو إقفال تام للمقاع)؛
- تتبع خرائطي لاستغلال المقالع؛
- تتبع ومراقبة الكميات المستخرجة من المقالع؛
- تتبع تحصيل الإتاوات على الكميات المستخرجة من المقالع.

ت- توقيع الاتفاقية المحددة لإطار تمويل مشروع "المعادلة الرقمية:

ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بمعية السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، والسيدة الوزيرة المنتدبة لدى وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، يوم الأربعاء 29 يونيو 2016 بالرباط، مراسيم التوقيع على الاتفاقية المحددة لإطار تمويل مشروع "المعادلة الرقمية e - Equivalence" من طرف صندوق تحديث الإدارة العمومية، والذي يندرج ضمن المشاريع القطاعية المنتقاة من طرف اللجنة الوزارية المختصة برسم سنة 2015 في مجال تطوير الإدارة الإلكترونية.

ويهدف مشروع المعادلة الرقمية إلى تكريس انخراط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر في مسلسل تحسين الخدمات المنجزة وتقوية القدرات التدييرية القائمة بالخصوص على التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال،

❖ إنجاز دراسات أفقية لتحديث الإدارة العمومية:

أ- المشاريع المنجزة:

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

يتوخى من هذه الدراسة وضع مقاربة جديدة، تتمثل في إعداد «نموذج إداري» موحد ومصادق عليه، سيمكن من تبسيط وتوحيد مساطر استفادة المواطنين من مختلف الخدمات العمومية، ويضمن المزيد من الشفافية في علاقتهم بالإدارة. وتهم هذه المقاربة مائة (100) مسطرة إدارية، منها 70 مسطرة تهم المرتفقين بصفة عامة، و30 مسطرة تهم المقاولات.

■ **دراسة حول اللاتمرکز الإداري**

وتهدف هذه الدراسة إلى:

- إغناء التصور الأولي المشترك للاتمرکز الإداري بالإدارة العمومية وفق نتائج التشخيص والتحليل،
- إعداد ميثاق اللاتمرکز الإداري استنادا على مضمون الكتاب الأبيض المطلوب إنجازه في المرحلة الثانية من الدراسة،

- تنزيل تصور مشروع اللاتمرکز الإداري وفق إطار تدريجي وتجريبي على مستوى جهات نموذجية.
- تنزيل تصور مشروع اللاتمرکز الإداري وفق إطار تدريجي وتجريبي على مستوى جهات نموذجية.

■ **الدراسة المتعلقة بتطوير التطبيق الجوال لبوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" التابعة لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة باللغتين العربية والفرنسية**

يتيح تصفح بوابة التشغيل العمومي من خلال الهواتف الذكية، حيث سيمكن من هذا التطبيق من تنوع قنوات الوصول إلى المعلومات المرتبطة بمباريات التوظيف وتوسيع دائرة استخدام البوابة الإلكترونية لفائدة مستعمل الهواتف الذكية، وذلك تكريسا للشفافية والمساواة وتكافؤ الفرص في ولوج المناصب العمومية.

■ **دراسة لوضع استراتيجية وطنية لتحديث الإدارة ومواكبة تفعيلها**

تهدف هذه الدراسة إلى وضع تصور شامل لإصلاح الإدارة بناء على رؤية مشتركة، وموحدة لتحديث المرفق العام. كما تروم مواكبة الإدارة في اقتراح الآليات المناسبة لتنفيذ وتتبع وتقييم الاستراتيجية الوطنية والبرامج القطاعية المنبثقة عنها.

وخلال هذه السنة تم الانتهاء من إنجاز المرحلة الثانية من الدراسة والمتعلقة بتصوير ووضع الاستراتيجية الوطنية لتحديث الإدارة والبرامج القطاعية المتعلقة بها.

ب- المشاريع في طور الإنجاز:

- دراسة حول تموقع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والتطوير المؤسسي والتنظيمي للوظيفة العمومية، وقد تم خلال سنة 2016، تنفيذ 3 مراحل من أصل أربعة.
- وتهدف هذه الدراسة إلى وضع تصور عام حول المهام الاستراتيجية للوزارة وتحليل وتقييم بنيتها الإدارية لأجل تعزيز تموقعها في مجال تطوير منظومة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.
- وتشمل هذه الدراسة، التي انطلقت منذ سنة 2015 إلى:
- إنجاز تدقيق تنظيمي ومؤسسي لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، واقتراح هيكل تنظيمي ينسجم والمهام الاستراتيجية الجديدة؛
- تشخيص تدبير الموارد البشرية وإعداد تصميم توجيهي لتطوير سياسة تدبير الموارد البشرية على مستوى الإدارة؛
- تحديد ووضع تصور لمشروع التطوير المؤسسي والتنظيمي للوظيفة العمومية؛
- إنجاز تشخيص للوظيفة العمومية الترابية للإحاطة بإشكالاتها الرئيسية واقتراح الإجراءات الملائمة التي تمكن من تطويرها.

❖ تطوير منهجية تدبير صندوق تحديث الإدارة العمومية:

تم اتخاذ مجموعة من التدابير خلال هذه السنة همت الجوانب التنظيمية والتدبيرية للصندوق لأجل تحسين وتطوير طرق وأساليب عمله.

ويتعلق الأمر ب:

- وضع نظام إيداع الترشيحات عبر الانترنت،
- إعداد ووضع دليل على الموقع الإلكتروني للوزارة حول منهجية إعداد المشاريع،
- إنشاء خلية للتواصل مكلفة بمواكبة القطاعات الوزارية من خلال توضيح الأولويات وإعداد المشاريع وكذا المساطر المتبعة،
- تعيين موظفين مسؤولين بلجن الإشراف على إنجاز المشاريع لدى الوزارات المعنية، لتتبع إنجازها منذ إعطاء انطلاقها إلى حين الانتهاء من إنجازها، وذلك لأجل ضمان حكمة وتتبع وتقييم هذه المشاريع،
- إلغاء الاستفادة من مساهمة صندوق تحديث الإدارة العمومية للمشاريع التي ثبت فيها عدم إمكانية القطاعات الوزارية المعنية من إنجازها أو نظراً لإنجازها بتمويل كامل من ميزانياتها.



3- الشراكة والتعاون الدولي

تشكل آليات الشراكة والتعاون الدولي أهمية بالغة في مواكبة ودعم الأوراش والمشاريع المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، من خلال تطوير التعاون الثنائي لتنفيذ برامج عمل ترتكز أساسا على تكوين الأطر وتبادل التجارب، والتعاون المتعدد الأطراف مع المنظمات الإقليمية والدولية تعزيزا للحوار حول السياسات العمومية والممارسات الجيدة. وقد عملت الوزارة برسم 2016 على دعم التعاون الثنائي بالتوقيع على اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة، والتعاون المتعدد الأطراف وبلورته بتفعيل دور المغرب وتموقعه كمرجعية جهوية لدعم القدرات وكذا الاستفادة من التجارب الناجحة لبعض الدول.

أ- التعاون المتعدد الأطراف:

1. مبادرة الحكامة MENA-OCDE

تمثل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة المغرب في الجانب المتعلق بالحكامة لهذه المبادرة إلى جانب إسبانيا، حيث شاركت المملكة المغربية في هذه المبادرة منذ انطلاقتها عبر مجموعات العمل المكونة لها أو من خلال تفعيل آليات من قبيل دراسات التبادل المعرفي، والدراسات عبر الأقران، أو التكوين عبر مراكز الخبرة، وأخيرا بالرئاسة المشتركة لولايتها الثالثة من 2010 إلى 2016، إلى جانب كل من مملكة السويد في المحور المتعلق بالاستثمار ومملكة إسبانيا في المحور المتعلق بالحكامة.

وتهدف هذه المبادرة إلى تطوير السياسات في مجال الحكامة العامة خاصة تلك المتعلقة بالقطاع العام والسلطة القضائية ومناخ الأعمال، بغية بناء اقتصاد قوي يلبي حاجيات ومتطلبات المجتمعات بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

❖ المؤتمر الوزاري لمبادرة الحكامة والاستثمار من أجل التنمية في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ودول

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "MENA-OCDE"



أشغال المؤتمر الوزاري لمبادرة الحكامة والاستثمار من أجل التنمية في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية MENA-OCDE - 3 و 4 أكتوبر 2016

شارك السيد الكاتب العام لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في الاجتماع الوزاري لمبادرة الحكامة والاستثمار من أجل التنمية "MENA-OCDE"، الذي انعقد بتونس بتاريخ 4 أكتوبر 2016 حول موضوع: "سياسات أفضل لتحقيق النمو الشامل والتكامل الاقتصادي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".

