



المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔ

منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

التقرير السنوي
2013

إدارة حديثة في خدمة المواطن



وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

الفهرس

كلمة الوزير

3

تقديم

4

I- الرأسمال البشري

9

1 - تقوية الإحصاء المؤسسي

9

1.1- إعداد أرضية متكاملة للإصلاح الشامل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

12

1.2- التعيين في المناصب العليا

14

1.3- الشؤون الاجتماعية والاحتياط الاجتماعي

15

1.4- المراقبة والمنازعات والتظلمات

17

1.5- دراسة وإعداد ونشر مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية

17

2 - اعتماد التعيين الحديث للرأسمال البشري

17

2.1- إنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية

18

2.2- إنجاز دراسة حول إعداد نظام للمسار المهني

18

2.3- وضع تصور جديد للتكوين المستمر

20

2.4- مقارنة النوع بالوظيفة العمومية

21

2.5- إعداد مشروع القانون المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة

22

2.6- إعداد تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية

26

2.7- تطوير بوابة التشغيل العمومي

29

2.8- التغيب غير المشروع عن العمل

II- علاقة الإدارة بالمواطن

33

1 - تبسيط المسالك الإدارية

35

2 - تطوير الإدارة الإلكترونية

36

2.1- برنامج إدارتي

49

2.2- تنظيم الدورة السابعة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية «امتياز»

52

3- تحسين استقبال المتعاملين مع الإدارة

53

4- تدبير الشكايات

III- الحكامة والتنظيم

59

1- مشروع القانون المتعلق بحق الحصول على المعلومة

62

2- مشروع ميثاق المرفق العام

63

2.1- إعداد مشروع كتاب أبيض حول ميثاق للمرافق العمومية

63

2.2- إعداد المشروع الأولي لقانون إطار بشأن ميثاق للمرافق العمومية

64

3- تعزيز النزاهة ومكافحة الرشوة

3.1- إعطاء الانطلاقة لانجاز دراسة حول إعداد إستراتيجية وطنية للوقاية

64

من الرشوة ومحاربتها

3.2- إنجاز المرحلة الثانية من البرنامج الوطني التحسيسي للوقاية من

الرشوة ومحاربتها

65

3.3- التقييم الذاتي في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

67

4 - إضافة ساعة على التوقيت الرسمي للمملكة GMT + 1

67

5 - إعادة الهيكلة ودعم اللاتمركز الإداري

IV- دعم ومواكبة أورش التحديث من خلال التواصل والتعاون

71

1 - مشروع إستراتيجية تحديث الإدارة العمومية ومواكبة تنفيذها

72

2 - صندوق تحديث الإدارة العمومية

75

3 - آليات الشراكة والتعاون الدولي

76

3-1 - التعاون المتعدد الأطراف

82

3-1 - التعاون الثنائي

85

IV- الملخص التنفيذي لبرنامج عمل الوزارة 2014 - 2016

دأبت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة كل سنة، على إصدار تقرير سنوي يحيط بكل ما تم تحقيقه من منجزات بخصوص الأوراش الكبرى والمهيكلة التي عهد بها للوزارة وما تضطلع به من مسؤوليات ورهانات للارتقاء الفعلي بمستوى أداء الإدارة العمومية دعماً للمسار الذي انخرطت فيه بلادنا من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

هذا وقد واصلنا خلال هذه السنة، تكثيف الجهود لإعداد الأراضية اللازمة لتحديث الإدارة واعتماد المعايير الموضوعية لتطويرها واستنباط الإجراءات العملية المصاحبة وذلك عبر برنامج عمل طموح، معتمدين مقاربة شمولية وتشاركية تأخذ بعين الاعتبار بلورة رؤية موحدة ومشاركة من خلال دعم التشاور والحوار وإشراك كل القطاعات والفعاليات، وتجعل المواطن والمقاولة في صلب انشغالات الإدارة.

وهكذا، بالإضافة إلى متابعة إنجاز مجموعة من الأوراش الإصلاحية الهامة التي رأت النور في السنوات السابقة، خصوصاً في مجال تثمين الرأسمال البشري، واعتماد قواعد الحكامة الجيدة، وتحسين علاقة الإدارة بالمواطن، عرفت هذه السنة، إعطاء الإنطلاقة لمشاريع جديدة لا تقل أهمية عن سابقتها، ونخص بالذكر المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، إعداد إستراتيجية وطنية للوقاية من الرشوة ومحاربتها، تحسين الاستقبال بالمرفق العمومي...

وقد سعينا من خلال هذا البرنامج، الذي يستمد مرجعيته من التوجيهات الملكية السامية ومضامين دستور المملكة والبرنامج الحكومي، إرساء دعائم إدارة فعالة ومنفتحة وشفافة، مبدعة ومُواكبة لتطور محيطها وقريبة من مرتفقيها، ترعى مصالحهم وتلبي حاجياتهم وترسخ أسس وضوابط تخليق الممارسة الإدارية والمساءلة وتضمن بالتالي المصداقية والنزاهة في تدبير الشأن العام.

تقديم :

يشكل موضوع تحديث الإدارة العمومية وتأهيل رأسمالها البشري وتطوير تدبيره، صلب اهتمام وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، حيث تعتمد في هذا الإطار مقاربة جديدة، شمولية وتشاركية تأخذ بعين الاعتبار بلورة رؤية استراتيجية مشتركة من خلال دعم التشاور والحوار وإشراك كل القطاعات، وتجعل المواطن والمقاولة في صلب انشغالات الإدارة.

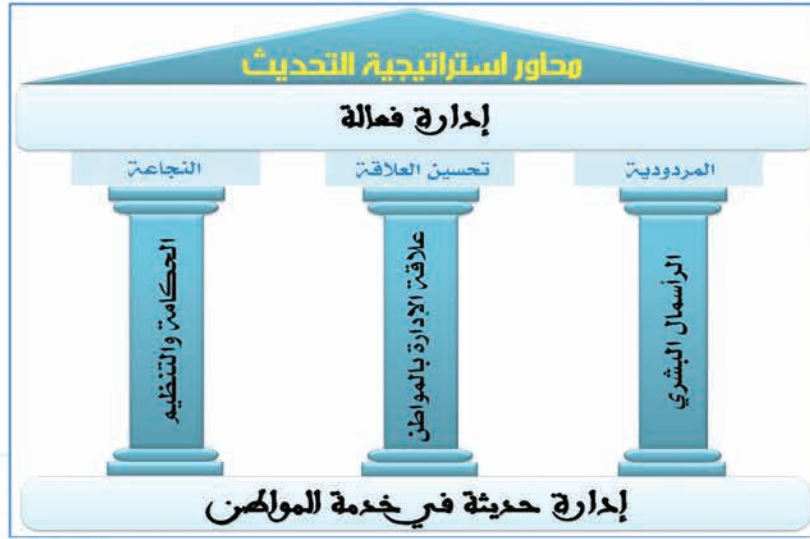


الرؤية الاستراتيجية المشتركة لتحديث الإدارة المغربية

وقد تمت بلورة هذه الرؤية من خلال مخطط عمل استراتيجي وطموح يهدف بالأساس إلى الارتقاء بمستوى أداء المصالح العمومية، وتعزيز قدراتها التدييرية.

ويعد هذا المخطط منطلقا للبرامج والمشاريع التحديثية باعتماده على ثلاثة محاور أساسية وهي:

- الرأسمال البشري؛
- علاقة الإدارة بالمواطن؛
- الحكامة والتنظيم.



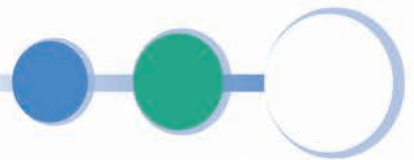
وقد انكبت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم 2013، على وضع برنامج عمل طموح، وفق رؤية موحدة ومشاركة تم العمل من خلالها على بلورة واستكمال المنجزات والتوجهات للإرتقاء الفعلي بمستوى أداء مختلف الإدارات العمومية.

وتضمن برنامج عمل الوزارة المشاريع والبرامج المندمجة التالية:

- إدخال إصلاحات هيكلية وشاملة وعميقة على منظومة تدبير الموارد البشرية، وذلك من خلال تقوية الإطار المؤسسي واعتماد مناهج حديثة في التدبير تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، واثمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية؛
- تبسيط المساطر وتيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية،
- تدعيم وتطوير الإدارة الإلكترونية من خلال تعزيز دور البوابات الإلكترونية للإدارات ومراكز الاتصال،

- إرساء نظام للإستقبال والإرشاد بالإدارة العمومية على المستوى المركزي واللامركزى لتعزيز روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين وتحسين جودة الخدمات المقدمة، بالإضافة إلى تكريس ثقافة إنصات الإدارة لمختلف شكايات المرتفقين.
- تعزيز النزاهة ومحاربة الرشوة،
- 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،
- ترشيد الهياكل الإدارية لتفادي تداخل الاختصاصات وتضخم المصالح الإدارية ودعم اللاتمركز الإداري من خلال تعميق سياسة القرب وتبني المنهجية التعاقدية والتشاركية في التدبير والتسيير فيما بين المستويين المركزي والمحلي.
- هذا بالإضافة إلى المشاريع التي تتوخى الوزارة من خلالها دعم ومواكبة أوراش التحديث عبر آليات الشراكة والتعاون الدولي وصندوق تحديث الإدارة العمومية.

الرأسمال البشري



تطبيقاً للظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية و للمرسوم رقم 2.11.55 الصادر في 10 نونبر 2006 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، واعتباراً للدور الذي يلعبه الرأسمال 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 2013، بمجموعة من المنجزات والأنشطة، يمكن توزيعها على المحاور التالية:

1- تقوية البحار المؤسساتية

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 2013، على تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي للوظيفة العمومية من خلال إطلاق ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، موازاة مع إعداد ودراسة وإصدار العديد من النصوص التنظيمية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية، كما تم اتخاذ مجموعة من التدابير تهدف إلى تحسين منظومة الحماية الاجتماعية للأعوان والموظفين.

1.1 إعداد أرضية متكاملة للإصلاح الشامل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

تشكل المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إصلاحاً مهيكلًا للإدارة العمومية، ورهاناً كبيراً لتطوير التدبير العمومي، بغية جعل الإدارة العمومية تستند بالأساس إلى الكفاءة والخبرة والتخصص في إدارة الشؤون العامة، وتمكينها من المساهمة الفعالة والناجعة في بلورة السياسات العمومية وتنفيذها وتقييمها، وفق متطلبات الحكامة الجيدة، بما يحقق إعادة ثقة المواطنين في إدارتهم. ومن هذا المنطلق، يمكن تلخيص أهم الدوافع الأساسية التي تتحكم في هذه المراجعة الشاملة، في النقاط التالية:

- استلهام مبادئ الحكامة الجيدة،
- تكريس مبادئ الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص في الولوج إلى المناصب العمومية؛
- اعتماد مبادئ التعاقد والتدبير بالنتائج والمسؤولية والمحاسبة؛
- مراعاة مبدأ السعي إلى المناصفة ومقاربة النوع الاجتماعي في نظام الوظيفة العمومية؛
- تجسيد انفتاح أكبر على أدوات وآليات التدبير الحديثة، مع تكريس المبادئ العامة المؤسسة للوظيفة العمومية ببلادنا.

ولإنجاز هذا الورش الإصلاحي الهام، نظمت الوزارة ورشتين لتحديد مجال تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الأولى بتعاون مع خبراء عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وخبراء مغاربة، وتدارست تحديد مجال تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، نماذج أنظمة الوظيفة العمومية والبنىات التنظيمية لتدبير نظام الوظيفة العمومية وذلك من 24 إلى 28 شتنبر 2012 ، والثانية من 19 إلى 23 نونبر 2012 وتمحورت حول مواضيع تصنيف الوظائف، المسار المهني، قياس النجاعة، الترقية، الحركية، التكوين المستمر، الحقوق والالتزامات والنظام التأديبي.

كما قامت الوزارة بتنظيم مناظرة وطنية حول المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بمشاركة مختلف الفعاليات والفرقاء الاجتماعيين بتاريخ 21 يونيو 2013 بمدينة الصخيرات.

وقد تمخض عن أشغال هذه المناظرة تقرير عام تضمن مجموعة من المقترحات والتوصيات تهم المجالات المؤسساتية والتدبيرية والاجتماعية، إلى جانب كتاب أبيض يضم مبادئ وتوصيات مرتبطة:

- بتنزيل مقتضيات الدستورية ذات الصلة بالوظيفة العمومية، ولا سيما ما يتعلق بالأخلاقيات، والحكامة الجيدة، وربط المسؤولية بالمحاسبة، واقتران الحقوق بالواجبات مع إصلاح الاختلالات وصون المكتسبات ومأسسة الأدوات الحديثة لتدبير الموارد البشرية وتثمين وظائفها ودعم وتقوية الهيئات الاستشارية كالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وإدماج مقاربة النوع الاجتماعي؛
- بمأسسة الأدوات الحديثة لتدبير الموارد البشرية بما فيها التكوين، والتقييم، والتوظيف حسب الاستحقاق، والتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؛
- بتثمين الوظائف المرتبطة بتدبير الموارد البشرية من خلال دعم الوحدات الإدارية المختصة بموظفين متخصصين في المجالات المرتبطة بالموارد البشرية.



السيد رئيس الحكومة عبد الإله بنكيران يفتتح المناظرة الوطنية حول المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية - 21 يونيو 2013

وقد أتت التوصيات والمقترحات الناجمة عن أشغال هذه المناظرة، بحسب المجال، كما يلي:

1- المجال المؤسسي:

- ملائمة مقتضيات النظام الجديد للوظيفة العمومية، مع المستجدات الدستورية ذات الصلة، لا سيما تلك المتعلقة بمبادئ ومعايير الحكامة الجيدة؛
- تكريس المبادئ العامة المؤسسة للوظيفة العمومية (مفهوم المرفق العام، المصلحة العامة، حياد الإدارة، نظام المسار المهني...)
- إرساء أسس وظيفة عمومية مواطنة، مبنية على القيم والمبادئ الديمقراطية؛
- تحديد مجال تطبيق النظام الأساسي للوظيفة العمومية بشكل دقيق وواضح؛
- ربط ممارسة الوظائف والمسؤوليات بتحقيق المصلحة العامة واحترام القانون، وربط المسؤولية بالمحاسبة؛
- تكريس المبادئ والقيم والأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الوظيفة العمومية، ومنع كل أشكال تنازع المصالح؛
- تكريس معايير المهنية والكفاءة في تطور المسار المهني للموظف؛
- تقنين الحق في التكوين؛
- فتح المجال أمام حركية الموظفين وخلق توازن في توزيع الموارد البشرية لإنجاح رهان الجهوية؛
- تدعيم مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق في ولوج الوظائف العمومية وتدبير المسار المهني؛
- وضع تدابير لتحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين والرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيليتهن بالإدارة العمومية ولاسيما في مناصب اتخاذ القرار؛
- مراجعة النظام التأديبي؛
- نهج أسلوب الحوار والتشاور، كمنهجية عمل قارة ودائمة في التعامل مع الشركاء الاجتماعيين وكافة مكونات المجتمع، لضمان انخراطهم الإيجابي في إنجاحه، وتوفير شروط مشاركتهم الفاعلة والإيجابية.

2- المجال التديري:

- توفير كافة الآليات والوسائل الضرورية لضمان التطبيق السليم للنص القانوني المتعلق بمراجعة منظومة الوظيفة العمومية من أجل تحقيقه لغايته المنشودة؛
- مأسسة مهنة تدبير الموارد البشرية عبر إرساء ودعم الوحدات المكلفة بتدبير الموارد البشرية؛
- اعتماد الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية (الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، التدبير التوقعي للوظائف والأعداد والكفاءات، توصيف الوظائف، التكوين المستمر...)
- وضع قواعد لتيسير الانتقال نحو منظومة لتدبير الموارد البشرية مبنية على الوظيفة والكفاءة؛
- اعتماد تدبير قائم على النتائج وربط الأجور بالاستحقاق والمردودية وتكافؤ الفرص؛
- وضع استراتيجية شاملة ورؤية مستقبلية موحدة، لمواكبة التحولات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ولتحقيق التكامل والتنسيق بين جميع الوزارات والإدارات العمومية في مجال التكوين المستمر؛

- مراجعة منظومة تقييم الموظفين؛
- فتح آفاق جديدة للتقدم أمام الموظفين وعدم حصرها في سقف معين؛
- مؤسسة شبكة مديري الموارد البشرية؛
- الحرص على التدرج في تدبير المرحلة الانتقالية للإصلاح لتحقيق أهدافه الكبرى.

3- المجال الاجتماعي :

- دعم العمل الاجتماعي كآلية لتحفيز الموظف؛
- إقرار مقتضيات تتعلق بالصحة والسلامة وطب الشغل والوقاية من الأخطار المهنية؛
- التنصيص على مبدأ إحداث تعويض عن الحوادث المصلحية وتعويض عن الأمومة؛
- التنصيص على احترام الحريات النقابية مع ملائمة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة؛
- إعادة النظر في دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وإعطائه المكانة التي يستحقها وذلك بإشراكه في جميع القضايا التي تهم الوظيفة العمومية؛
- الارتقاء بالدور المنوط باللجان الإدارية متساوية الأعضاء عبر توسيع صلاحياتها لتشمل جميع القضايا المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

1.2 التعيين في المناصب العليا:

لقد عملت الحكومة على إصدار أول منظومة قانونية شاملة مرتبطة بالتعيينات بالمناصب العليا تهدف إلى تكريس مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق والكفاءة والشفافية، وذلك عبر إصدار القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور، والمرسوم رقم 2.12.412 بتطبيق أحكام المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي المذكور فيما يخص المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة.

وقد حدد، المرسوم رقم 2.12.412 سالف الذكر، شروط وإجراءات الترشيح لشغل المناصب العليا بتحديد مواصفات المنصب المراد شغله والكفاءات والمؤهلات اللازمة لتوليه حسب الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وتنصيصه على احترام مبادئ الاستحقاق والكفاءة وتكافؤ الفرص والشفافية، عبر الإعلان بموجب قرار للسلطة المعنية عن فتح باب الترشيح لشغل المناصب العليا، ونشره وجوباً على بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" والموقع الإلكتروني لرئاسة الحكومة والموقع الإلكتروني للقطاع المعني.

ومنذ صدور المرسوم رقم 2.12.412 إلى غاية متم سنة 2013، تم الإعلان عبر بوابة التشغيل العمومي عن فتح باب الترشيح لشغل 244 منصبا منها 187 منصبا تم الإعلان عنها سنة 2013 وذلك حسب التوزيع التالي:

المنصب	عدد المناصب المعلن عنها منذ صدور المرسوم وإلى غاية متم سنة 2013	عدد المناصب المعلن عنها سنة 2013
القطاعات الوزارية		
كاتب عام	13	9
مدير إدارة مركزية	82	54
مفتش عام	12	12
مجموع المناصب	107	75
المؤسسات العمومية ومؤسسات تكوين الأطر		
عميد كلية	49	44
رئيس جامعة	5	4
رئيس مؤسسة عمومية أو مدير أو مدير عام	83	64
مجموع المناصب	137	112
المجموع العام للمناصب	244	187

توزيع المناصب العليا المعلن عنها للترشيح

أما فيما يخص التعيينات، فقد تم المصادقة خلال المجالس الحكومية على 325 تعيينا منها 228 خلال 2013 موزعة على الشكل التالي:

المنصب	عدد المناصب التي تم التعيين فيها منذ صدور المرسوم وإلى غاية متم سنة 2013	عدد المناصب التي تم التعيين فيها سنة 2013
القطاعات الوزارية		
كاتب عام	11	11
مدير إدارة مركزية	86	86
مفتش عام	12	12
مجموع المناصب	109	109

المؤسسات العمومية ومؤسسات تكوين الأطر		
29	29	عميد كلية
2	2	رئيس جامعة
88	90	رئيس مؤسسة عمومية أو مدير أو مدير عام
119	121	مجموع المناصب
المناصب العليا المنصوص عليها في المادة 7 من المرسوم رقم 2.12.412		
	10	متصرف عام
	82	مهندس عام
	3	مهندس معماري عام
	95	مجموع المناصب
228	325	المجموع العام للمناصب

توزيع المناصب التي تم التعيين فيها

1.3 الشؤون الاجتماعية والاحتياط الاجتماعي

في سياق 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 الوزارة برسم سنة 2013، على إعداد ودراسة المشاريع التالية:

- إعداد مشروع قانون يحدث بموجبه نظام التعويض عن الحوادث المصلحية والأمراض المهنية،
- دراسة وإعداد الصيغة النهائية لمشروع قانون بشأن تنظيم جمعيات الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان الإدارات العمومية؛
- دراسة مشروع قانون بتغيير وتتميم القانون رقم 012.71 المحدد بموجبه السن التي يحال فيها على التقاعد موظفو وأعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، والقانون رقم 05.89 المحددة بموجبه السن التي يحال إلى التقاعد عند بلوغها المستخدمون المنخرطون في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد؛
- دراسة مشروع قانون يقضي بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.59.075 بتاريخ 6 من رمضان 1378 (16 مارس 1959) بشأن نظام الرواتب المعاشية الممنوحة للمقاومين وأراملهم وفروعهم وأصولهم؛

- دراسة ونشر مشروع قرار مشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 776.13 بتغيير قائمة التعويضات والمكافآت الخاضعة للاقتطاع من أجل المعاش بمقتضى نظام المعاشات المدنية، الخاص بالمستشارين القانونيين للإدارات للأمانة العامة للحكومة.

