



المملكة المغربية

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⴰⴳⴷⴰⵢⵔ

# منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

التقرير السنوي

2015





**صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله**

"... فالحكومة مسؤولة، تحت سلطة رئيسها، على ضمان تنفيذ القوانين، وعلى وضع السياسات العمومية، والمخططات القطاعية في مختلف المجالات."

**كما أن الإدارة موضوعة تحت تصرفها. ومن واجبها تحسين الخدمات الإدارية، وتقريبها من المواطنين."**

مقتطف من الخطاب السامي الذي وجهه صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله في 20 غشت 2015 إلى الأمة بمناسبة الذكرى الـ 62 لثورة الملك والشعب

"...إن المغرب بتطبيق الجهوية المتقدمة، إنما يعزز مصداقيته، ويؤكد وفاءه بالتزاماته."

"...كما يتعين الإسراع ببلورة ميثاق حقيقي لعدم التمرکز الإداري، يعطي للمصالح الجهوية الصلاحيات الضرورية لتدبير شؤون الجهات على المستوى المحلي."

وهنا نود التركيز أيضا على ضرورة إشراك السكان من خلال توفير فضاءات وآليات دائمة للحوار والتشاور، بما يتيح تملكهم للبرامج، والانخراط في تنفيذها."

مقتطفان من خطاب جلالة الملك محمد السادس نصره الله الذي وجهه إلى الأمة في 06 نونبر 2015 بمناسبة الذكرى الأربعين للمسيرة الخضراء.







## الفهرس



7	كلمة الوزير
8	تقديم
13	I- الرأسمال البشري
14	1- تقوية الإطار المؤسساتي
20	2- اعتماد التدبير الحديث للرأسمال البشري
31	II- علاقة الإدارة بالمواطن
32	1- تبسيط المساطر الإدارية
35	2- تطوير الإدارة الإلكترونية
50	3- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام
53	4- تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية
53	5- تفعيل دور المفتشيات العامة للوزارة
57	III- الحكامة والتنظيم
58	1- مشروع القانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات
59	2- مشروع ميثاق المرافق العمومية
59	3- إعادة التنظيم واللامركز الإداري
60	4- استراتيجية تحديث الإدارة
62	IV- آليات الشراكة والدعم والمواكبة
63	1- الملتقى الوطني حول تحديث الإدارة
65	2- شبكات التنسيق الوزارية
66	3- صندوق تحديث الإدارة العمومية
68	4- الشراكة والتعاون الدولي





يشهد المغرب، حالياً، حركة دؤوبة من خلال أورايش الإصلاح المفتوحة في عدة ميادين، كما يعرف حراكاً قوياً لكل الفاعلين في شتى مناحي الحياة، حيث خدو الجميع إرادة قوية للدفع قدماً بكل الإصلاحات لأجل ترسيخ بناء دولة القانون والمؤسسات وتحسين كل المكتسبات الديمقراطية، وتوسيع هامش الحريات الفردية والجماعية، وتدعيم منظومة حقوق الإنسان بكل أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.

واقترنا منا بكون الارتقاء بالرفق العام ضرورة ملحة لخلق القدرة على التنافسية والتأسيس لمناخ ملائم للاستثمار، وذلك من خلال تحقيق الإدارة العمومية للنجاحة والفعالية والمردودية العالية لخدمة المرتفقين، فقد حرصنا خلال السنة المنصرمة على تجسيد الأهداف التي رسمناها لتحديث الإدارة وتطوير منظومة الوظيفة العمومية، وفق منظور جديد يراعي التشاور والحوار مع كافة الفاعلين.

وقد بذلنا كل الجهود الممكنة ليكون عملنا متواصلاً ومتميزاً في الشكل والجوهر. كما حرصنا على مراعاة المبادئ القاضية بتنزيل المقتضيات الدستورية ذات الصلة بالوظيفة العمومية ولاسيما ما يتعلق بـ:

- وضع معايير وقواعد تستند على الكفاءة والخبرة والتخصص، من خلال اعتماد مقاربة الوظائف والكفاءات؛
- وضع أساس قانوني لمنظومة تدبير حديثة للموارد البشرية تعتمد التكوين والتكوين المستمر والتقييم والتحفيز؛
- دعم الأخلاقيات وتكريس الضمانات والحقوق المأولة للموظفين، من جهة، وإدماج الالتزامات الجديدة التي تضمنها الدستور فيما يتعلق بالتدبير العمومي، وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة، من جهة أخرى.

ورغم أن ورش تحديث الإدارة مازال يعرف بعض الصعاب والعراقيل، فقد تمكنا بفضل الله تعالى من تحديد الآليات التي ستمكننا من معالجة الاختلالات والسلبيات وتخطي الصعاب، من خلال اعتماد المقاربات المناسبة ووضع الأسس الكفيلة بتحقيق الرهان المتمثل في جعل الإدارة المغربية إدارة حديثة، تنصت للمواطن وتتعباً من أجل خدمته.



## تقديم



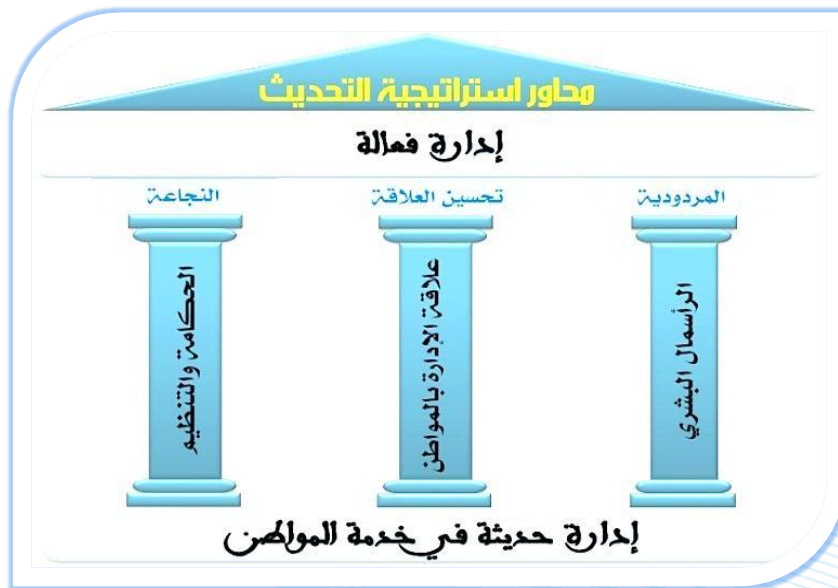
تنفيذا لالتزامات الحكومة في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. واصلت الوزارة برسم سنة 2015 تنفيذ عدد من الأوراش والمشاريع الهامة وذلك في نطاق برنامج شمولي ومتكامل للفترة 2014-2016، يروم بناء إدارة حديثة وقريبة من انشغالات المواطنين.

وفي هذا الصدد فإن البرنامج المعتمد يتضمن مشاريع وإجراءات مهيكلية واستراتيجية تروم تحقيق ما يلي:

- تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة المستجدات والاضطلاع بمهنية أكثر بمهامها. مع التركيز على ملائمة المناصب للمؤهلات والكفاءات. ومراجعة منظومة التكوين المستمر ودعم مقاربة النوع بالوظيفة العمومية.
- إعادة توزيع الاختصاصات والمسؤوليات من خلال دعم اللاتمركز الإداري وجعله أداة فعالة في تعزيز اللامركزية والجهوية وملائمة الهياكل الإدارية مع مهامها الاستراتيجية.
- المساهمة في تخليق الحياة العامة من خلال ارساء خطة شمولية بهدف تدعيم الآليات القانونية على الصعيدين الوقائي والزجري.
- تحسين علاقة الإدارة مع المتعاملين معها من خلال رفع العبء عن المواطنين في تعاملهم اليومي مع الإدارة. وضمان انخراط الإدارة في دينامية الحداثة لتطوير قدراتها الذاتية على مستوى التسيير والتواصل.
- تبسيط المساطر الإدارية بهدف ترسيخ قيم الشفافية في علاقة الإدارة بالمواطن وتحسين مستوى الخدمات التي تقدمها للمرتفقين والمواطنين وتلبية حاجياتهم المتزايدة.
- ضمان التمويل المصاحب للمشاريع الإبداعية في الإدارة والتشجيع على الانخراط في تفعيل أوراش التحديث من خلال صندوق تحديث الإدارة العمومية والجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز".

وتتمحور المنجزات التي عملت الوزارة على إنجازها خلال سنة 2015 حسب المحاور التالية:

## محاور استراتيجية التحديث





## الأهداف الاستراتيجية المنشودة

<p>1</p> <p>الثقة بين الإدارة والمواطن</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إعادة الثقة بين الإدارة والمواطن بالاستجابة لانتظاراته</li> <li>• تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطن</li> <li>• دعم سياسة القرب</li> <li>• فعالية العمل العمومي</li> </ul>	<p>2</p> <p>تنافسية الاقتصاد الوطني</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• التوفر على إدارة حديثة قادرة على المساهمة في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني</li> <li>• التنمية وتشجيع الاستثمار</li> </ul>	<p>3</p> <p>الحكمة الجيدة في التدبير العمومي</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ترسيخ مبادئ الحكمة الجيدة في التدبير العمومي وربط المسؤولية بالمحاسبة</li> <li>• تكريس المبادئ العامة والأساسية للمرفق العام</li> </ul>	<p>4</p> <p>التدبير القائم على النتائج</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إرساء أسس التدبير القائم على النتائج بدلا من التدبير القائم على الوسائل</li> </ul>
--	--	---	--

## الأهداف المرسومة

<p>1. تحسين الاستقبال والإرشاد ومعالجة الشكايات</p> <p>2. تسهيل الولوج إلى الخدمات وضمان استمراريته وجودتها</p> <p>3. تكريس سياسة القرب وإعتماد نظام اللاتمرکز الإداري لمواكبة الجهوية المتقدمة ومسايرة اللامركزية</p>	<p>المواطن/المقاولة</p>
<p>4. تكريس آليات ربط المسؤولية بالمحاسبة وتفعيل المراقبة الداخلية</p> <p>5. تمكين الموارد البشرية وتطوير مهنية الإدارة</p> <p>6. تعزيز المنظومة الوطنية للنزاهة والشفافية</p> <p>7. عقلنة الهياكل الإدارية (المركزية واللامركزية)</p>	<p>الإدارة/الموظف</p>

ولتحقيق هذه الأهداف، وضعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مخطط عمل طموح ومتكامل ومتربط للفترة الممتدة ما بين 2014 و2016، يتأسس على رؤية استشرافية، للارتقاء بمستوى أداء المصالح العمومية، وتعزيز قدراتها التدبيرية. ويستمد منطلقاته الرئيسية من الإطار المرجعي التالي:



## الإطار المرجعي

### التوجيهات الملكية السامية

"... كما ينبغي أيضا تعزيز الدور الاستراتيجي للدولة، في الضبط والتنظيم، والإقدام على الإصلاحات الكبرى، لاسيما منها أنظمة التقاعد، والقطاع الضريبي، والسهر على مواصلة تطبيق مبادئ الحكامة الجيدة، في جميع القطاعات. "

مقتطف من الخطاب السامي الذي وجهه صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله في 20 غشت 2014 إلى الأمة بمناسبة الذكرى الـ 61 لثورة الملك والشعب.

### مقتضيات الدمتور الجديد للمملكة

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

### البرنامج الحكومي

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

وبعد هذا المخطط منطلقا للبرامج والمشاريع التحديثية للارتقاء الفعلي بمستوى أداء مختلف الإدارات العمومية، من خلال:

- إدخال إصلاحات هيكلية وشاملة وعميقة على منظومة تدبير الموارد البشرية من خلال تقوية الإطار المؤسسي واعتماد مناهج حديثة في التدبير تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، وتثمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية؛
- 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 واللامركز لتعزز روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين وتحسين جودة الخدمات المقدمة، بالإضافة إلى تكريس ثقافة إنصات الإدارة لمتخلف 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 اللامركز 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 أورش التحديث عبر آليات الشراكة والتعاون الدولي وصندوق تحديث الإدارة العمومية.

ويرتكز هذا المخطط على ثلاثة محاور أساسية وهي:



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

### المحور الأول: الرأس المال 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 الأشباح).
- 4- تشجيع حركية الموظفين.
- 5- التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.



- 6- إحداث مرصد لمقاربة النوع والمناصفة.
- 7- تقوية الحماية الاجتماعية للموظفين.
- 8- دعم التكوين والتكوين المستمر.
- 9- تنظيم الأعمال الاجتماعية.
- 10- تقييم ومراجعة منظومة التعيين في المناصب العليا.
- 11- التدبير الحديث للموارد البشرية.

## المحور الثاني : علاقة الإدارة بالمواطن

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

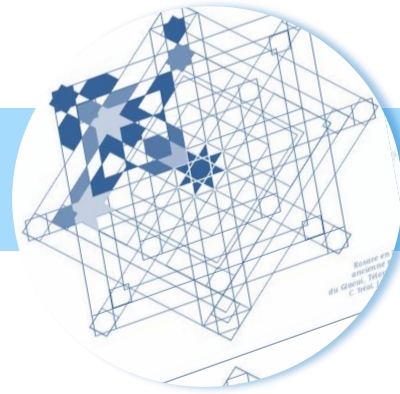
ولمواكبة تنفيذ هذه المشاريع تتبنى الوزارة آليات الدعم التالية :

- 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.





## I. الرأس مال البشري





تطبيقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ومقتضيات المرسوم رقم 2.11.55 الصادر في 10 نونبر 2006 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. واعتباراً للدور الذي يلعبه رأس المال البشري في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية. وانطلاقاً من الإرادة الثابتة في مواصلة الإصلاحات المؤسساتية والهيكلية الشاملة لقطاع الوظيفة العمومية. قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2015، بمجموعة من المنجزات والأنشطة. كما هو مبين في المحاور التالية:

## 1. تقوية الإطار المؤسسي



في إطار السعي إلى إرساء أسس إدارة حديثة وفعالة ومسؤولة ومواطنة وقريبة من انشغالات المواطنين. واصلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة خلال سنة 2015، عملها على تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي للوظيفة العمومية. وذلك من خلال مواصلة الاشتغال على ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. بالموازاة مع إعداد ودراسة وإصدار العديد من النصوص التنظيمية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية. إضافة إلى اتخاذ مجموعة من التدابير في اتجاه تحسين منظومة الحماية الاجتماعية للموظفين والأعوان.

### 1. المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

تم اعتماد مقارنة تشاركية وتشاورية في إنجاز المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. حيث مر هذا الورش الإصلاحي بعدة محطات أساسية. انطلاقاً من تنظيم وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لمناظرة وطنية حول هذه المراجعة بتاريخ 21 يونيو 2013. شارك فيها خبراء ومثليون عن مختلف الإدارات العمومية والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني. واختتمت أشغالها بإصدار تقرير عام يتضمن توصيات هامة. ومرورا بورشات العمل واللقاءات المنظمة من طرف الوزارة بمشاركة خبراء مغاربة وأجانب. وذلك علاوة على استحضار بعض التجارب الدولية الناجحة في هذا المجال.

وتكريساً لما سبق، أعدت الوزارة مسودة أولية لمشروع قانون بشأن المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. يتضمن جملة من المبادئ التي تؤطر تنظيم المرافق العامة وتحكم ممارسة أعوان هذه المرافق لمهامهم. وذلك في ضوء الأهداف التالية:

- التأسيس لوظيفة عمومية فاعلة ومتطورة ومنسجمة مع أحكام الدستور؛
- مهنة الوظيفة العمومية عبر وضع معايير وقواعد تستند على الكفاءة والخبرة والتخصص. ومن خلال الاعتماد التدريجي لمقاربة الوظائف والكفاءات؛
- وضع أساس قانوني لمنظومة تدبير حديثة للموارد البشرية قادرة على استعمال واستغلال كافة الآليات المستجدة في مجال تدبير الرأسمال البشري. ولاسيما التدبير التوقعي للأعداد والوظائف والكفاءات والتقييم والحركية والتكوين المستمر؛
- دعم الأخلاقيات وتكريس الضمانات والحقوق الخولة للموظفين. من جهة. وإدماج الالتزامات الجديدة التي تضمنها الدستور فيما يتعلق بالتدبير العمومي وتحديد مسؤولية الأعوان العموميين. وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة. من جهة أخرى.

وقد تم الشروع في دراسة مسودة مشروع القانون التي تم إعدادها. في إطار لجنة تقنية تضم مسؤولين وأطراً علياً ببعض الإدارات العمومية. وذلك في أفق دراستها بإشراك كافة الإدارات العمومية.



### 1.1. إرساء الإطار التنظيمي للحركية:

في إطار استكمال مكونات منظومة الحركية كما نص عليها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بإصدار المرسوم رقم 2.13.436 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 38 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلق بنقل الموظفين المنتميين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات، الذي يهدف إلى:

- خلق معابر سلسلة من أجل تسهيل نقل الموظفين، لسد الخصاص ببعض الإدارات دون الحاجة إلى خلق مناصب مالية؛
  - تمكين الإدارات من أليات تسمح بالقيام بعمليات منسجمة وشمولية للحركية؛
  - استثمار الكفاءات الإدارية التي تزخر بها الإدارات والجماعات الترابية، عبر توجيهها بشكل متوازن فيما بينها، لا سيما على صعيد المصالح اللامركزة، بما يضمن مواكبة الجهوية؛
  - تقوية ثقافة الانتماء إلى المرفق العمومي لدى الموظف بغض النظر عن انتماءه إلى قطاع أو آخر.
  - إضفاء دينامية جديدة داخل الإدارة المغربية، وتوسيع الآفاق المهنية للموظفين، وإغناء تجاربهم، وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة ومحفزة؛
- ومن أهم المقتضيات التي جاء بها هذا المرسوم :

- تحديد مسطرة نقل الموظفين المنتميين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية، سواء فيما يتعلق بالنقل بطلب من الموظف، أو تلقائيا؛
- تنظيم عملية النقل التلقائي من خلال إحداث لجنة وزارية برئاسة وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، وعضوية كل من وزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة الداخلية والقطاعات المعنية، عند الاقتضاء، يُعهد إليها بدراسة الحاجيات والفائض من الموارد البشرية بالإدارات العمومية والجماعات الترابية، واقتراح إمكانيات النقل المتاحة؛
- التنصيب على تخويل الموظف الذي ينقل تلقائيا تعويضا جزافيا مقدّر في أجرة ثلاثة أشهر، وذلك ضمن شروط محددة.

وفي إطار توضيح كفاءات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436 سالف الذكر، تم إصدار وتعميم المنشور رقم 1 بتاريخ 4 يناير 2016، الذي حدد بشكل دقيق ومبسط الخطوات التي يتعين اتباعها في نقل الموظفين المنتميين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات، وذلك بما يضمن تحقيق الأهداف والغايات المتوخاة.

### 1.2. الإطار التنظيمي للتعاقد بالإدارات العمومية:

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بإعداد مشروع مرسوم بتحديد كيفية تطبيق الفصل 6 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلق بالتشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، يؤسس لنوعين من التعاقد:

- التعاقد الوظيفي، يركز بالأساس، على اعتماد التشغيل بموجب عقود من أجل الإشراف على مشاريع أو إنجاز دراسات أو تقديم استشارات؛
- التعاقد من أجل القيام بمهام ذات طابع مؤقت أو عرضي.

ويهدف مشروع المرسوم إلى:



- تمكين الإدارات العمومية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في بعض المجالات الحيوية ولاسيما قيادة المشاريع الهيكلية والأوراش الكبرى من جهة، ومن سد الخصاص في بعض الوظائف، من جهة أخرى؛
- إضفاء نوع من الدينامية داخل الإدارة العمومية، تسمح بالتحفيز والتشجيع على الفعالية والمردودية؛
- تأهيل الأعوان المتعاقدين وتمكينهم من اكتساب خبرة وتكوين عمليين، بما ييسر لهم ولوج مختلف الوظائف العمومية.

## 1.3. تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (اقتراع 3 يونيو 2015):

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئات استشارية تنظر في بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، طبقا للظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمراسيم الصادرة بتطبيقه.

وتتألف هذه اللجان من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة يعينون بقرار من الوزير المعني، ومن ممثلين عن الموظفين يتم انتخابهم من طرف موظفي الإدارة المعنية.

وقد تم، بهذا الشأن، في يوم 3 يونيو 2015، إجراء الاقتراع المتعلق بانتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالإدارات العمومية والجماعات ومثلي مستخدمي المؤسسات العامة.



انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء موظفي وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة - اقتراع 03 يونيو 2015

ونظمت هذه الانتخابات من طرف الإدارات العمومية، تحت إشراف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، التي قامت باتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير، لاسيما من خلال ما يلي:

- إصدار قرار للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 1047.15 صادر في 4 جمادى الآخرة 1436 (25 مارس 2015) بتحديد تاريخ انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في 3 يونيو 2015؛
- إصدار ثلاث (3) مناشير للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة:





- المنشور رقم 2 بتاريخ 27 مارس 2015 ، الذي حث الإدارات على اتخاذ جميع التدابير والترتيبات اللازمة استعدادا لتنظيم الانتخابات في أحسن الظروف. كما حدد الجدولة الزمنية للانتخابات وكيفية إعداد مشاريع القرارات المتعلقة بإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- المنشور رقم 3 بتاريخ 24 أبريل 2015، الذي حدد مختلف الإجراءات والتدابير المتعلقة بعمليات انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تضمن نماذج بعض القرارات والوثائق المتعلقة بهذه العمليات؛
- المنشور رقم 4 بتاريخ 26 ماي 2015 حول المعطيات المتعلقة بنتائج انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء- اقتراع 3 يونيو 2015.