كما شارك في هذا المؤتمر الذي ترأسه السيدان رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة التونسية والسيد الأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وزراء التعاون الدولي والحكامة والوظيفة العمومية والاستثمار والتجارة وذلك بهدف تدارس واقتراح الحلول الاستراتيجية للتحديات الراهنة، وكذا مناقشة سبل تعزيز النمو الشامل، والشغل، والتكامل الإقليمي والدولي. وشكل هذا المؤتمر مناسبة لتسليم مشعل رئاسة هذه المبادرة إلى تونس للفترة المقبلة 2020-2016.

ونظم على هامش هذا المؤتمر، منتدى الحكامة MENA-OCDE يوم 3 أكتوبر 2016 حول موضوع: "تشكيل المستقبل معا: الإدارة العامة لحياة أفضل"، وقد ألقى خلال هذه المناسبة، السيد أحمد العمومي، عروضاً ومداخلات حول تجربة المملكة المغربية في مجال الجهوية المتقدمة والحكومة المنفتحة والنمو الشامل والمشاركة المواطنة ومقاربة النوع وتشجيع مشاركة الشباب في الحياة العامة.



السيد أحمد العمومي، الكاتب العام للوزارة، يشارك في أشغال المؤتمر السنوي السابع لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (غيفت-ميناء). 12 - 14 أكتوبر 2016

❖ المؤتمر السنوي السابع لشراكة المتوسط وشمال إفريقيا غيفت-ميناء:

شارك السيد الكاتب العام لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في أشغال المؤتمر السنوي السابع لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (غيفت-ميناء) والجمعية العامة لهذه الشبكة، اللذين انعقدوا بباريس من 12 إلى غاية 14 أكتوبر 2016 حول موضوع: "الحكومة في ضوء تحديات بناء الدولة والتنمية المستدامة".

وتتميز مؤتمر هذه السنة والذي نظم بمناسبة الذكرى العاشرة لتأسيس الشراكة للمتوسط وشمال إفريقيا غيفت-ميناء، بمشاركة وزراء التنمية الإدارية والخدمة العامة وممثلي الصناديق الانمائية ووكالات التعاون الدولية والخبراء والاختصاصيين، لتدارس مواضيع الحكامة وبناء قدرات الدول في سعيها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وكذا استعراض ما أنتجته هذه الشراكة وتدارس مشاريعها المستقبلية.

وقد خصص اجتماع الجمعية العامة للشبكة، للتفكير الاستراتيجي بمستقبل الشبكة وآفاق تعزيزها وتطور حكومتها وتكيفها مع المعطيات الإقليمية الجديدة، وتم التوصل إلى توجهات استراتيجية وخطة عمل متوسطة الأمد.

وخلال هذا المؤتمر تم تبني إعلان باريس الذي ينص على تعزيز مكتسبات الشبكة وإنجازاتها وتعزيز التعاون بين ضفتي المتوسط وتعميم التجارب الجيدة في إطار التعاون جنوب-جنوب وجنوب-شمال.

2. برنامج الشراكة مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (البرنامج القطري)

على هامش أشغال القمة العالمية لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP) المنعقد بباريس من 7 إلى 9 دجنبر 2016. عقد السيد الوزير إدريس مروان لقاء مع السيد رولف ألتير (Rolf Alter)، مدير الحكامة العمومية والتنمية الترابية بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "OCDE"، حيث تم التباحث حول سبل تعزيز علاقات التعاون بين المغرب وهذه المؤسسة ولاسيما في مجالات الحكامة الجيدة والحكومة المنفتحة وبرنامج التعاون (البرنامج القطري) الموقع بين الطرفين في 22 يونيو 2015 بمقر المنظمة بباريس.

وبعد المغرب ثالث دولة في العالم، بعد البيرو وكازاخستان، توقع على هذا البرنامج، مما يدل على الثقة التي تحظى بها المملكة لدى هذه المنظمة وعلى مصداقية التزاماتها وجهودها الإصلاحية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية.



أنشطة مكثفة للسيد الوزير إدريس مرون على هامش مشاركته في أشغال القمة العالمية لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة - باريس من 7 إلى 9 دجنبر 2016

وتشكل هذه الشراكة الاستراتيجية مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أرضية مشتركة لتبادل أفضل الممارسات والمعايير والتقييمات المتبادلة للسياسات العمومية وتعزيز التقارب بين المغرب والمنظمة لتيسير التحاق المغرب بركب الدول الصاعدة.

ويتضمن هذا البرنامج عدة مشاريع في ميادين مختلفة، حيث تشرف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على مشروع تفحص النزاهة.

3. المنظمة العربية للتنمية الإدارية "OADA"

تحظى المملكة المغربية، التي ما فتئت تقدم الدعم المتواصل للمنظمة العربية للتنمية الإدارية ولأنشطتها من خلال وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بحضور متميز في المنظمة العربية للتنمية الإدارية،

وقد عقد المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية أشغال دورته العادية (103) خلال الفترة الممتدة ما بين 11 و12 ماي 2016 بالدار البيضاء، حيث تم إعادة انتخاب المغرب عضوا في المجلس التنفيذي الحالي للفترة 2016-2018، وذلك إلى جانب كل من المملكة العربية السعودية التي ترأس المجلس، دولة قطر، والإمارات العربية المتحدة، وجمهورية السودان، وسلطنة عمان، وجمهورية مصر العربية،

وتمت المصادقة على برنامج عمل وميزانية السنتين المقبلتين 2017-2018، وبلورة برامج تعاقدية بين المنظمة والدول العربية، كما تم اتخاذ قرار من طرف الجمعية العمومية للمنظمة بإحداث فرع إقليمي للمنظمة بالمغرب،



أشغال الدورة العادية (53) للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، يومي 11 و 12 ماي 2016 بالدار البيضاء.

وشاركت الوزارة في اجتماع الدورة 104 للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية المنعقد بالقاهرة خلال الفترة من 17 إلى 19 أكتوبر 2016.

وفي مقدمة المواضيع التي نوقشت خلال هذه الدورة على مستوى السادة الوزراء وكذلك المندوبين والخبراء، المستجدات التي تشهدها الساحة العربية وأثرها على أنشطة المنظمة، ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الاجتماع السابق للمجلس التنفيذي، وحصيلة أنشطة المنظمة ووضعها المالي، وبرنامج عملها لعامي 2017-2018.

وتوجت أعمال هذه الدورة بمجموعة من التوصيات، من أهمها:

- ❖ انتخاب مجلس تنفيذي جديد للمنظمة العربية للتنمية الإدارية للفترة 2016-2018، يتكون إلى جانب المملكة العربية السعودية التي تتولى رئاسة المجلس، من المملكة المغربية، سلطنة عمان، الإمارات العربية المتحدة، دولة الكويت، دولة قطر وجمهورية السودان،
- ❖ إحداث فرع للمنظمة العربية للتنمية الإدارية بالمملكة المغربية، سيتمكن من توطيد أواصر التعاون والتنسيق الفعال مع أجهزة المنظمة خاصة في مجال التكوين والتدريب والبحث الإداري، من أجل تعزيز التعاون في منطقة المغرب العربي.

4. المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (كافراد)

ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ورئيس المجلس الإداري للمركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء - الكافراد- الدورة الرابعة والخمسون "54" لاجتماع المجلس الإداري للمركز، وذلك يوم 30 مايو 2016 بمدينة طنجة.

وقد تدارس المجلس الإداري جدول الأعمال حيث تمت المصادقة على عدة قرارات من بينها:

- انتقاء المرشحين للجائزة الإفريقية في مجال الخدمات العمومية في نسختها الأولى، حيث منحت هذه الجائزة لكل من الدول التالية: الكامرون، والكويت ديفوار، ونيجيريا، والنيجر، والمغرب.
- إحداث لجنة يعهد إليها بإجراء دراسة متخصصة لوضع مشاريع مدرة للدخل للكافراد وتعنى أيضا بمراجعة معايير إعداد النظام الداخلي للجائزة الإفريقية للخدمات العمومية.