1.4 المراقبة والمنازعات والتظلمات،

1- المراقبة:

تطبيقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.11.55 الصادر في 10 نونبر 2006 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة تحديث القطاعات العامة، ولاسيما المادة الخامسة منه، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2013، بدراسة ومراقبة ملفات الإلحاق والتوظيف بموجب عقد خاضع للقانون العام وتوظيف المرشحين من مواليد الأقاليم الجنوبية للمملكة، إلى جانب السجل التأديبي المركزي.

■ إدماج الموظفين الملحقين:

تمت معالجة ملفات الإدماج الواردة على الوزارة من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية، حيث بلغ مجموعها 285 ملفا، وذلك تطبيقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.99.104 الصادر في 26 أبريل 1999 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 50 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

■ إلحاق الموظفين لدى مجلس النواب:

تمت دراسة 105 قرارا لرئيس الحكومة، تقضي بإلحاق عدد من الموظفين التابعين للإدارات العمومية لدى مجلس النواب، طبقا للقانون التنظيمي رقم 27.11 المتعلق بمجلس النواب الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.165 صادر في 14 أكتوبر 2011 (المادة 14).

■ التوظيف بموجب عقد خاضع للقانون العام :

تمت دراسة مجموعة من عقود التوظيف الخاضعة للقانون العام وذلك ببعض الإدارات العمومية والجماعات الترابية، وكذا عدد من ملحقات العقود، تهم الترقية في الدرجة بالاقتطاع أو التجديد أو الفسخ بلغ مجموعها 370 عقدا وملحق عقد.

■ توظيف المرشحين من مواليد الأقاليم الجنوبية للمملكة:

تمت مراقبة سبعة لوائح تقضي بتوظيف هذه الفئة من المواطنين، تطبيقا لمنشور السيد الوزير الأول رقم 14 و.ع المؤرخ في فاتح أبريل 1976، المتعلق بتوظيف المرشحين المغاربة من مواليد الأقاليم الجنوبية للمملكة وتنفيذا للتعليمات الواردة في رسالته عدد 1781 بتاريخ 15 نونبر 1985.

■ السجل المركزي التأديبي:

تمت مراقبة 6709 استمارة مراقبة توظيف المرشحين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة، وتقييد 178 موظفا وعونا تابعين للإدارات المذكورة بالسجل المركزي التأديبي، ورفع المنع من التوظيف عن سبعة موظفين.

2- المنازعات:

تطبيقا للمرسوم رقم 2.11.55 الصادر في 10 نونبر 2006 السالف الذكر، قامت الوزارة برسم سنة 2013، بدراسة 200 ملفا، همت المقالات الافتتاحية والمذكرات الجوابية واستدعاءات الجلسات وأوامر بالتخلي الواردة من المحاكم الإدارية ومحكمتي الاستئناف الإدارية ومحكمة النقض والمرتبطة بالمنازعات بشأن الوضعية الفردية للموظفين والأعوان، وكذا تتبع تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية النهائية التي تم التوصل بها :

3- التظلمات:

تضطلع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في إطار المهام الموكولة إليها، بدراسة التظلمات التي ترد عليها سواء من طرف الموظفين والأعوان العاملين بالإدارات العمومية والجماعات والمؤسسات العامة، وكذا من الأشخاص الذاتيين الذين لا تربطهم أية علاقة بالوظيفة العمومية. وقد تم برسم 2013، دراسة 130 تظلمًا، ورد من طرف موظفي وأعوان الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة، حيث تم الرد على البعض وتوجيه البعض الآخر إلى الإدارات المعنية للاختصاص أو لموافاة الوزارة بعناصر الجواب.

4- الاستشارة القانونية:

تعتبر الاستشارة القانونية خدمة متخصصة لمعرفة الرأي القانوني في مشكلة ما، بحياد وموضوعية، كما تعتبر آلية لتحسين قيمة القرارات الإدارية، حيث تمكن الإدارات العمومية والجماعة الترابية والمؤسسات العامة من التوفر على المعلومات الضرورية التي تساعد على الرفع من جودة قراراتها لتكون سليمة وأكثر نجاعة، كما تمكن من الحد من تجاوز استعمال السلطة، مما يقلص من السلطة التقديرية للإدارة .

وفي هذا الإطار، قامت الوزارة برسم سنة 2013، بدراسة ومعالجة طلبات الاستشارة القانونية الواردة على المديرية من مختلف الإدارات العمومية والجماعات الترابية وبعض المؤسسات العامة همت الجوانب التالية:

1- الوضعية الفردية للموظفين والأعوان والمستخدمين العاملين بمصالح الإدارات المذكورة بخصوص الجوانب المرتبطة بحياتهم الإدارية (الترقية، الإلحاق، التأديب، اللجان المتساوية (الأعضاء...)).

ب- الرد على تساؤلات الإدارات الأنفة الذكر، بخصوص ملاحظات ومواقف الخزنة الوزاريين وما يماثلهم بالجماعات الترابية والمؤسسات العامة بشأن صيرورة الحياة الإدارية للموظفين والأعوان الآنف ذكرهم (الترقية، الإلحاق، الاستيداع...):

وقد بلغ مجموع الاستشارات القانونية خلال هذه السنة، 26 استشارة.

1.5 دراسة وإعداد ونشر مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية،

في هذا الإطار، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم 2013، بدراسة وإعداد ونشر مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية تهم حركية الموظفين وتنظيم مباريات التوظيف والتعويضات ومراجعة بعض الأنظمة الأساسية الخاصة وكذا قرارات تنظيمية متعلقة بامتحانات الكفاءة المهنية وإحداث وتأليف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

2 - اعتماد التدبير الحديث للرمال البشري

اعتبارا للدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية في الارتقاء بالإدارة المغربية إلى المستوى الذي ينشده المجتمع المغربي، والذي يجعل منها إدارة فعالة وناجعة وذات مردودية ومتشعبة بمبادئ حسن سير المرافق العامة، فقد تم العمل على اعتماد سياسة تدبيرية شجاعة وطموحة، تجعل من الموارد البشرية قطب الرحي في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية في مختلف المجالات الحيوية. وفي هذا الإطار، واصلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة النهوض بالعديد من الأوراش الهيكلية المتمثلة في:

2.1 إنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية،

يعتبر الدليل المرجعي الشامل للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية الأرضية الضرورية لإعادة هيكلة الإدارة وعقلنة منظومة تدبير الموارد البشرية، حيث يشكل الإطار المرجعي لتطبيق سياسة الحركية وإعادة انتشار الموظفين وحسن توزيعهم بين القطاعات، بالإضافة إلى كونه لبنة هامة في إرساء أسس النظام الجديد الذي سيعتمد في مجال التوظيف وتقييم مردودية الموظفين ووضع برامج التكوين المستمر وإيجاد الأرضية الكفيلة بوضع منظومة عادلة للأجور في السنوات المقبلة.

ومن الأكيد أن نجاح أي عملية تهدف إلى عقلنة تدبير الموارد البشرية ليست رهينة فقط بجودة الأدوات المستعملة وإنما بالأساس بمستوى كيفية التنفيذ ومدى الاشتراك الفعلي للمسؤولين على مختلف المستويات في مراحل الإنجاز.

وينقسم المشروع الذي تسهر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على تنفيذه إلى ثلاثة مراحل:

- المرحلة الأولى: تشخيص الوضعية الحالية .
- المرحلة الثانية: وضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية.
- المرحلة الثالثة: وضع الصنافة الموحدة الجديدة لوظائف الإدارة.

وفي هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن الوزارة انتهت من إنجاز المرحلة الأولى، حيث استعرض تقرير هذه المرحلة، أهم المشاكل والاختلالات التي تطبع الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، والمتمثلة في وجود اختلاف وتباين كبير بين هذه الدلائل، سواء على مستوى الشكل أو المضمون.

وتنكب الوزارة حالياً على إنجاز المرحلة الثانية من المشروع والتي ستمكن من وضع نموذج "الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية"، ومجلد الأنشطة النوعية وكذا مجلد الكفاءات.

2.2- إنجاز دراسة حول إعداد نظام للمسار المهني :

تكمّن المهمة الأساسية للمسار المهني في تحسين أدوات ومناهج تدبير الموارد البشرية وإدماج تدبير المسار المهني في مسلسل التدبير التوقيعي للوظائف والكفاءات، بهدف إعادة تقويم التكوين وإنعاش الترقية واعتماد التقييم بناء على الاستحقاق، بالإضافة إلى تمكين الإدارات العمومية من أدوات فعالة للاضطلاع بمهمة تدبير الموارد البشرية.

وفي هذا الإطار، أعطت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة الإنطلاقة لمشروع "إعداد نظام للمسار المهني" الذي يتكون من ثلاثة مراحل وهي:

- مرحلة تشخيص الوضعية الحالية؛
- مرحلة إنجاز التقويم التقني؛
- مرحلة اقتراح مسار مهني نموذجي.

وقد تم الانتهاء من إنجاز المرحلة الأولى، التي مكنت من :

- تحليل المقتضيات التشريعية والتنظيمية للمسار المهني حسب الأنظمة الخاصة وحسب الدرجات؛
- حصر مساطر تدبير المسارات المهنية ؛
- تحديد أهم المعوقات التي تعرفها حالياً.

وتعمل الوزارة على إنجاز المرحلة الثانية من الدراسة والمتعلقة بإجراء التقويم التقني لإيجاد البدائل التي ستمكن من وضع مناهج وطرق جديدة لتدبير المسارات المهنية للموظفين.

2.3- وضع تصور جديد للتكوين المستمر :

أصبح تكوين وتأهيل الرأس مال البشري بالإدارة العمومية، ضرورة ملحة لضمان انخراطه السريع في حركية الإصلاحات ودينامية التحديث، ومطلباً أساسياً لكسب رهانات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولقد انصبت الجهود على وضع تصور شامل لمنظومة التكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة من خلال إصدار المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 2 دجنبر 2005 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة.

وعلى الرغم من أهمية هذا المرسوم وآثاره الإيجابية للرفع من مستوى العنصر البشري بالإدارات العمومية والجماعات الترابية وتحسين قدراتهم وكفاءاتهم، فقد اتضح من خلال الممارسة وتشخيص الوضعية الراهنة للتكوين المستمر، أن هذه الأخيرة أصبحت متجاوزة بالنظر للتحديات الجديدة التي يفرضها محيط الإدارة المغربية وتزايد مهام الدولة وتشعب نشاطها.

ولإعطاء التكوين المستمر بعده الحقيقي المتمثل في تحديد الأهداف والوسائل اللوجيستكية والمادية وضمان التنسيق بين القطاعات الإدارية وملاءمة مناهج وبرامج التكوين لمتطلبات التدبير العمومي الحديث، فقد عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، على وضع تصور جديد للإطار القانوني للتكوين المستمر لإعطائه مزيدا من الفعالية والاهتمام اللازمين باعتباره آلية من الآليات الجديدة لتدبير الموارد البشرية التي يتعين اعتمادها من طرف الإدارة بغاية الانتقال من تدبير تقليدي للموظفين إلى تدبير توقعي حقيقي للموارد البشرية العاملة بالإدارة.

واستنادا للتوصيات المنبثقة عن الندوة الوطنية التي نظمتها الوزارة حول التكوين المستمر بالإدارة العمومية تحت شعار "تكوين مستمر لمسار مهني أفضل" بمشاركة مختلف المسؤولين عن تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية والفرقاء الاجتماعيين، والخلاصات التي توصلت إليها اللجان المتخصصة، أعدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مشروع مرسوم يهدف إلى وضع إطار معقلن للتكوين المستمر، واعتماد إستراتيجية شاملة، ورؤية مستقبلية موحدة لمواكبة التحولات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى المركزي واللامركزي، وتحقيق التكامل والتنسيق بين جميع الوزارات والإدارات العمومية في هذا المجال.

ويمكن تلخيص أهم معالم هذا المشروع في:

- ضمان الحكامة الجيدة للتكوين؛
- وضع إستراتيجية موحدة تضمن الانسجام والتكامل بين القطاعات وترسخ مبدأ المهنية؛
- التركيز على جهوية التكوين المستمر والتشارك؛ وربط التكوين بمنظومة التنقيط وتقييم أداء الموظفين وبمسارهم المهني؛ واعتماد آليات التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات .

والجدير بالذكر أن الصيغة النهائية للمشروع التي تمت صياغتها بتوافق بين جميع المتدخلين والمعنيين، سيتم عرضها على مسطرة المصادقة في أقرب الآجال.

2.4- مقارنة النوع بالوظيفة العمومية،

وعيا من وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بأهمية الدور الذي تلعبه المرأة كأحد الركائز الأساسية في المجتمع وإحدى دعائم الإدارة، ودعمًا لدينامية المساواة بين الجنسين داخل الوظيفة العمومية، فقد عملت الوزارة على اتخاذ العديد من التدابير التي من شأنها تعزيز مكانة المرأة في القطاعات العمومية كتنظيم المناظرات واللقاءات العلمية حول المواضيع التي تهتم بولوج المرأة للمناصب العليا بالوظيفة العمومية والمرأة الموظفة بالإدارة العمومية.

وفي نفس السياق، تسهر الوزارة على إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وتطوير الوسائل المؤسسية التي تخول للنساء ولوج مختلف مناصب القرار بالإدارة العمومية.

وقد تم في هذا الإطار إنجاز ما يلي :

- دراسة تحدد حاجيات كل من النساء والرجال العاملين بالإدارة العمومية بغاية التوفيق ما بين الحياة المهنية والحياة الخاصة،
- دراسة تخص مكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية،
- الدليل المنهجي في مجال إدماج المساواة بين النساء والرجال في سيرورة الانتقاء والتوظيف والتعيين والحركية والترقية وتقييم الأداء الوظيفي في الوظيفة العمومية،
- وضع البرنامج السنوي لمقاربة النوع من طرف شبكة للتشاور المشتركة بين الوزارات والتي تضم في عضويتها ممثلي جميع الوزارات والإدارات العمومية.



أعضاء شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات

المكلفة بتتبع إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية

وقد عملت الوزارة خلال سنة 2013، على مواصلة تتبع هذا الورش سعياً إلى المناصفة، وتكريساً لمأسستها وجعلها رافداً في إقرار وضعية عادلة ومنصفة للمرأة بالوظيفة العمومية.

وفي هذا السياق، تم إيلاء عناية خاصة لتفعيل مختلف الإجراءات المؤسساتية الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة في الوظيفة العمومية، والعمل على بلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال، واتخاذ التدابير الكفيلة بتحسين المكتسبات المحققة في هذا المجال، وتجاوز المعوقات والصعوبات التي تحول دون بلوغ النساء لتمثيلية أكبر في مراكز القرار بالإدارة.

2.5- إعداد مشروع القانون المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة،

يندرج دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة في مؤسسة واحدة ضمن أولويات البرنامج الحكومي، باعتبار ذلك أحد مداخل إصلاح الإدارة العمومية.

فانطلاقاً من أهمية الاستثمار في الموارد البشرية باعتبار رأس المال البشري رافعة أساسية لتحقيق التنمية البشرية، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2013 على إعداد مشروع قانون دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة في مؤسسة عمومية واحدة للتكوين والبحث الإداريين.

إحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة

مشروع القانون:

مشروع قانون دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة في مؤسسة عمومية واحدة للتكوين والبحث الإداريين.

أهداف مشروع القانون:

إرساء إصلاح ذي قيمة مضافة يستجيب للحاجيات الفعلية للإدارة المغربية عبر تكوين أطر إدارية عليا، متعددة التخصصات ومؤهلة للاضطلاع بمهام إعداد التصورات الإستراتيجية والبرامج والمشاريع ومخططات العمل المندرجة ضمن السياسات العمومية الوطنية والقطاعية، المساهمة في الرفع من مهنية الإدارة باعتماد التدبير المبني على النتائج، اعتماد مشروع تربوي يتميز بوحدة في التصور ويرتكز على الطابع التطبيقي والعملية للتكوين والبحث، تكريس إشعاع المدرسة وطنياً وإقليمياً ودولياً عبر الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وتطوير علاقات التعاون والشراكة.

المصادقة على مشروع القانون:

تمت المصادقة على مشروع القانون من طرف المجلس الحكومي بتاريخ 19 شتنبر 2013 والذي يضيف صفة مؤسسة عمومية على المدرسة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع لوصاية الدولة، كما تخضع للمراقبة المالية للدولة المطبقة على المنشآت العامة.

ولا بد من التذكير بأن كلا من المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة، قد حققا منجزات قيمة يحق لنا اليوم أن نعتز بها أيما اعتزاز، مشيدين عاليا في هذا الصدد بجهود كل روادها وكافة أساتذتها

وأطرها، وهي مكتسبات تمثلت بالأساس في حصول 6950 خريج على دبلوم المدرسة و296 خريج من المعهد، يتبوأ العديد منهم مناصب المسؤولية ومواقع قيادية في مختلف الإدارات العمومية، وانخرطوا في الحياة الإدارية بشكل جد ايجابي، وهم يساهمون الآن بمهنية كبيرة في الرفع من مستوى التأطير في مختلف الإدارات.

2.6 - إعداد تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية

يكتسي العنصر البشري أهمية كبرى في مجال تطوير وتحديث الإدارة العمومية، بحيث إن الارتقاء بمستوى أداء المصالح العمومية وتعزيز قدراتها التدبيرية رهين بمدى تهمين ورفع مردودية الموارد البشرية.

وانطلاقا من الدور المنوط بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في مجال وضع وتتبع تنفيذ السياسات العمومية الخاصة بتدبير الموارد البشرية، قامت الوزارة برسم سنة 2013، بإعداد تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية كنتاج لدراسة أجريت سنة 2012، وقد ارتكز هذا التقرير على معالجة وتحليل قواعد معطيات الموظفين المدنيين (باستثناء موظفي القوات المساعدة، وموظفي البلاط الملكي، وهيئة القضاة) المتوفرة لدى المصالح الإدارية المكلفة بتدبير الموارد البشرية بمختلف القطاعات الوزارية.

ويتكون هذا التقرير الذي يقدم تحليلا لخارطة الموارد البشرية من المواضيع التالية:

- منجزات الوزارة في مجال تهمين الموارد البشرية؛
- الأنظمة الأساسية؛
- المناصب المالية المحدث والإحالات على التقاعد؛
- توزيع أعداد الموظفين؛
- المناصب العليا ومناصب المسؤولية؛
- مباريات التوظيف؛
- مقارنة النوع بالوظيفة العمومية؛
- توقعات الإحالة على التقاعد.

وقد خلاص هذا التقرير إلى ما يلي :

- أتاحت عملية تجميع الأنظمة الأساسية، مع ما

ترتب عنها من تقليص في عدد الأنظمة الأساسية والدرجات، مرونة وتبسيطا في مساطر تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية رغم استمرار تركز مجمل أعداد الموظفين في بعض الدرجات؛



ويبرز الجدول التالي توزيع عدد الهيئات والأطر والدرجات حسب نوع النظام الأساسي (بعد التجميع):

المجموع	نوع النظام الأساسي			
	مشتراك (11 نظاما)	خاص (18 نظاما)	خصوصي (7 أنظمة)	
49	16	24	9	عدد الهيئات (بعد التجميع)
118	19	77	22	عدد الأطر (بعد التجميع)
340	73	212	55	عدد الدرجات (بعد التجميع)

- عرفت نسبة أعداد الموظفين المرتبين في سلالم الأجور 10 فما فوق (أو الدرجات ذات الترتيب الاستدلالي المماثل) ارتفاعا ملحوظا ومستمرًا، غير أن هذا لا يعني ارتفاع مستوى التأطير: ويمكن توزيع أعداد الموظفين حسب المستوى التراتبي إلى ثلاثة أصناف:
 - صنف التنفيذ: يشمل الموظفين المنتميين إلى السلمين 5 و6
 - صنف الإشراف: يشمل الموظفين المنتميين إلى السلالم 7 و8 و9
 - صنف الأطر: يشمل الموظفين المنتميين إلى السلم 10 وما فوق.