- الدراسة والتأشير على 42 مشروع قرار يتعلق بإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- إحداث خلية، على صعيد الوزارة، لتتبع مختلف عمليات الانتخاب، حيث قامت بتقديم الدعم والاستشارة لمختلف الإدارات العمومية سواء مباشرة أو عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني، إضافة إلى الرد على مختلف المراسلات في الموضوع؛
- إحداث فضاء على الموقع الإلكتروني للوزارة "www.mmsp.gov.ma" خصص لنشر كافة المعطيات والوثائق المتعلقة بانتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلى جانب تخصيص مجال خاص لطرح والإجابة على الأسئلة المتعلقة بمختلف عمليات الانتخاب؛
- إصدار دليل عملي يهدف إلى توضيح مختلف مراحل عمليات انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والتدابير المرتبطة بها بشكل منهجي ومبسط، تم توزيعه على الوزارات ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة؛
- الدراسة والتأشير على 42 قرار بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- الدراسة والتأشير على 27 قرار يتعلق بإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية؛
- الدراسة والتأشير على 27 قرار بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية.



#### 1.4. التعيين في المناصب العليا:

يتم التعيين في المناصب العليا طبقا للقانون التنظيمي رقم 02.12 الصادر بتطبيقه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 11 يوليو 2012 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصول 49 و 92 من الدستور، والمرسوم رقم 2.12.412 الصادر في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي المذكور فيما يخص المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة.

وفي إطار السعي إلى تطوير وتحديث منظومة التعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة، قامت الوزارة استنادا إلى تقييم مرحلي شمولي لكيفية تطبيق المرسوم رقم 2.12.412 سالف الذكر، ومدى استجابته لحاجيات الإدارة، وتحقيقه للأهداف المتوخاة منه، بإعداد مشروع مرسوم بتغيير وتنظيم هذا المرسوم، يهدف بالأساس إلى:

- توحيد شروط الترشيح لشغل المناصب العليا بين مختلف القطاعات حسب مستوى المنصب العالي المطلوب شغله، وذلك بما يضمن انسجام المنظومة؛



- تدعيم مبادئ الشفافية والاستحقاق، لاسيما من خلال تحديد تشكيلة لجنة دراسة الترشيحات وضبط آليات اشتغالها.

## 1.5. الشؤون الاجتماعية والاقتصاد الاجتماعي:

لتعزيز 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، عملت الوزارة برسم سنة 2015، على إعداد ودراسة وإصدار النصوص التالية:

- القانون رقم 85.14 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.31 بتاريخ 12 مارس 2015 القاضي بالصادقة على المرسوم بقانون رقم 2.14.596 الصادر في فاتح سبتمبر 2014، والذي تم اعتماده بين الدورتين، ويتعلق بالاحتفاظ في العمل إلى غاية متم السنة الدراسية أو الجامعية للأساتذة الباحثين والموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية، علما أنه لا يمس السن القانوني للإحالة إلى التقاعد، الذي يظل محددًا في 60 سنة بالنسبة لكافة الموظفين بمن فيهم موظفي وزارة التربية الوطنية، وفي 65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين بالتعليم العالي ومؤسسات تكوين الأطر.
- القانون رقم 62.14 المتعلق بتغيير الظهير الشريف رقم 1.59.075 بتاريخ 16 مارس 1959 بشأن نظام المعاشات الممنوحة للمقاومين وأراملهم وفروعهم وأصولهم، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.30 صادر في 12 مارس 2015، والذي يهدف إلى الزيادة في قيمة النقطة العددية الممنوح على أساسها راتب معاش العطب من 9.28 درهم إلى 12.06 درهم ليصبح بذلك الراتب السنوي للزمالة المحددة في 100% مساويا ل 14.472 درهما بواقع 1206 درهم في الشهر، سعيا لمواجهة حالات العسر الاجتماعي لشرائح عريضة من المستفيدين منه.

وفي نفس الإطار تم مواصلة دراسة مشروعين القانونين التاليين:

- مشروع قانون يحدد بموجبه نظام التعويض عن الحوادث المصلحية والأمراض المهنية؛
- مشروع القانون بشأن إحداث مؤسسة مشتركة للنهوض بالأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان الإدارات العمومية.

## 1.6. المراقبة والاستشارة القانونية:

في إطار السعي إلى ضمان انسجام الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي الإدارات العمومية مع أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بدراسة والتأشير وإصدار مجموعة من النصوص التنظيمية، ولاسيما :

- 19 مرسوما وقرارا تتعلق ببعض الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض فئات الموظفين (وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والتعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، وزارة الاقتصاد والمالية، الوزارة المكلفة بالتجارة الخارجية، وزارة الفلاحة والصيد البحري، المجلس الأعلى للحسابات، وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة) وبعض أنظمة التعويضات (القوات المساعدة، الوزارة المكلفة بالتجارة الخارجية، وزارة الفلاحة والصيد البحري، المندوبية العامة لإدارة السجون، وزارة الصحة).
- 74 قرارا يتعلق بتحديد شروط وإجراءات مباريات التوظيف أو امتحانات الكفاءة المهنية الخاصة ببعض الهيئات.

كما قامت الوزارة برسم سنة 2015، في إطار اختصاصاتها، بما يلي:

- دراسة ومعالجة 31 ملفا يتعلق بإدماج الموظفين الملحقين لدى الإدارات العمومية والجماعات الترابية، تطبيقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.13.423 الصادر في 13 يناير 2014 بتحديد كيفية تطبيق الفصول 48



و48 مكرر و50 من الظهير الشريف بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالإحاق وبإدماج الموظفين الملحقين. قامت الوزارة.

- دراسة والتأشير على 3 قرارات للسيد رئيس الحكومة بشأن إحاق موظفين منتخبين لدى مجلس النواب. تطبيقا للفصل 14 من القانون التنظيمي لمجلس النواب الصادر في 14 أكتوبر 2011.

### 1.7. التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة:

وضع منشور السيد رئيس الحكومة رقم 2012/26 بتاريخ 15 نونبر 2012 مقارنة جديدة في معالجة ظاهرة التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة. من خلال تحديد إجراءات عملية تروم الإلتزام والتطبيق الفعلي والمتواصل للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل في هذا المجال. واعتماد إجراءات وتدابير وقائية أخرى لضمان الحضور اليومي للموظفين.

وفي هذا السياق، أشرفت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، باعتبارها رئيسة اللجنة ما بين وزارية المحدث بموجب المنشور المذكور. والمعهود إليها بالعمل بشكل دائم ومستمر على تتبع تفعيل الإجراءات والتدابير الواردة فيه. على عملية مراقبة الحضور بالإدارات العمومية منذ سنة 2012. وذلك بتنظيم عدة اجتماعات للجنة المذكورة. خصصت لتتبع تفعيل هذه الإجراءات والتدابير وتقييم النتائج المحققة.

وفي ما يلي نتائج عملية تتبع التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة. خلال سنوات 2012 و2013 و2014 كما يلي:

#### أ- برسم سنة 2012 :

- تم ضبط 757 حالة تغيب غير مشروع عن العمل خلال سنة 2012. طبقت بشأنها مسطرة ترك الوظيفة:
- تم رفع تقرير مفصل إلى السيد رئيس الحكومة يتضمن حصيلة تنفيذ الإجراءات والتدابير المتخذة من طرف القطاعات الوزارية برسم سنة 2012.

#### ب- برسم سنة 2013:

- تم ضبط 680 حالة تغيب غير مشروع عن العمل. برسم سنة 2013. طبقت بشأنها مسطرة ترك الوظيفة:
- تم رفع تقرير مفصل إلى السيد رئيس الحكومة يتضمن حصيلة تنفيذ الإجراءات والتدابير المتخذة من طرف القطاعات الوزارية برسم سنة 2013.

#### ج- برسم سنة 2014

- تم ضبط 670 حالة تغيب غير مشروع عن العمل. طبقت بشأنها المتابعة التأديبية ومسطرة ترك الوظيفة والاقتطاع من الأجر طبقا للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل:
- تنكب اللجنة ما بين وزارية المختصة إزاء التغيب غير المشروع عن العمل. على دراسة حوالي 800 حالة أخرى تهم موظفين أسماؤهم غير مدرجة ضمن الشهادات الجماعية لموظفي بعض الإدارات العمومية.



## 2- اعتماد التدبير الحديث للرأسمال البشري



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

### 2.1 إنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية :

تهدف الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية إلى اعتماد أساليب التدبير الحديث للرأسمال البشري بالإدارة العمومية لتحسين وتطوير منظومة الوظيفة العمومية ودعم عملها والرفع من جودة خدماتها.

وفي هذا الإطار، تم استكمال إنجاز المرحلة الثانية من مشروع الدليل المرجعي الشامل للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية المغربية، على أن يتم الانتهاء من المرحلة الثالثة والأخيرة في أقرب الآجال، الأمر الذي سيمكن من اعتماد جميع الإدارات لنفس الآليات، وتوحيد المصطلحات في ما بينها ونماذج صياغة الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات.

ولأول مرة، ستتوفر الإدارة المغربية على مدونة واحدة تجمع مختلف الوظائف، مما سيسمح بالانتقال من تدبير تقليدي إلى تدبير حديث للموارد البشرية.

ومن المنتظر أن تنصب المرحلة الأخيرة على مراجعة وتحسين مصفوفة الوظائف بالإدارة المغربية، وذلك بإدراج الوظائف المضمنة بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات التي لم تدرج في المصفوفة الحالية.

### 2.2 مراجعة منظومة التكوين المستمر:

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

وقد تم عرض مشروع المرسوم على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، في انتظار إصداره خلال سنة 2016. بالإضافة إلى ما سبق تمت دراسة ثلاث مقترحات قوانين وعشر مشاريع مراسيم وتسع مشاريع قرارات متعلقة بإحداث وتنظيم مؤسسات التكوين التابعة للإدارات العمومية.

### 2.3 مقارنة النوع بالوظيفة العمومية :

تروم التزامات الوزارة في هذا الصدد، إنجاز مجموعة من الإجراءات الرامية إلى النهوض بدور المرأة ودعم وضعيتها بالوظيفة العمومية، لتكون فاعلا أساسيا في التنمية الإدارية ببلادنا.

وهكذا، تم تفعيل مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية، باعتباره أداة مساعدة في مسلسل اتخاذ القرار وهيئة استشارية فاعلة في هذا المجال، وإنجاز الإستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية (بتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأعضاء شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات).





كما تم العمل على تنفيذ جميع الإجراءات المدرجة في الخطة الحكومية "إكرام" للمساواة في أفق المناصفة 2016-2012.

وبمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، ترأس السيد الوزير لقاءا تواصليا بمقر الوزارة حضره العديد من الفعاليات النسوي. تم خلاله عرض المنجزات في مجال دعم المساوات بين الجنسين بالوظيفة العمومية وكذا الآفاق المستقبلية.



الوزير محمد مبيدع يترأس لقاء تحت شعار "مأسسة المساواة بين الجنسين من الإقرار إلى التفعيل، بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 12 مارس 2015"



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

## 2.4 نظام تدبير الموارد البشرية للدولة

إن التحكم في تدبير الموارد البشرية يرتبط اليوم بغنى وجودة أنظمة المعلومات التي تعتمد عليها. فإضافة إلى الوسائل التقليدية في التدبير الإداري للموارد البشرية، نجد اليوم وسائل جديدة تتعلق بالتدبير التوقعي، بتدبير الكفاءات وبالمساعدة في اتخاذ القرارات.

ففي إطار برنامج عمل الوزارة برسم سنة 2015، في شقه المتعلق باستغلال التكنولوجيا الحديثة في تدبير أفضل للموارد البشرية في الإدارة العمومية، عملت الوزارة على إنجاز المشاريع التالية:

### أ) خطة وبرنامج مندمج لتطوير الأنظمة المعلوماتية الخاصة بتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية:

يعتمد التحكم في تدبير الموارد البشرية حالياً على قيمة أنظمة المعلومات التي يركز عليها هذا التدبير، فعلاوة على المهام التقليدية للتدبير الإداري والمالي الفردي والجماعي، تنضاف مهام جديدة كالتدبير التوقعي والتدبير الفردي والجماعي للكفاءات، والإشراف والمساعدة على اتخاذ القرار. وتقتصر هذه الخدمات لفائدة المقررين والشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الإدارات حيث يصبحون جزءاً لا يتجزأ من أنظمة المعلومات كما أن تفاعلهم الإيجابي يصبح ضماناً لقيمة ونوعية المعلومات التي تمت معالجتها.

وقد أظهرت الدراسة أن أزيد من ثلثي القطاعات الوزارية لا تتوفر على نظام معلوماتي لتدبير الموارد البشرية يلبي حاجياتها الأساسية، فيما أبدت أغلب هذه القطاعات عن رغبتها الملحة في اقتناء نظام معلوماتي عصري وفعال يمكنها من تدبير مواردها البشرية.

وفي هذا الصدد، ومن أجل مساندة مختلف القطاعات الوزارية وتطوير قدراتها التدبيرية في مجال تثمين الرأسمال البشري في الإدارة العمومية، أجزت الوزارة دراسة تهدف إلى وضع خارطة طريق لتطوير أنظمة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بالإدارات العمومية، مما سيمكن من:

- تحديد خطة عمل تفصيلية من أجل تحقيق الأهداف المتوخاة ؛
- تقدير الكلفة المالية والزمنية لتنفيذ خطة العمل ؛
- حصر الموارد اللازمة لتنفيذ خطة العمل ؛
- إبراز الصعوبات و العوائق المرتبطة بتنفيذ خطة العمل ووضع الحلول المرافقة؛
- وصف مفصل ودقيق لمهام ودور الهيئات المكلفة بتنفيذ خطة العمل ؛
- معرفة وسائل تتبع وأدوات تقييم تنفيذ خطة العمل.

### ب) تطوير نظام تتبع المباريات الخاص ببوابة التشغيل العمومي:

نظرا للمكانة الهامة التي أصبحت تحتلها بوابة التشغيل العمومي ضمن المواقع الإلكترونية الوطنية، وسعياً إلى تطوير الخدمات المقدمة من طرف هذه البوابة، قامت الوزارة بتطوير نظام يمكن المواطن من تتبع المباريات التي تهمة ومتابعة آخر الإعلانات المنشورة على البوابة على مدار الساعة وطيلة أيام الأسبوع، حيث وبمجرد التقيد في البوابة، سيتوصل المستعمل عبر بريده الإلكتروني بآخر إعلانات المباريات التي تم التسجيل فيها.

وقد عرف هذا النظام إقبالا لأبأس به، إذ بلغ عدد المسجلين في هذا النظام ما يزيد عن 10.000 مسجلا برسم سنة 2015.

■ توزيع عدد المناصب المعلن عنها برسم سنة 2015 على بوابة التشغيل العمومي :

## منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة



توزيع مباريات التوظيف المنشورة على البوابة :

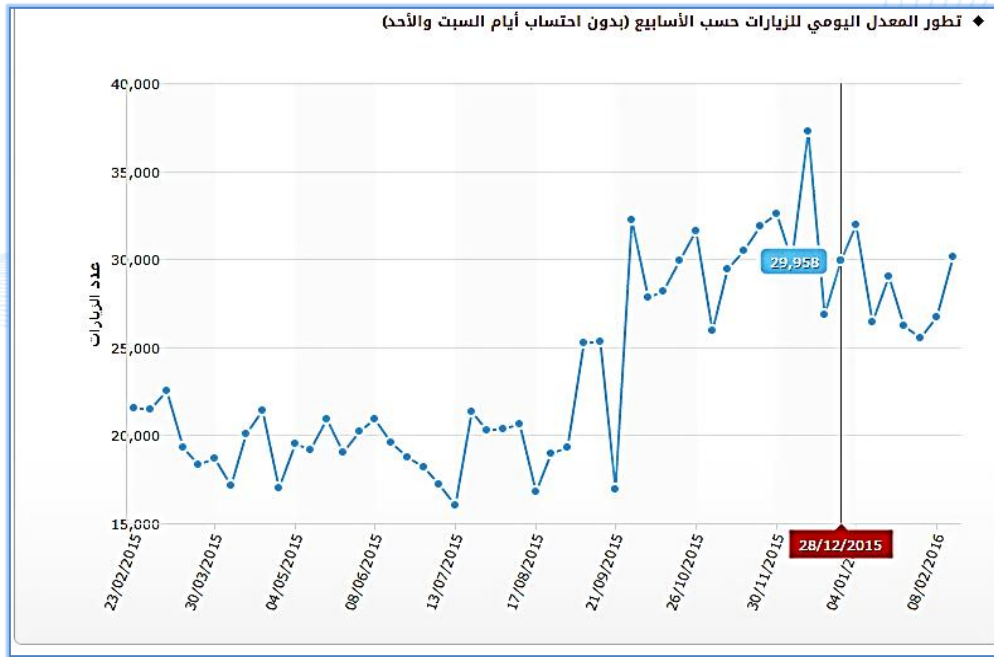
عدد مباريات التوظيف المنشورة برسم 2015	
170	مصالح الدولة
1166	المؤسسات والمقاولات العمومية
134	الجماعات الترابية
1470	المجموع

توزيع المناصب العليا المصادق عليها بعد التداول في شأنها في المجلس الحكومي : (\*)

عدد المناصب العليا المصادق عليها برسم 2015	
4	كاتب عام
5	مفتش عام
82	مدير
15	عميد كلية
7	رئيس جامعة
0	المناصب النظامية
113	المجموع

المعدل اليومي للزيارات حسب الأشهر برسم سنة 2015

الشهر	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يونيو	يوليو	غشت	شتنبر	أكتوبر	نونبر	دجنبر
المعدل اليومي للزيارات	16 463	17 038	16 408	16 000	16 512	16 434	17 210	20 053	25 095	25 016	27 655



## 2.5. إحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة:

عقدت لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمجلس النواب يوم الاثنين 12 يناير 2015، جلسة خصصت لمناقشة مشروع القانون رقم 13-038 المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة. وخلال هذه الجلسة، تمت مناقشة نص القانون المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة، حيث تم عرض تعديلات ومقترحات فرق الأغلبية والمعارضة ورد الحكومة عليها. وبعد إدراج جميع التعديلات وإعادة صياغة مشروع القانون على ضوءها، صادقت اللجنة بالأغلبية على مشروع القانون.

وقد تم إصدار القانون رقم 13.038 بالجريدة الرسمية رقم 6374 بتاريخ 2 يوليوز 2015.

وللإشارة، فإن هذا القانون يضع إطارا قانونيا مرنا يمنح للمؤسسة التكوينية قدرة أكبر على التأقلم مع المتغيرات السوسيو-اقتصادية ومع الحاجيات المتجددة للإدارة العمومية. حيث يحدد المهام الإستراتيجية للمدرسة الوطنية العليا للإدارة والتي تتمثل في إمكانية إحداث فروع جهوية للمدرسة تكريسا للحكمة الجهوية وتنظيم سلك تكويني للإدارة العليا يتوج بدبلومات تتلاءم والحاجيات الفعلية للإدارة.

## 2.6. اعداد تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية لسنة 2014

تقوم وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برصد وتتبع تطور الإحصائيات المرتبطة بأعداد الموظفين وتهدف هذه التقارير التي تتضمن مجموعة من المؤشرات الأساسية المتعلقة بموظفي الدولة، إلى تنوير مختلف الفاعلين حول وضعية الموارد البشرية بالوظيفة العمومية، من جهة، والمساعدة في اتخاذ القرار في هذا المجال، من جهة أخرى.

وفي هذا الإطار، أعدت الوزارة تقريرها حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية لسنة 2014. ويشمل هذا، التقرير المعطيات المتعلقة بموظفي الدولة المدنيين، باستثناء موظفي كل من المجلس الأعلى للحسابات، والقوات المساعدة، وكذا موظفي الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، وهي المعطيات التي تمت معالجتها وتحليلها بعد







جميعها خلال سنة 2015، بتنسيق مع مختلف الإدارات العمومية.

## ■ عدد الموظفين:

بلغ عدد موظفي الإدارات العمومية برسم سنة 2014، 536.004 موظفة وموظفا، مسجلا بذلك ارتفاعا ضئيلا مقارنة مع عددهم خلال سنة 2013 الذي كان يقدر بـ 534.279 موظفة وموظفا، بزيادة تقدر بـ 0.3%. وتتصدر وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني الإدارات العمومية من حيث عدد الموظفين، بنسبة تقدر بحوالي 53% من مجموع الموظفين. كما بلغ عدد النساء الموظفات 188.811 موظفة مقابل 347.193 من الموظفين الذكور، بنسبة تأنيث إجمالية تقدر بـ 35%.

## ■ أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية:

تتوزع أعداد موظفي الدولة ما بين 34.193 موظفة وموظفا بالمصالح المركزية و 501.811 موظفة وموظفا بالمصالح اللامركزية، مما يشكل نسبة لا تتركز للموظفين تصل إلى 93.35%.

## ■ أعداد الموظفين حسب الجهات:

تختلف أعداد الموظفين من جهة إلى أخرى، وتأتي جهة الرباط - سلا - القنيطرة في المرتبة الأولى بنسبة تفوق 21% من مجموع الموظفين، متبوعة بجهة الدار البيضاء - سطات بحوالي 16,09%، ثم جهة فاس-مكناس بحوالي 11,92%، جهة مراكش-آسفي 10,89%، جهة طنجة - تطوان - الحسيمة 8,91%، جهة سوس - ماسة 7,88%، جهة بني ملال - خنيفرة 7,01%، جهة الشرق 6,55%، جهة درعة- تافيلالت 4,78%، جهة العيون - الساقية الحمراء 2,13%، جهة كلميم - واد نون 1,44%، جهة الداخلة - واد الذهب 0,62%، خارج المغرب 0,30%.