الدورة الرابعة والخمسون للمجلس الإداري للكافراد - 30 مايو 2016 بطنجة

وتجدر الإشارة، أن الكافراد يعد مركزا إقليميا متميزا لإنتاج وتبادل ونشر المعرفة في مجالات الإدارة العامة، والحكومة، واستراتيجيات وسياسات التنمية ويعمل كذلك على دعم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للقارة، كما يعتزم أن يصبح مرجعا في مجال استراتيجيات التنمية بإفريقيا.

كما ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ورئيس المجلس الإداري للكافراد، المنتدى الإفريقي الثاني عشر "12" حول تحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة تحت شعار "البعد الثقافي للحكومة العمومية المسؤولة ودورها في السعي نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة"، المنظم من طرف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بشراكة مع المركز، وذلك من 31 مايو إلى فاتح يونيو 2016 بطنجة.

وقد شكل هذا المنتدى مناسبة سانحة تقاسم المشاركون خلالها سبل التنمية المستدامة والحلول الكفيلة بالمساعدة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة بإفريقيا اعتمادا على البعد الثقافي الإفريقي في الحكومة العامة المسؤولة، وكذا تبادل التجارب والخبرات ووجهات النظر حول الدينامية الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى مشاريع التغيير والتحول التي تعرفها العديد من بلدان القارة.



أشغال المنتدى الإفريقي الثاني عشر "12" حول تحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة

وقد توجت أشغال هذا المنتدى، بإصدار التوصيات التالية:

- تدعيم التضامن الإفريقي وسبل التعاضد وتبادل الدراسات المعرفية في مجال التنمية الإدارية ونقل المبادرات الابتكارية بين الدول الإفريقية، وتكوين نموذج إفريقي يضاهي التجارب الدولية في هذا المجال؛
- تدعيم القدرات التديرية للمرفق العام من خلال الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته وتأهيله كرافعة أساسية لقيادة البرامج التنموية؛

- ضرورة الاعتناء بالذاكرة الثقافية ووضعها كإطار محدد ومفتاح جوهري لحاضر ومستقبل الدول الإفريقية؛
- التركيز على ترسيخ وتعزيز الوازع الأخلاقي كبعد أساسي للحكمة المسؤولة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛
- تدعيم القيمة المضافة للمنتديات السنوية الإفريقية، التي ينظمها الكافراد وجعل منها، لقاءات لمقارنة وتقييم التجارب الادارية الرائدة والابتكارية، من خلال المبادرة المتعلقة بمنح الجائزة الإفريقية للخدمات العمومية.
- تعزيز الشراكات مع الجماعات الترابية والقطاع الخاص والمجتمع المدني كفاعلين اساسيين في التنمية المستدامة.



مراسيم تتويج مجموعة من الفائزين بالجائزة الإفريقية للخدمات العمومية في نسختها الأولى

وتميزت هذه التظاهرة بتتويج مجموعة من الفائزين بالجائزة الإفريقية للخدمات العمومية في نسختها الأولى، والتي يتوخى من خلالها تكريم إنجازات وإبداعات ومساهمات مؤسسات المرفق العام التي تعمل على إرساء دعائم إدارة عمومية أكثر فعالية ونجاعة بالبلدان الإفريقية. بالإضافة إلى استكشاف الابتكارات في مجال الحكامة، وتحفيز الموظفين بشكل يفضي إلى دعم التجديد وتحسين صورة المرفق العام وتعزيز ثقة المواطنين بالإدارة العمومية بصفة عامة.

وتعتبر الجائزة الإفريقية للخدمات العمومية، جائزة رمزية تشمل فئة التميز وفئة التقدير وتمنح لكل مؤسسة حققت إنجازا في إحدى المجالات الثلاثة التالية:

- الإدارة الإلكترونية: "التطبيقات الذكية" و"الخدمات الإلكترونية"،
- الابتكار وتحسين جودة الخدمات العمومية،
- تعزيز مقاربة النوع في مجال الوظيفة العمومية.

ب- التعاون الثنائي :

1. الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة

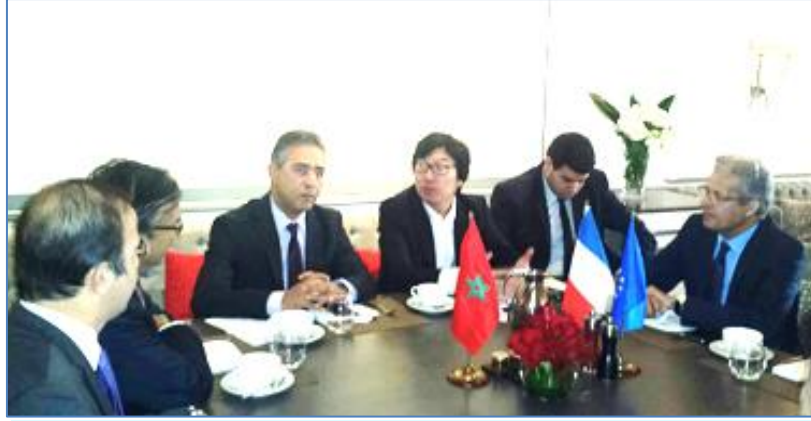
دعما لجهوده للإعداد لانضمام المغرب لمبادرة الشراكة من أجل حكومة منفتحة المبدولة في مجال الديمقراطية التشاركية ودعم الحكامة الجيدة وتعزيز الشفافية والانفتاح، وفي إطار سلسلة الإجراءات التحضيرية لانضمام بلادنا إلى هذه المبادرة، تم إعداد تقرير حول الحكومة المنفتحة بالمغرب بالتعاون مع خبراء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وكذا مشروع برنامج عمل سيتم عرضه على لجنة الإشراف لهذه المبادرة.

وتهدف مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة إلى تعزيز الديمقراطية التشاركية عبر وضع المواطن في صلب اهتماماتها كما ستسمح للدول الأعضاء بتحسين جودة الخدمات العمومية وتعزيز النزاهة وتدير الموارد العمومية والرفع من مسؤولية المقاولات.



عقد اجتماع لجنة الإشراف لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة-مقر الوزارة - 3 نونبر 2016

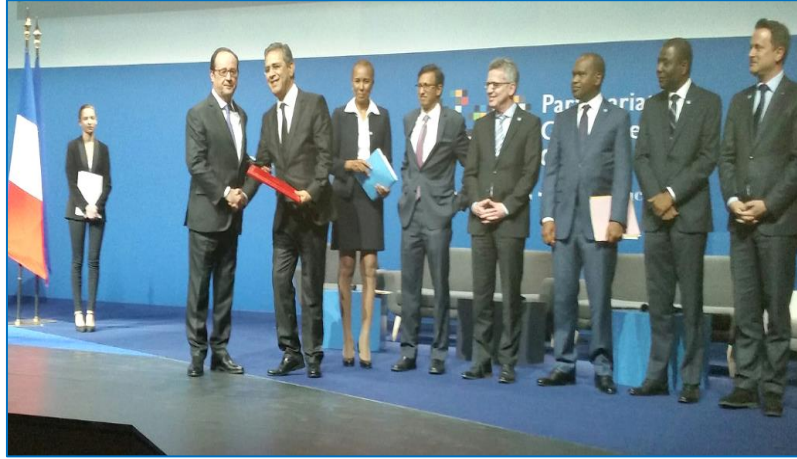
- ❖ وخلال اجتماع لجنة الإشراف لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة يوم فاتح يوليو 2016 قدم منسقو اللجن الفرعية عروضاً حول تقدم اشغال هاته اللجن تم خلالها مناقشة مشاريع الإلتزامات من طرف أعضاء لجنة الإشراف.
- ❖ وقد تم إحداث لجنة للتحريروصياغة برنامج عمل بلادنا في مجال الحكومة المنفتحة تضم منسقي اللجن الموضوعاتية بالإضافة إلى ممثل عن المجتمع المدني عهد إليها مهمة إعداد مشروع برنامج عمل المتضمن للإلتزامات بلادنا في هذا المجال.
- ❖ كما عقدت لجنة الإشراف لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP) اجتماعاً يوم الخميس 3 نونبر 2016 بمقر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، تم خلاله عرض ومناقشة اقتراحات مشاريع الإلتزامات التي أعدتها اللجينات الموضوعاتية المتفرعة عن هذه اللجنة. كما تم عرض مشروع برنامج عمل بناء على اقتراحات هاته اللجينات.
- ❖ وعلى هامش أشغال مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ COP 22، عقد السيد وزير التعمير وإعداد التراب الوطني، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالنيابة اجتماعاً مع السيد "جون فانسون بلاصي"، كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بمنظومة الدولة والتبسيط بفرنسا والرئيس الحالي لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة وبحضور السيد "منيش بابنا" نائب رئيس المعهد العالمي للموارد وممثل المجتمع المدني في مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة، وذلك يوم الأربعاء 16 نونبر 2016 بمراكش.
- كما أكد الوزير الفرنسي دعم بلاده للمملكة المغربية للانضمام الى مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة، واعتبر المملكة المغربية قد قامت بإصلاحات كبرى في مجال الحكامة العمومية واشراك المجتمع المدني في اعداد السياسات العمومية وشفافية الميزانية وتطوير النزاهة ومحاربة الفساد وتطوير استعمال التكنولوجيا الحديثة وبالتالي فان المغرب مؤهل ويتوفر على الشروط الكافية للانضمام الى هذه المبادرة.