الصنف	الأعداد	%
الأطر	334555	64.15%
التنفيذ	94901	18.20%
الإشراف	92097	17.66%
المجموع العام	521553	100%

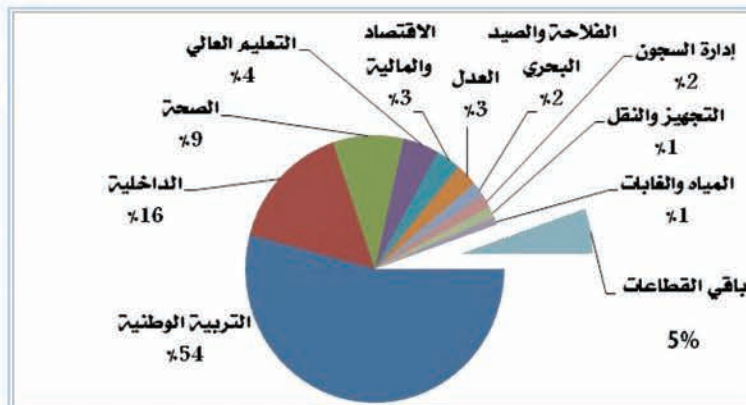
- تبقى الإدارة المغربية جد متمركزة، رغم بعض التطور الملموس الذي عرفتته نسبة اللاتمركز خلال السنوات الأخيرة (87% سنة 2012 مقابل 81% سنة 2006 دون احتساب وزارة التربية الوطنية).

ويبين الجدول التالي الترتيب التنازلي لأعداد الموظفين حسب الجهات:

الترتيب	الجهة	الأعداد	النسبة
1	جهة الرباط - سلا- زمور- زعير	84633	16,23%
2	جهة سوس- ماسة- درعة	52475	10,06%
3	جهة الدار البيضاء الكبرى	51807	9,93%
4	جهة مراكش- تانسيفت- الحوز	45240	8,67%
5	جهة- مكناس- تافيلالت	39305	7,54%
6	جهة- طنجة- تطوان	39204	7,52%
7	الجهة الشرقية	34499	6,61%
8	جهة فاس- بولمان	26454	5,07%
9	جهة تازة- الحسيمة- تاونات	25742	4,94%
10	جهة دكالة- عبدة	25681	4,92%
11	جهة الشاوية- ورديغة	25159	4,82%
12	جهة الغرب- شراردة- بني احسن	24904	4,77%
13	جهة تادلا- أزىلال	20146	3,86%
14	جهة كلميم- السمارة	12223	2,34%
15	جهة العيون- بوجدور- الساقية	9061	1,74%
16	جهة وادي الذهب- الكويرة	3072	0,59%
	الخارج	1948	0,37%
	المجموع	521553	100.00%

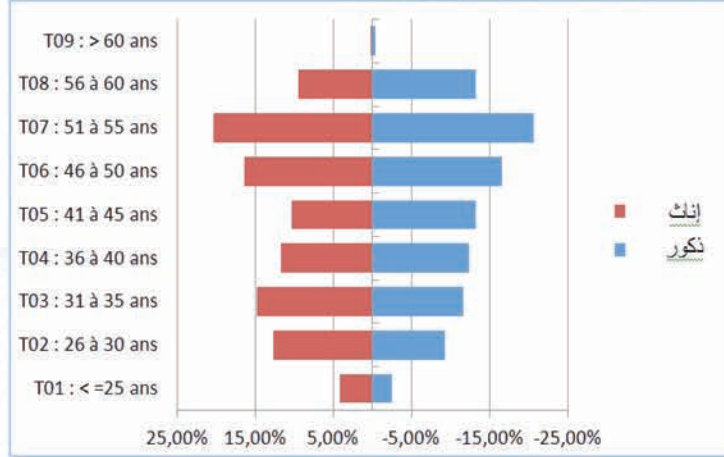
توزيع الموظفين حسب الجهات برسم سنة 2012

كما يتضح من خلال الرسم البياني التالي، أن عشرة قطاعات وزارية وهي (التربية الوطنية، الداخلية، الصحة، التعليم العالي، الاقتصاد والمالية، العدل، الفلاحة والصيد البحري، إدارة السجون، التجهيز والنقل، المياه والغابات) تشكل النسبة الأكبر من أعداد الموظفين (95 %)، بينما لا تشكل القطاعات المتبقية إلا نسبة 5% من أعداد الموظفين.



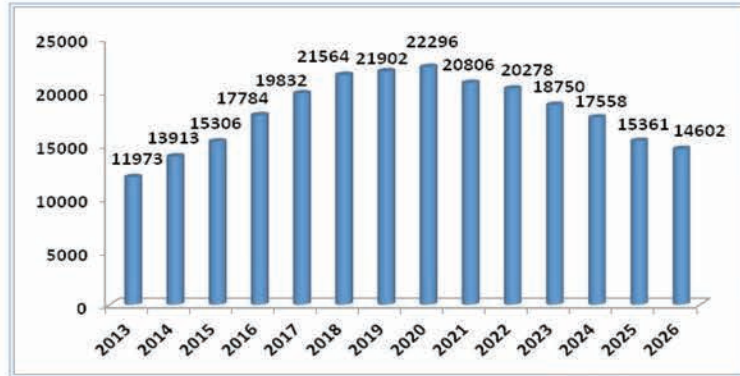
نسبة الأعداد حسب القطاعات برسم سنة 2012

- تشتمل وزارة التربية الوطنية لوحدها على 54 % من عدد الموظفين؛
- تترجم هرمية الأعمار بالوظيفة العمومية تسرب عامل الشيخوخة إلى الموارد البشرية بالإدارة العمومية، فقمة هرم الأعمار أصبحت تتمثل في الشريحة العمرية 51-55 سنة برسم 2012 عوض 48-46 سنة برسم سنة 2006 و 42-40 سنة برسم 2002.



هرم الأعمار بالوظيفة العمومية برسم 2012

- سينتقل المعدل السنوي للإحالة على التقاعد عند بلوغ حد السن من 2.29 % في سنة 2013 إلى 4.27 % في سنة 2020، قبل أن يعرف انخفاضا ابتداء من سنة 2021، ليصل إلى 2.80 % بحلول سنة 2026 وستهم الإحالة على التقاعد فئة الأطر أكثر من فئة الموظفين المرتبين في مستوى الإشراف ومستوى التنفيذ.

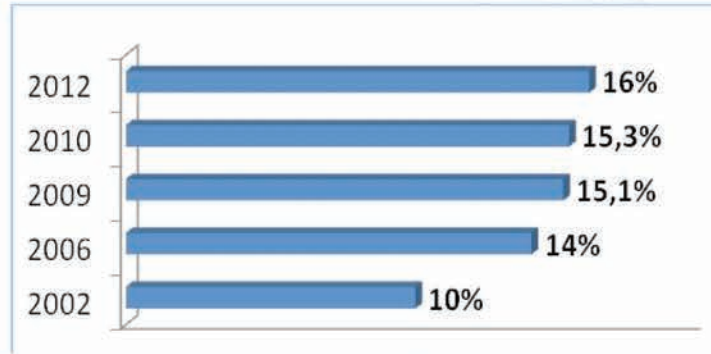


عدد الموظفين المتوقع إحالتهم سنويا على التقاعد عند بلوغ حد السن خلال الفترة ما بين 2013-2026

ويبين الرسم البياني أعلاه، أن عدد المحالين على التقاعد سيعرف منحنى تصاعديا إلى غاية سنة 2020، حيث سيصل هذا العدد 22296 موظفا، ثم يسجل انخفاضا ابتداء من سنة 2021.

كما يتوقع أن يغادر الوظيفة العمومية في غضون العشر (10) سنوات القادمة (إلى غاية 2022) حوالي 35.58% من مجموع عدد الموظفين؛

- انتقلت نسبة التأنيث من 36% سنة 2006 إلى 38.6% خلال سنة 2012 (دون احتساب إدارتي الأمن الوطني والوقاية المدنية)؛
- ارتفعت نسبة تأنيث مناصب المسؤولية وما يماثلها من 14% سنة 2006 إلى 16% سنة 2012. هذه النسبة، وإن كانت في ارتفاع مستمر خلال العشرية الأخيرة، فهي تقل عن حجم وجود المرأة بالإدارة العمومية (38.6%).



تطور نسبة تأنيث مناصب المسؤولية

وتختلف نسب تأنيث مناصب المسؤولية من وزارة إلى أخرى، حيث توجد أعلى نسبة بوزارة الشؤون العامة والحكامة بنسبة تأنيث تصل إلى 42%.

- يمارس مناصب المسؤولية النظامية وما يماثلها 9746 موظفا. ويشغل المتصرفون والمهندسون 54% من هذه المناصب.

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

أ- إطلاق النسخة الجديدة لبوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma"

في إطار الجهودات الحثيثة التي تبذلها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في سعيها الدؤوب من أجل الرفع من جودة الخدمات العمومية المقدمة لفائدة عموم المواطنين، ونظرا للإقبال المتزايد على بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma"، فقد عملت الوزارة على إطلاق النسخة الجديدة لهذه البوابة، بغاية تيسير الولوج إلى المعلومة التي لها صلة بالتشغيل العمومي وكذا إغنائها بخدمات أخرى.



صورة للصفحة الرئيسية لبوابة التشغيل العمومي -www.Emploi-public.ma-

وفي ما يلي موجز لأهم المستجدات التي جاءت بها هذه النسخة الجديدة:

- تطوير الصفحة الرئيسية للبوابة لتمكين مستعملها من تتبع آخر مستجدات المباريات و طلبات الترشيح للمناصب العليا ومناصب المسؤولية؛
 - إضافة خدمة تبرز الجدولة الزمنية لإجراء المباريات حسب نوعية الإدارة المنظمة لها ؛
 - تقديم محرك للبحث عن المباريات يستجيب لمعايير بحث من اختيار المستعمل؛
 - استغلال وسائل التواصل الاجتماعي (facebook, twitter) بهدف إيصال المعلومة إلى شريحة أوسع .
- ونتيجة لذلك، سجل معدل الزيارات اليومي للبوابة ارتفاعا مهما بلغ حوالي 17000 زيارة خلال شهر دجنبر 2013، أي بزيادة فاقت 250% مقارنة مع نفس الشهر من سنة 2012.

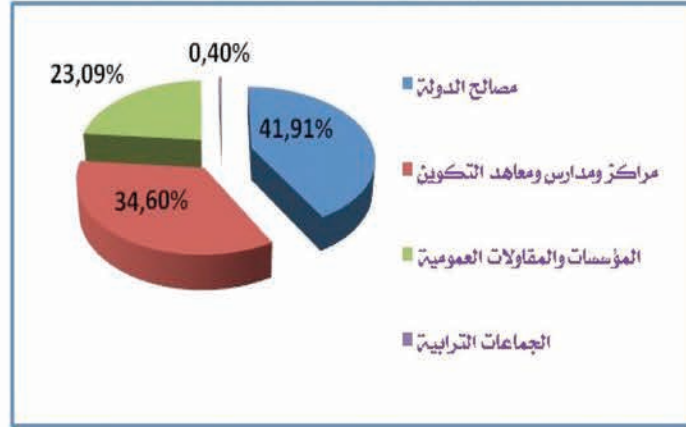
من جانب آخر، واستجابة لحاجيات مختلف الإدارات العمومية والجماعات الترابية وكذا المقاولات والمؤسسات العمومية، حضي الفضاء الخاص بالإدارة بجانب مهم في عملية التطوير التي عرفتتها النسخة الجديدة للبوابة. وفي ضوء ذلك، تم تنظيم دورة تكوينية لفائدة ممثلي كافة القطاعات الوزارية بغاية التعريف بالإمكانات والوظائف الجديدة التي يتيحها هذا الفضاء بغاية نشر إعلانات التوظيف والترشيح للمناصب العليا ومناصب رؤساء الأقسام والمصالح.

ب- إحصائيات بوابة التشغيل العمومي برسم سنة 2013

1- التوظيف :

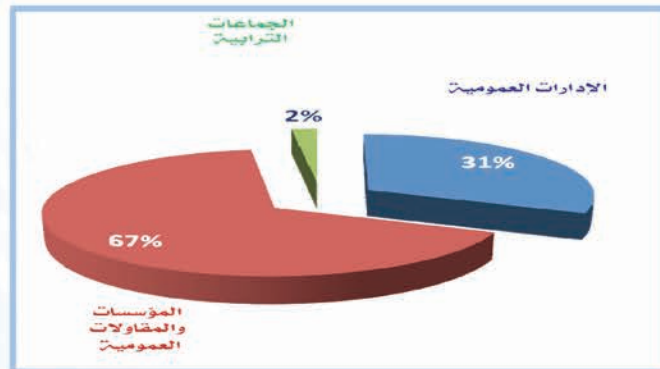
أ- المناصب المعلن عليها :

- تم نشر على بوابة التشغيل العمومي خلال 2013، لإعلانات تهم 23 124 منصب موزعة على النحو التالي:



ب- المباريات المعلن عليها :

- بلغ عدد مباريات التوظيف، التي تم نشرها على البوابة خلال 2013، 1 144 مباراة موزعة كما يلي:



2- التعيين في المناصب العليا :

- خلال سنة 2013، تم نشر على بوابة التشغيل العمومي، لإعلانات تهم الترشيح لشغل 187 منصب عالي، موزعة على الشكل التالي :



3- عدد الزيارات :

- كما بلغ عدد الزيارات لبوابة التشغيل العمومي، منذ انطلاقتها أزيد من 5 ملايين زيارة، بمعدل يومي ناهز 10 000 زيارة.



2.8- التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة:

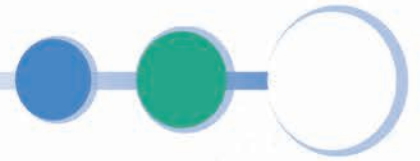
من المعلوم أن منشور السيد رئيس الحكومة رقم 26/2012 بتاريخ 15 نونبر 2012 المتعلق بالتغيب عن العمل بصفة غير مشروعة قد وضع مقاربة جديدة متعددة المداخل لمعالجة هذه الظاهرة، من خلال عدة إجراءات عملية ووقائية تمثلت في الدعوة إلى الالتزام الفعلي والمتواصل بتطبيق مقتضيات القانونية الجاري بها العمل، واعتماد الإجراءات الوقائية والتدابير الأخرى لضمان الحضور اليومي للموظفين.

ويتم إشراك جميع المسؤولين التسلسليين داخل قطاعاتهم في مراقبة الحضور وتحديد لوائح الغياب وعدم التستر على الموظفين الأشباح، كما تم إحداث موقع ويب خاص "www.stopabsence.ma" لتمكين المواطنين من المشاركة في محاربة هذه الظاهرة.

وقد تضمن المنشور، إحداث لجنة مابين وزارية تباشر بشكل دائم ومستمر مهامها ومسؤوليتها من أجل السهر على تتبع تفعيل الإجراءات والتدابير السالفة الذكر. وفي هذا السياق، أشرفت الوزارة، باعتبارها رئيسة هذه اللجنة على عملية مراقبة الحضور برسم سنة 2012، حيث تم القيام بما يلي :

- تنظيم 54 اجتماعا خصصت لتتبع تفعيل الإجراءات والتدابير الواردة في المنشور وتقييم النتائج المحققة؛
- التوصل بالشهادات الجماعية المتعلقة بالموظفين المزاولين عملهم بصفة فعلية، تتضمن 518.803 موظفا زاولوا عملهم خلال سنة 2012؛
- اعتماد مسطرة أداء الأجور عن طريق حوالات فردية خلال شهري يونيو ويوليو 2013 بالنسبة لما مجموعه 1042 موظفا، تم تبرير 821 منهم .
- تفعيل مسطرة ترك الوظيفة في حق 757 موظفا تغيبوا عن العمل بصفة غير مشروعة خلال سنة 2012.

علاقة الإدارة بالموالين



يروم هذا الورش تعزيز روابط الثقة بين الإدارة والمواطن من خلال الرفع من أداء الإدارة والارتقاء بها إلى مستوى النجاعة والفعالية والمردودية، وكذا تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرتفقين وتسهيل الولوج لهذه الخدمات والتقليص والتخفيف من الإجراءات للحصول عليها وذلك عبر برامج ومشاريع مندمجة أهمها:

- تبسيط المساطر الإدارية؛
- تطوير الإدارة الإلكترونية؛
- تحسين استقبال المتعاملين مع الإدارة وتدبير الشكايات؛

1- تبسيط المساطر الإدارية:

برنامج عمل الوزارة في مجال تبسيط المساطر الإدارية

يشكل ورش تبسيط المساطر الإدارية أحد أولويات البرنامج الحكومي في مجال تحديث الإدارة، لما له من انعكاس مباشر على تحسين وولوج المرتفقين للخدمات العمومية وتطوير مناخ الأعمال ببلادنا.

وقد اعتمدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برنامج عمل متعدد السنوات في مجال تبسيط المساطر الإدارية وذلك في إطار مقارنة جديدة تقوم على تدوين وتبسيط المساطر من خلال اعتماد "نموذج موحد" على الصعيد الوطني ومصادق عليه. بهدف:

- تسهيل وولوج المرتفقين إلى الخدمات العمومية، وحوصلهم عليها في أجال معقولة وفي أحسن الظروف،
- دعم الشفافية ومحاربة السلوكات المشينة من قبيل الرشوة بالمرافق العمومية،
- الحد من بطء الإدارة وتسريع وتيرة تقديم الخدمات العمومية،
- توفير بيئة ملائمة للاستثمار.

ويتوخى من هذا البرنامج، في مرحلة أولى، تدوين وتبسيط 100 مسطرة إدارية من المساطر الأكثر تداولاً منها :

- 70 مسطرة تهم المواطن ،
- 30 مسطرة تخص المقاول.

أ- توقيع محضر اتفاق حول "تبسيط مسطرتي الحصول على رخصة السياقة والبطاقة الرمادية":

تم يوم الثلاثاء 26 فبراير 2013، بمقر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، التوقيع على محضر اتفاق بشأن تبسيط المسطرتين المتعلقةتين برخصة السياقة والبطاقة الرمادية، ما بين السادة وزير التجهيز والنقل ووزير الاقتصاد والمالية ووزير الصحة ووزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. ويأتي هذا الاتفاق كثمرة لأشغال اللجنة الوزارية التي عهد إليها بتبسيط هاتين المسطرتين والمكونة من ممثلين عن :

- وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة،
- وزارة التجهيز والنقل (مديرية النقل عبر الطرق والسلامة الطرقيّة)،
- وزارة الصحة،
- والاقتصاد والمالية (الخزينة العامة للمملكة والمديرية العامة للضرائب).

ب- تدوين وتبسيط مجموعة أولى من المساطر تخص المقاولات:

تم تبسيط أربع (4) مساطر تخص المقاولات (الحصيلة: 70 إجراء) ويتعلق الأمر ب:

- 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 شكلت هذه الاقتراحات التبسيطية موضوع محاضر اتفاقات، تم التوقيع عليها من طرف الوزراء المعنيين، تحت إشراف السيد رئيس الحكومة بتاريخ 28 ماي 2013، همت الإجراءات التبسيطية بالأساس أداء الرسوم لدى جهة واحدة، تخفيض عدد الوثائق المطلوبة، حذف إجراء المصادقة على بعض الوثائق، إعفاء المستثمر من إجراء التسجيل فيما يخص بعض الوثائق، التخفيض من كلفة المسطرة بإعفاء المستثمر من بعض المصاريف والتقليص من الأجال، وعدد التنقلات....

ويتم حاليا العمل على تتبع تنفيذ واعتماد هذه الإجراءات التبسيطية من طرف الإدارات المعنية.

بالإضافة إلى المساطر الأربعة السالفة الذكر، توجد قيد المصادقة عليها من طرف الإدارات المعنية، عينة ثانية من المساطر تخص المقاولات بعد الانتهاء من تدوينها وحصر الاقتراحات التبسيطية التي تتعلق بها، ويتعلق الأمر بالخمس مساطر التالية:

- مسطرة الرفع من رأسمال الشركة؛
- مسطرة نقل الحصص الاجتماعية للشركة؛
- مسطرة ضم الشركات؛
- مسطرة نقل المقر الاجتماعي للشركة؛
- مسطرة الإبراء الضريبي.

وقد تمخض عن تدوين وتبسيط هذه العينية من المساطر مجموعة من الاقتراحات التبسيطية تتمثل في 39 إجراء.

وبخصوص المساطر التي تهم المواطن، تم تدوين وتبسيط 22 مسطرة، توجد أيضا قيد المصادقة عليها في إطار عقد اجتماعات مع الإدارات المعنية.

ج- الشروع في إنجاز برنامج لتكوين المكونين في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر الإدارية:

ولدعم قدرات الموارد البشرية في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر، تم الشروع في إنجاز برنامج لتكوين المكونين وذلك بتنظيم دورتين للتكوين استفاد منهما ثلاثون (30) إطارا، يمثلون عددا من القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية، من أصل مائة (100) إطار سيستفيدون من هذا البرنامج.

د- إعداد مشروع مرسوم حول تبسيط المساطر الإدارية:

وفي نفس الإطار، وبغاية إضفاء مزيد من النجاعة على إنجاز هذا الورش، وتنسيق الجهود المبذولة في هذا المجال، وإضفاء الطابع الإلزامي فيما يخص اعتماد الإجراءات التبسيطية، فقد تم إعداد مشروع مرسوم، يحدد إطار حكام جديدة لإنجاز هذا الورش الهام، سواء فيما يخص المساطر التي تهم المرتفقين أو تلك التي تخص المقاولات أو المساطر التي تتعلق بالإدارات فيما بينها.