الجهات	الأعداد	النسبة المئوية
جهة الرباط-سلا-القنيطرة (بما في ذلك المصالح المركزية)	115 125	21,48%
جهة الدار البيضاء - سطات	86 260	16,09%
جهة فاس-مكناس	63 879	11,92%
جهة مراكش-آسفي	58 384	10,89%
جهة طنجة - تطوان - الحسيمة	47 753	8,91%
جهة سوس - ماسة	42 250	7,88%
جهة بني ملال - خنيفرة	37 571	7,01%
جهة الشرق	35 123	6,55%
جهة درعة- تافيلالت	25 609	4,78%
جهة العيون - الساقية الحمراء	11 416	2,13%
جهة كلميم - واد نون	7 693	1,44%
جهة الداخلة - واد الذهب	3 328	0,62%
خارج المغرب	1 613	0,30%
المجموع	536 004	100%



#### ■ معدل التغطية:

يقدر معدل التغطية، الذي يحدد عدد الموظفين مقارنة مع عدد السكان، بـ 16 موظفا لكل 1000 نسمة على الصعيد الوطني. وتأتي جهة العيون-الساقية الحمراء في المرتبة الأولى بمعدل تغطية جهوي يصل إلى 31 موظفا لكل 1000 نسمة.

#### ■ نسبة التأنيث:

بلغ عدد الموظفين خلال سنة 2014، 188.811 موظفة، بنسبة 35% من مجموع الموظفين بالإدارات العمومية. ويبين الجدول التالي توزيع النساء الموظفات حسب الهيئات:

النسبة المئوية	أنثى	الهيئات
55,76%	105 274	هيئات التدريس
9,27%	17 505	المرضون والمساعدون الطبيون
8,01%	15 122	المساعدون التقنيون والإداريون
5,71%	10 780	المتصرفون
4,65%	8 779	التقنيون
3,86%	7 279	موظفو كتابة الضبط
3,60%	6 805	الأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان
1,93%	3 645	المهندسون والمهندسون المعماريون
7,21%	13 622	باقي الهيئات
100%	188 811	المجموع

#### ■ أعداد الموظفين حسب مستويات التأهيل (التأطير/الإشراف/التنفيذ):

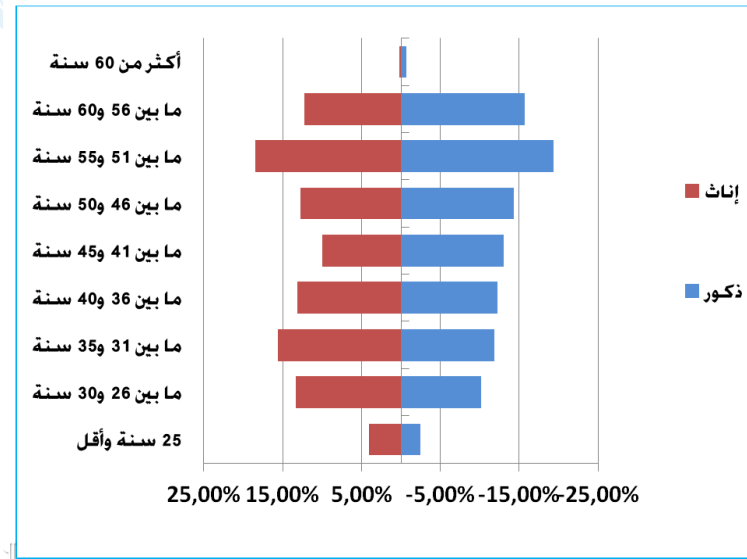
تقدر نسبة الأطر (الدرجات المرتبة في سلالمة الأجور 10 فما فوق أو ذات الترتيب الاستدلالي المماثل) بحوالي 66% بالإدارات العمومية، في حين لا تتعدى نسبة الموظفين المنتمين إلى كل من مستوى الإشراف (الدرجات المرتبة في سلالمة الأجور 7، 8 و 9) ومستوى التنفيذ (الدرجات المرتبة في سلمى الأجور 5 و 6) 17%.

#### ■ أعداد الموظفين حسب فئات الأعمار:

تتمثل قمة هرم أعمار الموظفين في الشريحة العمرية 51-55 سنة، التي تشكل نسبة 19% من أعداد الموظفين بالإدارات العمومية.



الرسم البياني رقم 1 : هرم الأعمار



#### ■ أعداد الموظفين حسب الأقدمية بالإدارة العمومية:

يقدر عدد الموظفين المتوفرين على أقدمية تتراوح بين 11 و 25 سنة بما يزيد عن 41% من مجموع الموظفين.

#### ■ أعداد الموظفين حسب الوضعية النظامية:

جدول توزيع أعداد الموظفين حسب الوضعية النظامية

الوضعية النظامية	الأعداد	النسبة المئوية
مرسم ومتمرن	532 144	99,28%
متعاقد	3 198	0,60%
مؤقت. متعاون وعرضي	662	0,12%
المجموع	536 004	100%

وبلاحظ أن نسبة المتعاقدين لا تتجاوز 0.6%. ينتمي أغلبهم إلى وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.

#### ■ أعداد الموظفين حسب الوضعيات الإدارية:

من المعلوم أن الموظف يكون في إحدى الوضعيات الإدارية الثلاث التالية: القيام بالعمل، أو الإلحاق، أو التوقف المؤقت عن العمل (الاستيداع). ويبين الجدول أسفله توزيع أعداد الموظفين حسب هذه الوضعيات.

جدول توزيع أعداد الموظفين حسب الوضعيات

الوضعيات	الأعداد	النسبة المئوية
القيام بالوظيفة	526 531	98,23%
الإلحاق	7 032	1,31%
الاستيداع	2 441	0,46%
المجموع	536 004	100%

يمثل الموظفون في وضعية القيام بالعمل أزيد من 98% من مجموع موظفي الإدارات العمومية. فيما يمثل الموظفون في وضعية الإلحاق 1.3% فقط، مما يدل على قلة اللجوء إلى الإلحاق كإحدى آليات حركية الموظفين.



ينتمي موظفو الدولة إلى 40 هيئة علما أن كل هيئة تضم درجات نظامية، ويتم ولوجها وفقا لشروط محددة. وتختلف أعداد الموظفين من هيئة إلى أخرى، كما هو مبين في الجدول التالي:

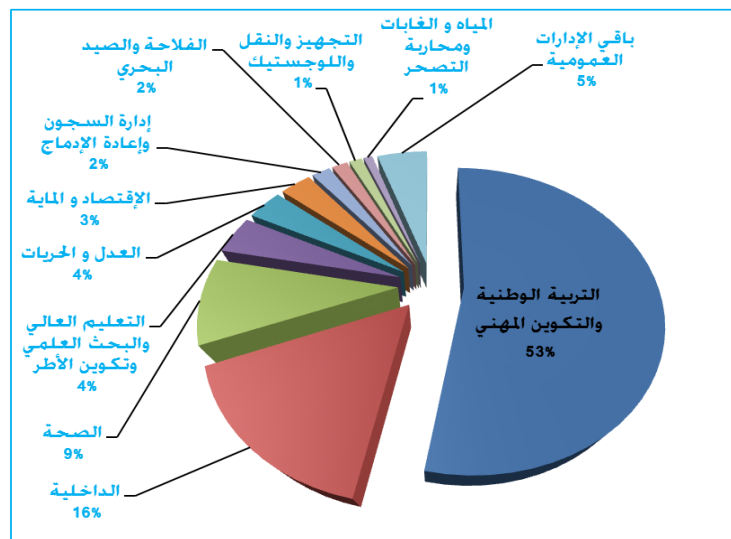
## جدول توزيع أعداد الموظفين حسب الهيئات

النسبة المئوية	الأعداد	الهيئات
49,45%	265 069	هيئات التدريس
8,81%	47 241	المساعدون التقنيون والمساعدون الإداريون
5,23%	28 057	المتصرفون
5,01%	26 871	المرضى والمساعدون الطبيون
4,15%	22 235	التقنيون
2,72%	14 573	موظفو كتابة الضبط
2,24%	12 032	الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان
2,03%	10 874	المهندسون والمهندسون المعماريون
20,35%	109 052	باقي الهيئات
100%	536 004	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول، أن 12 هيئة فقط تضم 80% من مجموع موظفي الإدارات العمومية. علما أن هيئات التدريس التي تضم هيئة التدريس بوزارة التربية الوطنية والأساتذة الباحثين سواء بالتعليم العالي أو بمؤسسات تكوين الأطر أو بكليات الطب والصيدلة وطب الأسنان، تستحوذ لوحدها على ما يناهز 50% من هذا المجموع.

■ **أعداد الموظفين حسب الإدارات العمومية:**

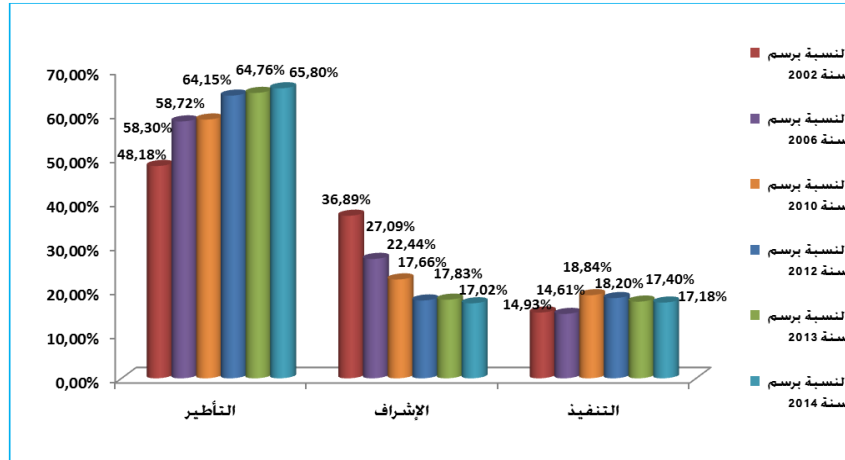
الرسم البياني رقم 2: نسبة أعداد الموظفين حسب القطاعات



يبين الرسم البياني رقم 2، أن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني تستحوذ على أكبر عدد من الموظفين بنسبة تفوق 53% من العدد الإجمالي للموظفين، تليها وزارة الداخلية بحوالي 16%.

### ■ أعداد الموظفين حسب مستوى التأهيل:

الرسم البياني رقم 3 : تطور أعداد الموظفين حسب مستويات التأهيل (2002-2014)



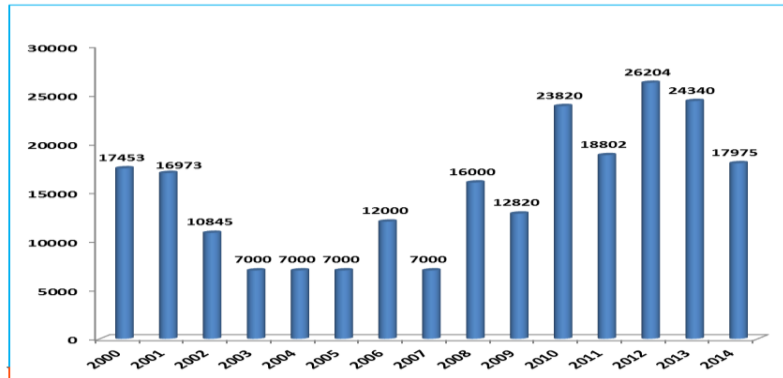
يتضح من خلال الرسم البياني رقم 3، أن نسبة الأطر من مجموع موظفي الإدارات العمومية قد ارتفعت خلال الفترة الممتدة من سنة 2002 إلى سنة 2014، حيث انتقلت هذه النسبة من حوالي 48.2% في سنة 2002 إلى 65.8% في سنة 2014، ويرجع هذا الارتفاع بالأساس إلى ارتفاع وتيرة الترقيات وتوظيف الأطر العليا خلال السنوات الأخيرة.

كما أن نسبة الموظفين المنتمين إلى مستوى الإشراف قد انخفضت خلال الفترة المذكورة، من ما يناهز 36.9% في سنة 2002 إلى حوالي 17% في سنة 2014. في حين ظلت نسبة الموظفين المنتمين إلى مستوى التنفيذ شبه مستقرة خلال هذه الفترة.

### ■ المناصب المالية المحدثّة:

عرفت عملية إحداث المناصب المالية ارتفاعا مستمرا خلال السنوات الأخيرة، حيث أن عدد المناصب المالية المحدثّة خلال الثلاث سنوات 2012 و 2013 و 2014 قد سجل رقما مهما بلغ 68.519 منصبا ماليا كما هو مبين في الرسم البياني التالي:

الرسم البياني رقم 4: تطور أعداد المناصب المالية المحدثّة منذ سنة 2000

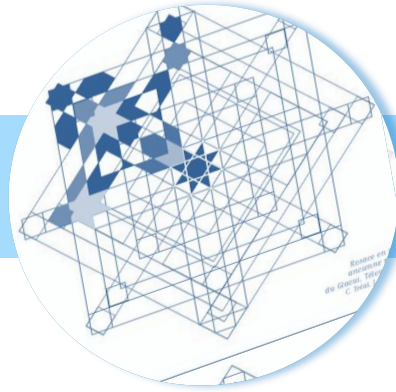


### ■ المناصب العليا المعلن عن فتح باب الترشيح بشأنها:

تم برسم سنة 2014، الإعلان عن فتح باب الترشيح لشغل 148 منصبا، منها 57 منصبا بالإدارات العمومية و 91 منصبا بالمؤسسات العمومية والمؤسسات الجامعية ومؤسسات تكوين الأطر. وتتعلق هذه الإعلانات بمنصب لكتاب عامين ومفتشين عامين ومدراء و رؤساء جامعات و عمداء.



## II - علاقة الإدارة بالمواطن





## 1- تبسيط المساطر الإدارية



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

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

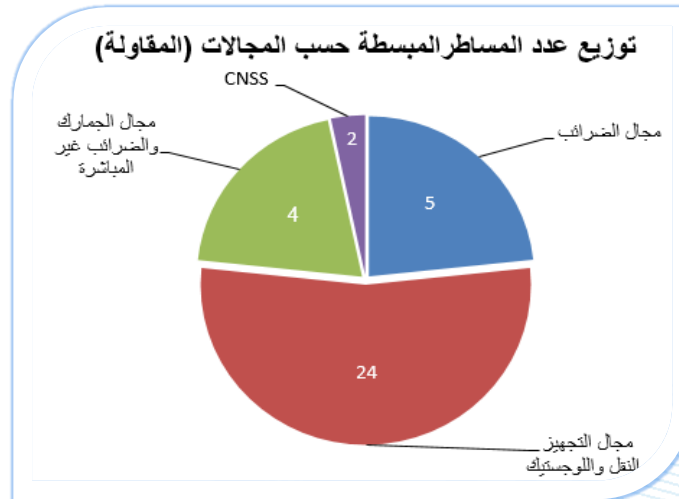
وخلال سنة 2015، عرف برنامج تبسيط المساطر الإدارية إنجاز الحصيلة التالية:

38 مسطرة تهم المواطن	35 مسطرة تهم المقولة
<u>المجموعة الثانية: 38 مسطرة في طور المصادقة النهائية</u>	<u>المجموعة الأولى: 35 مسطرة في طور المصادقة النهائية</u>
■ الجمارك - 1	■ الجمارك - 4
■ الضرائب - 6	■ الضرائب - 5
■ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - 16	■ النقل - 24
■ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي - 7	■ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - 2
■ الصندوق المغربي للتقاعد - 8	

### 1.1- تدوين وتبسيط مجموعة من المساطر تخص المقولة:

تم تبسيط 35 مسطرة تهم مجالات النقل والضرائب والجمارك والضمان الاجتماعي. توجد هذه المساطر قيد المصادقة النهائية من طرف الإدارات المعنية، ويتعلق الأمر بـ:

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

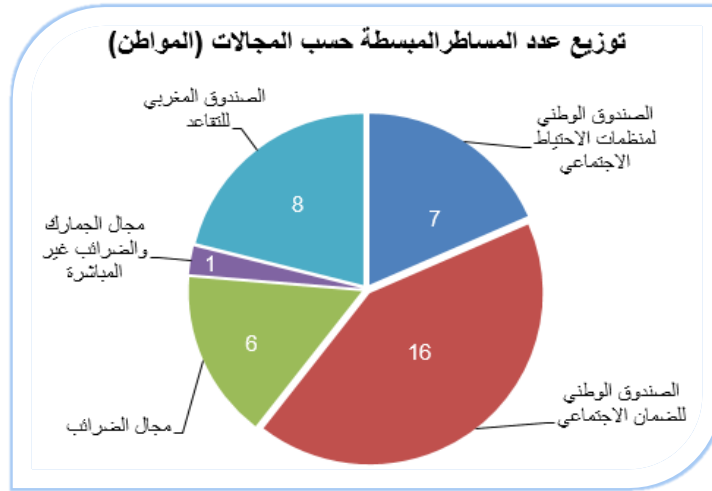




## 1.2 - تدوين وتبسيط مجموعة من المساطر تخص المواطن:

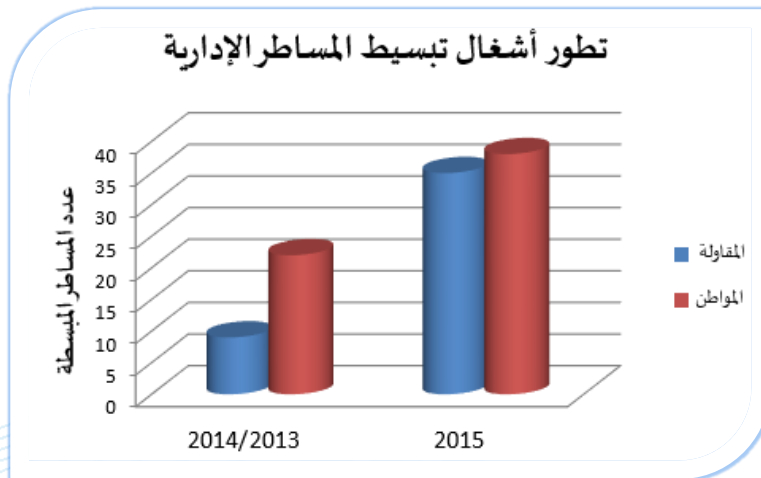
فيما يخص المساطر التي تخص المواطن، تم تدوين وتبسيط عينة مهمة من 38 مسطرة توجد قيد المصادقة النهائية عليها من طرف الإدارات المعنية. ويتعلق الأمر ب:

- ست (06) مساطر تخص مجال الضرائب تشمل 27 إجراء تبسيطيا؛
- مسطرة واحدة (1) تخص مجال الجمارك والضرائب غير المباشرة؛
- ستة عشر (16) مسطرة تخص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- سبع (7) مساطر تهتم الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛
- كما تم في مرحلة موائية تدوين وتبسيط (8) مساطر تهتم الصندوق المغربي للتقاعد.



### تطور أشغال تبسيط المساطر الإدارية

المجموع العام	المجموع	2015	2014/2013	
104 مسطرة	44	35	9	المقاول
	60	38	22	المواطن





### 1.3 - متابعة تنفيذ الاقتراحات التبسيطية من طرف الإدارات المعنية:

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

وقد دخلت مجموعة مهمة من الإجراءات التبسيطية قيد التنفيذ، بحيث تم اعتمادها على مستوى المراكز الجهوية للاستثمار. وقد كان لتبسيط هذه المساطر انعكاس مهم على تحسين ترتيب المغرب ضمن تقرير البنك الدولي حول مناخ الأعمال (Doing Business) حيث استطاع المغرب التقدم في الترتيب ب 5 نقاط خلال سنة 2015 (80/189 سنة 2014 مقابل 75/189 سنة 2015).

### 1.4 - إنجاز برنامج لتكوين المكونين في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر الإدارية:

ولدعم قدرات الموارد البشرية في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر، تم تنظيم 6 دورات لتكوين المكونين كان آخرها دورة أكتوبر 2015 خصصت لتكوين 20 إطار، وتوجت هذه الدورات بتكوين 100 مكون يمثلون عددا من القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية.

### 1.5 - إعداد مشروع مرسوم حول تبسيط المساطر الإدارية:

بغاية إضفاء الطابع الإلزامي فيما يخص نشر واعتماد المساطر المبسطة، تم إعداد مشروع مرسوم بإحداث لجنة وطنية لتبسيط المساطر لضبط حكامتها وتفعيل إلزامية العمل بها وإحداث نظام وطني للمصادقة على النماذج الإدارية (l'opposabilité)، سواء فيما يخص المساطر التي تهم المواطنين أو تلك التي تخص المقاولات أو المساطر التي تتعلق بالإدارات فيما بينها.

كما تمت مراجعة هذا المشروع مع الكونفدرالية العامة للمقاولات المغربية "CGEM"، وتم عقد اجتماعين بتاريخ 4 و 10 مارس 2015 مع الأمانة العامة للحكومة حول هذا المرسوم وتم إعداد مسودة جديدة على ضوء ملاحظات هذه الأخيرة.