اجتماع بين السيد إدريس مرون والسيد "جون فانسون بلاصي"، كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بمنظومة الدولة والتبسيط بفرنسا - 16 نونبر 2016 - مراكش.

ومن جانبه أكد السيد "منيش بابنا" نائب رئيس المعهد العالمي للموارد وممثل المجتمع المدني في مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة دعمه الى المغرب وأنه يستوفي المؤهلات والشروط الضرورية للانضمام الى هذه المبادرة. وللإشارة فإن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ترأس وتنسق أعمال لجنة الإشراف التي تضم ممثلين عن القطاعات الوزارية، وهيئات الحكامة، والمجتمع المدني والقطاع الخاص والتي أعدت مشروع برنامج عمل للانضمام الى مبادرة الحكومة المنفتحة .

❖ ترأس السيد إدريس مرون وزير التعمير وإعداد التراب الوطني، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالنيابة الوفد المغربي الرفيع المستوى الذي شارك في أشغال القمة العالمية لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP)، الذي انعقد بباريس من 7 الى 9 دجنبر 2016 .



أشغال القمة العالمية لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP)، باريس 7-9 دجنبر 2016

وخلال مشاركته في الجلسة الافتتاحية لهذه القمة، ألقى السيد الوزير كلمة ذكر فيها بمختلف الأوراش الإصلاحية التي قام بها المغرب من أجل استيفاء كل الشروط المتعلقة بالانضمام إلى مبادرة الحكومة المنفتحة، ولاسيما تلك المتعلقة بشفافية الميزانية والحق في الحصول على المعلومة والتصريح بالامتلاكات من لدن المنتخبين والمسؤولين وكذا مشاركة المواطنين في إعداد السياسات العمومية.

وفي إطار تطلعه إلى الانضمام إلى الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP)، قام المغرب بإعداد تقرير مفصل يتضمن مجموعة من التوصيات والملاحظات التي تهم عدة مجالات تتعلق بالحكمة العامة والنزاهة ومحاربة الفساد وشفافية الميزانية وسهولة الولوج إلى المعلومة واستعمال التكنولوجيات الحديثة وإشراك المواطنين في إعداد السياسات العمومية. كما تم تعيين لجنة للإشراف أسندت إليها مهمة تفعيل "الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة" والتزمت بالسهر على المضي قدما في هذا المسار إلى أن يتم الانضمام.

كما قدم السيد الوزير خلال هذه القمة، رسائل الانضمام إلى الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة.



أنشطة مكثفة للسيد إدريس مرون على هامش مشاركته في أشغال القمة العالمية لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP) الذي انعقد بباريس من 7 إلى 9 دجنبر 2016

2. تطوير التعاون جنوب-جنوب:

تماشيا مع الدستور الجديد للمملكة الذي ينص على تقوية علاقات التعاون مع الشعوب والبلدان الإفريقية، ولاسيما مع بلدان الساحل وجنوب الصحراء. وتنفيذا لتعليمات صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، الهادفة إلى إعطاء ديناميكية جديدة للعلاقات مع الدول الإفريقية الشقيقة، تعمل الوزارة على تطوير التعاون جنوب-جنوب والارتقاء به إلى شراكة فاعلة وتضامنية.

ولإعطاء دفعة قوية للتعاون جنوب-جنوب بين المملكة المغربية وفضائها الإفريقي، عملت الوزارة على إحداث لجن الإشراف لتفعيل مذكرات تفاهم التي تم توقيعها مع عدة دول إفريقية شقيقة وصديقة وإعداد برامج عمل.

وتهدف هذه الاتفاقيات إلى:

- ❖ تبادل الخبرات في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة،
- ❖ تطوير قدرات أطر الإدارة العمومية لهذه الدول الإفريقية بالمدرسة الوطنية للإدارة بالرباط،
- ❖ تنظيم زيارات عمل لفائدة أطر الإدارة العمومية بهذه الدول للاطلاع على التجربة المغربية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة،
- ❖ إيفاد خبراء من الإدارة العمومية المغربية لمواكبة إصلاحات الإدارات العمومية بهذه الدول الإفريقية الصديقة.

3. تعزيز التعاون الثنائي وتوقيع اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة:

في إطار التعاون الثنائي، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على توقيع اتفاقيات مع دول صديقة وشقيقة لتنفيذ برامج عمل تركز أساساً على تكوين الأطر وتبادل التجارب، تعزيزاً للحوار حول السياسات العمومية والممارسات الجيدة.

❖ التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالمغرب والكتابة المكلفة بالوظيفة العمومية بالولايات المتحدة المكسيكية

عقد السيد الوزير في إطار زيارة عمل للولايات المتحدة المكسيكية من 11 إلى 13 يناير 2016، لقاءات مكثفة مع عدد من المسؤولين للتباحث ولدراسة سبل تقوية أواصر التعاون في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

وقد توجت هذه الزيارة بالتوقيع على مذكرة تفاهم بين الجانبين تحدد إطاراً للتعاون الثنائي بين البلدين في مجال الوظيفة العمومية وتبسيط المساطر، ودعم الحكامة والشفافية والمساءلة وتطوير الإدارة الإلكترونية وتحسين علاقة الإدارة بالمعاملين معها. وذلك من خلال تبادل التخصصات والباحثين من أجل المساعدة المهنية التقنية.

وبطلب من الجانب المكسيكي، قدم السيد الوزير الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد التي تم اعتمادها من طرف الحكومة مؤخراً، والتي تهدف إلى توطيد النزاهة والحد من الفساد بشكل ملموس في أفق 2025.

❖ تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية وجمهورية غينيا كونكري

في إطار تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية وجمهورية غينيا كونكري في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، استقبل السيد محمد مبيدع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيد "سيكو كوروما"، وزير الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة وتحديث الإدارة بجمهورية غينيا كونكري، وذلك يوم الخميس 28 يناير 2016 بمقر الوزارة.



السيد محمد مبيدع يستقبل السيد "سيكو كوروما"، وزير الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة وتحديث الإدارة بجمهورية غينيا كونكري

وقد خصص هذا اللقاء لوضع برنامج عمل قصد تفعيل مذكرة تفاهم المبرمة بين الطرفين بالرباط في 09 يونيو 2015، والتي تهدف بالأساس إلى تبادل الخبرات والتجارب في مجال الوظيفة العمومية، لاسيما في مجالات تبسيط المساطر الإدارية، وتثمين الموارد البشرية وإصلاح الأنظمة الأساسية بالوظيفة العمومية، وتعزيز الحكامة العمومية والتعاقد والتدبير المبني على النتائج، ودعم اللاتمرکز الإداري، والرفع من جودة الخدمات العمومية.