2- تطوير الإدارة الإلكترونية:

تعتبر بوابة الخدمات العمومية "www.service-public.ma" إلى جانب مركز الاتصال والتوجيه الإداري التابع للوزارة (0802003737) ركيزتان أساسيتان في برنامج "إدارتي" (idarati) الذي وضعته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة كآلية للاستقبال الإلكتروني الذي يمكن عبر ثلاثة خدمات أساسية (الإخبار والتوجيه والإنصات) من تحقيق الأهداف الأساسية التالية:

- تسهيل ولوج المرتفقين إلى الخدمات العمومية؛
- دعم الشفافية ومحاربة السلوكات المشينة بالإدارة من قبيل الرشوة؛
- تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها؛

- الحد من بطء الإدارة وتسريع وثيرة تقديم الخدمات؛
- توفير بيئة ملائمة للاستثمار.

2.1 برنامج "إدارتي" :

يندرج برنامج "إدارتي" في خانة ورش تحسين علاقة الإدارة بالمواطن والذي يعتبر أحد الأوراش المهمة التي تشتغل عليها الوزارة.

ومن أهم منجزات الوزارة في هذا المجال برسم سنة 2013، ما يلي:

- إصدار التطبيق الذكي لبوابة الخدمات العمومية؛
- تحسين المؤشرات التي تخص الخدمات والمواقع الالكترونية العمومية برسم سنة 2013 ؛
- تطوير أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري.

أ- التطبيق الذكي لبوابة الخدمات العمومية:

يهدف التطبيق الذكي لبوابة الخدمات العمومية في بيئتي Android/IOS، والذي أطلق عليه اسم "إدارتي- IDARATI" إلى تقديم مجموعة من الخدمات ضمن بوابة الخدمات العمومية "www.service-public.ma" وعبر الهاتف الذكي (المحمول) بكفاءة وفاعلية، من أي مكان وفي أي وقت، حتى في غياب تغطية شبكة الإنترنت (Offline application).

ويتيح هذا التطبيق الثنائي اللغة (عربي-فرنسي)، لمستعملي الهواتف الذكية، الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالإجراءات الإدارية، وعناوين المصالح العمومية ، وإعلانات مباريات التوظيف الخاصة بمصالح الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية.



ويبين الجدول التالي، بعض الإحصائيات الخاصة باستعمال التطبيق "إدارتي- IDARATI" على الفترة الممتدة من 2013/11/21 إلى 2014/12/27:

نظام تشغيل الهاتف الذكي			
IOS	Android	Android & IOS	
4 946	8 631	13 577	عدد مستعملي التطبيق الذكي
261	548	809	عدد المكالمات الواردة على مركز الاتصال من خلال التطبيق الذكي
3 190	10 091	13 281	عدد مرات الولوج إلى ركن مباريات التوظيف
5409	13 954	19 363	عدد مرات الولوج إلى ركن الإجراءات الإدارية

ب- تحيين المؤشرات التي تخص الخدمات والمواقع الإلكترونية العمومية برسم سنة 2013:

في إطار تتبع تطور المواقع والخدمات الإلكترونية (خدمات علي الخط، استمارات ونماذج للتحميل ومراكز الاتصال) بالقطاعات العمومية، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بإنجاز البحث السنوي الذي يهدف إلى تحيين هذا النوع من المؤشرات.

وقد اعتمد هذا البحث على الولوج المباشر عبر شبكة الانترنت، لمجموع المواقع الإلكترونية العمومية وذلك إلى غاية متم شهر شتنبر 2013.

■ توزيع الفئة المستهدفة حسب المجموعة:

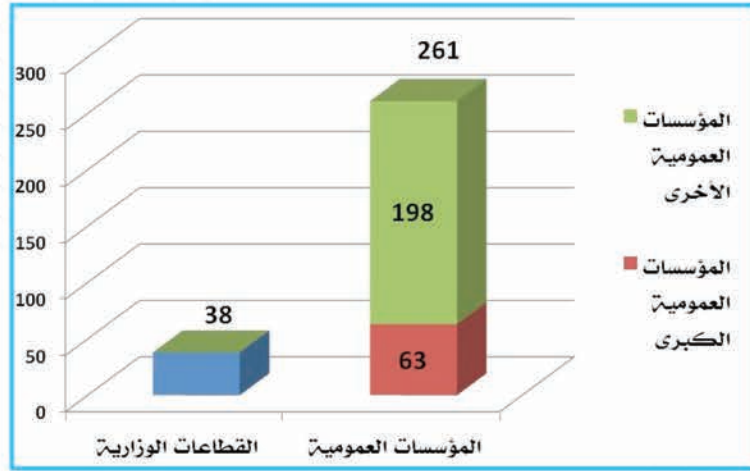
شمل البحث 299 إدارة عمومية : 38 قطاع وزاري (بما فيها المندوبيات السامية) و 261 مؤسسة عمومية مقسمة على مجموعتين :

■ المؤسسات العمومية الكبرى (63) :

وتشمل "الصناديق" (الصندوق المغربي للتقاعد، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، صندوق الايداع والتدبير،...) و"المكاتب" (المكتب الوطني للسكك الحديدية، المكتب الشريف للفوسفات، مكتب التكوين المهني وانعاش الشغل،...) و"الوكالات" (الوكالة الوطنية لانعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة، الوكالة الوطنية لتقنين المواصلات،...). تتميز هذه المؤسسات، عموما، بامتداد ترابي، كما من المفترض أن تتوفر على أنظمة معلوماتية بمستوى عال من التكنولوجيات الحديثة.

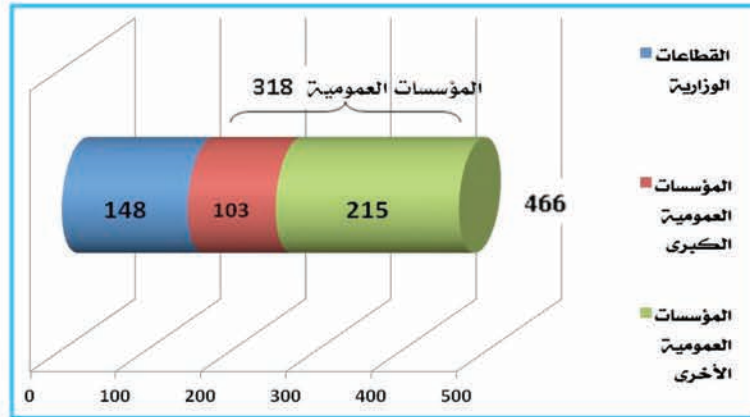
■ المؤسسات العمومية الأخرى (198) :

وتضم باقي المؤسسات العمومية التي يتسم نشاطها في الغالب ببيد محلي أو جهوي، وتشمل غرف التجارة والصناعة والوكالات الحضرية والأكاديميات والوكالات المستقلة للماء والكهرباء والمكاتب الإقليمية للتنمية الزراعية وغرف الصناعة التقليدية والصيد البحري والمراكز الاستشفائية الجامعية والجامعات والمدارس والمعاهد العليا ...



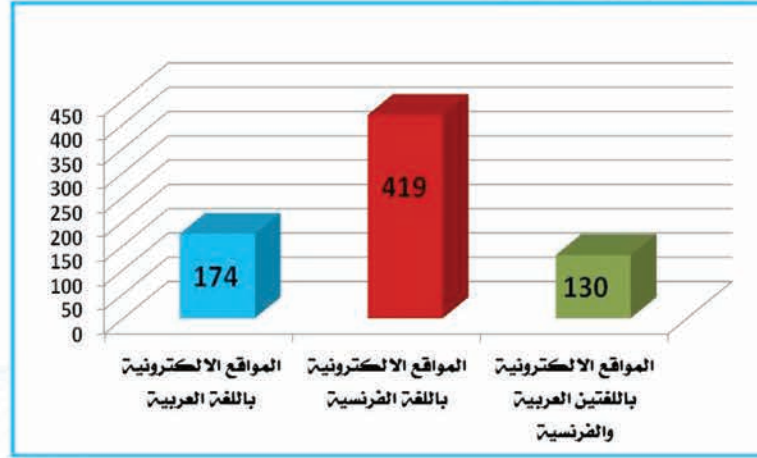
1- المواقع الالكترونية:

العدد الاجمالي للمواقع الالكترونية : 466



المؤسسات العمومية الأخرى	المؤسسات العمومية الكبرى	المؤسسات العمومية	القطاعات الوزارية	الاجمالي	
58.08%	80.95%	63.60%	86.84%	66.55%	نسبة الإدارات المتوفرة على موقع إلكتروني
17.67%	41.75%	25.47%	62.84%	37.34%	نسبة المواقع الإلكترونية باللغة العربية
31.58%	11.63%	20.99%	64.52%	44.25%	نسبة المواقع الإلكترونية ذات صفحة رئيسية باللغة العربية
0.93%	11.65%	4.40%	4.73%	4.51%	نسبة المواقع الإلكترونية التي تقدم خدمات معاملات أو مندمجة

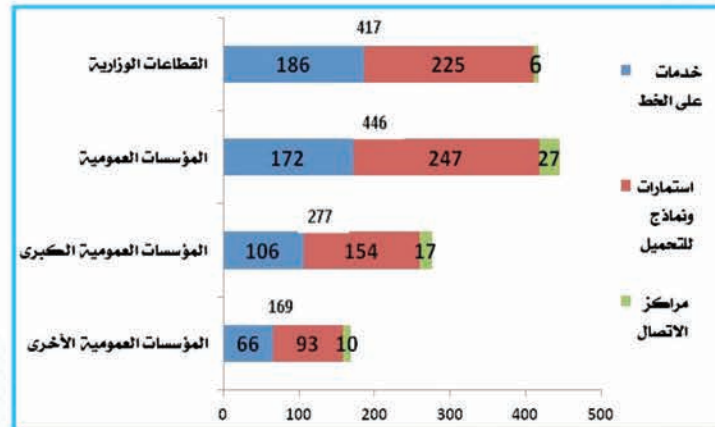
توزيع المواقع الإلكترونية حسب اللغتين العربية والفرنسية



2- الخدمات الإلكترونية:

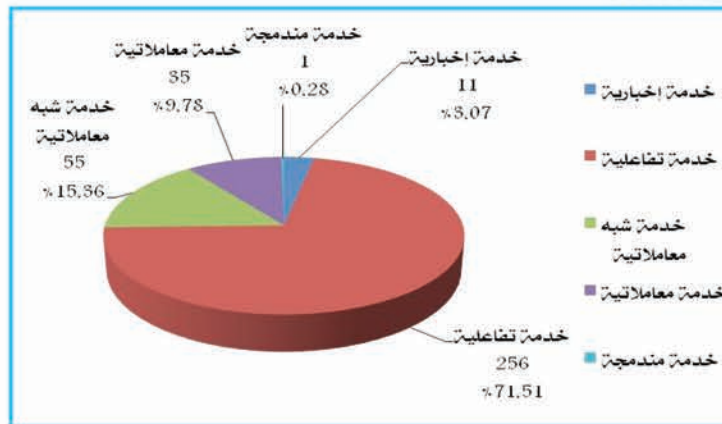
نوع الخدمة الإلكترونية	القطاعات الوزارية	المؤسسات العمومية	المؤسسات العمومية الكبرى	المؤسسات العمومية الأخرى	الإجمالي
عدد الخدمات على الخط	186	172	106	66	358
عدد الاستثمارات والنماذج للتحميل	225	247	154	93	472
عدد مراكز الاتصال	6	27	17	10	33
العدد الإجمالي للخدمات الإلكترونية	417	446	277	169	863

عدد الخدمات الإلكترونية : 863



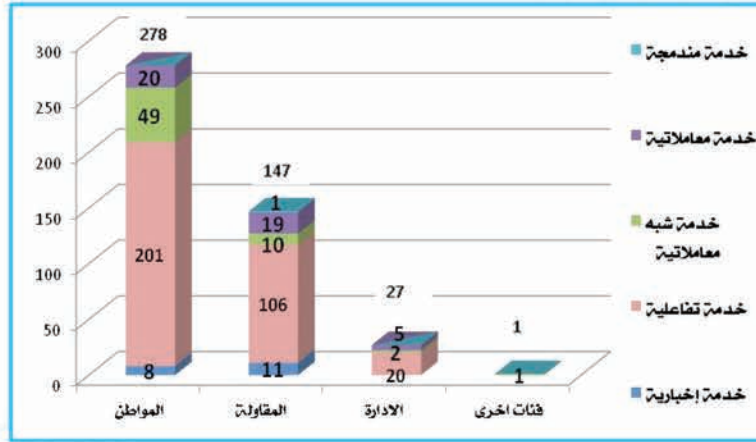
المؤشر	الإجمالي	القطاعات الوزارية	المؤسسات العمومية	المؤسسات العمومية الكبرى	المؤسسات العمومية الأخرى
نسبة الإدارات التي تقدم خدمات على الخط	30.10%	42.10%	28.35%	47.62%	22.22%
نسبة الإدارات التي تقدم استمارات ونماذج للتحميل	24.41%	39.47%	22.22%	26.98%	20.71%
نسبة الإدارات التي تتوفر على مركز للاتصال	9.70%	13.16%	9.19%	23.81%	4.45%
نسبة الإدارات التي تقدم خدمات على الخط باللغة العربية	46.93%	70.97%	20.93%	29.24%	7.57%

توزيع الخدمات على الخط حسب مستوى التجريد المادي

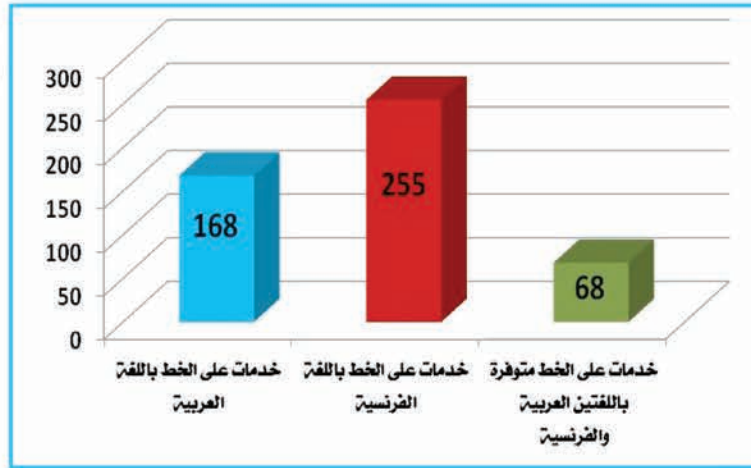


- **خدمة إخبارية:** تمكن من الحصول على المعلومات اعتمادا على بحث غير تفاعلي في الموقع الإلكتروني.
- **خدمة تفاعلية:** تمكن من الحصول على المعلومات اعتمادا على بحث دينامي في الموقع الإلكتروني. هذا البحث يمكن أن يستعمل البريد الإلكتروني أو محرك بحث أو منتديات عمومية أو قوائم بريدية أو تحميل النماذج الإدارية.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

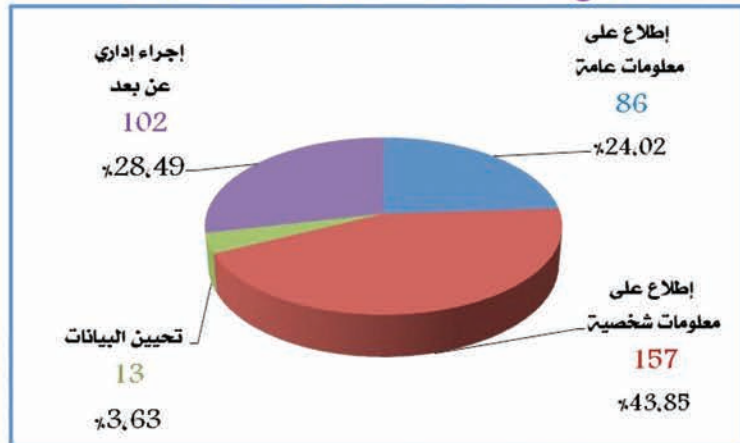
توزيع الخدمات على الخط حسب الفئة المستهدفة ومستوى التجريد المادي



توزيع الخدمات على الخط حسب اللغتين العربية والفرنسية



توزيع الخدمات الالكترونية حسب الطبيعة



- **إطلاع على معلومات عامة:** تشمل الخدمات التي تمكن من الإطلاع على معلومات غير شخصية وغير مؤمنة.
- **إطلاع على معلومات شخصية:** تشمل الخدمات التي تمكن من الإطلاع على المعلومات الخاصة أو المؤمنة.
- **تحيين البيانات :** يشمل هذا النوع الخدمات التي تمكن من تحيين (إضافة، تغيير أو حذف) البيانات مباشرة عبر الإنترنت.
- **إجراء إداري عن بعد:** يشمل هذا النوع الخدمات التي تمكن من القيام جزئيا أو كليا بإجراء إداري عبر الإنترنت.

ج- أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري:

في إطار برنامج "إدارتي" (idarati) وبغاية تلبية حاجيات المتعاملين مع الإدارة المغربية والاستجابة لطلباتهم في ما يخص المعلومات الإدارية من خلال المكالمات الهاتفية والمراسلات الإلكترونية، تمكن المركز الاتصال والتوجيه الإداري التابع للوزارة خلال سنة 2013 من معالجة مجموعة هامة من المكالمات الهاتفية والمراسلات الإلكترونية المتوصل بها. وفي ما يلي أهم الإحصائيات أنشطة المركز:

1- الإحصائيات الخاصة بالمكالمات الهاتفية:

لقد بلغ عدد المكالمات المتوصل بها خلال هذه السنة ما مجموعه 3366 مكالمة وهو ما يمثل زيادة بنسبة مئوية تفوق 257% مقارنة مع السنة الماضية، وذلك راجع بالأساس إلى نشر الرقم الخاص بالمركز (0802003737) ببوابة التشغيل العمومي www.emploi-public.ma، الشيء الذي ساهم في زيادة مستوى إقبال المواطنين على التواصل مع المركز، سجل معه معدل يومي ناهز (13) مكالمة، مع العلم أن هذا المعدل بلغ (19) مكالمة خلال الثلاثة أشهر الأخيرة من سنة 2013، بالرغم من عدم القيام بحملات تواصلية تعرف بالمركز خصوصا و بمنظومة "إدارتي" عموما.

وفي ما يلي بعض الجداول التي تبرز أهم المؤشرات الخاصة بالمكالمات خلال هذه الفترة:

■ التطور الشهري للمكالمات :



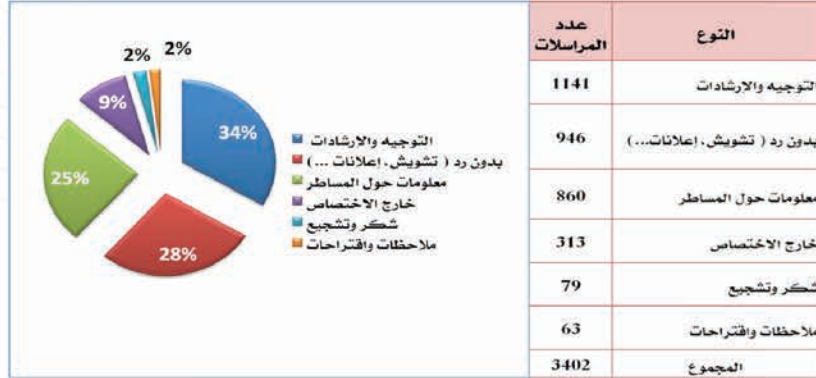
ويتبين من خلال الرسم البياني، أن هذه السنة سجلت نموا ملموسا لمستوى المكالمات الهاتفية المعالجة، ابتداء ب 77 مكالمات في شهريناير وانتهى بتسجيل 539 مكالمات عند نهاية شهر دجنبر 2013 ، بحيث تضاعف العدد ست مرات ، ويعزى هذا الارتفاع إلى إصدار التطبيق الجوال لبوابة الخدمات العمومية، وتزامنه مع ارتفاع الطلب حول المساطر المتعلقة بتجديد رخص السياقة الورقية وبطاقة التعريف الوطنية، قبل انصرام الآجال القانونية المخصصة لذلك.

■ توزيع المكالمات حسب اللغة :

اللغة	عدد المكالمات	النسب المئوية
العربية (الدارجة)	3365	% 99.92
الفرنسية	1	% 0.08
المجموع	3366	% 100

ويلاحظ أن جل المكالمات التي ترد على المركز باللغة العربية "الدارجة" بحيث فاقت نسبتها 99 في المائة.