ومن جانب آخر، يتم العمل على:

- مواصلة تبسيط المساطر وتيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية الموجهة إلى المقاولات والمواطنين المقيمين داخل الوطن وخارجه.
- إعداد المرجع في تبسيط المساطر (RSP - Référentiel de simplification des procédures) الذي سيوضع رهن إشارة الإدارات يتضمن المبادئ الأساسية للتبسيط والمنهجية المتبعة.
- استثمار بعض المشاريع المتعلقة بنظم المعلومات في برنامج التبسيط، ويتعلق الأمر ب:
  - مشروع "قاعدة التشغيل البيني للإدارات Gateway Gouvernementale". في إطار تسهيل العلاقة بين الإدارة والمرتفق (مواطن أو مقولة)، مما سيمكن من التواصل فقط مع الإدارة المكلفة بالإجراء الإداري وتتكلف هذه الأخيرة بالتواصل مع باقي الإدارات لطلب المعلومات اللازمة لأداء الخدمة المطلوبة.
  - مشروع "الشهادات والتوقيعات الالكترونية Certificats et signatures électroniques". يسمح للمستخدمين من وضع توقيعاتهم على أي نوع من الوثائق للتبادل الالكتروني مع قوة ثبوتية ماثلة للتوقيعات الخطية.
  - تتبع ملف اللجنة الوطنية لمناخ الأعمال؛
  - تتبع وتنفيذ الملف المرتبط بالبنك الدولي في جانبه المتعلق بتبسيط المساطر؛
  - تتبع وتنفيذ الملف المرتبط بالبنك الإفريقي للتنمية في جانبه المتعلق بتبسيط المساطر؛
  - تتبع وتنفيذ الملف المرتبط بالاتحاد الأوروبي في جانبه المتعلق بتبسيط المساطر.

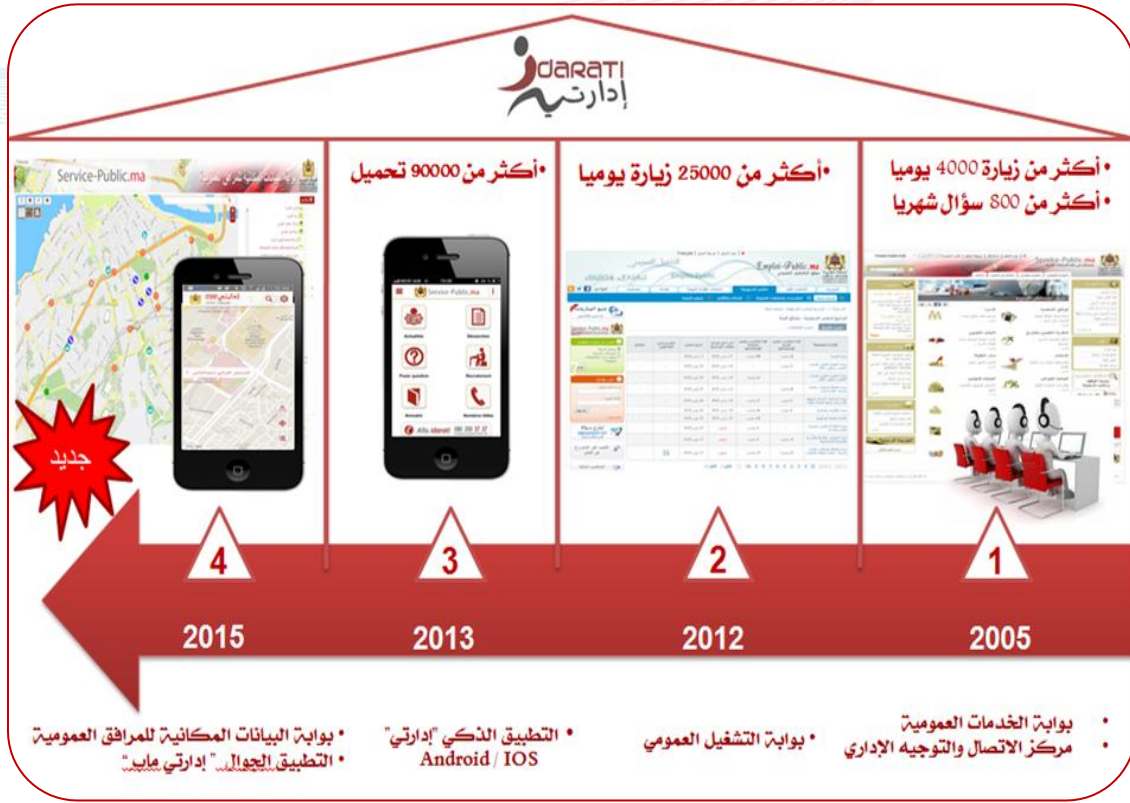




## 2- تطوير الإدارة الإلكترونية



### 2.1 منظومة "إدارتي":



### تقديم

في إطار دعم ورش الإدارة الإلكترونية وتبسيط المساطر الإدارية ببلادنا، وضعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رهن إشارة عموم المرتفقين، سواء كانوا مقيمين بالمغرب أو بالخارج، منظومة متكاملة للاستقبال الإلكتروني "إدارتي"، تتكون من:



■ بوابة الخدمات العمومية (Service-Public.ma)



■ بوابة التشغيل العمومي (Emploi-Public.ma)



■ مركز الاتصال والتوجيه الإداري:

- من داخل المملكة على الخط الهاتفي: 0802003737
- من الخارج المملكة على الخط الهاتفي: +212537679906

وتهدف منظومة "إدارتي" بالأساس إلى تحسين علاقة الإدارة بالمواطن من خلال:

- إخبار المواطنين بالمعلومات الخاصة بالمساطر الإدارية والخدمات العمومية (بوابة الخدمات العمومية)؛
- نشر الإعلانات الخاصة لمباريات التوظيف ومناصب المسؤولية (موقع التشغيل العمومي)؛
- توجيه وإخبار وإرشاد المواطنين حول المعلومات المتعلقة بالإجراءات والخدمات الإدارية (مركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة)؛

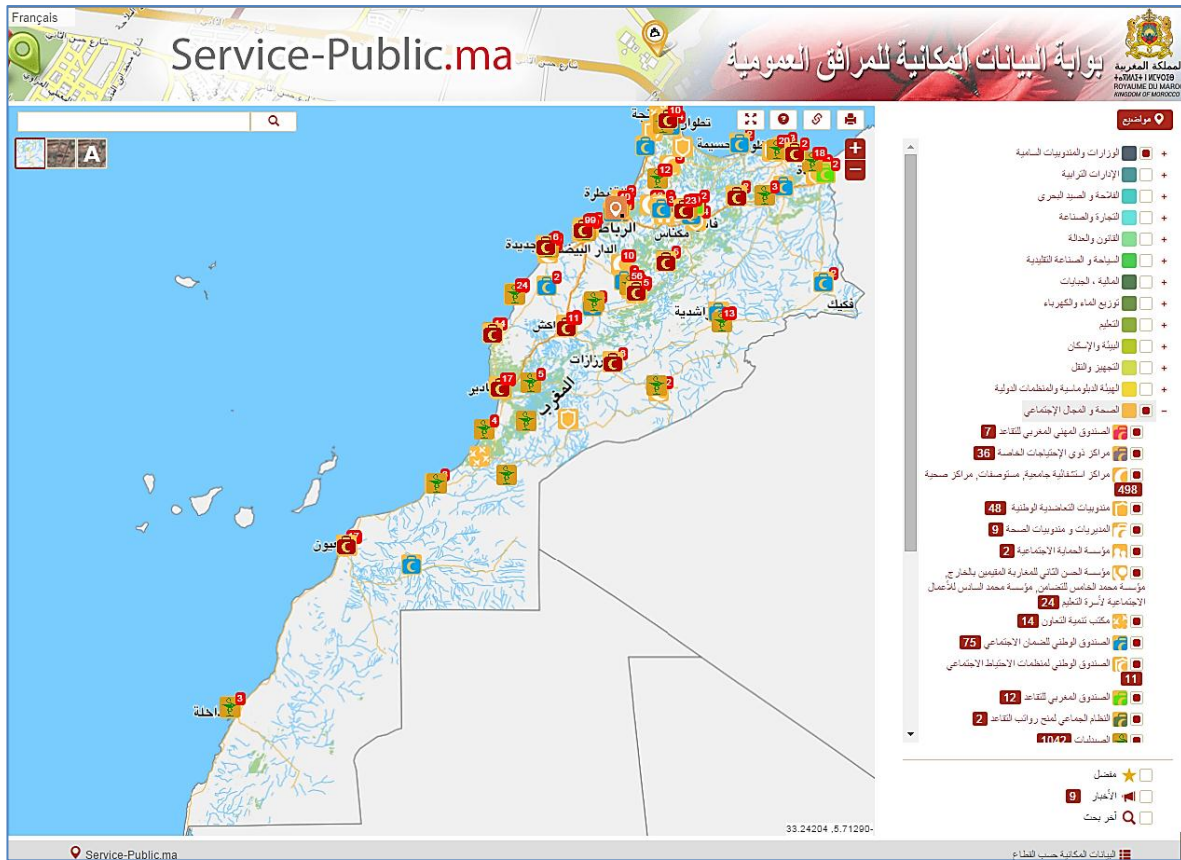
وقد عرفت هذه المنظومة إقبالا مهما من طرف المرتفقين. حيث فاق المعدل اليومي لعدد الزيارات لبوابة الخدمات العمومية 4000 زيارة. في حين تجاوز هذا المعدل 25.000 زيارة بالنسبة لبوابة التشغيل العمومي. أما في ما يخص مركز الاتصال والتوجيه الإداري فقد بلغ المعدل الشهري لعدد الأسئلة الواردة أكثر من 800 سؤال.

واستكمالا لهذه الجهود المبذولة. قامت الوزارة بإعجاز بوابة إلكترونية جديدة بالإضافة إلى تطبيق ذكي. بغاية تمكين المرتفقين من الاطلاع على البيانات الوصفية والمكانية لأكثر من 14.000 مرفق عمومي (Géolocalisation des services publics):



- توجيه المواطنين وتسهيل وصولهم للمرافق العمومية.
- تيسير ولوج المواطنين للخدمات العمومية.

الشيء الذي سيسهل على المرتفقين الحصول على المعلومات الضرورية للاتصال بهذه المرافق وتحديد مواقعها وطرق الوصول إليها. سيما أثناء قيامهم بإجراءاتهم الإدارية.







## الفئات المستهدفة

- كل المواطنين والمقاولات
- المغاربة المقيمون بالخارج والأجانب المقيمون بالمغرب.

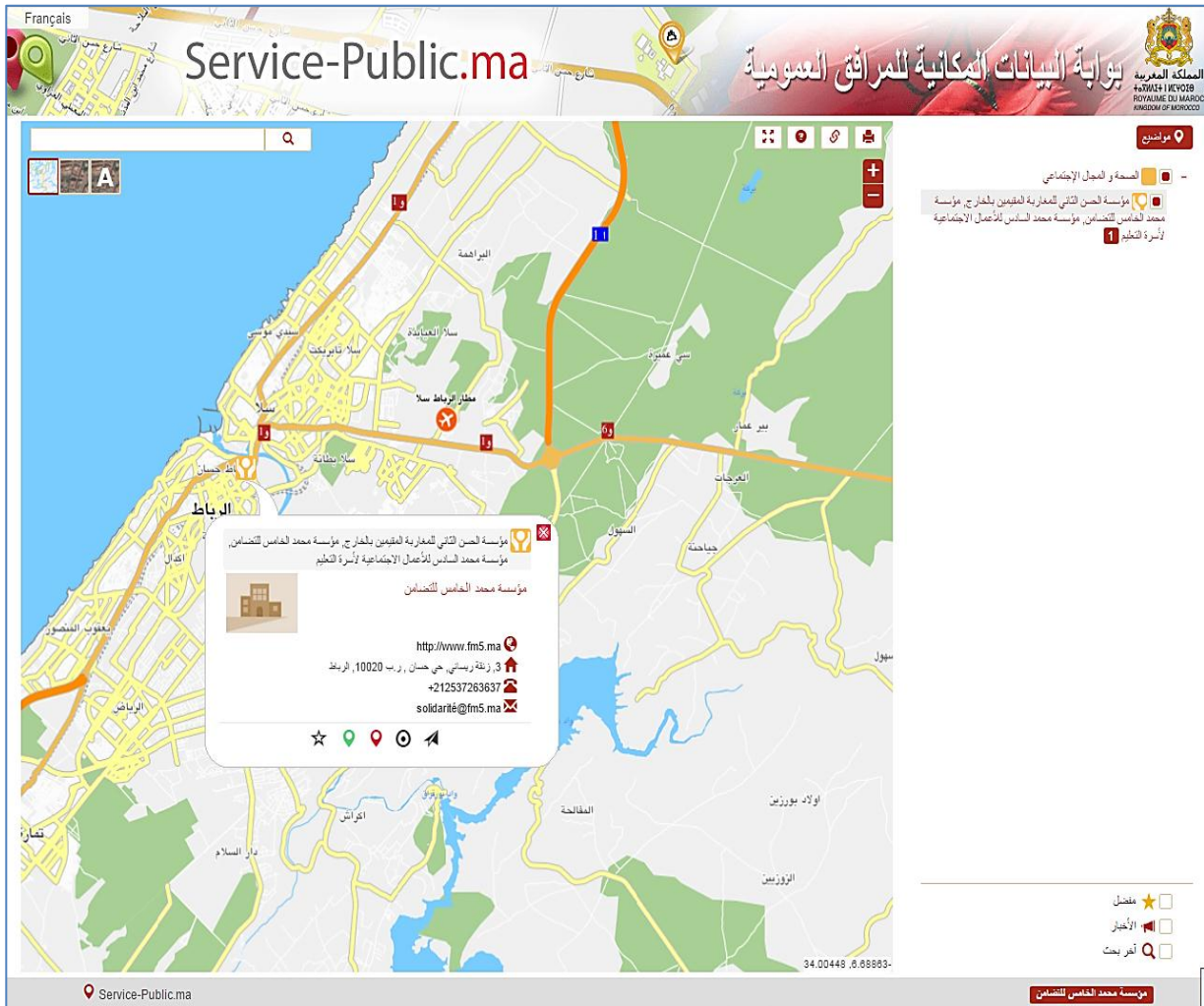
## أهم الخدمات:

تقدم بوابة البيانات المكانية مجموعة من الخدمات لتسهيل تحديد أماكن المرافق العمومية أهمها:

### 2.1.1- تحديد موقع مرفق عمومي عن طريق:

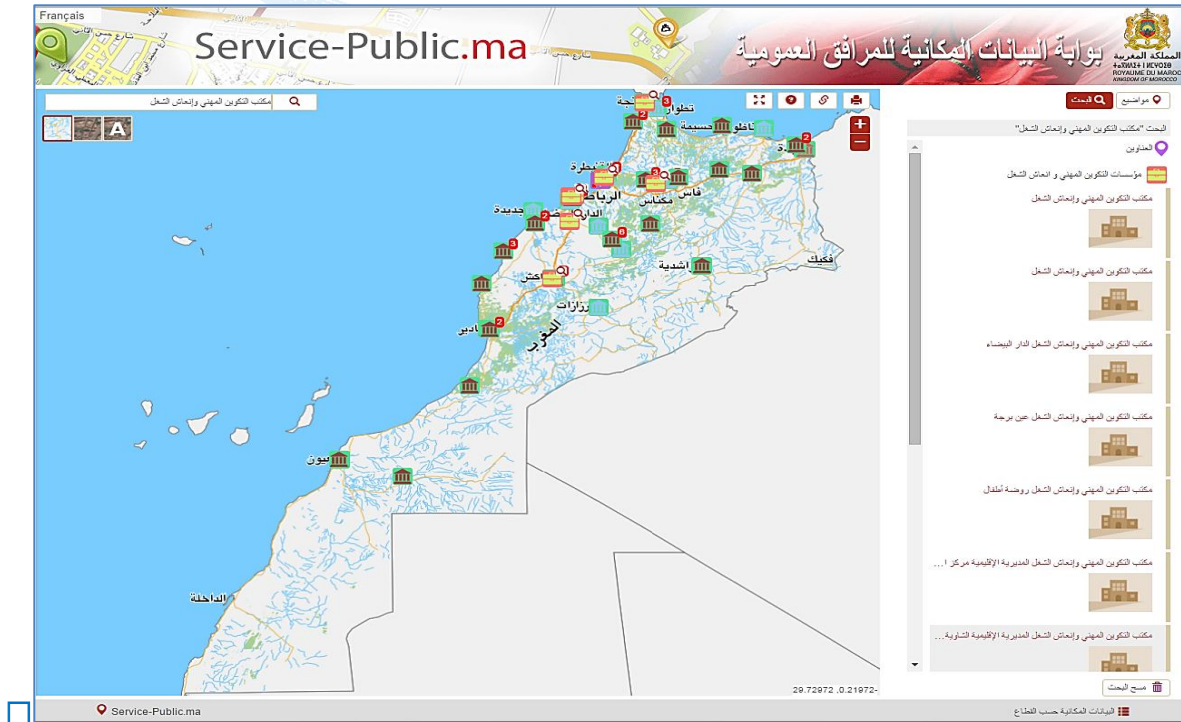
#### أ) تصفح لائحة المواضيع.

تم تبويب مواقع المرافق العمومية المدرجة في البوابة حسب مجموعة من المواضيع. حيث يمكن للمستخدم أن يختار موضوعا على القائمة اليمنى و يقوم بتحديد موقع المرفق العمومي الذي يهمله مباشرة على الخريطة.



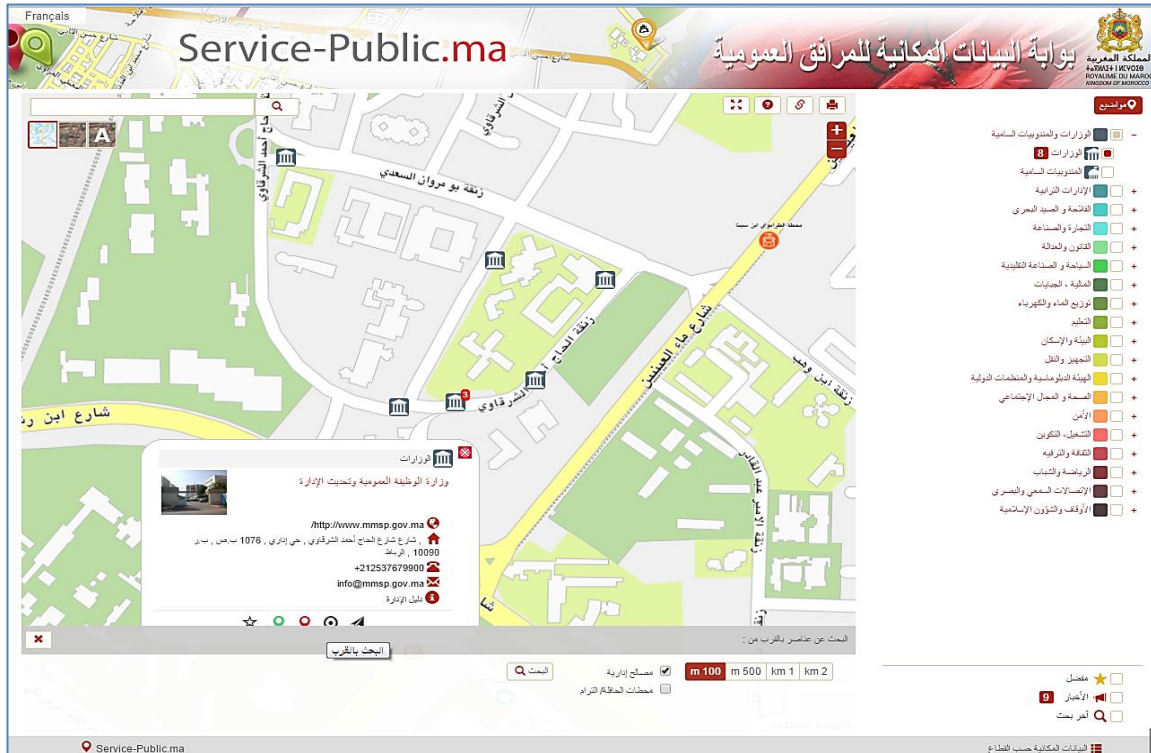
## ب) محرك البحث

يقوم المستخدم بإدخال كلمة المفتاح ويقوم محرك البحث باقتراح مجموعة من الكلمات المكملة:



## 2.1.2- البحث بالقرب عن مواقع المرافق العمومية أو وسائل النقل العمومي:

يقوم المستخدم بتحديد المواقع التي تهتمه على الخريطة و يمكنه البحث بقربها عن المرافق العمومية أو عن وسائل النقل العمومي.