❖ تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والجمهورية الفرنسية

في إطار تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والجمهورية الفرنسية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، استقبل السيد محمد مبيدع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيدة "ناتالي لوازو"، مديرة المدرسة الوطنية للإدارة بباريس، التي تقوم على رأس وفد هام بزيارة عمل لبلادنا. وذلك يوم الأربعاء 02 مارس 2016 على الساعة الثالثة بعد الزوال بمقر الوزارة.

وقد تطرق السيد الوزير خلال هذا الاستقبال، إلى القضايا ذات الاهتمام المشترك وإلى آفاق التعاون بين الجانبين في إطار مشاريع مشتركة، لاسيما في مجال تعزيز قدرات أطر الإدارة العمومية المغربية، وتطوير التعاون البيداغوجي بين المدرسة الوطنية للإدارة بباريس والمدرسة الوطنية العليا للإدارة العمومية بالرباط، وكذا تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

❖ تعزيز التعاون مع اللجنة الأوروبية للديمقراطية والقانون (لجنة فينسيا).

• نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بتعاون مع اللجنة الأوروبية للديمقراطية والقانون (لجنة فينسيا)، دورة تكوينية حول موضوع "الحكومة المنفتحة" وذلك ابتداء من 4 إلى غاية 7 أبريل 2016. وتهدف هذه الدورة التكوينية، إلى دعم وتطوير قدرات الأطر العليا للإدارة العمومية في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (مينا) في مجالات دولة الحق والقانون، والحكمة الجيدة، والديمقراطية، وحقوق الإنسان وكذا مبادئ الحكومة المنفتحة وكيفية تنفيذها.

وقد استفاد من هذا البرنامج مرشحون من عدد من دول منطقة مينا، لاسيما الجزائر، وموريتانيا، وفلسطين، والأردن، ولبنان، والمغرب. مما سيمكن من تبادل التجارب والتعرف على المبادرات الرائدة بالإدارات العمومية بهذه الدول.

وتجدر الإشارة إلى أن مجلس أوروبا هو منظمة دولية مكونة من 47 دولة أوروبية. وتعتبر العضوية في المجلس مفتوحة لجميع دول أوروبا التي تضمن حقوق الإنسان والحريات لجميع المواطنين. وتعتبر اللجنة الأوروبية للديمقراطية والقانون، لجنة فينسيا، إحدى هيئات هذا المجلس، وهي هيئة استشارية حول القضايا الدستورية. وقد انضم المغرب إلى عضويتها منذ يونيو 2007.



دورة تكوينية حول موضوع: "إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الرباط، 31 أكتوبر - 3 نونبر 2016

• كما نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بتعاون مع اللجنة الأوروبية للديمقراطية والقانون (لجنة فينسيا)، دورة تكوينية بالرباط، حول موضوع "إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية"، من 31 أكتوبر إلى 3 نونبر 2016. بمشاركة أطر عليا من الإدارة العمومية من دول "منطقة مينا" ينتمون إلى كل

من الأردن وتونس والجزائر وفلسطين ولبنان وموريتانيا والمغرب.

ويأتي تنظيم هذه الدورة التكوينية في إطار دعم وتطوير قدرات المشاركين في مجال إصلاح الأنظمة الأساسية للوظيفة العمومية وكذا تبادل التجارب الرائدة في هذا المجال.

وتندرج هذه الدورة التكوينية في إطار مشروع « Campus Unidem-Maroc » والذي يشكل أرضية لتكوين وتدريب الأطر العليا بالإدارات العمومية بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وكذا دعم وتطوير قدرات الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية في مجالات تهدف الى تعزيز دولة الحق والقانون.

❖ تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والجمهورية السينيغالية .

في إطار تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والجمهورية السينيغالية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، استقبل السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، يوم الأربعاء 27 أبريل 2016، بمقر الوزارة، السيدة "فيفيان لور اليزابيت بامباسي"، وزيرة الوظيفة العمومية وعقلنة الموارد البشرية وتحديث الادارة العمومية بجمهورية السينغال ، التي قامت بزيارة عمل لبلادنا من 27 الى 29 أبريل 2016.



السيد الوزير يستقبل السيدة "فيفيان لور اليزابيت بامباسي"، وزيرة الوظيفة العمومية وعقلنة الموارد البشرية وتحديث الادارة العمومية بجمهورية السينغال -الرباط 29 أبريل 2016.

وقد تم خلال هذا الاستقبال، التوقيع على مذكرة تفاهم بين البلدين تحدد اطارا للتبادل والتعاون الثنائي يركز على برامج ذات المصلحة المشتركة في مجال تبسيط المساطر الادارية والادارة الالكترونية وتثمين الموارد البشرية ومراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة وتعزيز الأخلاقيات في الادارة العمومية واللاتمركز الاداري وكذا الرفع من جودة الخدمات العمومية.

❖ تعزيز علاقات التعاون الثنائي بين المملكة المغربية ودولة فلسطين

في إطار تعزيز علاقات التعاون الثنائي بين المملكة المغربية ودولة فلسطين، استقبل السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيدة هيفاء الأغا وزيرة شؤون المرأة الفلسطينية والوفد المرافق لها، وذلك يوم الثلاثاء 24 ماي 2016، بمقر الوزارة.

خلال هذا اللقاء، ذكر الجانبان بالعلاقات المتميزة التي تجمع بين البلدين الصديقين، وكذا بأهمية توثيق أواصر التعاون بينهما في شتى المجالات ولاسيما تلك المتعلقة بمقاربة النوع الاجتماعي من خلال تعميق المعرفة وتبادل الخبرات في مجال حقوق النساء.



السيد الوزير محمد مبديع يستقبل السيدة هيفاء الأغا وزيرة شؤون المرأة الفلسطينية
-الرباط -24 ماي 2016

كما تناول السيد الوزير، التدابير التي اتخذتها الوزارة والتي من شأنها تعزيز مكانة المرأة في القطاعات العمومية من خلال الإجراءات الهادفة إلى تعزيز ولوج المرأة للمناصب العليا بالوظيفة العمومية، وعلى رأسها أحداث شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات المكلفة بمقاربة النوع بالوظيفة العمومية.

❖ تعزيز علاقات التعاون الثنائي بين المملكة المغربية وجمهورية مدغشقر

في إطار تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية وجمهورية مدغشقر في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، استقبل السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيد "روجيه غالالا"، الكاتب العام لرئاسة جمهورية مدغشقر والوفد المرافق له، وذلك يوم الإثنين 18 يوليوز 2016، بمقر الوزارة.

وخلال هذا اللقاء، ذكر الجانبان بالعلاقات المتميزة التي تجمع بين البلدين الصديقين، وكذا بأهمية توثيق أواصر التعاون بينهما في شتى المجالات.

وقد شكلت جلسة العمل التي جمعت بين الجانبين، فرصة للاستفادة من التجربة المغربية في مجال تبسيط المساطر الإدارية وتطوير الإدارة الإلكترونية، وتأمين الموارد البشرية، وإصلاح منظومة الوظيفة العمومية وتعزيز الحوار الاجتماعي، والحكمة الجيدة، ودعم الأخلاقيات في القطاع العام، واللاتمركز الإداري، وكذا تحسين جودة الخدمات العمومية.

وتجدر الإشارة، أن هذا اللقاء يندرج في إطار توطيد أواصر العلاقة المتميزة بين البلدين، حيث يؤكد الرغبة الصادقة للطرفين في تعزيز التعاون وتوسيعه في مختلف المجالات خاصة في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.



استقبال وفد جمهورية مدغشقر الشقيقة، 18 يوليوز 2016، بمقر الوزارة

❖ تعزيز علاقات التعاون الثنائي بين المملكة المغربية ودولة ماليزيا

قام السيد، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بزيارة عمل إلى ماليزيا، على إثر دعوة من السيد علي حمزة، رئيس الأمانة العامة للحكومة الماليزية. حيث شارك السيد الوزير في فعاليات المؤتمر الدولي لاستراتيجية المحيط الأزرق، والذي انعقد حول موضوع "تحول الأمم من خلال الإبداع والابتكار" من 16 إلى 18 غشت 2016.