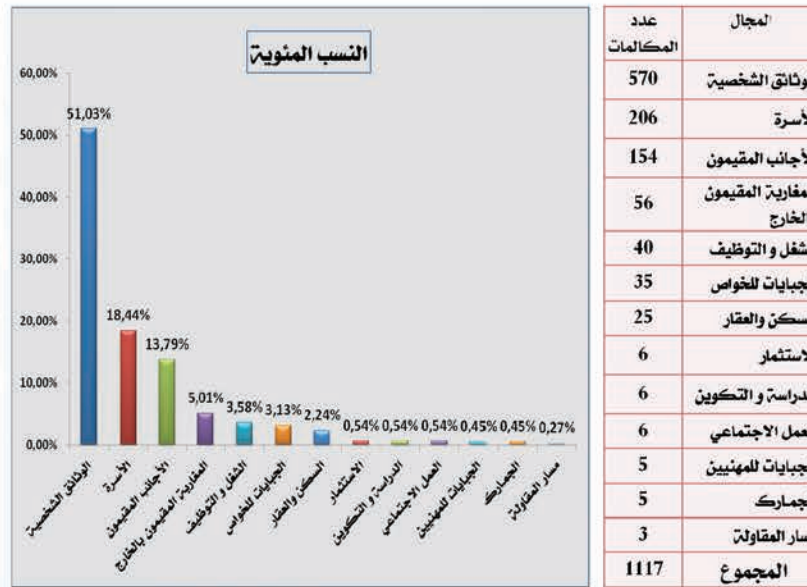
توزيع المكالمات حسب النوع:



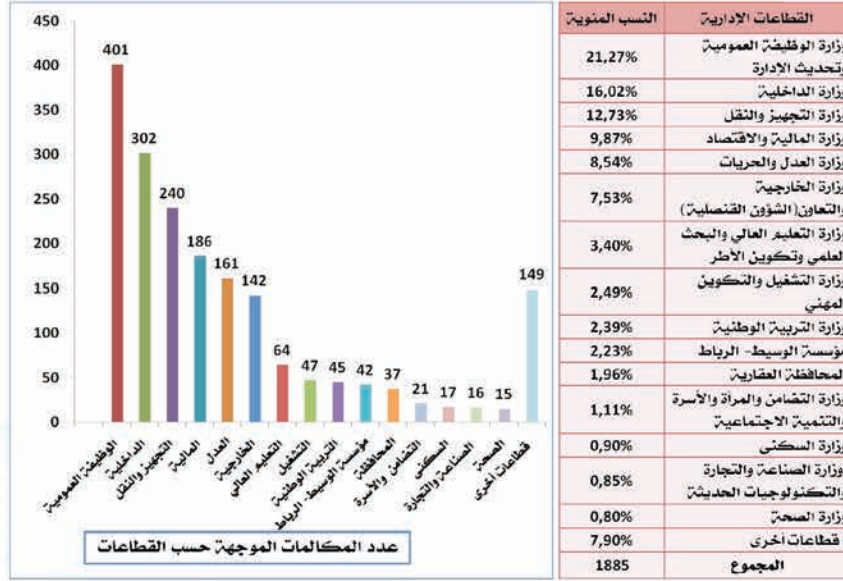
توزيع المكالمات المتعلقة بالمساطر حسب صنف المتصل:



توزيع المكالمات الخاصة بالمساطر الإدارية حسب المجال:



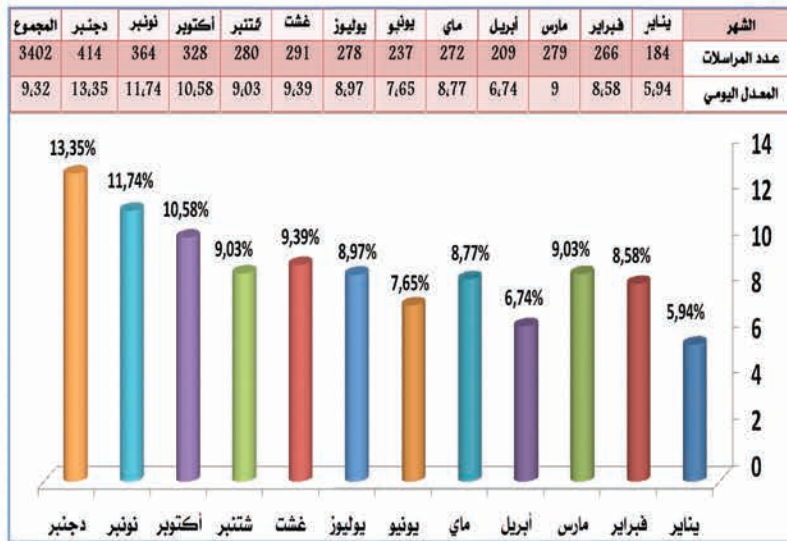
■ توزيع المكالمات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد حسب القطاعات:



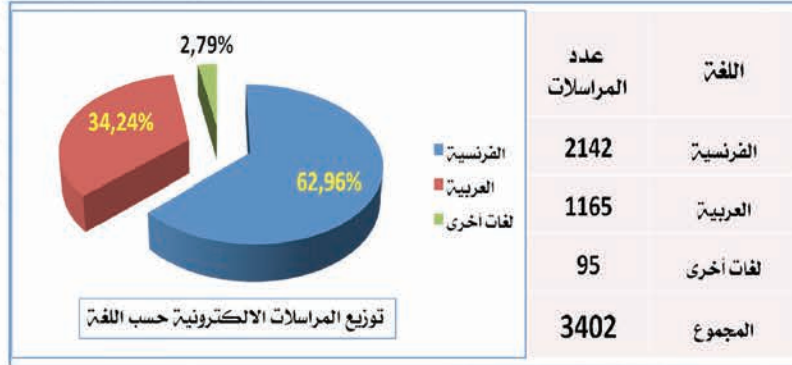
2. الإحصائيات الخاصة بالمراسلات الالكترونية

لقد بلغ عدد المراسلات الالكترونية المتوصل بها خلال هذه سنة 2013 ما مجموعه 3402 مراسلة، سجلت معها زيادة ناهزت 77% مقارنة مع السنة الماضية، وبمعدل عام سنوي وصل إلى 9,32 مراسلة يومية، والذي ارتفع خلال شهر دجنبر إلى حدود 13,35 مراسلة يومية. وفي ما يلي بعض الجداول التي تبرز أهم المؤشرات الخاصة بالمراسلات المتوصل بها خلال هذه السنة:

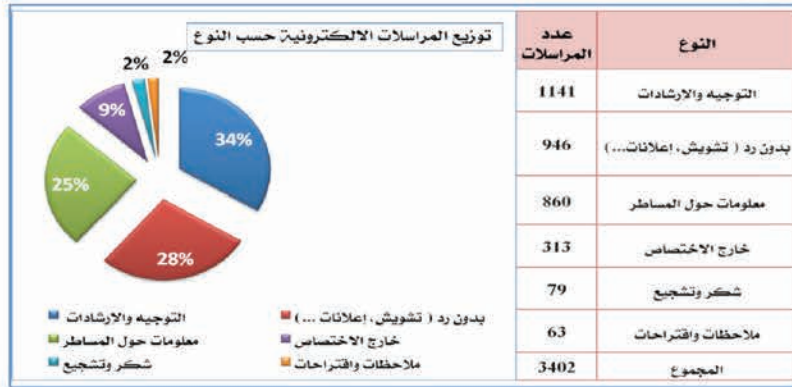
■ التطور الشهري للمراسلات الالكترونية:



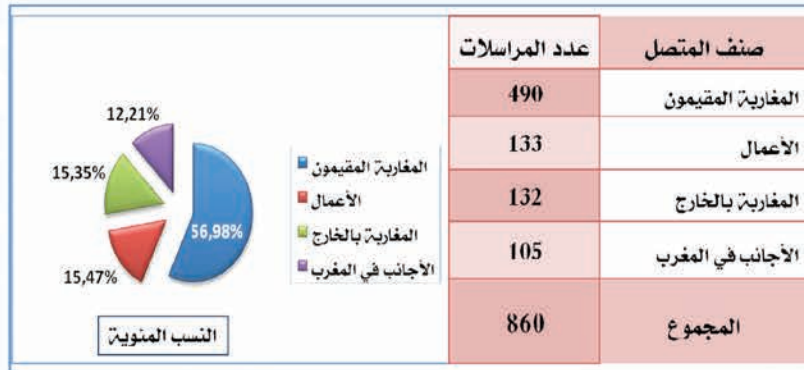
■ توزيع المراسلات الالكترونية حسب اللغة:



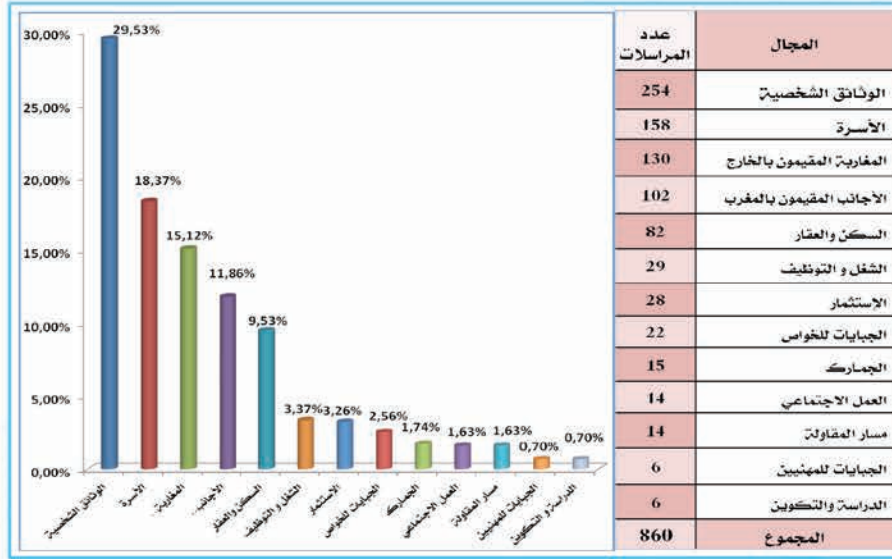
■ توزيع المراسلات الالكترونية حسب النوع:



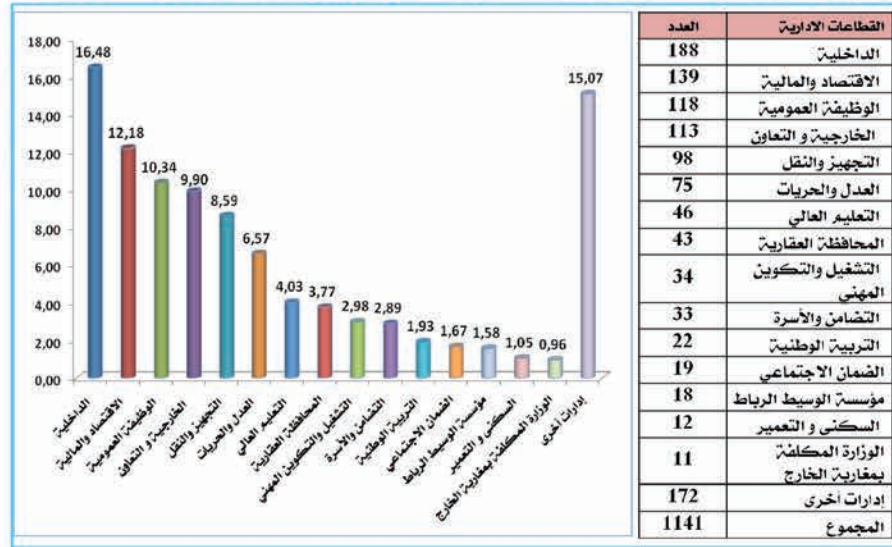
■ توزيع المراسلات الالكترونية المتعلقة بالمساطر حسب صنف المتصل:



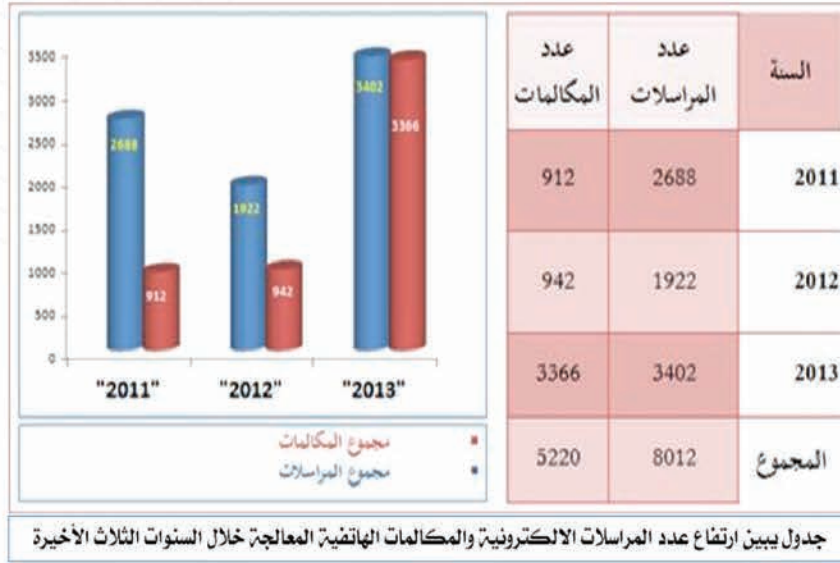
توزيع المراسلات الالكترونية الخاصة بالمساطر الإدارية حسب المجال:



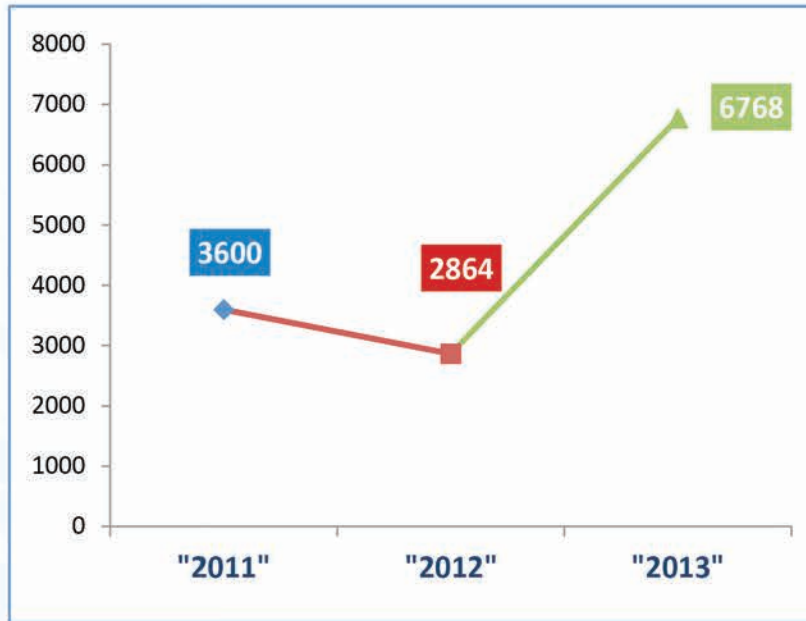
توزيع المراسلات الالكترونية المتعلقة بالتوجيه والإرشاد حسب القطاعات:



وإجمالاً، فإن المركز قد تمكن خلال سنة 2013 من معالجة ما مجموعه 6768 مكالمة هاتفية ومراسلة إلكترونية، بحيث تم تسجيل ارتفاع مهم في عدد الأسئلة قياساً مع سنة 2012 والتي سجل بها 2864 سؤالاً، أي بنسبة تطور بلغت 136%، في حين تم تسجيل زيادة بنسبة 88% خلال سنة 2011 بما مجموعه 3600 سؤالاً، كما هو مبين في الجدول التالي:



الرسم البياني التالي يوضح القفزة المهمة في رقم معاملات المركز خلال سنة 2013 مقارنة مع سنة 2012 و2011.



2.2- تنظيم الدورة السابعة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز"

تندرج الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" ضمن إستراتيجية 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 الى :

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

وتشمل هذه الجائزة الوطنية ثلاثة أصناف متمثلة في:

- صنف الخدمات الموجهة للمواطنين،
- صنف الخدمات الموجهة للمقاولات،
- صنف الخدمات الموجهة للإدارة.

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.

وتشمل "جائزة امتياز" ثلاثة أصناف: صنف الخدمات الموجهة للمواطنين وصنف الخدمات الموجهة للمقاولات وصنف الخدمات الموجهة للإدارة.

وقد قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنظيم الدورة السابعة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" برسم سنة 2012، بحضور بعض أعضاء الحكومة، حفل تقديم الخدمات الإلكترونية الفائزة وتوزيع جوائز هذه الدورة وكذا إعطاء الانطلاقة الرسمية للتطبيق الجوال "إدارتي". وذلك يوم الخميس 21 نونبر 2013 بمقر المدرسة الوطنية للإدارة بالرباط.



حفل تقديم جوائز الدورة السابعة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية
"امتياز" برسم سنة 2012

وقد جاءت نتائج الدورة السابعة لهذه الجائزة بحسب الفئات كالتالي:

❖ فئة الخدمات المقدمة للمواطنين:

جائزة "امتياز 2012":

عن خدمة القرب للهواتف الذكية "RADEEMA MOBILE" للوكالة المستقلة لتوزيع الماء والكهرباء
بمراكش:

وتعتمد هذه الخدمة على تطبيق جوال ملائم لنظامي "آيفون" و"أندرويد"، يمكن تحميله مجانا ويسمح
بالولوج للخدمات التالية:

- أداء فواتير الماء والكهرباء باستعمال البطاقات البنكية،
- تحديد الملحقات التجارية للوكالة ونقاط البيع القريبة من موقع مستعمل الهاتف،
- التواصل مع الوكالة عبر استمارة خاصة لطلب معلومات أو شكاية أو اقتراح مع إمكانية إضافة
الصور كمرفقات،
- الولوج مباشرة لمركز العلاقة مع الزبناء من خلال وظيفة "clic to call"

جائزة التشجيع :

▪ عن الشباك الإلكتروني لطلب الوثائق الإدارية "وثيقة" لوزارة الداخلية :

تم تطوير هذا الشباك بشراكة مع بريد المغرب ووزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد
الرقمي، وهو يمكن مستعمله من طلب موجز عقد الولادة أو نسخة كاملة منه والتوصل بها عبر

البريد المضمون بالعنوان الذي يحدده. وقد تم إطلاق هذه الخدمة خلال شهر يناير 2012 بمدينة الرباط كتجربة نموذجية.

▪ عن منظومة أداء الرسوم المحلية عبر الانترنت للخرينة العامة للمملكة - وزارة الاقتصاد والمالية :

تمكن هذه المنظومة المواطنين من الاطلاع على وضعيتهم الضريبية إزاء مصالح الخرينة العامة للمملكة فيما يخص رسم السكن ورسم الخدمات الجماعية، كما تمكن من أداء واجبات هذه الرسوم باستعمال البطاقات البنكية.

▪ عن تقنية رمز الاستجابة السريعة "Code QR" للوكالة الحضرية للصورة:

تقنية رمز الاستجابة السريعة "Code QR"، هي عبارة عن رمز يُمكنُ مسحهُ بالهواتف المحمولة وبأجهزة التواصل اللوحية للولوج المباشر للموقع الإلكتروني للوكالة الحضرية دون الحاجة لكتابة الرابط الإلكتروني للموقع وبالتالي تحميل مجموعة من البيانات الموضوعة رهن إشارة العموم من قبيل التعرف على نتائج اللجان المكلفة بدراسة المشاريع الكبرى والصغرى، أو تحميل إصدارات الوكالة.

❖ فئة الخدمات المقدمة للمقاولات

جائزة "امتيّاز 2012"

عن نظام المعلومات المينائي "PORTNET" للوكالة الوطنية للموانئ:

يمكن هذا النظام من إنجاز المساطر الأفقية المتعلقة بتدبير عملية إدخال وإخراج الحاويات وكذا تصدير واستيراد السلع عن طريق الملاحة البحرية. ويتعلق الأمر بالتجريد المادي لأزيد من 30 مسطرة أفقية تخص وثائق التجارة الخارجية عبر الموانئ والتي تهم بالأساس مرحلتي توقف الحاويات "ESCALE" والنزع "ENLEVEMENT". وقد مكن تطوير هذا النظام من خفض مدة مكوث الحاويات بالموانئ إلى 8 أيام.

جائزة التشجيع :

▪ عن الاطلاع الإلكتروني على تقارير عوارض أداء الزبناء لبنك المغرب:

تمكن هذه الخدمة مؤسسات الائتمان من الاطلاع على تقارير عوارض الأداء لجميع زبنائها بشكل مباشر، كما تمكن البنوك من معالجة شكايات الزبناء المتعلقة بعوارض الأداء، تمكن كذلك الزبناء من ممارسة حقهم في الحصول على المعلومات مباشرة لدى بنكهم.

▪ عن خدمة الدراسة الرقمية لملفات الترخيص للبناء والتجزئ والتقسيم "e-Instruction"

للوكالة الحضرية للخميسات:

تمكن هذه الخدمة الخاصة بالمشاريع الكبرى من تحديث مسطرة الترخيص للبناء والتجزئ والتقسيم من خلال:

- إرسال الملف الرقمي لطلب الترخيص عبر الموقع الإلكتروني للوكالة .
- الدراسة الرقمية للملف من قبل لجنة دائمة متعددة الأطراف.
- إخبار المهندس المعماري بقرار اللجنة عبر رسالة قصيرة (SMS) أو البريد الإلكتروني.
- وفي حالة القرار الإيجابي، يتوجب الحضور للوكالة لأداء واجب الخدمات وتقديم الوثائق الأصلية وكذا للجماعة للأداء واستلام الرخصة.

3. تحسين استقبال المتعاملين مع الإدارة :

يندرج برنامج "تحسين استقبال المتعاملين مع الإدارة"، في إطار تتبع إنجاز إستراتيجية تحديث الإدارة المعتمدة من طرف الحكومة، بهدف تحسين علاقة الإدارة مع المواطنين.