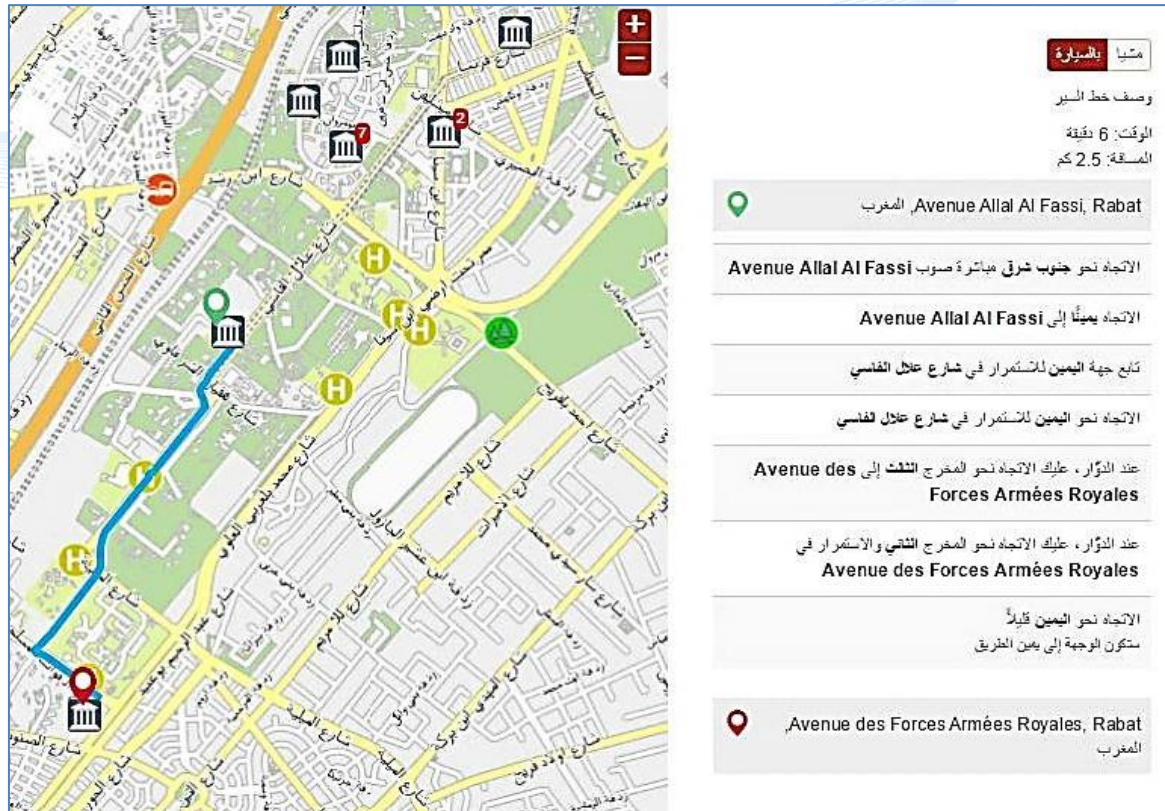






### 2.1.3- حساب خط السير

يمكن للمستخدم حساب خط السير مشياً أو بالسيارة بين موقعين على الخريطة.



### 2.1.4- تخين وإغناء محتوى البوابة

#### أ) عن طريق مساهمة الإدارات

يمكن فتح حساب خاص لكل إدارة قصد تخين وإغناء المحتوى الخاص بمواقع المرافق العمومية التابعة لها.

#### ب) عن طريق مساهمة المواطنين

يمكن للمواطنين المساهمة في تخين وإغناء محتوى البوابة بواسطة الإبلاغ عن تصحيحات لمعلومات تهم مواقع موجودة على الخريطة أو إرسال معلومات لمواقع جديدة.

### 2.1.5- تصفح البيانات المكانية حسب القطاعات الإدارية

يمكن لكل إدارة معاينة مواقع المرافق العمومية التابعة لها على البوابة.

### 2.1.6- التفاعل بين بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية وبوابة الخدمات العمومية:

[www.Service-public.ma](http://www.Service-public.ma)

يمكن لمستخدم النظام أن يقوم بتحديد مكان مصلحة إدارية انطلاقاً من دليل المساطر الإدارية أو دليل الإدارة بالبوابة. "www.Service-public.ma"

### من خلال دليل الإدارة

### من خلال دليل المساطر الإدارية



## التطبيق الجوال :

في إطار تنويع قنوات الولوج إلى بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية. تم إنجاز التطبيق الجوال "IDARATI MAP" في بيئتي "Android/IOS". بحيث أصبح يمكننا لأصحاب الهواتف الذكية (أكثر من 5 مليون مستعمل) تحديد مواقع المرافق العمومية في أي وقت ومكان.

## 2-2. تنظيم الدورة التاسعة لمنتدى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز 2015"

تندرج الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" ضمن إستراتيجية الحكومة من أجل تحديث الإدارة وتحسين مردوديتها عبر استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وتعد حافزا وتكراما معنويا للإدارات الأكثر تميزا وكفاءة في تطوير الخدمات العمومية الإلكترونية. كما تعتبر هذه الجائزة الرمزية اعترافا بالجهودات الجادة والمبادرات المتميزة للقطاعات العامة من أجل تحديث الخدمات العمومية.



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

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 أربعة أصناف متمثلة في:



- صنف " المحتوى الإلكتروني " :
- صنف " الخدمات الإجرائية الالكترونية ":
- صنف " التطبيقات الذكية " :
- صنف "مراكز الاتصال".

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

وقد قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنظيم الدورة التاسعة لمنتدى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية " امتياز " برسم سنة 2015. بحضور بعض أعضاء الحكومة في حفل توزيع جوائز هذه الدورة. وذلك يوم الخميس 12 نونبر 2015 بالرباط. حول موضوع: "الحكامة الإلكترونية : نحو إدارة شفافة وتشاركية".



افتتاح الدورة التاسعة لمنتدى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز"

وقد جاءت نتائج الدورة التاسعة لهذه الجائزة بحسب الفئات كالتالي:

#### ❖ صنف "المحتوى الإلكتروني"

- جائزة "امتياز للتميز 2015"

المحتوى الإلكتروني الخاص بمعلومات ووضعيات زبناء الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد -الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين -النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

- جائزة "امتياز للتشجيع 2015"

بوابة الوساطة الإلكترونية في سوق الشغل - الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)





حفل تقديم جوائز الدورة التاسعة لمنندى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية «امتياز» برسم سنة 2015

## ❖ صنف " الخدمات الإجرائية الالكترونية "

### ▪ جائزة "امتياز الكبرى 2015"

إدارة القرب - خدمة التسجيل ونقل التسجيل في اللوائح الانتخابية العامة عبر الانترنت- وزارة الداخلية

### ▪ جائزة "امتياز 2015" الخاصة بلجنة الانتقاء

الشبكات الإلكترونية لطلب السجل العدلي- وزارة العدل و الحريات

### ▪ جائزة "امتياز للتشجيع 2015"

• الشبكات الوطني الموحد لمساطر التجارة الخارجية الخاصة بالاستيراد والتصدير- الوكالة الوطنية للموانئ

• الخدمات الالكترونية للصندوق المغربي للتقاعد-الصندوق المغربي للتقاعد

## ❖ صنف "التطبيقات الذكية "

### ▪ جائزة "امتياز للتميز 2015"

تطبيق الهاتف الذكي الخاص بالخدمات القضائية الإلكترونية- وزارة العدل والحريات

### ▪ جائزة "امتياز للتشجيع 2015"

تطبيق الهاتف الذكي للوكالة الحضرية للخميسات- الوكالة الحضرية للخميسات



## ❖ صنف "مراكز الاتصال"

### ▪ جائزة "امتياز للتميز 2015"

مركز اتصال النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد- النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد (RCAR)



حفل تقديم جوائز الدورة التاسعة لمنتدى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" برسم سنة 2015

## 2-3. دعم تعاضد نظام تدبير المراسلات "IRSAL" وتطويره

نزولا عند طلب مجموعة من القطاعات الحكومية التي رغبت في الاستفادة من نظام "تدبير المراسلات IRSAL" القابل للتعاقد، عملت الوزارة على إطلاق مشروع "دعم تعاضد نظام تدبير المراسلات IRSAL" وتطويره مع أربع قطاعات حكومية، ويتعلق الأمر بوزارة السياحة، وزارة الاتصال، وزارة الشؤون العامة والحكامة، الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني وكذا مجلس مدينة الدار البيضاء والوكالة الوطنية لانعاش التشغيل والكفاءات.

ويندرج هذا المشروع في إطار اعتماد مناهج الإدارة الإلكترونية وتطويرها خاصة في شقها المتعلق بتعاقد التطبيقات المعلوماتية الذي يهدف إلى إشراك مختلف القطاعات الوزارية في إنجاز مشاريع مشتركة للمساهمة في تأهيل الإدارات العمومية من خلال تقليص التكاليف وتكثيف الجهود وإحداث التآزر والتنسيق بين البنيات العمومية.

## 2-4. موقع مرصد مقارنة النوع للوظيفة العمومية

استنادا للخطة الحكومية للمساواة "إكرام" في أفق المناصفة ولاسيما الإجراءات المتعلقة بمأسسة مبادئ الإنصاف والعدالة، وتأسيس قواعد المناصفة بإدماج المرأة في برامج التنمية والسياسات العمومية ومحاربة مختلف أشكال التمييز ضد النساء، أنشأت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة موقع خاص بمرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية "www.ogfp.ma" بهدف:

- نشر المعطيات والمعلومات بتنسيق مع مختلف الوزارات المختصة والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني؛
- تتبع السياسات والمشاريع العمومية ذات الصلة بالنوع.
- تقديم المقترحات والتوصيات والبرامج الهادفة إلى تطوير وتعزيز السياسات الاقتصادية والاجتماعية بما يضمن المساواة بين الجنسين.



## 2-5. نظام تدبير انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتيح هذا النظام لمختلف الإدارات إدخال المعطيات الخاصة بنتائج انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بها. كما يتيح للوزارة تتبع اجراء هذه الانتخابات والاعلان عن نتائجها واستغلال معطياتها.

## 2-6. نظام تدبير انتخاب ممثلي الموظفين في المجلس الإداري للصندوق المغربي للتقاعد

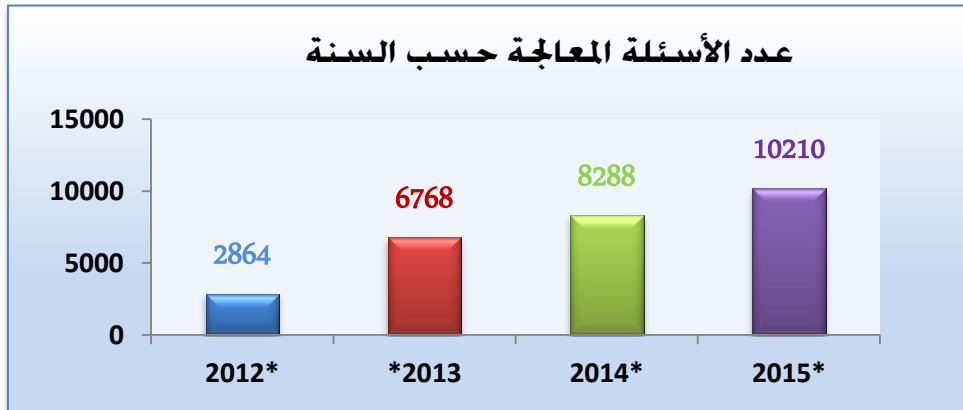
في إطار إشراف الوزارة على انتخاب ممثلي الموظفين في المجلس الإداري للصندوق المغربي للتقاعد. عملت الوزارة على تطوير نظام معلوماتي يمكن من تدبير و تتبع عملية انتخاب ممثلي الموظفين في المجلس الإداري للصندوق المغربي للتقاعد، و ذلك من خلال:

- إنشاء قاعدة البيانات الخاصة بالهيئة الناجبة؛
- تدبير ملفات الترشيح؛
- توفير أداة تساعد في عملية الفرز.

## 2-7. أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة:

تمحورت أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة أساسا خلال سنة 2015 على إخبار عموم المواطنين بالمساطر والاجراءات الادارية الأكثر تداولاً. إضافة الى التوجيه نحو المرافق والادارات العمومية المختصة عند الحاجة.

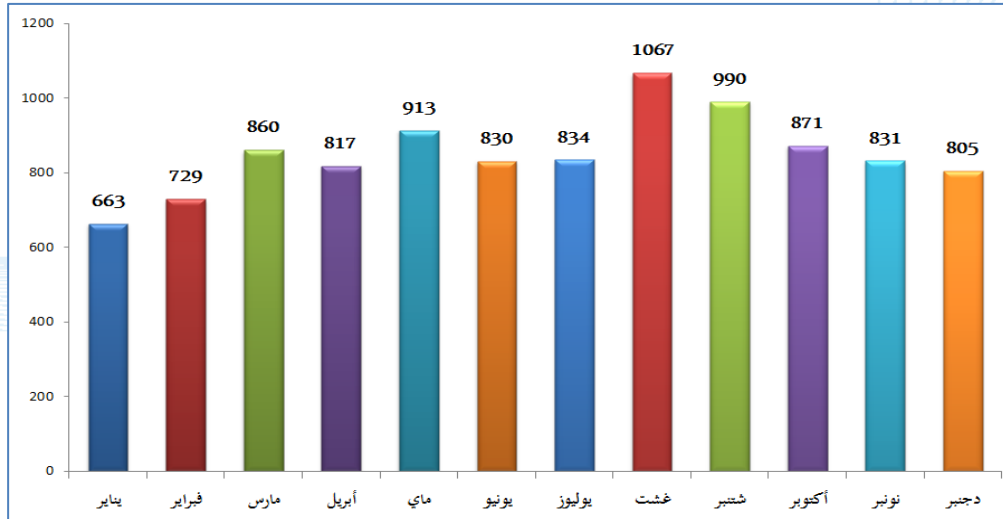
وفي هذا الصدد، قام المركز بالرد على أسئلة المواطنين الواردة عليه عن طريق المكالمات الهاتفية والبريد الإلكتروني، والتي بلغ مجموعها 10210 سؤالاً، وبمعدل يومي فاق 41 سؤالاً، مسجلاً بذلك ارتفاعاً بلغت نسبته 23% مقارنة مع سنة 2014 التي انحصر العدد خلالها في 8288 سؤالاً، وبارتفاع بلغت نسبته 51% مقارنة مع سنة 2013 التي انحصر عدد الأسئلة التي تمت معالجتها خلالها في 6768 سؤالاً. هذه النسبة تجاوزت 256 % مع ما تم معالجته خلال سنة 2012، وبمعدل يومي لم يتعدى آنذاك 11 سؤالاً، وهو ما يوضحه الرسم البياني التالي:



## أ- الرد على أسئلة المواطنين عبر الهاتف والبريد الإلكتروني

### 1. التطور الشهري للأسئلة

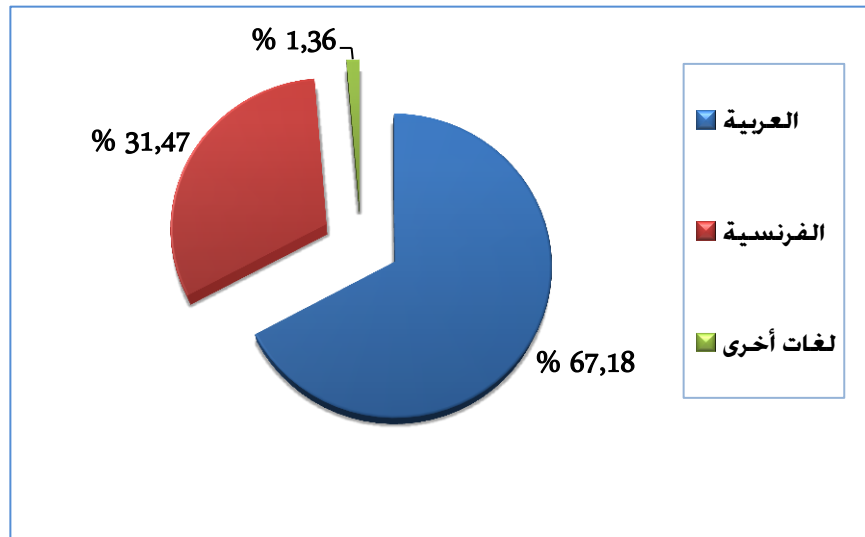
يتبين من خلال هذا الرسم البياني التالي أن سنة 2015 سجلت معدل شهري في المعاملات فاق 850 سؤالاً، أي بنسبة تطور بلغت 23 % مقارنة مع سنة 2014 التي سجلت معدل شهري في المعاملات في حدود 691 سؤالاً، أي بنسبة تطور 51 % مقارنة مع سنة 2013، التي انحصر معدلها في 564 سؤالاً، وبنسبة تطور بلغت 256% مقارنة مع سنة 2012 بعدد لا يتجاوز 239 سؤالاً.



ونتيجة للحملات التواصلية التي قامت بها بعض القطاعات الحكومية لفائدة مغاربة العالم، إضافة إلى البلاغات الصحافية التي قامت بها هذه الوزارة للتعريف بخدمات المركز، فإن شهر غشت سجل رقما مهما بلغ 1067 سؤالاً، فاق ما تم تسجيله في نفس الشهر من سنة 2014، حيث انحصر العدد في 462 سؤالاً فقط وبنسبة ناهزت 131%.

## 2. توزيع الأسئلة حسب اللغة

على هذا المستوى، فإن المركز توصل ب 6858 سؤالاً باللغة العربية و3213 سؤالاً باللغة الفرنسية و139 سؤالاً بلغات أخرى، ليصل المجموع في النهاية إلى 10210 سؤالاً. هذه الأرقام أفرزت نسباً متباينة، أهمها استحواذ اللغة العربية بنسبة فاقت 67%، أي بزيادة 3% مقارنة مع سنة 2014، كما هو مبين في الرسم البياني التالي:



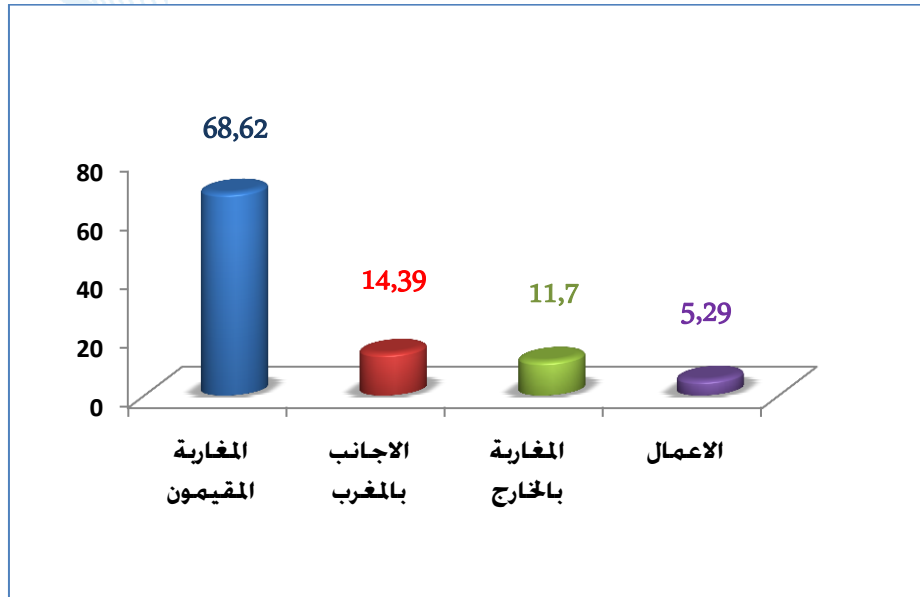
## 3. توزيع الأسئلة المتعلقة بالمساطر حسب صنف المتصل

إن مجموع المساطر الإدارية التي تم الإخبار بها خلال سنة 2015 بلغ مجموعها 2683 مسطرة، بنسبة تطور إيجابية مقارنة مع السنة الفارطة وصلت إلى 31%، إذ كان الطلب من فئة المغاربة المقيمين بها مجموعه 1841 وفئة الأجانب بالمغرب بها مجموعه 386 مسطرة وفئة المغاربة بالخارج بها مجموعه 314 مسطرة وفئة الاعمال بها مجموعه 142 مسطرة.





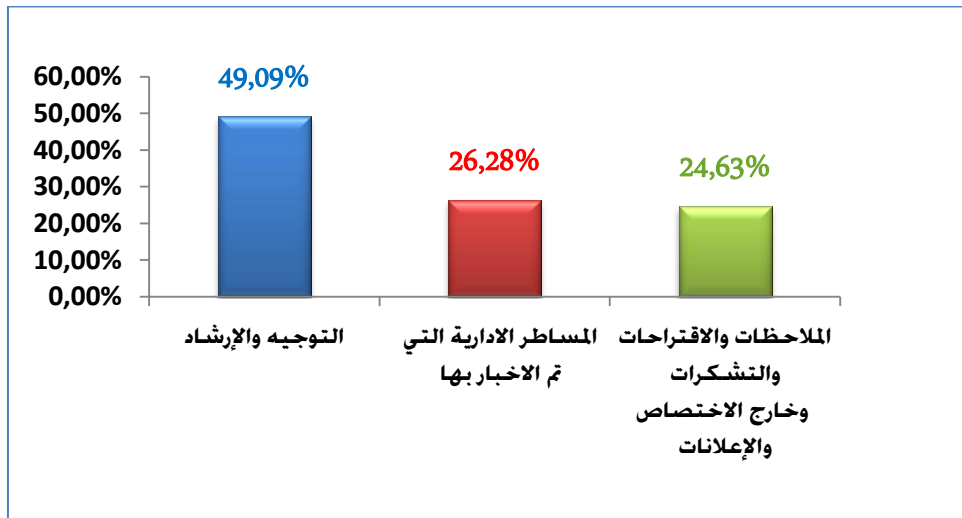
هذه الأرقام أعطت نسباً متباينة كما يتضح من خلال الرسم البياني التالي:



#### 4. توزيع الأسئلة حسب النوع

تم تصنيف مجموع الأسئلة ( 10210 ) التي توصل بها المركز عموماً بين المساطر الإدارية التي بلغ عددها 2683 والإرشادات العامة بـ 5012 والباقي، أي 2515 سؤالاً يتوزع بين الملاحظات والاقتراحات والتشكرات وخارج الاختصاص والإعلانات.