وتعتبر استراتيجية المحيط الأزرق مقارنة جديدة لتقديم خدمات عمومية ذات جودة عالية بتكاليف أقل. وقد نوه السيد الوزير بالمجهودات التي تقوم بها دولة ماليزيا، في بناء نموذج تنموي متميز مثير إعجاب واهتمام، من خلال تبني مقارنة جديدة: استراتيجية المحيط الأزرق، التي تضع الابتكار في صلب هذا النموذج. حيث أصبح اللجوء إلى الابتكار على مستوى نظم التدبير أمر ضروري ولا محيد عنه بالنسبة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.



السيد الوزير في لقاء ثنائي مع السيد علي حمزة، رئيس الأمانة العامة للحكومة الماليزية

وعلى هامش هذا المؤتمر، عقد السيد محمد مبديع، لقاء مع السيد علي حمزة، رئيس الأمانة العامة للحكومة الماليزية، وتباحث وتدارس خلاله سبل تقوية أواصر التعاون الثنائي في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والتدريب وبناء القدرات.

وتجدر الإشارة، أن هذه الزيارة تأتي في إطار توطيد أواصر العلاقة الأخوية المتميزة بين البلدين، كما تؤكد الرغبة الصادقة في تعزيز التعاون وتوسيعه في مختلف المجالات، وعلى انفتاح المغرب على آسيا والمساهمة الجادة في تنشيط التعاون من خلال تبادل الخبرات والتجارب الناجحة.

4. التكوين واستكمال الخبرة :

يمثل التكوين المستمر واستكمال الخبرة إحدى أهم ركائز ما تبذله الوزارة من مجهودات لتنمية القدرات التديرية للإدارة المغربية من خلال عقد شراكات واتفاقيات مع دول صديقة وشقيقة.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة برسم سنة 2016، على تمكين أطر الإدارة المغربية من التكوين واستكمال الخبرة ودعم القدرات بمختلف المعاهد الدولية المختصة في مجالات عدة كالتيدير والحكامه وتقنيات الإعلام والتواصل، حيث استفادت عدة أطر مغربية تنتهي إلى القطاعات الوزارية، من تداريب في معاهد ذات صيت جهوي ودولي واسع، كالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا ومعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية والأكاديمية الصينية للزعامة والمعهد العربي للتخطيط بالكويت والأكاديمية الأوروبية ببرلين (ألمانيا).

جدول التداريب المنظمة بالخارج خلال سنة 2016

عدد الموظفين المستفيدين	بلدان الاستقبال
40	فرنسا
06	السعودية
27	الكويت
02	الصين
10	ألمانيا
85	المجموع

وتسعى الوزارة من خلال هذه التداريب إلى:

- رفع كفاءة موظفي الدولة وإعدادهم علمياً وعملياً لتحمل مسؤولياتهم وممارسة صلاحياتهم على نحو يكفل النهوض بمستوى الإدارة ويدعم قواعد التنمية الإدارية،
- دعم جهود الإصلاح والتحديث الإداري،
- تقديم المشورة في المجالات الإدارية التي تعرضها عليها الوزارات،
- إثراء الفكر الإداري عن طريق التأليف وإجراء البحوث والدراسات الإدارية وترجمة الأعمال العلمية المتميزة ذات الصلة بالتنمية الإدارية.

ملحقات

1. إعادة التنظيم واللاتمركز الإداري

النصوص التنظيمية الصادرة بالجريدة الرسمية:

أ. المراسيم:

- مرسوم رقم 2.15.890 صادر في 14 من جمادى الآخرة 1437 (24 مارس 2016) بتحديد اختصاصات قطاع الصيد البحري،
- مرسوم رقم 2.15.963 صادر في 27 من جمادى الأولى 1437 (7 مارس 2016) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.14.541 الصادر في 11 من شوال 1435 (8 غشت 2014) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الطاقة والمعادن،
- مرسوم رقم 2.16.237 صادر في 10 رمضان 1437 (16 يونيو 2016) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.14.153 المتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم الوزارة المكلفة بالماء،
- مرسوم رقم 2.16.031 صادر في 6 جمادى الآخرة 1437 (16 مارس 2016) بتغيير القرار رقم 1393.11 الصادر في 21 من جمادى الآخرة 1432 (25 ماي 2011) بشأن إحداث وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة الاقتصاد والمالية،
- مرسوم رقم 2.16.422 صادر في 29 من شوال 1437 (3 غشت 2016) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.07.995 بتاريخ 23 من شوال 1429 (23 أكتوبر 2008) بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الاقتصاد والمالية،
- مرسوم رقم 2.16.422 صادر في 29 من شوال 1437 (3 غشت 2016) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.07.995 بتاريخ 23 من شوال 1429 (23 أكتوبر 2008) بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الاقتصاد والمالية،
- مرسوم رقم 2.16.533 صادر في 29 من شوال 1437 (3 غشت 2016) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التجارة والصناعة والاستثمار والاقتصاد الرقمي،
- مرسوم رقم 2.16.836 صادر في 2 محرم 1438 (4 أكتوبر 2016) بتغيير المرسوم رقم 533 صادر في 29 من شوال 1437 (3 غشت 2016) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التجارة والصناعة والاستثمار والاقتصاد الرقمي.

ب. القرارات:

- قرار لوزير الفلاحة والصيد البحري رقم 1124.16 صادر في 4 رجب 1437 (12 أبريل 2016) بتغيير وتنظيم القرار رقم 1036.09 الصادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بتحديد اختصاصات وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لقطاع الفلاحة،
- قرار لوزير الفلاحة والصيد البحري رقم 3963.15 صادر في 15 من صفر 1437 (27 نوفمبر 2015) بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية لوزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الفلاحة،
- قرار لوزير الفلاحة والصيد البحري رقم 2881.16 صادر في 24 من ذي الحجة 1437 (26 سبتمبر 2016) بإحداث أعداد مؤقتة للإشراف على إنجاز مشروع الأعداد الهيدروفلحي لسهل سايس،
- قرار رقم 3788.15 صادر في 15 من جمادى الآخرة 1437 (25 مارس 2016) بتحديد اختصاصات وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لقطاع الصيد البحري،
- قرار رقم 4190.15 صادر في 4 ربيع الأول 1437 (16 دجنبر 2015) بإحداث أعداد مؤقتة للإشراف على توسيع وإعادة تهيئة مطار محمد الخامس بالدار البيضاء،

- قرار رقم 4277.15 صادر في 17 ربيع الأول 1437 (29 دجنبر 2015) بتغيير القرار رقم 1700.03 الصادر في 23 من جمادى الآخرة 1424 (22 غشت 2003) بإحداث اعداد مؤقتة للإشراف على انجاز المركب الرياضي بمراكش،
- قرار رقم 4278.15 صادر في 17 ربيع الأول 1437 (29 دجنبر 2015) بتغيير القرار رقم 1700.03 الصادر في 23 من جمادى الآخرة 1424 (22 غشت 2003) بإحداث اعداد مؤقتة للإشراف على انجاز المركب الرياضي بطنجة،
- قرار رقم 4279.15 صادر في 17 ربيع الأول 1437 (29 دجنبر 2015) بتغيير القرار رقم 1700.03 الصادر في 23 من جمادى الآخرة 1424 (22 غشت 2003) بإحداث اعداد مؤقتة للإشراف على انجاز المركب الرياضي بأكادير،
- قرار لوزير التجهيز والنقل واللوجستيك رقم 061.16 صادر في 16 من ربيع الأول 1437 (28 ديسمبر 2015) بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية لوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك،
- قرار لوزير التجهيز والنقل واللوجستيك رقم 178.16 صادر في 8 من ربيع الآخر 1437 (19 يناير 2016) بإحداث اعداد مؤقتة للإشراف على انجاز المستشفى الجديد ابن سينا بالرباط،
- قرار لوزير التجهيز والنقل واللوجستيك رقم 387.16 صادر في فاتح جمادى الأولى 1437 (10 فبراير 2016) بتغيير القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش توسيع ميناء طرفاية،
- قرار لوزير التجهيز والنقل واللوجستيك رقم 388.16 صادر في فاتح جمادى الأولى 1437 (10 فبراير 2016) بتغيير القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش بناء ميناء جديد بالقصر الصغير،
- قرار رقم 1243.16 صادر في 17 من رجب 1437 (25 أبريل 2016) بإنهاء مفعول القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش انجاز المركب الرياضي بطنجة،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 2.16 صادر في 23 من ربيع الأول 1437 (4 يناير 2016) بإنهاء مفعول القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لإنجاز سد زلول بإقليم صفرو،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 750.16 صادر في فاتح جمادى الآخرة 1437 (11 مارس 2016) بإنهاء مفعول القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد زرار بإقليم الصويرة،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 751.16 صادر في فاتح جمادى الآخرة 1437 (11 مارس 2016) بإنهاء مفعول القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد مولاي بوشة بولاية تطوان،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 752.16 صادر في فاتح جمادى الآخرة 1437 (11 مارس 2016) بإنهاء مفعول القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد تيوين بإقليم ورزازات،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 753.16 صادر في فاتح جمادى الآخرة 1437 (11 مارس 2016) بتغيير القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد مداز بإقليم صفرو،
- قرار للوزارة المكلفة بالماء رقم 957.16 صادر في 11 رمضان 1437 (17 يونيو 2016) بشأن إحداث وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية بالوزارة المكلفة بالماء،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 1710.16 صادر في 4 رمضان 1437 (10 يونيو 2016) بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد تودغا بإقليم تينغير،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 1711.16 صادر في 4 رمضان 1437 (10 يونيو 2016) بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد اكدر بإقليم زاكورة،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 1755.16 صادر في 10 رمضان 1437 (16 يونيو 2016) بتغيير القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد سيدي عبد الله بإقليم تارودانت،

- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 1756.16 صادر في 10 رمضان 1437 (16 يونيو 2016) بتغيير القرار رقم 2071.08 المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد تامالوت بإقليم ميدلت،
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 2895.16 صادر في 24 من ذي الحجة 1437 (26 سبتمبر 2016) بتغيير القرار رقم 348.09 الصادر في 15 من صفر 1430 (11 فبراير 2009) بإحداث اعداد مؤقتة لورش سد تيمكيت بإقليم الرشيدية،
- قرار للوزارة المكلفة بالبيئة رقم 2237.16 صادر في 14 من شوال 1437 (19 يوليو 2016) بتحديد عدد الموظفين المكلفين بمهام التفتيش بالمفتشية العامة التابعة للوزارة المكلفة بالبيئة،
- قرار رقم 1362.16 صادر في 27 من رجب 1437 (5 ماي 2016) بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للوزارة المكلفة بالبيئة،
- قرار لوزير الاقتصاد والمالية رقم 4075.15 صادر في 25 من صفر 1437 (07 دجنبر 2015) بتغيير القرار رقم 1393.11 الصادر في 21 من جمادى الآخرة 1432 (25 ماي 2011) بشأن إحداث وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة الاقتصاد والمالية،
- قرار لوزير الاقتصاد والمالية رقم 113.16 صادر في 06 جمادى الآخرة 1437 (17 مارس 2016) بتغيير القرار رقم 1393.11 الصادر في 21 من جمادى الآخرة 1432 (25 ماي 2011) بشأن إحداث وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة الاقتصاد والمالية،
- قرار لوزير الأوقاف والشؤون الإسلامية رقم 679.16 صادر في فاتح جمادى الآخرة 1437 (10 مارس 2016) في شأن التنظيم الداخلي لنظارات الوقاف ومندوبيات الشؤون الإسلامية وعددها ودوائر نفوذها الترابي،
- استدراك خطأ وقع بالجريدة الرسمية عدد 6477 بتاريخ 21 من رمضان 1437 (27 يونيو 2016)، الصفحة 5036
- قرار لوزير الشباب والرياضة رقم 1142.16 صادر في 27 من رجب 1437 (15 أبريل 2016) بتغيير القرار رقم 957.80 الصادر في 9 من رمضان 1401 (11 يوليو 1981) المتعلق بتنظيم وتحديد اختصاصات وتنظيم مراكز حماية الطفولة،
- قرار لوزير الشباب والرياضة رقم 932.16 صادر في 20 من جمادى الآخرة 1437 (30 مارس 2016) بتغيير وتتميم القرار رقم 2266.16 بتاريخ 20 من شعبان 1435 (18 يونيو 2014) بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية لوزارة الشباب والرياضة،
- قرار لوزير الثقافة رقم 1701.16 صادر في 4 رمضان 1437 (10 يونيو 2016) بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية لوزارة الثقافة،
- قرار لرئيس الحكومة رقم 3.186.16 صادر في 24 شوال 1437 (29 يوليو 2016) بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للمندوبية السامية للتخطيط،
- قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 2893.16 صادر في 24 من ذي الحجة 1437 (26 سبتمبر 2016) بتحديد عدد الموظفين المكلفين بمهام التفتيش بالمفتشية العامة لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية،
- قرار لوزير السياحة رقم 2993.16 صادر في 2 من محرم 1438 (04 أكتوبر 2016) بتحديد عدد الموظفين المكلفين بمهام التفتيش بالمفتشية العامة لوزارة السياحة.

المشاريع المعروضة على الأمانة العامة للحكومة:

- مشروع قرار بتحديد عدد المفتشين التابعين للمفتشية العامة للوزارة المكلفة بالماء،
- مشروع قرار 113.17 بتغيير وتتميم القرار رقم 1393.11 بتحديد وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة الاقتصاد والمالية،

- مشروع قرار 2882.16 بتغيير وتنظيم القرار رقم 1393.11 بتحديد وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة الاقتصاد والمالية،
- مشروع مرسوم بإحداث اللجنة الوطنية واللجان الجهوية للمباني التاريخية والمواقع،
- مشروع مرسوم وقرار بإعادة هيكلة المصالح المركزية لوزارة التجارة الخارجية،
- مشروع مرسوم بتنظيم المرسوم 2.13.22 بتحديد اختصاصات وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية (تنظيم المادة 10 من المرسوم)،
- مشروع قرار بتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية،
- مشروع قرار بتحديد المصالح اللامركزية لوزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية،
- مشروع قرار رقم 3199.16 بتحديد المصالح اللامركزية لوزارة الطاقة والمعادن،
- مشروع مرسوم 2.16.417 بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.10.379 بتحديد اختصاصات وتنظيم كتابة الدولة المكلفة بالصناعة التقليدية،
- مشروع قرار بتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية كتابة الدولة المكلفة بالصناعة التقليدية،
- مشروع قرار بتنظيم المصالح اللامركزية للوزارة المكلفة بالصناعة التقليدية،
- مشروع مرسوم 2.16.517 بتحديد اختصاصات وتنظيم الوزارة المكلفة بالتكوين المهني،
- مشروع قرار اختصاصات وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية للوزارة المكلفة بالتكوين المهني،
- مشروع قرار اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للوزارة المكلفة بالتكوين المهني،
- مشروع قرار لرئيس الحكومة بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للمندوبية السامية للمقاومة وأعضاء جيش التحرير،
- مشروع قرار 2894.16 بتغيير قرار رقم 1201.10 بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية لوزارة الاتصال،
- مشروع مرسوم 2.16.352 بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الصحة،
- مشروع قرار لرئيس الحكومة رقم 3.193.16 بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للمندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر.

المشاريع المعروضة على مديرية الميزانية قصد التأشير عليها :

- مشروع مرسوم بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك،
- مشروع قرار بتغيير القرار رقم 1272.08 الصادر في 7 جمادى الأولى 1429 (13 ماي 2008) بإحداث إعداد مؤقت لورش الطريق الساحلي للبحر الأبيض المتوسط الرابط بين تطوان والجهة،
- مشروع قرار بإحداث إعداد مؤقت للإشراف على انجاز وتهيئة بعض الطرق بعمالات الرباط، سلا والصخيرات- تمارة،
- مشروع قرار بتغيير القرار المتعلق بإحداث أعدادين مؤقتين للإشراف على أشغال الطريق السريع تازة - الحسيمة،
- مشروع مرسوم بإحداث مديرية مؤقتة للإشراف على انجاز أشغال تهيئة الطريق الوطنية رقم 1 بين تنزيت والداخل،
- مشروع قرار بإحداث إعداد مؤقت للإشراف على مشروع توسيع وإعادة تهيئة مطار العروي بالناظور.