ويهدف هذا المشروع المهيكّل إلى:

- تحسين الاستقبال على مستوى الإدارة مركزيا ومحليا،
- حصر المعطيات الحقيقية حول الاستقبال بالإدارة العمومية،
- وضع مخطط لمعرفة الصعوبات التي تواجه مختلف القطاعات في مجال الاستقبال وسبل مواجهتها وتجاوزها من خلال تطبيق نموذج للاستقبال على الوجه الأمثل على مستوى 30 وحدة إدارية نموذجية.

وفي هذا الإطار ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة يوم الخميس 7 نونبر 2013 بمقر الوزارة، ويحضر السيد منسق نظام الأمم المتحدة للتنمية والممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية بالمغرب، والسيد سفير اليابان بالمغرب، إنطلاق مشروع "تحسين الاستقبال بالمرفق العمومي".



السيد الوزير محمد مبيدع يترأس بمقر الوزارة، انطلاق مشروع "تحسين الاستقبال بالمرفق العمومي"

من جهة ثانية، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2013 بـ :

- عرض برنامج العمل برسم سنة 2014 على لجنة الإشراف التي صادقت عليه،
- اتخاذ التدابير لتعيين المنسق الوطني للبرنامج ،
- وضع معايير تحديد الإدارات والوحدات النموذجية (30) الموزعة على مختلف جهات المملكة،
- إعطاء الانطلاقة للمشروع على مستوى 10 وحدات في مرحلة أولى.

وستتم في مرحلة لاحقة، خلال سنة 2014، عملية تعميم المشروع على باقي الوحدات المحددة.

ولهذه الغاية تنكب مصالح الوزارة على :

- إعداد ميثاق الاستقبال، بالاستناد إلى دراسة مقارنة،
- إعداد مخطط للتواصل،
- انجاز تدقيق تنظيمي على مستوى الوحدات النموذجية.

وموازة مع ذلك، سيتم اعتماد آليات عملية لتحسين ظروف استقبالهم وإرشادهم وتوجيههم، وذلك من خلال تبني ميثاق وطني للاستقبال، إلى جانب تزويد 200 وحدة إدارية على المستوى المركزي والمحلي بكل متطلبات الاستقبال من تجهيزات وتقنيات، ستتحمل تكاليفها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. وستهم هذه العملية جميع القطاعات من إدارات عمومية وجماعات ترابية وعلى مستوى جميع الجهات.

4. تدبير الشكايات :

يندرج موضوع التعامل مع شكايات المواطنين و الاهتمام بها ومعالجة مضامينها والرد على أصحابها في إطار الأوراش المفتوحة لتحسين علاقة الإدارة بالمعاملين معها، كما يشكل إحدى الاهتمامات الرئيسية وأحد الأهداف الأساسية التي تم الالتزام بها في التصريح الحكومي من أجل العمل على بلورتها في إطار سياسة تنسجم ومبادئ الدستور الجديد الذي نص في فصله 156 على " تتلقي المرافق العمومية ملاحظات مرتفعيها، واقتراحاتهم وتظلماتهم وتؤمن تتبعها."

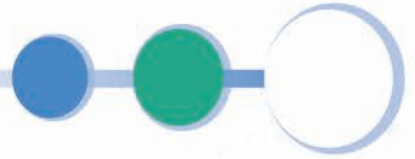
وفي هذا الإطار، تم برسم سنة 2013 إعداد مشروع مرسوم بشأن تلقي وتتبع ومعالجة الشكايات بهدف تكريس الإنصات لشكايات المرتفعين والإجابة عنها. ويعد مشروع المرسوم بمثابة إطار تنظيمي لإرساء نظام لتدبير الشكايات، يتمحور أساسا حول:

- إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والمصالح المكلفة بتقديم خدمة عامة بتلقي ودراسة جميع شكايات المواطنين والإجابة عنها،
- تحديد شروط تقديم الشكاية ومسطرة استقبالتها ودراستها والإجابة عنها في أجل محدد،
- خلق وحدات مختصة بتلقي ومعالجة الشكايات.

وتجدر الإشارة أن عدد الشكايات التي وردت من مؤسسة الوسيط والتي تمت معالجتها برسم هذه السنة، بلغ عددها 12 شكاية وقد همت تسوية الأوضاع الإدارية والمالية لعدد من الموظفين.

أما باقي الشكايات الواردة على مختلف مصالح الوزارة، إما من أشخاص ذاتيين أو مجموعات أو هيئات أو نقابات، فقد بلغ عددها حوالي 157 شكاية همت تسوية الأوضاع الإدارية أو المالية أو إعادة الترتيب...، وقد تمت معالجة 137 منها، والباقي في طور المعالجة. أما الشكايات التي تنتظر عناصر الجواب من قطاعات أخرى فقد بلغ عددها 41 شكاية وتهتم مواضيع مرتبطة بتطبيق مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في شقه المتعلق بالأساس بالتقاعد أو تفعيل مسطرة التغيب الغير مشروع عن العمل.

الحكامة والتنظيم



**المبادئ العامة للحكامة الجيدة
(الفصول 154، 155، 156، 157 و158 من الدستور)**

طبقا لمقتضيات الدستور لسنة 2011، نصت مقتضيات الفصول 154، 155، 156، 157 و158 على مجموعة من المبادئ العامة والقواعد المؤطرة للحكامة الجيدة بهدف تنظيم وتسيير وممارسة مسؤولية المرافق العمومية كما يلي:

▪ **مبادئ تنظيم المرافق العمومية (الفصل 154) :**

يرتكز تنظيم المرافق العمومية على مبادئ أساسية نصت عليها مقتضيات الفصل 154، تتمثل في:

- المساواة بين المواطنين والمواطنات فيولوج إليها،
- الإنصاف في تغطية التراب الوطني،
- الإستمرارية في أداء الخدمات.

كما تخضع هذه المرافق في تسييرها لمعايير الجودة والشفافية والمحاسبة والمسؤولية وللمبادئ والقيم الديمقراطية التي أقرها الدستور.

▪ **قواعد ممارسة الوظائف في المرافق العمومية (الفصل 155) :**

حددت مقتضيات الفصل 155 المبادئ التي بموجبها يمارس أعوان المرافق العمومية وظائفهم في احترام القانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة.

▪ **قواعد تلقي الملاحظات والتظلمات وتدبير الأموال العمومية (الفصل 156) :**

يخضع تدبير الأموال العمومية التي يتم تدبيرها من قبل المرافق العمومية ، طبقا لمقتضيات الفصل 156 للمراقبة والتقييم، كما تجيز هذه المقتضيات تلقي الملاحظات والإقتراحات والتظلمات من طرف المرتفقين وتؤمن تتبعها.

▪ **ميثاق المرافق العمومية والتصريح بالامتلاكات (الفصلين 157 و158) :**

يخضع تسيير الإدارات والجهات والجماعات الترابية والأجهزة العمومية، حسب الفصل 157 إلى قواعد الحكامة الجيدة التي يحددها ميثاق للمرافق العمومية، كما يلزم الفصل 158 الممارسين لمسؤولية عمومية المنتخبين أو المعينين، بتقديم تصريح كتابي بالامتلاكات وللأصول التي في حيازتهم، بمجرد تسلمهم لمهامهم وخلال ممارستها وعند انتهائها.

تولي وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة عناية خاصة لورش الحكامة والتنظيم تنزيلا لأحكام الدستور في شقه المتعلق بتخليق المرفق العام، ودعم الشفافية في التدبير العمومي وذلك اقتناعا منها بأن التخليق هو أساس كل إصلاح وتغيير.

وفي هذا الإطار، تسهر الوزارة على إنجاز مجموعة من المشاريع التي تتوخى بالأساس:

- ترسيخ القيم والقواعد الأساسية التي يجب أن تحكم أسس عمل وسلوكيات جميع الإدارات من خلال ميثاق المرفق العام الذي سيتمكن من تلبية حاجيات المرتفق وتحسين جودة الخدمات العمومية المقدمة لعموم المواطنين ؛
- تعميق الديمقراطية قيما ومبادئ وممارسة، وترسيخ دولة الحق والقانون من خلال تنزيل المادة 27 من الدستور التي تنص: "للمواطنين والمواطنات الحق في الحصول على المعلومات الموجودة في حوزة الإدارات العمومية، والمؤسسات المنتخبة والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام. ولا يمكن تقييد هذا الحق إلا بمقتضى القانون بهدف حماية كل ما يتعلق بالدفاع الوطني وحماية أمن الدولة الداخلي والخارجي والحماية الخاصة للأفراد، وكذا الوقاية من المس بالحرريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور وحماية مصادر المعلومات والمجالات التي يحددها القانون بدقة"؛
- تكريس الرؤية الجديدة للتحديث التي تضع المواطن والمقاولة في مركز انشغالاتها؛
- تطوير التدبير العمومي باعتماد آلية جديدة تتمثل في النظام التعاقدي بالإدارة العمومية، يقوم على إعادة صياغة العلاقة بين مختلف وحدات الإدارة المركزية فيما بينها من جهة، وفيما بينها وبين مصالحها اللامركزية من جهة أخرى، ضمانا للتنزيل السليم للمقتضيات الدستورية الجديدة التي أكدت على ربط المسؤولية بالمحاسبة وخضوع المرافق العمومية لمعايير المراقبة والتقييم (لاسيما الفصول 154 و155 و156)؛
- الوقاية من الرشوة ومحاربتها في إطار إستراتيجية وطنية مندمجة في هذا المجال وفق مقاربة تشاركية تركز الالتقاء بين البرامج الأفقية والقطاعية، وتجمع بين القانوني والإجرائي، وبين الوقائي والزجري، وتعتمد على الشراكة الإستراتيجية مع كافة الفاعلين لترسيخ المنظومة الوطنية للنزاهة.
- وضع تصور ومنهجية عمل لتتبع وتفعيل اللاتمرکز الإداري باعتباره قاعدة تنظيمية ترتكز أساسا على توزيع الاختصاصات بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية، وتجديد طرق تدبير المرفق العمومي، والحد من التدبير الممرکز بهدف تقريب الإدارة من المواطن وتقريب مراكز

اتخاذ القرار وتقديم خدمات مجاورة وذات جودة عبر وضع البنيات الإدارية اللازمة كآليات لتنفيذ سياسات الحكومة على المستوى المحلي.

ومن أهم منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2013 في إطار المشاريع السالفة الذكر، ما يلي:

1. مشروع القانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات :

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2013، بإعداد مشروع قانون يتعلق بالحق في الحصول على المعلومات في إطار تجسيد أهداف البرنامج الحكومي في جانبه المتعلق بتعزيز الثقة في علاقة الإدارة بالمتعاملين معها، وتفعيلاً لأحد مشاريع القوانين المهمة التي التزمت بها الحكومة في مخططاتها التشريعية. وقد تم عرض الصيغة النهائية لمشروع قانون على المجلس الحكومي المنعقد في فاتح غشت 2013.

ويشكل سن هذا المشروع لحظة تاريخية هامة في مسار تقوية الصرح القانوني لبلادنا، وفي تعزيز منظومة الحقوق والحريات بكل أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وفي تعميق الديمقراطية التشاركية قيما ومبادئ وممارسة. كما يعد ركيزة أساسية لدعم قواعد الإنفتاح والشفافية، ورافعة قوية للبحث العلمي والحقل المعرفي، ولتنمية الوعي القانوني والإداري لدى المواطنين. هذا فضلا عن كونه يُعد ترجمة فعلية لإجراءات ومبادئ مشروع "الحكومة المنفتحة"، وترسيخ أسس وضوابط تخليق الممارسة الإدارية والمساءلة وبالتالي ضمان المصداقية والنزاهة في تدبير الشأن العام.

ومساهمة في إغناء مضامين مشروع القانون، وبهدف توحيد الرؤية والتكامل من أجل بلورة منظومة قانونية وتنظيمية لتأطير هذا الحق وتيسير سبل تطبيقه تطبيقا سليما بما ينسجم ويتطابق مع روح الدستور الجديد للمملكة، نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة يوم الخميس 13 يونيو 2013 بالرباط، مناظرة وطنية حول "الحق في الحصول على المعلومات: رافعة للديمقراطية التشاركية".

وقد انتهجت الوزارة في ذلك، مقاربة تشاركية ومنفتحة على التجارب الدولية الرائدة في هذا المجال بهدف بلورة تصور شمولي ومتكامل، يروم تحصين هذا الحق، كما هو متعارف عليه دوليا. وتضمنت هذه المناظرة الوطنية، جلسة عامة تناولت المبادئ العامة للحق في الحصول على المعلومات وثلاث ورشات عمل:

- الورشة الأولى: توفير المعلومات والحصول عليها،
- الورشة الثانية: النشر الاستباقي للمعلومات،
- الورشة الثالثة: آليات تفعيل الحق في الحصول على المعلومات.



افتتاح أشغال المناظرة الوطنية حول الحق في الحصول على المعلومات،
الرباط 13 يونيو 2013

وقد توجت أشغال المناظرة الوطنية حول الحق في الحصول على المعلومات بالتوصيات التالية والتي تُصَبُّ جميعُها في المعايير والمبادئ المعمول بها دوليا لتأطير وتنظيم ممارسة هذا الحق :

1. اعتماد المرجعية الكونية والدولية والدستورية للحق في الحصول على المعلومات، بالنظر إلى أهميته القصوى التي تجعل منه شرطا مسبقا لممارسة مختلف الحقوق الأساسية كحرية الرأي والتعبير، وحرية الإعلام والنشر، وغيرها،
2. تخويل الحق في الحصول على المعلومات للأجانب شأنهم في ذلك شأن المواطنين والمغاربة، لكون معظم التشريعات الدولية تتيح لكل الأشخاص الحق في النفاذ إلى المعلومات بغض النظر عن جنسياتهم وهوياتهم،
3. استقلالية الهيئة المكلفة بضمان الحق في الحصول على المعلومات حتى تتمكن من الاضطلاع بدورها على الوجه الأمثل،
4. أهمية ملائمة المقتضيات القانونية والتنظيمية مع التشريع المنظم للحق في الحصول على المعلومات وخاصة في مجال البيئة والصحة والتعمير والتحفيظ والصفقات العمومية...
5. ضمانات قانونية لطالب المعلومات ترتبط بضرورة تعليل قرار رفض الحصول على المعلومات واحترام آجال قانونية معقولة للرد على الطلب أو لمعالجة شكاية معينة وكذا الحق في الطعن أمام هيئة مستقلة وأمام القضاء،

6. مجانية الحصول على المعلومات لتكون القاعدة هي المجانية والاستثناء تحمل الحد الأدنى من تكاليف إعادة إنتاج المعلومات وتوجيهها لطالبيها،
 7. ضرورة توفير المعلومات في الوقت المناسب والتي يجب أن تكون موثوق بها وذات مصداقية لدى المواطن
 8. حرية استعمال وإعادة استعمال المعلومات،
 9. ضرورة التنسيق والملائمة بين الهيئة المكلفة بتطبيق القانون والهيئات الدستورية ومؤسسات الحكامة،
 10. تنظيم حملات تحسيسية واسعة من أجل توعية المواطن بممارسة هذا الحق لما له من ارتباط بالحقوق الأساسية الأخرى والمواطنة الحقة، والعمل على الانخراط الفعال لمنظمات المجتمع المدني على المستوى الترابي في دعم وتفعيل هذه الحملات،
 11. وضع الآليات والإجراءات المصاحبة الضرورية لترسيخ الحق في الحصول على المعلومات أهمها تكوين الأشخاص المكلفين بتقديم المعلومات بالإدارات والمؤسسات المعنية ودعم وتشجيع النشر الاستباقي على ألا يؤثر هذا النشر في حق المواطن لطلب المعلومة والكشف الأقصى للمعلومات،
 12. إيلاء عناية خاصة لقطاع المعلوماتيات والتكنولوجيات الحديثة لما يوفره من إمكانيات ووسائل لتدبير ونشر المعلومات والمعطيات والبيانات،
 13. تدقيق نطاق الاستثناءات في مجال حق الحصول على المعلومات،
 14. دعم تفعيل المبادئ الأساسية وإجراءات الانخراط في مشروع الحكومة المنفتحة لما له من دور محوري في بناء اقتصاد قوي مبني علىولوج إلى المعلومة،
 15. تعزيز البنيات التحتية الخاصة بالمعلومات بما في ذلك الاعتناء بالأرشيف وحفظه وحسن تدبيره اعتبارا لدوره في المحافظة على التاريخ، والإرث الحضاري والثقافي لبلادنا.
- وقد تم خلال إعداد مشروع قانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، الحرص على اتخاذ مجموعة من التدابير الرامية إلى دعم المقاربة المبنية على استشارة واسعة مع مختلف فعاليات المجتمع، تمثلت في:
- إشراك عدد من القطاعات الوزارية في إطار لجنة مشتركة تضم كذلك الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة، لإعداد أرضية لمشروع القانون،
 - دراسة واستثمار التوصيات المنبثقة عن المناظرة الوطنية السالفة الذكر،
 - فتح المجال للمواطنين والمهتمين بمن فيهم ممثلي منظمات المجتمع المدني للإدلاء بملاحظاتهم وآرائهم من خلال نشر المشروع في الموقع الإلكتروني للأمانة العامة للحكومة، تطبيقا للمسطرة المعتمدة في هذا الشأن،
 - الانفتاح على مختلف التعاليق والاقتراحات الواردة على الوزارة من مؤسسات وهيئات وصحف وطنية وكذا من جهات دولية (البنك الدولي، منظمة المادة 19).

كما تم الحرص على أن يكون المشروع ملائماً للمعايير الدولية حيث تم القيام بدراسة مقارنة لعدد من القوانين الأجنبية والمبادئ والمعايير الدولية في هذا المجال، وكذا دراسة بعض المراجع المعتمدة من قبل بعض المنظمات كبرنامج الأمم المتحدة للتنمية واليونسكو والاتحاد الأوروبي.

2. مشروع إعداد ميثاق المرفق العام :

بطاقة تقنية حول مشروع ميثاق المرفق العام

1. الإطار المرجعي:

- الدستور (الفصل 157): يحدد ميثاق للمرافق العمومية قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى والأجهزة العمومية.
- البرنامج الحكومي في شقه المتعلق بإصلاح الإدارة،
- المخطط التشريعي.

2. الأهداف المتوخاة من المشروع:

- ترسيخ قواعد ومبادئ الحكامة الجيدة ،
- ربط المسؤولية بالمحاسبة،
- تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها،
- إخضاع المرافق العمومية لمعايير الجودة والشفافية والمحاسبة والمسؤولية على تدبيرها للأموال العمومية.

3. محتوى المشروع:

- المبادئ العامة للمرافق العمومية: الاستمرارية، الحياد، المساواة ...
- القواعد الأساسية للحكامة الجيدة لتدبير المرفق العام،
- القواعد والمبادئ المنظمة لعلاقة الإدارة بالمرتفقين،
- التزامات الموظف العمومي.

4. الغاية من الميثاق:

يشكل ميثاق المرفق العام إطار مرجعياً للقيم والقواعد الأساسية التي يجب أن تشكل أساس عمل وسلوكيات جميع الإدارات بهدف تلبية حاجيات المرتفق وتحسين صورة الإدارة لدى هذا الأخير.

5. مستوى الإنجاز:

- إعداد كتاب أبيض حول ميثاق المرفق العام،
- إعداد أرضية أولية لمشروع ميثاق المرفق العام.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة برسم سنة 2013 على إعداد مشروع كتاب أبيض والتمهيد لإعداد مشروع أولي لميثاق المرافق العمومية:

2.1- إعداد مشروع كتاب أبيض حول ميثاق للمرافق العمومية

نظرا للأهمية التي يكتسيها ميثاق المرافق العمومية وبهدف وضعه وفق مقاربة تشاركية، تم إعداد مشروع كتاب أبيض حول الموضوع، وذلك من خلال الاستفادة من بعض التجارب الدولية.

ويهدف هذا الكتاب إلى تأطير النقاش العمومي حول الدور الجديد للمرفق العام على ضوء المقتضيات الجديدة لدستور المملكة. وسيتمخض عن هذا الحوار تبني الكتاب الأبيض حول المرفق العام يأخذ بعين الاعتبار آراء وملاحظات مختلف مكونات المجتمع من إدارات عمومية، وجماعات محلية، وبرلمان، ومحاكم، وجامعات، ونقابات، وقطاع خاص، وهيئات، ومجالس وطنية، ومنظمات دولية، ومجتمع مدني.

ويتمحور حول بعض المبادئ الرامية إلى:

- ضرورة تأهيل المرفق العام في اتجاه وضع المواطن في صلب اهتماماته،
- تحديد المبادئ الدستورية المؤطرة لمهام ووظائف المرفق العام،
- تفعيل المبادئ الدستورية الهادفة إلى ضمان حقوق المواطنين من خلال:
 - وضع وتحسين المقتضيات التشريعية،
 - تفعيل ووضع آليات تطوير التدبير العمومي.

2.2- إعداد المشروع الأولي لميثاق المرافق العمومية

عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على التمهيد لإعداد مشروع أولي لميثاق المرافق العمومية انطلاقا من مشروع الكتاب الأبيض، حيث تم اقتراح مجموعة من الإجراءات تجمع بين ما هو قانوني وتدبيري، تروم:

- ترسيخ أسس دولة الحق والقانون ودعم الشفافية،
- مهنة الوظيفة العمومية،
- تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها،
- إخضاع المرافق العمومية لمعايير الجودة والمحاسبة والمسؤولية على تدبيرها للأموال العمومية.