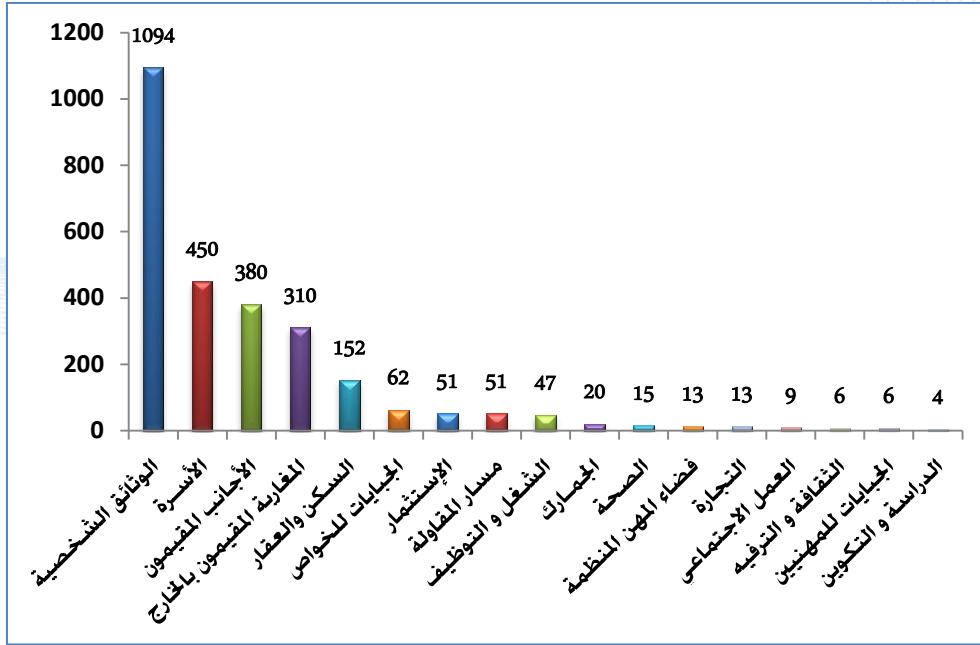
ويوضح الرسم البياني التالي النسب المئوية لكل نوع على حدة:



#### 5. توزيع الأسئلة الخاصة بالمساطر الإدارية حسب المجال

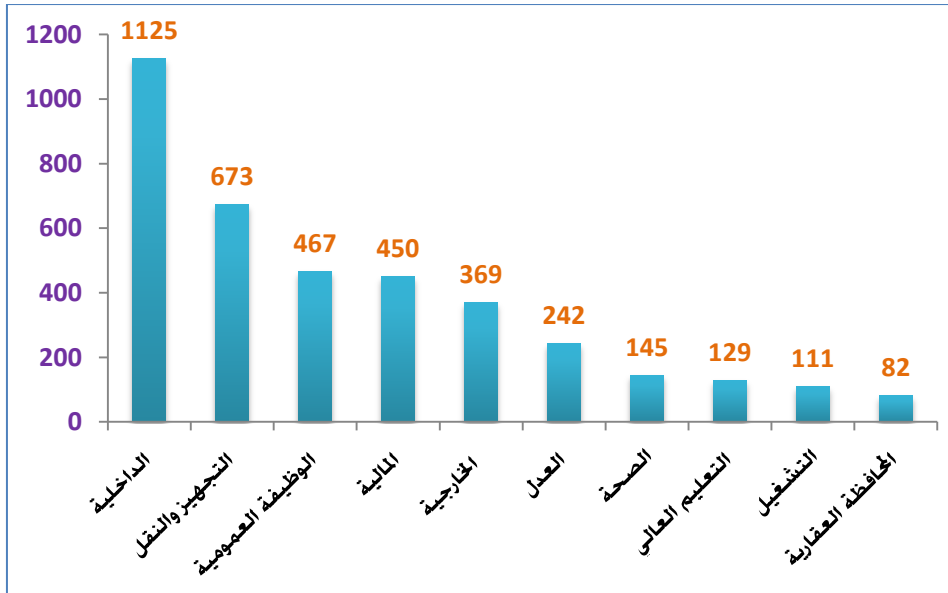
على هذا المستوى سجل استحواذ مجال الوثائق بنسبة 40.87 % من مجموع الأسئلة المتعلقة بالمساطر والإجراءات الإدارية متبوعاً بمجال الأسرة بنسبة 16.77 %، ثم الأجانب المقيمون بالمغرب بنسبة 14.16 %، يليها مغاربة المهجر بنسبة 11.55 %.





#### 6. توزيع الأسئلة المتعلقة بالتوجيه والإرشاد حسب القطاعات

يتضح من خلال الرسم البياني التالي توزيع أسئلة المواطنين التي وقع بشأنها التوجيه والإرشاد نحو الإدارات العمومية المختصة، وتم الاقتصار فقط على القطاعات الحكومية الأكثر طلبا، ويأتي في مقدمتها وزارة الداخلية بنسبة تفوق 22,45 %، متبوعة بقطاع التجهيز والنقل بنسبة تفوق 13 %، ثم الوظيفة العمومية بنسبة تفوق 9,32 % وقطاع الاقتصاد والمالية بنسبة 8,98 %.



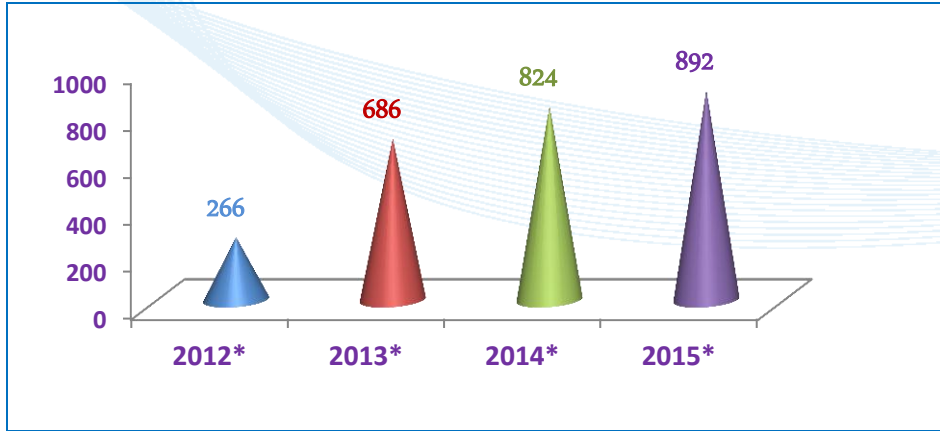
#### ب- تحسين وإغناء محتوى ركن "سؤال/جواب" ببنوابة الخدمات العمومية

عرف محتوى "سؤال/جواب" ببنوابة الخدمات العمومية ([www.Service-Public.ma](http://www.Service-Public.ma)) خلال سنة 2015 إغناء وتحسينا لمضامينه كما وكيفيا.

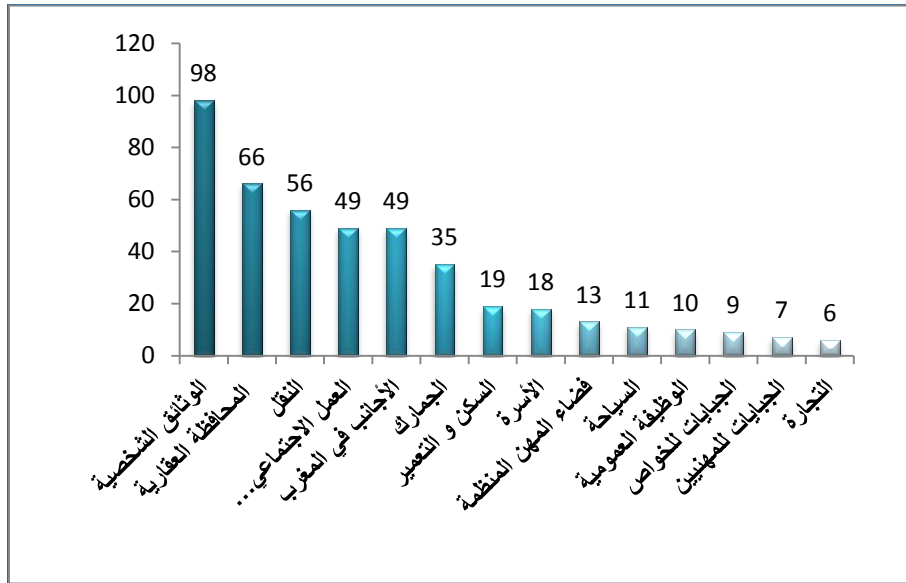
وقد وصل العدد إلى 892 "سؤال/جواب" باللغتين العربية والفرنسية، أي بارتفاع قاربت نسبته 8 % مقارنة مع سنة 2014، وبنسبة ارتفاع قاربت 30 % مقارنة مع سنة 2013، التي وصل العدد خلالها إلى 686 وبنسبة 235 %



مقارنة مع سنة 2012، معتمدين في ذلك على مجموعة من المصادر (مواقع الكترونية عمومية، مطويات، نصوص تشريعية وتنظيمية، اتصالات هاتفية مباشرة، الخ)، وهو ما يتبين من خلال الرسم البياني التالي:



هذا المحتوى يتوزع بين مواضيع مختلفة، نوردتها في الجدول التالي:



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

## ج- الأسئلة والأجوبة الأكثر قراءة ببوابة الخدمات العمومية (Top-Ten).

بلغ عدد القراءات لهذا المحتوى خلال سنة 2015 ما مجموعه 481354 قراءة، شملت عددا مهما من الأسئلة بلغ 817 سؤالا، بحيث انصب الاهتمام بالدرجة الأولى على الوثائق الشخصية، خاصة المساطر المتعلقة بطلب رخصة السياقة لأول مرة وكذا تجديدها من حامل وركي الى آخر الكتروني، ويأتي بعدها الطلبات المتعلقة ببطاقة التسجيل الخاصة بالأجانب المقيمين بالمغرب، ثم بعد ذلك الأسئلة التي تخص دفتر الحالة المدنية.

بالإضافة الى الأسئلة التي تهم مجال الجمارك خاصة مسطرة الاستفادة من التخفيض المخصص لفائدة المغاربة المقيمين بالخارج، وهو ما نترجمه بيانات الجدول التالي:

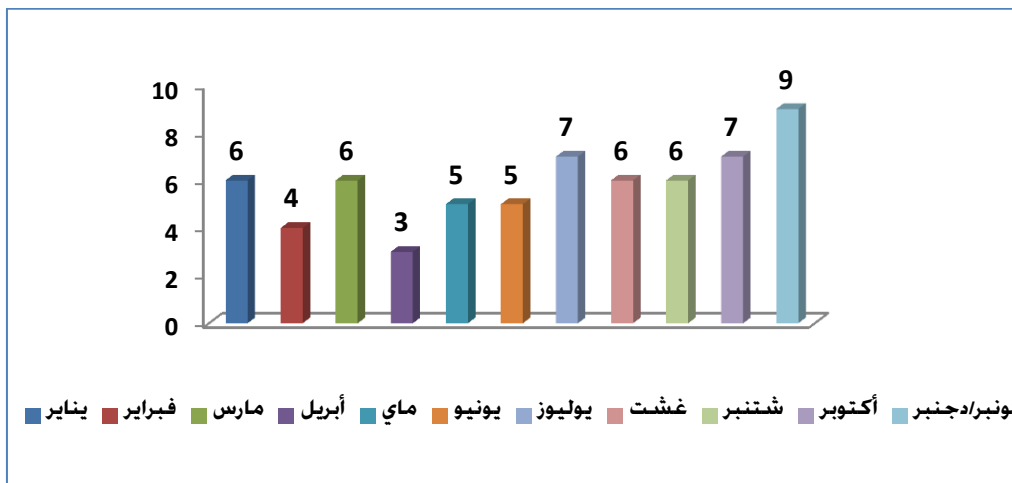


العدد	الأسئلة الأكثر طلبا	المجالات
27 701	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles sont les pièces demandées pour renouveler le permis de conduire établie sur support papier par un autre électronique (8919)?</li> <li>Quelles sont les pièces demandées pour l'obtention du permis de conduire pour la première fois (5522)?</li> <li>Comment obtenir le permis de conduire définitif pour les personnes ayant obtenu le permis de conduire provisoire (4361)?</li> <li>ماهي الوثائق المطلوبة لتحديد رخصة السياقة الورقية إلى أخرى إلكترونية (4555)?</li> <li>ماهي الوثائق المطلوبة للحصول على بطاقة السائق المهني (4344)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوثائق الشخصية</li> </ul>
11 111	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles sont les pièces demandées pour l'obtention ou le renouvellement de la carte d'immatriculation pour un étranger au Maroc?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأجانب بالمغرب</li> </ul>
9 476	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quel est le délai pour avoir la carte nationale d'identité (4926)?</li> <li>Quel est l'âge pour obtenir la carte nationale d'identité (4550)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوثائق الشخصية</li> </ul>
7 952	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles sont les pièces demandées pour l'obtention du livret de famille ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأسرة</li> </ul>
4 462	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles sont les conditions requises pour bénéficier pour le dédouanement d'une voiture de tourisme personnelle d'un abattement de 85% applicable sur sa valeur à l'état neuf ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الجمارك</li> </ul>

#### د- إعداد النشرات الاخبارية الشهرية الخاصة ببوابة الخدمات العمومية (Newsletter).

إن مركز الاتصال والتوجيه الإداري يتولى إعداد النشرة الإخبارية الشهرية الخاصة ببوابة الخدمات العمومية "Service-Public.ma" بشكل منتظم، والتي تمكن من الإخبار ببعض المستجدات المهمة، والتي تخص الخدمات العمومية الجديدة، سواء منها الإدارية أو الالكترونية التي تقدمها مختلف القطاعات العمومية لفائدة عموم المواطنين. إضافة إلى ذلك، تحيل هذه النشرة على بعض الإصدارات التشريعية والتنظيمية الجديدة، وكذا التذكير بأهم المواعيد التي تهتم بعض الأنشطة القطاعية والتظاهرات الوطنية والدولية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي.

وقد بلغ مجموع هذه المستجدات 64 مستجدا، توزعت بين ما هو إداري واجتماعي واقتصادي وعلمي كما هو مبين في الجدول التالي:





### هـ- شبكة التواصل الاجتماعي

على هذا المستوى، فإن المركز شرع في استقبال أسئلة المواطنين عبر بعض شبكات التواصل الاجتماعي منذ فاتح أكتوبر 2015، فإلى حدود منتصف شهر يناير من هذه السنة، وصل عدد المنخرطين بصفحة الفيس بوك (Facebook) الى 497 منخرطاً في حين اقتصر العدد على 16 منخرطاً بصفحة التويتر (Twitter).

وقد بلغ مجموع الأسئلة التي تمت معالجتها 23 سؤالاً، توزعت بين معلومات حول المساطر الادارية والتوجيه نحو الادارات المختصة وبعض الملاحظات والاقتراحات، كما هو مبين من خلال الجدول التالي:

	2016	2015			
الأشهر النوع	يناير	دجنبر	نونبر	أكتوبر	
لتوجيه والإرشاد	3	5		1	9
لمساطر الادارية	1	3			4
لملاحظات والاقتراحات والتشكرات	1	2	3	2	8
خارج الاختصاص الإعلانات والتشويش		2			2
المجموع	5	12	3	3	23

### 3- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام



#### 3-1 الإستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد:

تأكيداً للإرادة القوية للحكومة في محاربة الفساد، تم وضع مشروع إستراتيجية وطنية مندمجة لمحاربة هذه الآفة و ترسيخ المنظومة الوطنية للنزاهة بما يضمن كسب رهان تغيير سلوك المواطنين والإدارة في الآن ذاته.

ويتضمن مشروع الإستراتيجية خطة واضحة المعالم برؤية وأهداف محددة تركز على برامج مرقمة ومعمولة في مشاريع يمكن تنفيذها على المدى القصير مع الوصول إلى نتائج ملموسة وتعبئة كافة الموارد البشرية والمالية الضرورية لتنفيذها.

وفي هذا الإطار عقدت "اللجنة الوطنية لإعداد الإستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد" اجتماعين تحت رئاسة السيد رئيس الحكومة والتي توجت بالمصادقة على:

- الرؤية: "توطيد النزاهة والحد من الفساد بشكل ملموس في أفق 2025"؛
- دعائم الإستراتيجية: والتي حددت في الحكامة الجيدة تطبيقاً لمقتضيات الدستور، والوقاية من الرشوة والزجر بالإضافة إلى ركيزتان أفقيتان ستمكنان من مواكبة التغيير والتأثير على السلوكيات بدمج مفاهيم الأخلاقيات والنزاهة في برامج التكوين والتربية وخلق ثقافة مناهضة الفساد ورفع مستوى الوعي والتربية والتحسيس بمخاطر الرشوة وأثارها على الاقتصاد الوطني وكذا ملائمة المنظومة القانونية والمؤسسية مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.





لقاء إعلامي بالرباط حول الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 2015-2025

### 3-2. تدعيم التعاون الدولي في مجال محاربة الفساد:

في سياق تدعيم التعاون الدولي في مجال محاربة الفساد انخرطت الوزارة في الدينامية الدولية من خلال:

- المشاركة الوازنة في أشغال الدورة السادسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المنعقدة بمدينة سان بترسبورغ، بجمهورية روسيا الاتحادية، خلال الفترة من 2 إلى 6 نونبر 2015، والتي تميزت ب:
  - إلقاء بيان المملكة المغربية من طرف السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، باعتباره رئيس الوفد المغربي المشارك في هذه الدورة والتي أبرز من خلاله الأهمية التي توليها بلادنا لمحاربة الرشوة، حيث تم اعتماد عدة إصلاحات مؤسسية وتشريعية ومالية لمحاربة الرشوة وتخليق الحياة العامة، توجت بدسترة مختلف مؤسسات وهيئات تخليق الحياة العامة والحكامة الجيدة، كما أوضح أهمية تنويع هذه المبادرات باعتماد الإستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد؛
  - اعتماد القرار الذي تقدم به المغرب حول "تتبع إعلان مراكش للوقاية من الفساد"، هذا الإعلان الذي تمخض عن أشغال الدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي استضافتها المملكة المغربية خلال الفترة الممتدة من 24 إلى 28 أكتوبر 2011 بمدينة مراكش؛
- ويشتمل هذا القرار على تسعة عشرة (19) التزاما للدول الأطراف في الاتفاقية وحضي بدعم ومساندة كل من المجموعة الإفريقية ومجموعة 77 زائد الصين والاتحاد الأوروبي بالإضافة للدول الكبرى كروسيا والولايات المتحدة الأمريكية وكذا أغلب الدول العربية، مما جعل من هذا الدعم سابقة في تاريخ هذا المؤتمر؛
- المشاركة في أشغال مختلف فرق العمل التي تم إحداثها في إطار مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والمتعلقة بآليات استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وباسترداد الموجودات وبالتدابير الوقائية.





الوزير محمد مبديع يشارك في أشغال الدورة السادسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بسان بترسبورغ، جمهورية روسيا الاتحادية، من 2 إلى 6 نونبر 2015.

- تنظيم تظاهرة علمية حول موضوع: "الشراكة ما بين القطاع العام والخاص في مجال مكافحة الفساد" والمشاركة في تنظيم تظاهرة أخرى حول موضوع: "تطابق التشريعات الوطنية في المنطقة العربية مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والاتفاقية العربية لمكافحة الفساد";
- تنظيم دورات تكوينية:
- دورة تدريبية بشراكة مع المشروع الإقليمي لـ "مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة في البلدان العربية" التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبالتعاون مع الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد لفائدة أطر وخبراء مغاربة في موضوع "نحو آلية متكاملة لرصد وتقييم إستراتيجية محاربة الفساد";
- دورة تكوينية بتنسيق مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالجريمة والمخدرات في موضوع "التحقيقات في جرائم الفساد وارتباطها بعمليات غسل الأموال".



ورشة عمل نظمها المغرب على هامش أشغال الدورة السادسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بمدينة سان بترسبورغ، 4 نونبر 2015



#### 4- تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية



موازة مع التدابير المتخذة على المستوى التشريعي والمؤسساتي لتوسيع الضمانات الخولة للمرتفقين. تم العمل برسم سنة 2015 على تدعيم هذه الضمانات بإجراءات إلزامية تحمي وتضبط ولوج المرتفقين إلى الخدمات الإدارية. بما شكل لبنة إضافية في توطيد قيم الإدارة المواطنة والخدمة. وتبعاً لذلك، تم اعتماد آليات عملية لتقوية شفافية ولوج المرتفقين إلى الإدارة والعمل على تحسين ظروف استقبالهم وإرشادهم وتوجيههم. وذلك من خلال إلزام الإدارة باتخاذ عدة إجراءات تتمثل في :

- انطلاق مشروع اعتماد نظام للاستقبال والإرشاد المعتمد وذلك على صعيد وحدات إدارية نموذجية في أفق تعميمها على باقي الإدارات الأكثر تعاملًا مع المواطن بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية؛
- تنظيم المداومات خارج أوقات العمل على مستوى بعض الوزارات.

#### المراحل المنجزة:

- القيام بالزيارات الميدانية للوقوف على التجارب الناجحة الوطنية والدولية.
- إعداد مخطط العمل السنوي وتعيين فريق العمل واختيار مكتب الدراسات للمواكبة
- اختيار الوحدات النموذجية
- تكوين رؤساء المشاريع على مستوى الوحدات النموذجية.
- إنجاز وثائق العمل من ميثاق الاستقبال، والدليل المرجعي وادوات التكوين.

#### 5- تفعيل دور المفتشيات العامة للوزارة



##### 5.1 المجال التنظيمي والمؤسساتي

يتعلق مجال تفعيل دور المفتشيات العامة بالبحث عن السبل الكفيلة للرفع من فعاليتها. بتزويدها بالموارد والكفاءات الضرورية لسيرها والحرص على التوفيق بين حجم الهياكل الإدارية للقطاعات الوزارية والموارد البشرية اللازمة للمفتشيات.