المشاريع المعروضة على قسم تنظيم الإدارات واللامركزية :

- مشروع قرار بتحديد المصالح اللامركزية التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني،

- مشروع التنظيم الهيكلي لولاية الدار البيضاء-سطات،
- مشروع قرار بتحديد عدد المفتشين التابعين للمفتشية العامة لوزارة الثقافة،
- مشروع قرار بتغيير وتنظيم القرار 243.13 (29 أبريل 2013) بتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية،
- مشروع مرسوم بتحديد اختصاصات وتنظيم المندوبية السامية للتخطيط،
- مشروع قرار بتحديد الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك،
- مشروع قرار بتغيير القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة للإشراف على انجاز المركز الاستشفائي بمراكش،
- مشروع قرار بتغيير القرار المتعلق بإحداث اعداد مؤقتة للإشراف على انجاز المركز الاستشفائي فاس،
- مشروع قرار بتغيير القرار المتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح للمركز لوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك،
- مشروع قرار بتغيير القرار 2681.14 اختصاصات وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديريات المركزية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية،
- مشروع قرار بتغيير القرار 2680.14 اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية،
- مشروع مرسوم بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.11.384 بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الشؤون الخارجية والتعاون،
- مشروع قرار بتنظيم القرار المتعلق بتحديد الأقسام والمصالح التابعة لوزارة الاتصال،
- مشروع قرار لرئيس الحكومة بتنظيم القرار رقم 3.26.15 بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج،
- مشروع قرار بتغيير وتنظيم القرار المتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية التابعة لإدارة السجون،
- مشروع مرسوم بإحداث مديرية مؤقتة للإشراف على انجاز ميناء الداخلة الأطلسي،
- مشروع مرسوم بإحداث مديرية مؤقتة للإشراف على انجاز ميناء القنيطرة الأطلسي،
- مشروع مرسوم بإحداث مديرية مؤقتة للإشراف على تهيئة الطرق والتجهيزات الأساسية الطرقية وتحسين ظروف السير والجولان بجهة الدار البيضاء الكبرى.
- مشروع قرار بإحداث إعداد مؤقت للإشراف على انجاز ميناء جديد للصيد البحري للمهيري والمخبر البحري لخليج الدخيلة.
- مشروع مرسوم بإحداث مديرية مؤقتة للإشراف على انجاز الميناء الجديد الطاق بالجراف الأصفر.

2. التكوين المستمر:

القوانين والمراسيم التي تمت دراستها :

أ- القوانين:

- قانون رقم 13-39 بإعادة تنظيم المدرسة الحسنية للأشغال العمومية.
- قانون رقم 2.15.813 متعلق بالوكالة الوطنية لتقييم وضمان جودة التعليم والبحث العلمي.
- قانون رقم 16-09-5 يقضي بتنظيم القانون رقم 01.00 المتعلق بتنظيم التعليم العالي.

- قانون رقم 5.27.14 بتنظيم الظهير الشريف رقم 1.63.071 الصادر في 13 نوفمبر 1963 بشأن إلزامية التعليم الأساسي.
- قانون رقم 91.15 يتعلق بنقل المدرسة الوطنية العليا للمعادن والمعهد الوطني للإحصاء التطبيقي إلى جامعة محمد الخامس بالرباط.
- قانون رقم 97.12 يتعلق بمكافحة تعاطي المنشطات في مجال الرياضة.
- قانون رقم 45-16 يتعلق بالجامعة الأورو متوسطية بفاس.

ب- المراسيم:

- مرسوم رقم 2.16.544 بتطبيق المادتين 4 و6 من القانون رقم 038.13 بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة.
- مرسوم رقم 2.16.545 صادر في 5 غشت 2016 بتحديد نظام الدراسة والتدريب بالمدرسة الوطنية العليا للإدارة.
- مرسوم رقم 2.15.943 يتعلق بمدرسة علوم المعلومات.
- مرسوم رقم 2.15.906 بتطبيق الظهير الشريف رقم 1.93.16 الصادر في (23 مارس 1993) المعتبر بمثابة قانون المتعلق بتحديد تدابير لتشجيع المنشآت التي تقوم بتدريب الحاصلين على بعض الشهادات بقصد التكوين من أجل الإدماج.
- مرسوم رقم 2.15.449 بإعادة تنظيم المعهد الوطني للعمل الاجتماعي.
- مرسوم رقم 2.16.170 بإحداث اللجنة الوزارية الدائمة للتربية والتكوين.
- مرسوم رقم 2.16.003 بتحديد مبالغ الأتاوى عن احتلال الأملاك العامة للدولة من طرف متعهدي الشبكات العامة للمواصلات.
- مرسوم رقم 2.16.297 بتحديد كفاءات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها.
- مرسوم رقم 2.16.388 بإلزام طلبة المعهد العالي للدراسات البحرية بارتداء زي موحد.
- مرسوم رقم 2.15.613 بإحداث أجرة عن الخدمات المقدمة من قبل وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.
- مرسوم رقم 2.15.865 بتحديد كفاءات التصريح الإلكتروني للمعطيات المتعلقة بالزبناء العابرين أو المقيمين بمؤسسات الايواء السياحي أو أشكال الايواء السياحي الأخرى ونموذج الاستمارة الفردية للإيواء.
- مرسوم رقم 2.15.981 بتطبيق القانون رقم 30.93 المتعلق بمزاولة مهنة الهندسة المساحية الطبوغرافية وإحداث الهيئة الوطنية للمهندسين المساحين الطبوغرافيين.

ج- القرارات:

- قرار لوزير التجهيز والنقل واللوجستيك رقم 1896.16 صادر في 30 يونيو 2016 بإحداث وتنظيم معاهد تكوين التقنيين المتخصصين في الأشغال العمومية.
- قرار لوزير الطاقة والمعادن والماء والبيئة رقم 1215.16 صادر في 21 أبريل 2016 بإحداث وتنظيم معاهد تكوين التقنيين المتخصصين في المعادن.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 2048.16 صادر في 11 يوليو 2016 بإحداث وتنظيم المعاهد المتخصصة للتكنولوجيا التطبيقية.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 2049.16 صادر في 11 يوليو 2016 بإحداث وتنظيم معاهد التكنولوجيا التطبيقية.

- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 2050.16 صادر في 11 يوليو 2016 بإحداث وتنظيم مراكز التأهيل المهني ومراكز التكوين المهني.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 551.6 صادر في 2 فبراير 2016 بشأن تحديد المقرات الرئيسية للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين ومقرات فروعها الإقليمية.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1872.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقويم بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الثانوي مسلك تأهيل اساتذة التعليم الاولي والتعليم الابتدائي التخصص المزدوج.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1873.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقويم بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الثانوي مسلك تأهيل اساتذة التعليم الاولي والتعليم الابتدائي التخصص اللغة الامازيغية.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1874.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقويم بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الثانوي مسلك تأهيل اساتذة التعليم الثانوي الاعدادي.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1875.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقويم بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الثانوي مسلك تأهيل اساتذة التعليم الثانوي التأهيلي.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1876.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم في العلوم الفيزيائية - تخصص فيزياء.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1877.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير مباراة التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم تخصص اللغة الفرنسية.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1878.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير مباراة التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم في علوم الاقتصاد والتدبير - تخصص تدبير.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1879.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير مباراة التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم تخصص الرياضيات.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1880.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير مباراة التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم في العلوم الصناعية للمهندسين-تخصص هندسة كهربائية.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1881.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير مباراة التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم في العلوم الصناعية للمهندسين-تخصص هندسة ميكانيكية.
- قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 1882.16 صادر في 12 ماي 2016 بتحديد كيفية تنظيم مباراة ولوج سلك تحضير مباراة التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي وكذا نظام الدراسة والتقويم في علوم الاقتصاد والتدبير-تخصص اقتصاد.
- قرار لوزير السياحة بإحداث المعهد المتخصص للتكنولوجيا التطبيقية الفندقية والسياحة.
- قرار لوزير الصحة بإحداث وتنظيم معاهد تكوين التقنيين في النقل والاسعاف الصحي والمعاونين الصحيين.



إدارة حديثة في خدمة المواطن
منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

www.mmsp.gov.ma

www.service-public.ma

www.emploi-public.ma

شارع الحاج أحمد الشرقاوي، ص.ب. 1076، الحجج الإداري، أكدال - الرباط