3. تعزيز النزاهة ومكافحة الرشوة :

حتمت الإصلاحات الدستورية الأخيرة ببلادنا، الانتقال إلى طور جديد من الحكامة الجيدة وإرساء سلوك جديد يقوم على الشفافية وتحديد المسؤوليات وسيادة القانون والصرامة في ربط المسؤولية بالمحاسبة.

وعلى هذا الأساس، أصبح من المؤكد أن مواجهة آفة الرشوة تتأسس بالضرورة على الالتزام بتبني إستراتيجية وطنية مندمجة ومتكاملة خاضعة للتشاور، تستمد مرجعيتها من الإرادة السياسية للسلطات العليا للبلاد وأيضاً من الالتزامات الدولية للمملكة.

وانسجاماً مع ذلك، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2013 بإعطاء الإنطلاقة لإعداد إستراتيجية وطنية للوقاية من الرشوة ومحاربتها، كما قامت بإنجاز المرحلة الثانية من البرنامج الوطني التحسيس للوقاية من الرشوة ومحاربتها.

وفي إطار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، تم اعتماد التقرير الوطني المتعلق بنتائج التقييم الذاتي لدى تنفيذ المغرب لمقتضيات هذه الاتفاقية، كما تمت الموافقة على نشره تماشياً مع أحكام الإطار المرجعي لألية استعراض تنفيذ هذه الاتفاقية.

3.1- إعطاء الانطلاقة لإعداد إستراتيجية وطنية للوقاية من الرشوة ومحاربتها

في إطار تفعيلها للبرنامج الحكومي في شقه المتعلق بتكريس مبادئ الحكامة الجيدة ومحاربة الرشوة، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بالتنسيق مع مختلف الأطراف المعنية، بإعداد دفتر تحملات خاص بإعداد إستراتيجية وطنية للوقاية من الرشوة ومحاربتها.

وبناء عليه، تم انتقاء مكتب دراسات دولي متخصص لمواكبة الوزارة في إعداد هذه الإستراتيجية، والتي سيتم انجازها على أربعة مراحل:

1. تشخيص دقيق لظاهرة الرشوة ببلادنا، مع الاطلاع على بعض الممارسات الجيدة الدولية في مجال محاربة هذه الظاهرة،
2. وضع المحاور الإستراتيجية وبرنامج عمل،
3. اقتراح آليات لتتبع وتقييم الإستراتيجية،
4. تنزيل وتتبع تنفيذ المشاريع المقترحة.

3.2- إنجاز المرحلة الثانية من البرنامج الوطني التحسيس للوقاية من الرشوة ومحاربتها

تعتمد وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برنامجاً وطنياً تحسيسياً للوقاية من الرشوة ومحاربتها، وفق مقاربة تشاركية تركز الالتقاء بين البرامج الأفقية والقطاعية، وتجمع بين القانوني والإجرائي، وبين الوقائي والزجري، في إطار الشراكة الإستراتيجية مع كافة الفاعلين لترسيخ المنظومة الوطنية للنزاهة.

ويهدف هذا البرنامج الوطني التحسيس إلى:

- التعريف بمخاطر الرشوة ورفع مستوى الوعي بهذه الآفة وتعزيز ثقافة الوقاية منها؛

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



الهوية البصرية للبرنامج

وقد تم إطلاق المرحلة الثانية للبرنامج التحسيس للوقاية من الرشوة في 29 مارس 2013، حيث خصصت هذه المرحلة للتواصل حول الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للرشوة عبر مواصلة بث كبسولات تلفزيونية وإذاعية واستعمال الوسائط الإشهارية، بالإضافة إلى إشراك جميع الفعاليات في المبادرات المتعلقة بالوقاية من الرشوة ومحاربتها وتنظيم وتشجيع المناقشات والحوارات العمومية حول هذا الموضوع.

3.3- التقييم الذاتي في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

صادقت المملكة المغربية على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2007، وخلال الدورة الثالثة لمؤتمر الدول الأطراف في هذه الاتفاقية تم اعتماد آلية استعراض تنفيذ هذه الاتفاقية.

وتهدف هذه الآلية إلى تحقيق العديد من الغايات تتمثل في :

- تنفيذ مقتضيات هذه الاتفاقية تنفيذا تاما،
- تيسير تقديم المساعدة التقنية للدول الأطراف في هذه الاتفاقية من خلال تحديد احتياجاتها بصورة مدعمة بالوقائع والأدلة.

وتتألف كل مرحلة استعراضية من دورتين استعراضيتين، مدة كل واحدة منهما خمس سنوات، ويستعرض في كل سنة من السنوات الأربع الأولى من كل دورة استعراضية ربع عدد الدول الأطراف، وتهتم المرحلة الأولى الفصلين الثالث الخاص بالتجريم وإنفاذ القانون والرابع بشأن التعاون الدولي، بينما تهتم الدورة الثانية الفصلين الثاني المتعلق بالتدابير الوقائية و الخامس بشأن استرداد الموجودات.



السيد الوزير محمد مبديع يلتقي السيد يوري فيديتوف
المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

أ- نشر التقرير الوطني المتعلق بنتائج التقييم الذاتي؛

لقد انطلق مسلسل استعراض المغرب باختباره عن طريق القرعة خلال السنة الأولى من الدورة الاستعراضية الأولى لكي يتم تقييمه من طرف خبراء دولتي جنوب إفريقيا وسلوفاكيا، ومكنت هذه التجربة من الوقوف على مواضع القوة التي تميز المنظومة التشريعية المغربية، ومن اكتشاف مكانم النقص، والتي يتعين العمل على تقويمها بما يقتضيه الأمر من مراجعة نصوص قانونية موجودة واقتراح إصدار أخرى، بغاية الملاءمة التامة مع مقتضيات الاتفاقية المذكورة.

واستكمالا لمسلسل الاستعراض تم اعتماد التقرير النهائي، كما تمت الموافقة على نشره تماشيا مع أحكام الإطار المرجعي لآلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

ب- إنهاء مسلسل استعراض البرتغال؛

تطبيقا للقرار المتعلق بآلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، تم اختيار المغرب إلى جانب اسبانيا عن طريق القرعة لأتستعرض البرتغال.

وبعد التوصل بأجوبة البرتغال حول أسئلة قائمة التقييم الذاتي المتعلقة بتطبيقها لأحكام الفصل الثالث من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الخاص بالتجريم وإنفاذ القانون وكذا الفصل الرابع المتعلق بالتعاون الدولي تم إعداد تقرير بناء على المعطيات المتضمنة في أجوبة البرتغال الواردة في قائمة التقييم الذاتي والذي استكمل خلال تنظيم زيارة مباشرة للخبراء المغاربة والاسبان، بهدف الحصول على التوضيحات الإضافية استكمالاً للمعلومات التي كانت سبق تقديمها عند الإجابة على أسئلة قائمة التقييم الذاتي، وهي الخلاصات التي تم الاستناد عليها لإعداد التقرير النهائي والذي تمت الموافقة على نشره تماشياً مع أحكام الإطار المرجعي لآلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

4. إضافة ساعة على التوقيت الرسمي للمملكة GMT+1 :

بهدف الرفع من إيجابيات إضافة ساعة على التوقيت الرسمي بالنظر لما تم تحقيقه خلال السنوات الفارطة، وأخذاً بعين الاعتبار تموقع المغرب الجغرافي والذي يتميز بطول ضوء الشمس ابتداء من أواخر شهر مارس إلى أواخر شهر أكتوبر، وما يوفره ذلك من إمكانية جد مهمة فيما يخص الاقتصاد في استهلاك الطاقة، فقد تم تعديل المرسوم رقم 2.12.116 الصادر في 26 من جمادى الأولى 1433 (18 أبريل 2012) بتغيير الساعة القانونية بشكل نهائي وذلك بإضافة ساعة كل سنة وبشكل منتظم من يوم الأحد الأخير من شهر مارس إلى يوم الأحد الأخير من شهر أكتوبر، مع إمكانية توقيف العمل بهذا التوقيت بقرار لرئيس الحكومة خلال شهر رمضان.

ويتوخى من هذا التغيير استثمار العامل الزمني للرفع من المكاسب الاقتصادية وتقريب التوقيت مع دول الاتحاد الأوروبي.

5. إعادة الهيكلة ودعم اللاتمركز الإداري :

يعتبر اللاتمركز الإداري إحدى الرهانات الأساسية لبرنامج إصلاح الإدارة في إطار سياسة إرادية لإعداد التراب، قائمة على اللامركزية والجهوية وتقريب الإدارة من المواطنين.

ولضمان تتبع إعادة هيكلة الإدارات وفق أهداف التحديث واللاتمركز الإداري، ودراسة مقترحات تنظيم القطاعات الوزارية ومراقبة مطابقتها مع مرجعيات التنظيم واللاتمركز الإداري، عرف نشاط اللجنة المكلفة بتنظيم الهياكل الإدارية واللاتمركز الإداري دينامية مكثفة في دراسة النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارة المركزية للدولة ومصالحتها للامركزية.

ولقد تركزت الجهود في هذا المجال على القيام بإجراءات وتدابير تقويمية استهدفت بالأساس تنظيم وإعادة تنظيم بعض القطاعات الوزارية، وفي هذا الصدد تدارست اللجنة إلى غاية 31 دجنبر 2013 ما مجموعه 66 نصاً تنظيمياً، مصنفة على النحو التالي:

▪ 10 مشاريع مراسيم ،

▪ 40 مشروع قرار،

▪ 16 مقترحات أو مشاريع قوانين و مراسيم.

كما تمت معالجة وإعداد أجوبة على أسئلة برلمانية همت الجوانب المرتبطة بالتنظيم واللاتمركز الإداري و الإجراءات المتخذة أو المزمع اتخاذها.

وفيما يخص ورش اللاتمركز الإداري، وفي إطار لجنة ثلاثية تتكون من ممثلي وزارة الداخلية والاقتصاد والمالية ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بصفتها رئيسا، تم الانتهاء من إعداد تصور استراتيجي لإدارة لامركزية لمواكبة ورش الجهوية المتقدمة يعتمد العناصر التالية:

▪ التركيز على الجهة كمستوى أساسي لللاتمركز الإداري،

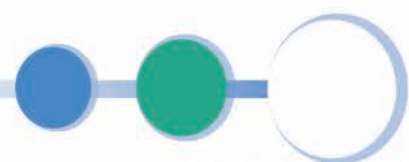
▪ تمكين فاعلية الإدارات اللامركزية وجعلها مسؤولة ومتضامنة،

▪ تحديد آليات التنسيق على المستوى الجهوي،

▪ توضيح العلاقات الممكنة بين مختلف الفاعلين في مجال اللاتمركز الإداري.

وقد عرض التصور المذكور على الوزراء المعنيين وتمت الموافقة عليه ويعرض حاليا على كافة القطاعات الوزارية لتقاسم مضامينه. كما تقرر إطلاق دراسة تهم الموضوع المذكور قصد استثمار نتائجها وإغناء التصور المطروح في أفق إعداد ميثاق وطني للاتمركز الإداري.

دعم ومواكبة أوراق التحديث



1 - مشروع إستراتيجية تحديث الإدارة العمومية ومواكبة تنفيذها :

لقد أبانت تجارب التحديث المعتمدة في مجالات مختلفة، على الرغم من المكتسبات المنجزة، أن تحقيق الغايات المتوخاة من المبادرات المتخذة لم تصل بعد إلى ما كان متوقعا منها بالنظر للحصيلة المحدودة النتائج التي تم تسجيلها، وذلك راجع بالأساس لـ:

- عدم التوافق حول رؤية موحدة لتحديث الإدارة،
- افتقاد حكمة فعالة لقيادة ورش التحديث،
- غياب منهجية عمل مشتركة،
- تعدد البرامج القطاعية مع ضعف التنسيق.

وتأسيسا على ذلك، فإن الإدارة العمومية مطالبة اليوم بإحداث تغييرات جوهرية في أسلوب عملها، وكذا في نمطها وآليات تدبيرها، لأجل:

- مواكبة التحولات والتطورات ومواجهة الاختلالات التي تطال دواليبها ،
- دعم روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين.
- وضع سياسة أفقية مندمجة ومنسقة عوض سياسات قطاعية منعزلة،
- مشاركة فعلية لكل القطاعات في إنجاز أورايش التحديث المحددة.

وفي هذا الصدد، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالشروع في إنجاز دراسة مهيكلة تتعلق بوضع استراتيجية وطنية لتحديث الإدارة بالتنسيق المحكم مع جميع القطاعات الوزارية والأطراف المعنية ببلورة مرتكزات وأبعاد هذا المشروع الإصلاحي الشمولي، تجسيدا للإصلاحات الدستورية الرامية إلى اعتماد قواعد الحكامة الجيدة وإرساء علاقات جديدة بين الإدارة والمواطن.

وقد نظمت الوزارة تظاهرة للإعلان الرسمي عن انطلاق الدراسة بتاريخ 5 أبريل 2013، بمشاركة ومساهمة أعضاء الحكومة والنواب والمستشارون بالبرلمان والكتاب العامون بمختلف القطاعات الحكومية ومدراء ومسؤولي الإدارات المركزية والمدراء العامون للمنشآت العامة وممثلو الإتحاد العام لمقاومات المغرب والمجتمع المدني ووسائل الإعلام .

وقد شكلت هذه التظاهرة، فرصة لتقديم دواعي إعداد هذه الإستراتيجية الوطنية الأولى من نوعها في مجال تحديث الإدارة، كورش وطني إصلاحي تفرضه الظرفية الاقتصادية الصعبة، بهدف ترشيد وعقلنة التدبير العمومي وتلبية الانتظارات المتنامية للمواطن إزاء المرفق العام، الذي أضحى أكثر إلحاحا من حيث جودة الخدمات العمومية.

وتتعلق هذه الإستراتيجية ببلورة رؤية مشتركة وتوحيد مختلف الجهود المبذولة لتأهيل الإدارة العمومية وإرساء دعائم إدارة فعالة ومنفتحة وشفافة، مواكبة لتطور محيطها وقريبة من المرتفقين بما يكفل خدمة المواطن والمقاولة وتلبية حاجياتهما.

وتهدف الدراسة إلى مواكبة الإدارة في اقتراح الآليات المناسبة لتنفيذ وتتبّع وتقييم الاستراتيجية الوطنية والبرامج القطاعية المنبثقة عنها.

وقد تم الانتهاء من إنجاز المرحلة الأولى من الدراسة والتي تتعلق باعداد تشخيص للوضعية الراهنة للإدارة العمومية استنادا إلى مصادر مختلفة ومتكاملة.

وقد مكنت هذه المرحلة من إعداد تقارير خاصة تتعلق بما يلي:

- "تقرير منهجي" يبرز المحطات الأساسية للمشروع ويحدد منهجية تنفيذها.
- "تقرير تشخيصي" يكشف واقع اشتغال الإدارة المغربية ويُعد لرؤية تمهيدية لتحديثها؛
- جرد لمشاريع التحديث التي تم إعدادها خلال الخمس سنوات الأخيرة والدروس الأولية المستخلصة من تطبيقها؛
- تحليل للاستراتيجيات القطاعية التي تم إطلاقها بالمغرب والمعوقات الإدارية التي يمكن أن تحول دون تحقيقها؛
- تقرير متعلق بحصيلة البحث الميداني الذي شمل العشرات من المراكز الحضرية والشبه حضرية بهدف جرد أولويات المواطنين؛
- رصد مقارن لتجارب دولية تتضمن ثمانية بلدان من أجل إبراز التجارب الناجحة في مجال تحديث الإدارة.

2- صندوق تحديث الإدارة العمومية؛

تنفيذا لبرنامج عمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم سنة 2013، تم التركيز على إنجاز وتفعيل الإصلاحات والأوراش الهيكلية المعتمدة من طرف الحكومة والرامية إلى تأهيل الإدارة العمومية وإرساء دعائمها تجسيدا للإصلاحات الدستورية الرامية إلى اعتماد قواعد الحكامة الجيدة وإرساء علاقات جديدة بين الإدارة والمواطن والارتقاء بأداء الجهاز الإداري لجعله في خدمة المرتفقين.

وفي هذا الإطار تم تمويل ثلاث مشاريع تحديثية هيكلية على المدى المتوسط وذات طابع أفقي، تتناسب مع المتطلبات والرهانات والتحديات الحالية من خلال صندوق تحديث الإدارة العمومية.

ويتعلق الأمر بالمشاريع التالية :

1. تمويل المرحلة الأولى من الدراسة المتعلقة بوضع إستراتيجية وطنية لتحديث الإدارة ومواكبة تفعيلها

تتعلق الدراسة بوضع تصور شامل لإصلاح الإدارة يترجم الإرادة السياسية الواضحة المبنية على رؤية مشتركة وموحدة لتحديث المرفق العام.

وتتوخى هذه الإستراتيجية تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- تأهيل الصرح الإداري لبلادنا على ضوء مقتضيات الدستور الجديد؛
- وضع تصور موحد ورؤيا استشرافية لتحديث الإدارة تضع المواطن والمقاولة في مركز انشغالها؛
- وضع إطار وطني للحكامة الجيدة بالإدارة العمومية يقوم على المقاربة التشاركية؛
- الرفع من الأداء داخل الإدارة العمومية وضمان النجاعة وفعالية الإدارة.

ومن بين مكونات هذه الإستراتيجية:

- 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.

وقد تم برسم سنة 2013، إنجاز المرحلة الأولى من هذه الدراسة.

2. تمويل المرحلة الأولى من الدراسة حول «تدوين وتبسيط المساطر الإدارية وإعداد النماذج الإدارية ومواكبة المصادقة عليها».

وعيا منها بحتمية تطوير أداء الإدارة وتحسين جودة الخدمات العمومية المقدمة لعموم المرتفقين وتحسين مناخ الأعمال ببلادنا، أدرجت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، تبسيط المساطر ضمن المحاور التي تنبني عليها الاستراتيجية التي أعدتها في مجال تحديث الإدارة، والتي تضع المواطن والمقاولة في صلب أهدافها.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على إعداد مقاربة جديدة في مجال تبسيط المساطر والتخفيف من ثقلها على المواطنين وعلى المقاولة، تتمثل في اعتماد منهجية جديدة لتدبير منظومة المساطر الإدارية بطريقة ناجعة وفعالة، وضمان شفافيتها، حيث أعطيت الانطلاقة للدراسة المتعلقة بتبسيط 100 مسطرة إدارية الأكثر تداولاً منها 70 مسطرة تهم المواطنين و30 مسطرة تهم المقاولات، حيث سيتم جرد وتبسيط هذه المساطر وتدوينها ووضعها ضمن نماذج إدارية موحدة على الصعيد الوطني، ومصادق عليها.

وفي هذا الإطار تم برسم سنة 2013 إنجاز المرحلة الأولى من هذه الدراسة والتي تتعلق بما يلي:

- وضع الإطار المنهجي لتنفيذ الدراسة من طرف مكتب الدراسات،
- إعداد ورقة تأطيرية لإنجاز الدراسة،
- وضع دليل منهجي لتدوين وتبسيط المساطر وإدراجها ضمن نماذج إدارية موحدة ومصادق عليها (باللغتين العربية والفرنسية)،
- إنجاز مخطط لتكوين المكونين،
- وضع مخطط فيما يخص اعتماد النماذج الإدارية من طرف الإدارات المعنية،
- إعداد مخطط للتواصل الداخلي والخارجي، للتعريف ب"المساطر والنماذج الإدارية" التي تتم المصادقة عليها،
- اختيار 100 مسطرة إدارية من بين المساطر الأكثر تداولاً والتي ستكون موضوع الدراسة، ضمنها 70 مسطرة تهم المواطن و 30 تخص المقاول.

3. إنجاز الإصدار الجوال لبوابة الخدمات العمومية

يهدف هذا المشروع إلى إنجاز تطبيق معلوماتي جوال ثنائي اللغة (عربي- فرنسي)، يتيح الولوج إلى المعلومات المتعلقة بالإجراءات الإدارية، وعناوين المصالح العمومية، وإعلانات مباريات التوظيف الخاصة بمصالح الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية، ويقدم خدماته لعموم المواطنين والمهنيين من أي مكان وفي أي وقت عبر الهاتف المحمول بكفاءة وفعالية.

ويعد هذا "التطبيق" خدمة توفرها بوابة الخدمات العمومية "www.Service-public.ma" التي تعتبر أول بوابة حكومية مغربية متخصصة في مجال نشر المعلومات المتعلقة بالمساطر والإجراءات الإدارية، ويتيح الولوج إلى :

- دليل المساطر الإدارية: يمكن المرتفق من الحصول على جميع المعلومات العملية المتعلقة بالمساطر الإدارية؛
- ركن "اطرح سؤالاً": خدمة تمكن المرتفق من الإطلاع على محتوى "سؤال/ جواب" و طرح الأسئلة مباشرة على "إدارتي" عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني ؛
- إعلانات مباريات التوظيف: الخاصة بمصالح الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية؛
- دليل الإدارة : يتيح الاطلاع على العناوين البريدية و الإلكترونية لعدد من المصالح و المؤسسات العمومية؛

▪ **فضاء إخباري:** يعنى بنشر المقتضيات القانونية الجديدة وكذا المستجدات المتعلقة بالخدمات العمومية العملية؛

▪ **أرقام مفيدة:** دليل هاتفي للإدارات ومراكز الاتصال العمومية.