وفي هذا الإطار تم برسم سنة 2015:

- اعتماد معايير، بصفة ثنائية مع مصالح وزارة الاقتصاد والمالية، تركز على التوفيق بين حجم الهياكل التابعة للقطاع وتحديد عدد الموظفين التابعين للمفتشيات العامة.
- تنظيم المفتشيات العامة التابعة لتسعة عشر (19) قطاعات وزاريا. (تصنيف القطاعات من حيث حجم الهياكل إلى قطاعات كبرى، متوسطة وصغرى).
- إعداد مشروع مرسوم بشأن تلقي وتبعية ومعالجة الشكايات بتنسيق مع عدد من القطاعات الحكومية. وبتشاور مع هيئة الكتاب العاميين، وهيأة المفتشين العاميين للوزارات، وشبكة مدراء الموارد البشرية للوزارات تطبيقاً للفقرة الأولى من الفصل 156 من الدستور، التي تنص على أن المرافق العمومية تتلقى ملاحظات مرتفقيها واقتراحاتهم وتظلماتهم وتؤمن تتبعها.



وبعد هذا المشروع الذي يندرج في إطار تحسين علاقة الإدارة بالمواطنين، بمثابة إطار تنظيمي لتدبير الشكايات، ملزم لجميع الإدارات العمومية، والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، لسد الفراغ الناتج عن غياب نظام مندمج لتدبير الشكايات، ويتمحور أساساً حول:

- خلق وحدات مختصة بتلقي ومعالجة الشكايات على الصعيد المركزي والترابي؛
- إلزام الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية بتلقي ومعالجة جميع شكايات المواطنين الكتابية والشفوية والتي يتم تقديمها مباشرة أو بواسطة البريد العادي أو الإلكتروني؛
- تحديد مسطرة استقبال الشكاية والرد عليها.

وقد تمت إحالة مشروع المرسوم على الأمانة العامة للحكومة وستتم مواصلة دراسته في أفق استثمار مضمونه في إطار تعديل المرسوم المتعلق بالمفتشيات العامة للوزارات من خلال تضمينه مسطرة استقبال شكاية المرتفقين ومعالجتها والرد عليها. مع إعداد نظام معلوماتي لتدبير الشكايات يأخذ بعين الاعتبار بعض المبادرات الناجحة في هذا المجال.

## 5.2 حصيلة تتبع ومعالجة الشكايات

حرصت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من خلال المفتشية العامة التابعة لها برسم سنة 2015، على تتبع ومعالجة شكايات وتظلمات المرتفقين المتوصل بها من مؤسسة الوسيط بما يلزم من الحرص والفعالية. كما عملت على مواكبة مختلف المبادرات والأوراش التي تروم تحسين وتجويد الخدمات المقدمة للمواطنين، وتيسير الولوج إليها في إطار من المساواة والشفافية والوضوح.

وتنفيذا للاختصاصات المنوطة بالمفتشيات العامة للوزارات طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 2.12.112 وللمقتضيات المادة 26 من الظهير الشريف المحدث لمؤسسة الوسيط التي تنص على وجوب إنجاز المفتش العام، المخاطب الدائم لهذه المؤسسة الدستورية، تقريراً سنوياً يمكن من تتبع عمل قطاع الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في مجال الشكايات والتظلمات، يوجه إلى كل من رئيس الحكومة ووسيط المملكة تحت إشراف السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

وقد تم برسم سنة 2015، إنجاز هذا التقرير وذلك وفق المحاور التالية:

- 1- الشكايات والتظلمات المتوصل بها من مؤسسة الوسيط كل سنة، تصنيفها حسب موضوعها ووضعية معالجتها ونوع القطاع المعني بها؛
- 2- الشكايات والتظلمات التي كانت موضوع جلسات بحث خلال السنة (عددتها وطبيعتها مواضيعها وكذا موقف ورأي المفتشية خلال جلسات البحث).

### أولاً: الشكايات والتظلمات المتوصل بها من مؤسسة الوسيط خلال سنة 2015.

لقد توصلت المفتشية العامة خلال سنة 2015، من مؤسسة الوسيط بتسعة عشر (19) شكاية، وقد كانت من موظفين ينتسبون لعدد من المؤسسات والقطاعات الحكومية.



❖ تصنيفها حسب موضوعها ونوع القطاع المعني بها:

الترتيب	القطاع الحكومي أو المؤسسة	عدد الشكايات المتوصل بها
1	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني	05
2	وزارة الاقتصاد والمالية	04
3	وزارة التجهيز والنقل	02
4	وزارة الاسرة والتضامن	02
5	وزارة الصحة	01
6	وزارة الداخلية	02
7	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات	01
8	التعاون الوطني	01
9	الوكالة الحضرية	01
10	المعهد الملكي للثقافة الامازيغية	01

وتجدر الإشارة أن هذه الشكايات قد همت المواضيع التالية :

- تغيير الإطار الإداري بناء على الأقدمية.
- تسوية الوضعية الإدارية والمالية.
- مراجعة الوضعية الإدارية والاستفادة من الأقدمية الاعتبارية.
- عدم الاستفادة من الترقية الداخلية.
- تسوية وضعية المعاش.

❖ الشكايات التي تم الجواب عنها وطيها نهائيا خلال هذه السنة:

بلغ عدد الشكايات التي تم الجواب عنها وطيها نهائيا خلال هذه السنة أربعة عشر (14) شكاية من مجموع الشكايات المتوصل بها من مؤسسة الوسيط.

❖ الشكايات التي لازالت بدون جواب:

عدد الشكايات التي لازالت بدون جواب خلال سنة 2015 خمس (5) شكايات، وتتعلق بمواضيع معاش الزمانة وبالتسوية المالية والإدارية، ويعود سبب عدم الجواب عنها إلى القطاعات الوزارية المعنية التي تأخرت في إمدادنا بعناصر الجواب.

ورغم ذلك تواصل المفتشية العامة اتصالاتها مع هذه القطاعات الحكومية للحصول على عناصر الجواب الضرورية لاستكمال الدراسة واتخاذها ما يتطلب الأمر في شأنها.



### ❖ الشكايات التي صدرت في شأنها مقررات من طرف مؤسسة الوسيط:

بلغ عدد الشكايات التي صدرت في شأنها مقررات من طرف مؤسسة الوسيط وتم تبليغها للمفتشية العامة برسم هذه السنة خمس (5) شكايات، وقد همت :

- مقرر برد الطلب بخصوص شكاية موضوع الملف عدد 12/112:
- مقرر برد الطلب وحفظ الملف بخصوص شكاية موضوع الملف عدد 12/1513:
- مقرر بتسوية النزاع وحفظ الملف بخصوص شكاية موضوع الملف عدد 11/1176،
- مقرر بحفظ الملف بخصوص شكاية موضوع الملف عدد 11/27850

### ثانيا: الشكايات والتظلمات التي كانت موضوع جلسات بحث :

#### ❖ عددها وطبيعة مواضيعها:

بلغ عدد الشكايات التي كانت موضوع جلسات بحث طبقا للمادة 13 من الظهير الشريف المحدث لمؤسسة الوسيط 18 شكاية، وقد همت على الخصوص مواضيع تسوية الأوضاع الإدارية والمالية للموظفين المعنيين بها.

وقد عقدت مؤسسة الوسيط حول هذه الشكايات، التي ترأسها السيد الكاتب العام لهذه المؤسسة 22 جلسة بحث، حضرها إلى جانب المفتشية العامة لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ممثلين عن القطاعات المعنية بها، وممثلين عن وزارة الاقتصاد والمالية.

#### ❖ موقف ورأي المفتشية خلال جلسات البحث:

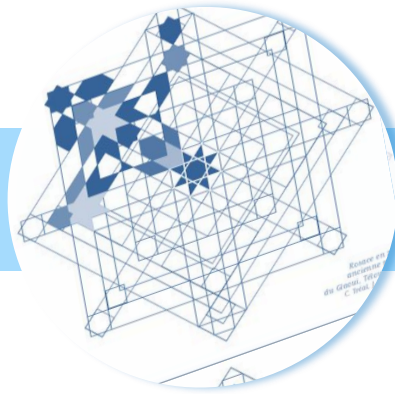
كانت المفتشية العامة للوزارة خلال جلسات البحث التي استدعت إليها من طرف مؤسسة الوسيط حريصة كل الحرص على التطبيق التام لضوابط ومقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وعلى التكييف القانوني العادل والمنصف الذي يضمن حقوق المشتكين والمتظلمين استنادا إلى سيادة القانون ومبادئ العدالة والإنصاف.

وتسجل المفتشية العامة بتقدير كبير توصلها من مؤسسة الوسيط لمقررات عدد من الشكايات التي كانت موضوع جلسات بحث خلال هذه السنة.





### III- الحکامة والتنظیم





## 1- مشروع القانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات



يندرج مشروع القانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات في إطار تنزيل مقتضيات الفصل 27 من الدستور التي تنص على أن "للمواطنين والمواطنات حق الحصول على المعلومات. الموجودة في حوزة الإدارة العمومية، والمؤسسات المنتخبة، والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام.



ولا يمكن تقييد الحق في المعلومة إلا بمقتضى القانون. بهدف حماية كل ما يتعلق بالدفاع الوطني، وحماية وأمن الدولة الداخلي والخارجي، والحياة الخاصة للأفراد. وكذا الوقاية من المس بالحرريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور وحماية مصادر المعلومات والمجالات التي يحددها القانون بدقة".

وقد أعدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في إطار لجنة مشتركة بين الوزارات، مشروع القانون رقم 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، والذي يعتبر من المشاريع القانونية المهمة المدرجة في المخطط التشريعي للبرنامج الحكومي.

ويتوخى هذا المشروع تحقيق الأهداف التالية:

- تنزيل مقتضيات الفصل 27 من الدستور الذي كرس حق الحصول على المعلومات باعتباره من الحقوق والحرريات الأساسية.
- تفعيل التزام المغرب بالمواثيق والمعاهدات الدولية.
- تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها.
- ترسيخ الشفافية والنزاهة في التدبير العمومي.
- التجاوب مع معايير الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة.
- تنمية الوعي القانوني والإداري لدى المواطنين.
- دعم البحث العلمي والحق المعرفي...

وقد قدم السيد محمد مبديع الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، يوم الثلاثاء 29 دجنبر 2015 بمجلس النواب، أمام أعضاء لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان، مشروع القانون رقم 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا المشروع قد تمت إحالته على مجلس النواب من طرف رئيس الحكومة بتاريخ 8 يونيو 2015، والوزارة بصدد إعداد برنامج عمل بتنسيق مع مختلف القطاعات المعنية لتفعيل القانون مباشرة بعد صدوره (تكوين المكونين في مجال تدبير الأرشفة وتسليم المعلومات، دراسة النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالحق في الحصول على المعلومات، حملات للتحسيس والتواصل، ندوات ومدارس وطنية وجهوية...).

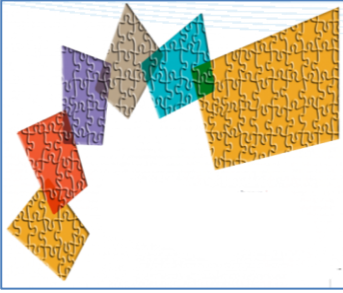


## 2- مشروع ميثاق المرافق العمومية



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

وتتمثل أهم أهداف هذا الميثاق في تكريس المبادئ العامة والأساسية للمرفق العام: من مساواة واستمرارية وحياد، وقابلية للتغيير والملاءمة، وتعزيز سيادة القانون، وكذا تدعيم الشفافية وتيسير الولوج إلى الخدمات العمومية. كما يروم هذا المشروع إخضاع الأجهزة الإدارية للمراقبة والتقييم، من خلال اعتماد الآليات والقواعد المدعمة للتدبير الجيد للشأن العام، وربط المسؤولية بالمحاسبة، فضلا عن تدعيم المشاركة المواطنة.



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

وقد تم خلال سنة 2015:

- التوصل بملاحظات واقتراحات وزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة الشؤون العامة والحكمة، ووزارة الداخلية حول الصيغة الأولى الموجهة لمصالح الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 24 شتنبر 2014.
- عقد اجتماعين بتاريخ 02 يونيو 2015 و08 يونيو 2015، بحضور القطاعات الوزارية المعنية، خصصا لدراسة ومناقشة مختلف الملاحظات المثارة في المشروع.
- تضمين الملاحظات والاقتراحات المتوصل بها وإعداد مصفوفة حسب مواد الميثاق وحسب القطاعات.
- توجيه الصيغة المعدلة لمشروع الميثاق لمصالح الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 24 يوليو 2015 قصد عرضه على مسطرة المصادقة.

## 3- إعادة التنظيم واللاتمركز الإداري



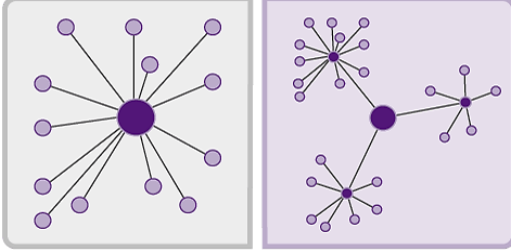
### 3.1 إعادة تنظيم القطاعات الوزارية:

تدارست اللجنة المكلفة بتنظيم الهياكل الإدارية واللاتمركز الإداري إلى غاية 31 دجنبر 2015 ما مجموعه 71 نصا تنظيميا، موزعة على الشكل التالي:

- 26 مرسوم وقرار تم نشرها بالجريدة الرسمية.
- 06 مشاريع نصوص تنظيمية محالة على الأمانة العامة للحكومة قصد إتمام مسطرة المصادقة عليها.
- 16 مشروع مرسوم وقرار معروضة على وزارة الاقتصاد والمالية قصد التأشير عليها.
- 23 مشروع مرسوم وقرار معروضة على أنظار لجنة تنظيم الهياكل الإدارية واللاتمركز الإداري.

## 3.2 مشروع اللاتمرکز الإداري :

يهدف مشروع اللاتمرکز الإداري إلى الرفع من فعالية الإدارة اللامركزة، لا سيما على المستوى الجهوي، عبر بناء إدارة قوية و متماسكة تتوفر على الاختصاصات التدبيرية اللازمة، مقرونة بالوسائل البشرية والمادية الضرورية لحسن سير المصالح الإدارية.



وخلال سنة 2015، أشرفت الوزارة على وضع تصور أولي لمشروع اللاتمرکز الإداري. تم إعداده في مرحلة أولى من طرف لجنة مشتركة بين الوزارات تضم ممثلين عن وزارة الداخلية،

ووزارة الإقتصاد والمالية ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة قبل إشراك قطاعات كبرى، في مرحلة ثانية قصد الإستعانة بخبراتها في مجال اللاتمرکز. ويتعلق الأمر بوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك ووزارة السكنى وسياسة المدينة ووزارة الفلاحة والصيد البحري-قطاع الفلاحة ووزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة-قطاع الطاقة و المعادن.

بالموازاة مع ذلك، أطلقت الوزارة دراسة حول اللاتمرکز الإداري الغاية منها تشخيص واقع اللاتمرکز و إغناء التصور الأولي المشترك وفق نتائج التشخيص والتحليل، ستكلل نتائجها بإصدار كتاب أبيض حول اللاتمرکز الإداري يتضمن المحاور الأساسية لميثاق اللاتمرکز الإداري.

## 4- استراتيجية تحديث الإدارة



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

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

وتروم هذه الاستراتيجية تحقيق الغايات التالية:

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



وفي إطار المقاربة التشاركية التي تنتهجها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، تم عقد لقاءات تشاورية مع السادة الكتاب العامين للوزارات حول إعداد الاستراتيجية الوطنية لتحديث الإدارة العمومية.



لقاءات تشاورية مع السادة الكتاب العامين للوزارات حول إعداد استراتيجية وطنية لتحديث الإدارة العمومية

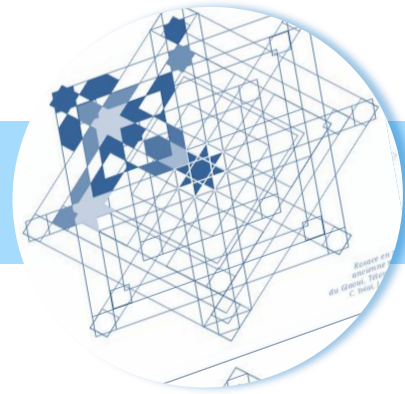
وعلى اثر هذه اللقاءات التشاورية تمت المصادقة على 11 مشروعا أفقيا بناء على التجارب الناجحة في الإدارات تهم محاور العلاقة مع المرتفق وتثمين العنصر البشري والحكمة.

كما تدارس الكتاب العامون أيضا السبل الكفيلة بتفعيل هذه المشاريع والأدوار التي سيلعبها مختلف المتدخلون في تنفيذها.





## IV. آليات الشراكة والدعم والمواكبة





## 1- الملتقى الوطني حول تحديث الإدارة



يمثل البعد الجهوي أهمية خاصة في المشروع الوطني لتأهيل وتحديث الصرح الإداري المغربي. ذلك أن أحد الأهداف الرئيسية للإدارة المغربية، هو دعم إدارة القرب وتطوير الولوج إلى الخدمات الأساسية بصفة عادلة على المستوى الترابي.

وسعيا وراء التعريف بالجهود التي تقوم بها الوزارة فيما يخص المشاريع والمبادرات الإصلاحية الرامية بالأساس إلى تحسين علاقة الإدارة بالمواطن ووقعها المباشر على أداء الإدارة الترابية، ولأجل إحداث توافق حول هذا المشروع سواء عند مرحلة وضع التصور أو في مرحلة التفعيل والتنزيل أو التقييم، وأصلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنسيق مع وزارة الداخلية، خلال سنة 2015، تنظيم الملتقيات الجهوية التواصلية والتحسيسية عبر مختلف جهات المملكة.

وتجسد هذه الملتقيات المقاربة التي تنهجها الوزارة والمركزة على خلق فضاء للنقاش والحوار وتقاسم التجارب مع مختلف الفاعلين بشأن برنامج عمل الوزارة برسم سنتي 2015-2016، وتستهدف مختلف الفعاليات المحلية المسؤولة بالإدارات اللامركزة، والبرلمانيون ورؤساء وممثلين للجماعات الترابية بالجهات والأساتذة الباحثون وخبراء وممثلين عن المجتمع المدني والقطاع الخاص ووسائل الإعلام.



الملتقى الوطني حول تحديث الإدارة في محطته السادسة بمقر ولاية جهة وادي الذهب لكوبيرة. 7 يناير 2015

وتروم هذه الملتقيات التواصلية والتحسيسية تحقيق الأهداف التالية:

- تفعيل مبدأ إشراك المواطن في مسار وضع الإصلاحات وتفعيلها، من خلال الاستماع والإنصات لاقتراحات واهتمامات المسؤولين بالمصالح اللامركزة والجماعات الترابية، وذلك تفعيلًا لمقتضيات الدستور الرامية إلى اعتماد الديمقراطية التشاركية.
- بلورة رؤية موحدة بشأن رهان تحديث المرفق العام، عبر تقاسم الخطوط العريضة للمشروع التحديثي مع المسؤولين على الصعيد الترابي واللامركز.
- مراعاة البعد الجهوي لمسار التحديث ببلادنا تحقيقًا للتكامل والانسجام والتقائية البرامج.
- ضمان قابلية تفعيل وتطبيق مشاريع تحديث المرفق العام، عبر تحديد الانتظارات والاحتياجات المعبر عنها على المستوى الترابي، ومراعاة خصوصياتها الجهوية.



الملتقى الوطني حول تحديث الإدارة جهة سوس-ماسة-درعة، وجهة كلميم- السمارة بمدينة أكادير 13 ماي 2015

وقد تم برسم سنة 2015 تنظيم 3 لقاءات على صعيد الجهات التالية:

- الداخلية : جهة وادي الذهب- لكويرة، بتاريخ 07 يناير 2015؛
- أكادير: جهة سوس-ماسة-درعة، وجهة كلميم-السمارة بتاريخ 13 ماي 2015؛
- الراشيدية: جهة درعة- تافيلالت بتاريخ 12 دجنبر 2015.

وللتذكير فإن المشروع التحديثي يتضمن ثمانية عشر (18) مشروعا هيكليا لتحديث الإدارة تندرج ضمن المحاور التالية:

- تثمين الرأس المال البشري؛
- تحسين علاقة الإدارة بالمرتفق؛
- الحكامة والتنظيم.

وقد شكل هذا المشروع أرضية عرضها السيد محمد مبديع وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بتفصيل، عبر هذه المحطات الجهوية وكانت محور النقاش والحوار بين سيادته وكل الفعاليات الحاضرة والمشاركة في أنشغالها.



أنشغال "الملتقى الجهوي حول تحديث الإدارة، جهة درعة- تافيلالت بمقر القصر البلدي لمدينة الرشيدية، 12 دجنبر 2015





## 2- شبكات التنسيق الوزارية



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

- 1- شبكة الكتاب العامين للوزارات؛
- 2- شبكة المفتشين العامين للوزارات؛
- 3- شبكة مديري الموارد البشرية للوزارات.

وتهدف هذه القنوات الثلاث بالأساس إلى :

- توجيه وتأطير الأوراش المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لتحقيق نقلة نوعية تضمن الرفع من أداء ومردودية الإدارة العمومية والارتقاء بالرفق العام إلى مستوى النجاعة والفعالية لخدمة المواطن والمقاولة؛
- تقديم المشورة والاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتفعيل القرارات الحكومية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.
- تعزيز ثقافة المساءلة المرتكزة على الشفافية والحكمة الجيدة ودعم سياسة الترشيح والعقلنة، وإدراج بعدي التدقيق والتقييم.