وقد تم برسم سنة 2013، إنجاز جميع مراحل هذا المشروع، وإعطيت انطلاقة العمل بخدمة التطبيق المعلوماتي يوم 21 نونبر 2013 بمناسبة حفل توزيع الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز 2012".

وتضمنت مراحل إنجاز هذا المشروع ما يلي:

1. تحديد إطار المشروع؛
2. التحليل الوظيفي والدراسة التقنية؛
3. تصميم واجهة التطبيق؛
4. إنجاز برامج " الويب سيرفيس "Web Services"؛
5. إنجاز وبرمجة التطبيق؛
6. اختبار التطبيق؛
7. نشر التطبيق في متجرى برامج جوجل "GOOGLE PLAY" و آبل "APP STORE".

3- آليات للشراكة والتعاون الدولي:

يعتبر التعاون الدولي في مجال تحديث الإدارة العمومية من أهم الأنشطة التي تقوم بها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة حيث تتجلى هذه الأهمية، في مواكبة الوزارة في الأوراش والمشاريع المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، ومدها بالخبرة الضرورية في هذا المجال من خلال تطوير التعاون الثنائي مع الدول الشقيقة، والتعاون المتعدد الأطراف مع المنظمات الإقليمية والدولية.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على تطوير التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف وبلورته بتفعيل دور المغرب وتموقعه كمرجعية جهوية لدعم القدرات من خلال رئاسته للدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا رئاسة مبادرة الحكامة الرشيدة لدول شرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "Initiative pour la Gouvernance MENA-OCDE" بالإضافة إلى اتخاذ التدابير اللازمة للانضمام إلى مبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة (Open Government Partnership (OGP، وإبرام برنامج شراكة مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بهدف دعم السياسات العمومية للحكومة المنفتحة وتبني الحكامة الجيدة، بالإضافة إلى دعم التعاون الثنائي بالتوقيع على اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة.

1. التعاون المتعدد الأطراف:

عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في إطار العلاقات التي تربطها بعدة منظمات جهوية ودولية مختصة على تفعيل والمشاركة في البرامج التالية:

❖ المنظمة العربية للتنمية الإدارية (OADA):

عملت الوزارة على إبراز إشعاع المغرب على المستوى العربي من خلال عضويته الفاعلة في المنظمة العربية للتنمية الإدارية والتي تعتبر منظمة عربية مهنية متخصصة مقرها القاهرة، تعمل في نطاق جامعة الدول العربية لتساهم في دعم مسيرة التنمية الإدارية في البلدان العربية.

وبرسم سنة 2013، شاركت الوزارة في أشغال الدورة الخمسين (50) للجمعية العمومية والدورة السابعة والتسعين (97) للمجلس التنفيذي المنعقد بشرم الشيخ بمصر خلال الفترة ما بين 14 و 18 أبريل 2013.

وفي إطار الدعم المتواصل الذي ما فتئت تقدمه وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية ولأنشطتها، عقد المجلس التنفيذي للمنظمة أشغال دورته العادية الثامنة والتسعين خلال الفترة الممتدة ما بين 28 إلى 30 أكتوبر 2013، بالرباط.

وعلى هامش هذه الدورة، نظمت حلقة نقاشية حول الحكومة الذكية، حضرها السادة وزراء الدول العربية المكلفون بالوظيفة العمومية والتنمية الإدارية وممثلو الدول الأعضاء بالمنظمة، حيث قدم السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة تجربة المغرب في مجال الحكومة الذكية.

❖ المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (كافراد-CAFRAD):

يتأسس المغرب المجلس الإداري للمركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء والذي يعتبر منظمة إفريقية حكومية أحدثت سنة 1964 بطنجة، هدفها تشجيع التفكير الابتكاري في مجال الإدارة العمومية والحكامة وتعزيز التكامل الإقليمي والتعاون بين الدول الإفريقية.

وقد ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، المجلس الإداري للمركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء للكافراد في دورته الواحدة والخمسين (51) بالرباط أيام 10 و 11 و 12 يونيو 2013.

وعلى هامش هذه الاجتماعات، نظم المركز مناظرة حول تحديث الإدارة تحت عنوان: "توفير ظروف الحكومة المنفتحة في البلدان الإفريقية: من أجل إدارة عمومية فعالة تستجيب لمتطلبات المواطنين".

كما نظم المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء -الكافراد- منتدى حول الاستراتيجيات الحديثة والمقاربات المبتكرة في مجال الإدارة والأنظمة الأساسية للوظيفة العمومية تحت شعار "آية إدارة وأي

نظام أساسي لتحفيز الموظفين ودعم الجهود المبذولة بغية النهوض الاقتصادي والاجتماعي"، وذلك من 07 إلى 09 أكتوبر 2013 بطنجة.

وقد شكل هذا اللقاء، الذي عرف مشاركة عدد من وزراء الوظيفة العمومية بإفريقيا والخبراء والمسؤولين المكلفين ببرامج إصلاح الإدارة ومؤسسات الدولة، وكذا مندوبي الدول الأعضاء بالكافراد، فرصة لدراسة الإصلاحات الحالية والقوانين المعمول بها على ضوء المتغيرات التي تعرفها القارة الإفريقية، والوقوف على الاستراتيجيات والسياسات التي ينبغي تبنيها للرفع من تنافسية الإدارة العمومية بالبلدان الإفريقية، من أجل الارتقاء بها إلى مستوى تطلعات وانتظارات مجتمعاتهم، لاسيما في ظل التحولات التي يعرفها محيطها الخارجي، والتي تستوجب تأقلم الإدارة العمومية ومواجهة الاكراهات الاقتصادية والاجتماعية.

❖ الشراكة مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) :

تمثل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة المغرب، كرئيس لمبادرة "الحكامة" لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

وفي هذا الإطار، نظمت الوزارة بتعاون مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية اجتماع لجنة الإشراف للمبادرة (MENA-OCDE) يوم 3 دجنبر 2013 بالرباط.



اجتماع لجنة الاشراف لبرنامج الحكامة للشرق الأوسط وشمال افريقيا
ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 3 دجنبر 2013 - الرباط

كما شاركت الوزارة في الأنشطة التي تنظمها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وخصوصا في مجموعتي العمل الأولى حول الوظيفة العمومية والنزاهة والثانية حول الإدارة الالكترونية وتبسيط المساطر الإدارية.

ويعتبر المغرب عضوا ملاحظا دائما بلجنة الحكامة العمومية للمنظمة، وتشارك الوزارة بصفة منتظمة في اجتماعات هذه اللجنة التي تنعقد مرتين كل سنة.

- وخلال اللقاء الذي عقده السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مع السيد خوسيه أنخيل غوريا، الأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في إطار الزيارة الرسمية التي قام بها إلى باريس، تم الإتفاق على إعداد برنامج شراكة بين منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمملكة المغربية.



لقاء السيد الوزير محمد مبديع بالسيد خوسيه أنخيل غوريا الأمين العام لمنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OCDE) بباريس

- وخلال انعقاد لجنة الإشراف لمبادرة الحكامة والإستثمار في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي نظم بالرباط يوم 3 دجنبر 2013، تم التأكيد على استعداد المنظمة لدراسة وتنفيذ ما تم الإتفاق عليه مع السيد غوريا، كما تم تسليم مسودة "إطار للتعاون يحدد مجالات التعاون ذات الأولوية".

❖ الشراكة من أجل حكومة منفتحة (OGP):

تعتبر مبادرة الحكومة المنفتحة بادرة جديدة متعددة الأطراف، تعتمد على التزام الحكومات بتعزيز الديمقراطية التشاركية عبر وضع المواطن في صلب اهتماماتها كما تسمح للدول الأعضاء بتحقيق الأهداف التالية :

- تحسين جودة الخدمات العمومية؛
- تعزيز النزاهة ومحاربة الرشوة؛
- تحسين تدبير الموارد العمومية؛
- الرفع من مسؤولية المقاولات.

و يتم تقييم قابلية الدول للانضمام إلى هذه المبادرة وفق المعايير التالية:

- شفافية الميزانية،
- سهولة الحصول على المعلومات،
- التصريح بممتلكات المنتخبين والموظفين السامين ونشره،
- إشراك المواطنين في إعداد السياسات العمومية.

إن انضمام المغرب لمبادرة الشراكة من أجل حكومة منفتحة سيمكن من تحقيق مجموعة من الأهداف ذات الأهمية البالغة، كالتعريف بالمشاريع والانجازات التي حققتها بلادنا في مجال الحريات والحقوق الأساسية مما سيعزز صورته وتحسين مكانته في الدراسات المقارنة الدولية وجذب الاستثمار وتحسين مناخ الأعمال.

وبغاية انضمام بلادنا إلى هذه المبادرة، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بما يلي:

- تنظيم لقاء حول انخراط المغرب في مبادرة الحكومة المنفتحة بالرباط، بدعم من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)،
- تشكيل لجنة الإشراف تضم ممثلين عن قطاعات وزارية وهيئات الحكامة،
- المشاركة في اجتماع أعضاء المبادرة بلندن بتاريخ 5 دجنبر 2012 ،
- إعداد تقرير تشخيصي لما تم إنجازه على ضوء شروط الانضمام لهذه المبادرة،
- عقد لقاءات بين خبراء بعض الدول الأعضاء في هذه المنظمة، وخبراء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وممثلي الوزارات والهيئات المهنية والمجتمع المدني،
- إعداد تقرير أولي حول استجابة بلادنا لمعايير التلوج للمبادرة،
- عقد جلسة عمل بين السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسيد فرسيس مود، الوزير البريطاني المكلف بالتنسيق الحكومي سواء بالرباط أو لندن لمناقشة سبل انضمام بلادنا إلى هذه المبادرة حيث تم توجيه دعوة للمغرب لحضور بعض أنشطة المبادرة،
- ترأس السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وفد مغربي يضم ممثلين عن وزارة الشؤون الخارجية والتعاون ووزارة الداخلية والهيئة المركزية للوقاية

من الرشوة وعن المجتمع المدني في المؤتمر السنوي بلندن من 31 أكتوبر إلى 01 نونبر 2013، وذلك لمناقشة المحاور الكبرى لمبادرة الحكومة المنفتحة والاستفادة من التجارب الرائدة في تعزيزها.



السيد الوزير محمد مبديع يشارك في أشغال المؤتمر السنوي
لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP) بلندن

وقد شكل هذا المؤتمر السنوي الذي عرف حضور 1600 مشارك و عدد من رؤساء الدول والحكومات والوزراء وممثلين عن الدول الأعضاء في هذه الشراكة وعن المجتمع المدني والقطاع الخاص والمنظمات الدولية، فرصة للتعريف بمختلف الجهود التي يقوم بها المغرب في مجال الحكومة المنفتحة من خلال الاصلاحات المؤسساتية وتعزيز الحكامة والديمقراطية التشاركية والانفتاح، والشفافية والنزاهة واحترام حقوق الانسان.

وللتذكير، فان الشراكة من أجل حكومة منفتحة، هي مبادرة أطلقتها الولايات المتحدة الأمريكية بمعية البرازيل في شتنبر 2011 على هامش انعقاد الدورة السادسة والستون للجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، وتضم حاليا ستون بلدا. وتهدف هذه الشراكة المتعددة الأطراف، إلى تعزيز الديمقراطية التشاركية عبر وضع المواطن في صلب اهتماماتها.

❖ مكتب الأمم المتحدة لمحاربة الجريمة والمخدرات (ONUDC):

يعتبر المغرب رئيسا للدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد خلال الفترة 2011-2013، حيث شاركت الوزارة بهذه الصفة في التظاهرات التالية:

- أشغال الدورة الخامسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد:

افتتح السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بصفته رئيسا للدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أشغال الدورة الخامسة لهذا المؤتمر المنعقد بينما (Panama) خلال الفترة الممتدة ما بين 25 و29 نونبر 2013.

وقد مثل المغرب في هذه التظاهرة وفد رفيع المستوى يضم رئيس الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة بالإضافة إلى موظفين سامين يمثلون القطاعات الحكومية والبعثة الدائمة للمملكة المغربية لدى المنظمات الدولية بفيينا.



السيد الوزير محمد مبيدع يفتتح أشغال الدورة الخامسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المنعقد بينما (Panama)، بصفته رئيسا للدورة الرابعة

كما نظم المغرب على هامش الدورة الخامسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المنعقد بينما (Panama)، تظاهرة حول تطوير الإستراتيجيات الوطنية للوقاية من الرشوة ومحاربتها.

- المشاركة في اجتماعات فريق العمل المكلف بالوقاية من الفساد وفريق الخبراء المكلف بالتعاون الدولي وفريق العمل المكلف باسترداد الموجودات.

❖ الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد « ACINET » :

تعتبر الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد (ACINET) الآلية الإقليمية المتخصصة الرائدة في دعم جهود البلدان العربية لمواجهة الفساد، وذلك بما يتناسب مع الأولويات الوطنية ويتفق مع المعايير الدولية والممارسات الجيدة ذات الصلة، والدروس المستفادة من التجارب المقارنة. تعمل الشبكة على تطوير

قدرات أعضائها من خلال التدريب وأشكال أخرى من المساعدة التقنية. كما تقوم بتيسير تبادل الخبرات فيما بينهم ومع نظرائهم في المنطقة والعالم.

هذا وقد شاركت الوزارة في المؤتمر الرابع للشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد الذي انعقد ببيروت خلال الفترة من 14 إلى 16 أبريل 2013، تحت شعار: "التوفيق بين الواقع والمأمول في مجال مكافحة الفساد: نحو المزيد من الابتكار والتجديد". كما شارك المغرب في الملتقى الذي نظمته الشبكة على هامش الدورة الخامسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المنعقد بنينا.

❖ المجلس الاقتصادي والاجتماعي لهيأة الأمم المتحدة :

شاركت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في اجتماع لجنة الخبراء في مجال الإدارة العمومية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيأة الأمم المتحدة (UNDESA/CEPA) التي انعقدت بنيويورك خلال الفترة من 15 إلى 19 أبريل 2013 حول موضوع: "دور الحكامة العامة المستجيبة والخاضعة للمسائلة في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وخطة التنمية لما بعد عام 2015".

❖ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD) :

في إطار التعاون بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية واليابان، تم التوقيع على اتفاقية مشروع حول "دعم تحسين استقبال المرتفقين بالمرافق العمومية" الهادف إلى وضع نظام متكامل لتحسين استقبال المواطنين، والرفع من جودة الخدمات، ودعم سياسة القرب، والحكامة في التدبير العمومي والتدبير المبني على النتائج وذلك بغية إعادة بناء الثقة بين الإدارة والمواطن.

2. التعاون الثنائي :

تعمل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على تفعيل وتنفيذ اتفاقيات التعاون المبرمة أو التي سيتم إبرامها مع الدول الشقيقة والصديقة لتطوير التعاون الثنائي بهدف مواكبة مشاريع الوزارة في المجالات المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة للاستفادة من التجارب الناجحة لبعض الدول، و تبادل الزيارات وتكوين الأطر.

❖ الإتفاقيات التي تم التوقيع عليها :

تتجلى أهمية هذه الإتفاقيات في مواكبة ودعم المشاريع والأوراش المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة العمومية وذلك عن طريق التكوين المستمر واستكمال الخبرة بالمؤسسات والمعاهد الدولية وكذا الاستفادة من التجارب الناجحة وخبرات دول شقيقة وصديقة ومنظمات دولية وإقليمية مختصة.

وخلال سنة 2013 تم التوقيع على:

- مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وديوان الموظفين العام بدولة فلسطين بتاريخ 24 أبريل 2013 بالرباط،
- مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الإدارة العمومية والإصلاح الإداري بساحل العاج بتاريخ 12 يونيو 2013 بالرباط.
- مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الحكامة والعلاقات المؤسساتية بالحكومة المستقلة لكطالونيا وذلك يوم 4 أكتوبر 2013 بالرباط،
- مذكرة تفاهم في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية وذلك يوم 29 أكتوبر 2013 بالرباط، على هامش أشغال الدورة العادية الثامنة والتسعين للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية.



توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
ووزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية

- مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الدولة لشؤون المتابعة البحرينية بتاريخ 5 دجنبر 2013 بالرباط.



توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الدولة لشؤون المتابعة البحرينية

❖ التكوين واستكمال الخبرة :

عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على تمكين أطر الإدارة المغربية من استكمال الخبرة ودعم القدرات بمختلف المعاهد الدولية المختصة كالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا ومعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية والأكاديمية الصينية للزراعة.

جدول التدريبات المنظمة بالخارج خلال سنة 2013

بلدان الإستقبال	عدد الموظفين المستفيدين
فرنسا	33
المملكة العربية السعودية	32
كوريا	15
الصين	2

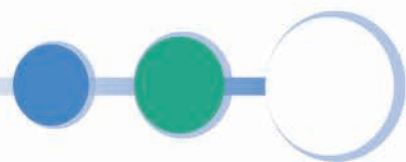
❖ تبادل الخبرة والتجارب:

تهدف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة إلى دعم التعاون جنوب-جنوب مع الدول الصديقة النامية عبر إطلاعها على التجربة المغربية وتكوين بعض الأطر سواء منها العربية، الإفريقية أو الآسيوية. وفي هذا الإطار، تم تنظيم زيارات ميدانية لعدة وفود من أفغانستان والنيجر ومالي.

برنامج عمل الوزارة

2016-2014

الملخص التنفيذي



تقديم

يشكل تحديث الإدارة في ظل الإصلاحات المؤسساتية والدستورية الراهنة، خيارا استراتيجيا للحكومة وإحدى الرهانات الكبرى لتأهيل بلادنا لمواجهة التحديات الظرفية وتطلعات المواطنين. وبالرغم من المكتسبات الهامة التي تحققت في هذا المجال فقد أبانت مختلف الدراسات عن بعض النقائص التي تعزى بالأساس إلى العوامل التالية :

- غياب رؤية موحدة بين المتدخلين؛
- ضعف انفتاح الإدارات على بعضها البعض مما أفرز صعوبة في العمل التنسيقي؛

ومما لا شك فيه أن الحكومة عازمة على تخطي هذه الصعاب بالعمل على وضع الأسس الكفيلة بكسب الرهانات والارتقاء بالإدارة العمومية إلى الفعالية والإنتاجية العالية وتعزيز قدراتها لتحقيق الطموحات والآمال المنشودة لكل المغاربة.

ومن هذا المنطلق، فإن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وضعت مخطط عمل متكامل ومتربط للفترة الممتدة ما بين 2014 و 2016، يستمد منطلقاته الرئيسية من المرجعيات التالية :

أولا، مقاصد التوجيهات الملكية الرامية إلى إرساء الحكامة الجيدة وتحديث الإدارة والجهوية المتقدمة واللاتمركز الإداري وتثمين الموارد البشرية.

ثانيا، تنزيل مضامين الدستور لاسيما الرامية منها إلى دعم الحكامة الجيدة وإخضاع المرفق العام لمبادئ الشفافية والنزاهة والديمقراطية التشاركية وربط المسؤولية بالمحاسبة.

ثالثا، التوجهات العامة للبرنامج الحكومي، الذي يستهدف، عبر السياسات العمومية ومخططات العمل المعتمدة، إنجاز الإصلاحات الهيكلية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الكبرى.

ويتضمن الملخص التنفيذي لهذا البرنامج الإصلاحي، المشاريع ذات الأولوية وفق المحاور الثلاثة التالية :

- 1) محور الرأسمال البشري
- 2) محور علاقة الإدارة بالمواطن
- 3) محور الحكامة والتنظيم

المحور الأول : الرأس مال البشري :

- 1- المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- 2- إصلاح أنظمة التقاعد وخاصة المعاشات المدنية لموظفي الدولة والجماعات الترابية.
- 3- محاربة التغيب غير المشروع (ظاهرة الموظفين الاشباح).
- 4- تشجيع حركية الموظفين.
- 5- التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.
- 6- إحداث مرصد لمقاربة النوع والمنافسة.
- 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 الادارة بالمواطن :

- 12- تحسين الاستقبال ومعالجة الشكايات.
- 13- تبسيط المساطر الإدارية ودعم الإدارة الالكترونية.
- 14- إحداث فضاءات القرب للخدمات الإدارية.

المحور الثالث : الحكامة والتنظيم :

- 15- محاربة الرشوة عبر وضع استراتيجية وطنية مندمجة.
- 16- إعداد ميثاق اللاتمرکز الإداري .
- 17- إعداد صيغة جديدة لمشروع قانون الحق في الحصول على المعلومة.
- 18- إعداد ميثاق للمرفق العام.

آليات الدعم 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- الحوار الاجتماعي: عقد لقاءات منتظمة مع المركزيات النقابية
- د- خطة إعلامية مواكبة.

منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

www.mmsp.gov.ma
www.service-public.ma
www.emploi-public.ma

شارع الحاج أحمد الشرفاوي، ص.ب 1076
الحي الإداري، أكادال - الرباط