وقد واصلت الوزارة عقد لقاءاتها التشاورية مع السادة الكتاب العامين للوزارات برئاسة السيد الوزير محمد مبديع، للتداول حول خلاصات تشخيص وضعية الإدارة العمومية والدروس المستخلصة من التجارب الدولية فضلا عن تحديد برنامج العمل وكذا المشاريع التحديثية ذات الأولوية التي يتعين الشروع في بلورتها.

وفي إطار العمل على تقوية دور المفتشيات العامة للوزارات ودعم الانسجام بينها ، تم عقد لقاء تواصلية لمناقشة وتبادل الآراء حول مشاريع تحديث الإدارة وعلى رأسها اعتماد نظام لتدبير الشكايات الذي يروم تكريس الإنصات لشكايات المرتفقين والإجابة عنها وذلك عن طريق وضع مقتضيات نظامية تحدد شروط تقديم الشكاية، ومسطرة دراستها والإجابة عنها من طرف الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.

وقد أكد السيد الوزير في كلمة ألقاها بهذه المناسبة، على الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا الملتقى الذي يخصص لتدارس القضايا الراهنة في مجال تحديث الإدارة والنهوض بها لترقى لمستوى تطلعات المواطن المغربي. وأضاف أن اختيار تدارس موضوعي تدبير الشكايات والتشغيل بموجب عقود، يدخل في إطار سعي وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لإشراك مختلف القطاعات الوزارية في توجيه وتأطير مشاريعها التحديثية.

ترأس السيد الوزير محمد مبديع، الاجتماع العشرين لشبكة مديري الموارد البشرية بالإدارات العمومية بحضور جميع مديري الموارد البشرية بمختلف الوزارات والإدارات العمومية، وتتضمن جدول أعمال هذا الاجتماع مواضيع هامة، في مقدمتها الحركية بالإدارات العمومية والتشغيل بموجب عقود، حيث تدارس المشاركون مختلف الآليات والإجراءات لتفعيل مرسوم حركية الموظفين المنتميين للهيئات المشتركة بين الوزارات بهدف استكمال مكونات الحركية المنصوص عليها في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.



وقد عرف هذا الاجتماع تقديم نظام التعاقد داخل الإدارة العمومية الذي يهدف لاستقطاب الكفاءات والخبرات التي تحتاج إليها الإدارة بصفة مؤقتة في بعض المجالات كالإشراف على المشاريع الهيكلية أو إنجاز دراسات أو تقديم استشارات.



اجتماع الدورة العشرين لشبكة مديري الموارد البشرية. 16. دجنبر 2015

## 3- صندوق تحديث الإدارة العمومية

أحدث صندوق تحديث الإدارة العمومية بموجب المادة 36 من القانون المالي للسنة المالية 2005، بهدف:

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

وتصل المساهمة المالية للصندوق إلى 50% من الكلفة الإجمالية لكل مشروع حظي بموافقة اللجنة الوزارية في حدود سقف 2.000.000 درهم، كما يمكن إعادة النظر في هذا السقف بقرار مشترك للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة، المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزير الاقتصاد والمالية.

وبرسم سنة 2015، تم تحديد برنامج عمل الصندوق في إطار الأولويات الحكومية المسطرة فيما يخص تحديث الإدارة حيث أعطيت الأولوية للمشاريع التي تندرج ضمن المحاور التالية:

- تطوير علاقة الإدارة بالمواطن من خلال تجويد الخدمات العمومية وتبسيط المساطر الإدارية وتقريب الإدارة من المتعاملين معها؛
- تكريس الحكامة الجيدة في التدبير العمومي من خلال توطيد قيم النزاهة والشفافية في تدبير الشأن العام وتعزيز آليات تخليق الحياة العامة ومحاربة الفساد؛
- تثمين الرأسمال البشري من خلال دعم وتقوية الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية؛
- تطوير وتحديث هياكل الدولة وفق سياسة اللامركز الإداري ومنظور الجهوية المتقدمة.





وطبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1484 بتاريخ 22 دجنبر 2005 حول صندوق تحديث الإدارة العمومية، تم توجيه دورية إلى القطاعات الوزارية بتاريخ 7 أبريل 2015 تحدد التوجهات التي يجب أن تندرج في إطارها المشاريع القطاعية المقترحة للاستفادة من تمويل الصندوق المذكور برسم هذه السنة.

وبناء على هذه الدورية توصلت كتابة الصندوق بـ 23 مشروعا من مختلف القطاعات الوزارية، عملت اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة وانتقاء المشاريع المقترحة على إعطاء الموافقة المبدئية لثمانية مشاريع نظرا لأهميتها واندراجها في إطار تحديث الإدارة.

ويتعلق الأمر بالمشاريع التالية:

#### ❖ المشاريع القطاعية لتحديث الإدارة العمومية:

- النظام المعلوماتي لتسيير دوائر الشرطة-وزارة الداخلية؛
- تحسين جودة خدمة الإستقبال داخل مصالح الشرطة -وزارة الداخلية؛
- تجهيز قاعات الاستجواب بمعدات التسجيل السمعي البصري-وزارة الداخلية؛
- "ملحقات إدارية شفافة ومواطنة"-وزارة الداخلية؛
- المشروع المتعلق بـ "تطوير وتنمية نظام معلوماتي مندمج وناجع لتتبع وتنسيق العمل التشريعي والرقابي للحكومة بمجلسي البرلمان" -الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني؛
- المشروع المتعلق بـ "إحداث نظام معلوماتي للصحة والسلامة المهنية" -وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية؛
- المشروع المتعلق بـ "نظام تدبير استغلال المقالع" -وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك؛
- المشروع المتعلق بـ "المعادلة الرقمية: e-Equiv" -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر.

#### ❖ إنجاز دراسات أفقية لتحديث الإدارة العمومية:

##### أ- المشاريع المنجزة:

- دراسة متعلقة بوضع نظام معلوماتي جاهز -عربي/فرنسي- لتحديد المواقع الجغرافية للمصالح الإدارية المتواجدة على مجموع التراب الوطني، وإدماجه مع نظام تصفح وتدبير محتوى بوابة الخدمات العمومية «service-public.ma». بتكلفة إجمالية بلغت 2.041.300,58 درهما.
- ويهدف هذا المشروع إلى إحداث بوابة جغرافية للمصالح الإدارية، يستطيع من خلالها المواطن الحصول على البيانات المكانية ومعلومات الاتصال الخاصة بالمصالح الإدارية، الشيء الذي سيسهل عليه الاتصال بهذه المصالح وتحديد أماكنها أثناء قيامه بإجراءاته الإدارية. و يندرج هذا المشروع في إطار الاستراتيجية الوطنية لتطوير الإدارة الإلكترونية، كما أنه يعد الأول من نوعه على المستوى الوطني.

##### ب- المشاريع في طور الإنجاز:

- دراسة حول «تدوين وتبسيط المساطر الإدارية وإعداد النماذج الإدارية ومواكبة المصادقة عليها» بتكلفة إجمالية قدرها 4.689.988,07. وهي الآن في المرحلة الرابعة (ما قبل الأخيرة). ويتوخى من هذه الدراسة وضع مقارنة جديدة، تتمثل في إعداد «نموذج إداري» موحد ومصادق عليه، سيتمكن من تبسيط وتوحيد مساطر استفادة المواطنين من مختلف الخدمات العمومية، ويضمن المزيد من الشفافية في علاقتهم بالإدارة.
- وتهم هذه المقاربة مائة (100) مسطرة إدارية، منها 70 مسطرة تهم المرتفقين بصفة عامة، و30 مسطرة تهم المقاول.



■ دراسة حول اللاتمركز الإداري بتكلفة إجمالية قدرها 4.076.328,00 درهم وهي الآن في طور المصادقة على المرحلة الثانية (ما قبل الأخيرة).  
وتهدف هذه الدراسة إلى:

- إغناء التصور الأولي المشترك للاتمركز الإداري بالإدارة العمومية وفق نتائج التشخيص والتحليل.
- إصدار ميثاق اللاتمركز الإداري استنادا على مضمون الكتاب الأبيض المطلوب إجازته في المرحلة الثانية من الدراسة.
- تنزيل تصور مشروع اللاتمركز الإداري وفق إطار تدريجي وتجريبي على مستوى جهات نموذجية.

## ج- المشاريع المبرمجة:

■ دراسة حول تموقع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والتطوير المؤسسي والتنظيمي للوظيفة العمومية بتكلفة إجمالية بلغت 7.981.020,00 درهم. وقد تم الشروع في تنفيذها خلال هذه السنة.  
وتهدف هذه الدراسة إلى وضع تصور عام حول المهام الاستراتيجية للوزارة وتنظيم مصالحها على ضوء دستور المملكة الذي أخضع تدبير المرافق العمومية لمبادئ الحوكمة الجيدة.  
وتشمل هذه الدراسة:

- تحديد الأهداف الاستراتيجية وتحليل الوضعية الحالية لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- اقتراح هيكل تنظيمي مناسب ومنسجم مع المهام الاستراتيجية المحددة؛
- معالجة إشكاليات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة لاتخاذ تدابير إصلاحية منسجمة ومتناسكة؛
- اقتراح نماذج مناسبة لتطوير الموارد البشرية في الإدارات العمومية بشكل فعال ومنسجم.

■ الدراسة المتعلقة بتطوير التطبيق الجوال لبوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" التابعة لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة باللغتين العربية و الفرنسية. بتكلفة تقديرية بلغت 450.000,00 درهم.

ويهدف هذا المشروع إلى وضع تطبيق يتيح تصفح بوابة التشغيل العمومي من خلال الهواتف الذكية. حيث سيتمكن هذا التطبيق من تنوع قنوات الوصول إلى المعلومات المرتبطة بمباريات التوظيف وتوسيع دائرة استخدام البوابة الالكترونية لفائدة مستعملي الهواتف الذكية. وذلك تكريسا للشفافية والمساواة وتكافؤ الفرص في ولوج المناصب العمومية.

## 4- الشراكة والتعاون الدولي



تشكل آليات الشراكة والتعاون الدولي أهمية بالغة في مواكبة ودعم الأوراش والمشاريع المتعلقة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. من خلال تطوير التعاون الثنائي لتنفيذ برامج عمل ترتكز أساسا على تكوين الأطر وتبادل التجارب. والتعاون المتعدد الأطراف مع المنظمات الإقليمية والدولية تعزيزا للحوار حول السياسات العمومية والممارسات الجيدة.

وفي هذا الإطار. واصلت الوزارة خلال سنة 2015. دعم التعاون الثنائي بالتوقيع على اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة. والتعاون المتعدد الأطراف وبلورته بتفعيل دور المغرب وتموقعه كمرجعية جهوية لدعم القدرات من خلال رئاسته لمبادرة الحوكمة الجيدة لدول شرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "Initiative pour la Gouvernance MENA-OCDE".



كما تم اتخاذ التدابير اللازمة لانضمام المغرب إلى مبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة "Open Government Partnership" (OGP) والتوقيع على برنامج شراكة (Programme Pays) مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بهدف دعم السياسات العمومية للحكومة المنفتحة وتبني الحكامة الجيدة.

كما اهتمت الوزارة بتطوير التعاون جنوب-جنوب، خصوصا على مستوى إيفاد الخبراء المغربية إلى الدول الإفريقية والعربية وكذا استقبال العديد من الخبراء والأطر وبوئيرة هامة للاستفادة من التجربة المغربية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

#### 4.1 التعاون المتعدد الأطراف

##### 4.1.1 منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

❖ التوقيع على البرنامج القطري (Programme-Pays) بين المغرب ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

قام السيد عبد الإله بنكيران رئيس الحكومة، والسيد أنجيل كوربا الأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، يوم الاثنين 15 يونيو 2015 بمقر المنظمة بباريس، بالتوقيع على بروتوكول الاتفاق الخاص ببرنامج التعاون (البرنامج القطري) بين المنظمة والمملكة المغربية.

وقد حضر حفل التوقيع على بروتوكول الاتفاق الخاص بالبرنامج القطري، إلى جانب السيد رئيس الحكومة، السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسيد محمد الوفا، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالشؤون العامة والحكامة، والسيد شكيب بنموسى، سفير صاحب الجلالة بباريس.



التوقيع على بروتوكول الاتفاق الخاص ببرنامج التعاون (البرنامج القطري) بين منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمملكة المغربية، 15 يونيو 2015 بمقر المنظمة بباريس

ومن جهته هنا الأمين العام للمنظمة، المغرب على التزامه بإجاز الإصلاحات وعلى الخطوات المتقدمة التي حققها في مختلف الميادين، معربا عن استعداد منظمته لمواكبة جهود المغرب الإصلاحية حتى يتمكن من بلورة وإجاز إصلاحاته بشكل أكثر فعالية.

وأوضح أن برنامج التعاون الموقع يعد برنامجا طموحا ويترجم عزم الطرفين على الارتقاء بتعاونهما إلى مستويات أسما مشيدا بالحيوية التي تطبع مشاركة المغرب في مختلف اللجان التي يساهم فيها وأعرب عن أمله في أن تتعزز هذه الحيوية أكثر.

وتجدر الإشارة إلى أن المغرب يعد ثالث دولة في العالم، بعد البيرو وكازاخستان، توقع على هذا البرنامج، مما يدل على الثقة التي يحظى بها المملكة لدى هذه المنظمة وعلى مصداقية التزاماتها وجهودها الإصلاحية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية.





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

كما سيتمكن هذا البرنامج بلادنا. من الاستفادة من تجارب الدول الأعضاء في شتى المجالات والمساهمة الفاعلة في الملتقيات الدولية التي تنظمها المنظمة. مما سيفتح الباب لإنضمام المغرب إلى المنظمة. من خلال انتقائية وتقاطع القوانين الوطنية مع المعايير المعتمدة من قبل الدول الأعضاء بالمنظمة.

## ❖ مبادرة الحكامة MENA-OCDE

تهدف مبادرة الحكامة والاستثمار لدول الشرق والأوسط وشمال إفريقيا ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، إلى تطوير السياسات في مجال الحكامة العامة خاصة تلك المتعلقة بالقطاع العام والسلطة القضائية ومناخ الأعمال. بغية بناء اقتصاد قوي يلبي حاجيات ومتطلبات المجتمعات بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وتمثل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة المغرب كرئيس لمبادرة "الحكامة" إلى جانب إسبانيا. لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. وفي هذا الإطار:

أ- ترأس السيد محمد مبديع ، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بصفته رئيسا لمبادرة الحكامة لبلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وبلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (MENA-OCDE)، اجتماع لجنة الإشراف لهذه المبادرة الذي نظم حول موضوع "برنامج إقليمي لأجل التنمية الشاملة: التشغيل والثقة" وذلك يوم الخميس 5 فبراير 2015، بمقر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بباريس.



اجتماع لجنة الإشراف لمبادرة الحكامة (MENA-OCDE) 5 فبراير 2015،  
بمقر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بباريس.

وخلال هذا الاجتماع، ركز السيد الوزير في كلمته على البعد الإقليمي للمبادرة. وذلك لأجل تدعيم تناسق واندماج السياسات الاصلاحية للدول العربية، من خلال مقارنة إقليمية تقوم على منهج منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، التي نجحت في تحقيق اندماج سياسي واقتصادي لأعضائها. ولا سيما وأن من بين الأهداف الأساسية للمبادرة، تحقيق اندماج إقليمي وكذا دولي لمنطقة المينا.



ب- شارك السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في أنشغال منتدى الشباب والاجتماع الوزاري حول الحكامة العامة الذين نظمتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يومي الثلاثاء والأربعاء 27 و 28 أكتوبر 2015 في هلسنكي، بفنلندا.

وخلال هذا المنتدى، تم استعراض الجهود التي تبذلها المملكة المغربية لتشجيع مشاركة الشباب في صنع القرار والحياة السياسية، حيث ذكر بالمبادرة المواطنة "حكومة الشباب الموازية" التي أطلقتها الجمعية المغربية "منتدى الشباب المغربي"، والتي تتمثل مهمتها في المشاركة في تقييم ورصد السياسات العمومية، وفي كونها قوة اقتراحية تجاه مختلف الأطراف والهيئات المعنية. كما شارك السيد الوزير في أنشغال الاجتماع الوزاري حول موضوع "الحكامة العمومية من أجل تنمية شاملة: نحو رؤية جديدة للقطاع العام". حيث انكب الحاضرون على دراسة موضوع الحكامة العمومية ودورها في تحقيق التنمية الشاملة. كما قام المشاركون بعرض ومناقشة مختلف آليات إشراك وإدماج جميع الأطراف المعنية في إعداد وتنفيذ وتقييم السياسات العمومية

ج- ترأس السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بمقر وزارة الشؤون الخارجية والتعاون بالرباط يوم الإثنين 9 نونبر 2015، اجتماع لجنة الإشراف على مبادرة الحكامة لخدمة التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حول موضوع: "التكامل الإقليمي من أجل النمو الشامل".



اجتماع لجنة الإشراف على مبادرة الحكامة العامة والاستثمار لخدمة التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 9 نونبر 2015 بمقر وزارة الشؤون الخارجية والتعاون بالرباط

وتميز هذا الاجتماع بالتحضير لانعقاد المؤتمر الوزاري MENA-OCDE برسم سنة 2016، وكذا تمرير رئاسة المبادرة إلى دولة تونس الشقيقة خلال الفترة الممتدة ما بين 2016-2020، كما عرف هذا الاجتماع، تقييم أنشطة المبادرة في جانبها المتعلق بالحكامة وتحديد الرؤيا المستقبلية لمواصلة دعم الإصلاحات المؤسساتية والاقتصادية بالمنطقة.

#### 4.1.2 اللجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون (مجلس أوروبا)

يعتبر مجلس أوروبا منظمة دولية مكونة من 47 دولة أوروبية، والعضوية في هذا المجلس مفتوحة لجميع دول أوروبا التي تضمن حقوق الإنسان والحريات لجميع المواطنين. ويهدف المجلس إلى تعزيز الفضاء الديمقراطي والقانوني المشترك بأوروبا، تنفيذاً للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والعمل على تعزيز الوعي والرفع من قيمة



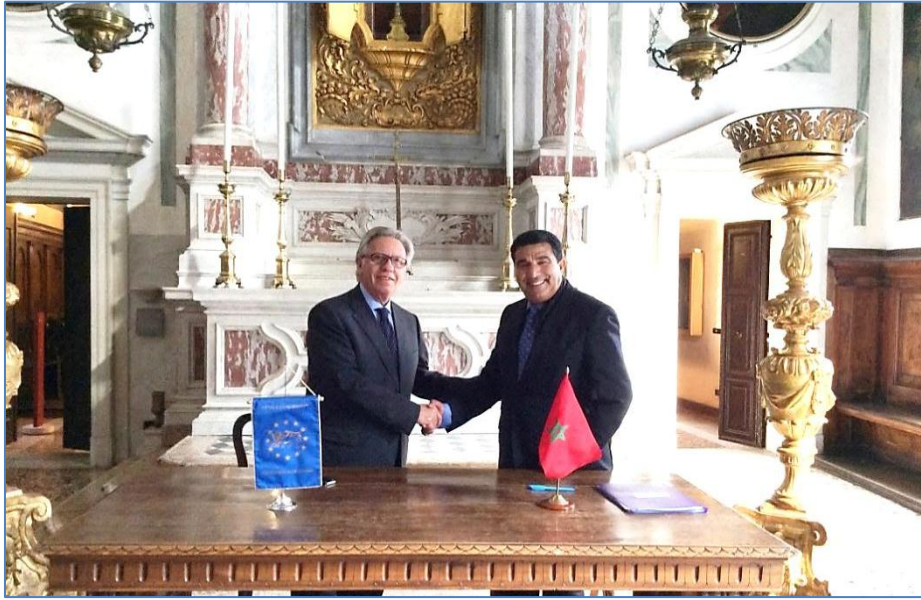


الهوية الثقافية وكذا توطيد الاستقرار الديمقراطي في أوروبا. مع دعم الإصلاحات السياسية والتشريعية والمؤسسية. وقد أصبح المغرب عضوا في اللجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون منذ يونيو 2007.

## ❖ اجتماع الجمعية العامة للجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون. في دورتها (102)

شارك السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في أشغال اجتماع الجمعية العامة للجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون. في دورتها (102)، والتي نظمت بفرنيسيا (إيطاليا) يومي 20 و 21 مارس 2015. بهدف تنسيق وتفعيل أولويات التعاون في مجالات حقوق الإنسان ودولة القانون والديمقراطية وذلك من خلال دعم وتطوير قدرات الأطر العليا للإدارة العمومية في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

ويهدف هذا الاجتماع، الذي يحضره رؤساء الجمعية البرلمانية وعدد من وزراء دول الأعضاء للمجلس، إلى تنسيق وتفعيل أولويات التعاون في مجالات حقوق الإنسان ودولة القانون والديمقراطية وذلك من خلال دعم وتطوير قدرات الأطر العليا للإدارة العمومية في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.



أشغال اجتماع الجمعية العامة للجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون. في دورتها (102)، بفرنيسيا، 20 و 21 مارس 2015.

وفي كلمته التي ألقاها بهذه المناسبة، تطرق السيد الوزير الى الجهود التي ما فتئت تبذلها بلادنا، تحت قيادة صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، لبناء مؤسسات دولة حديثة، مرتكزاتها الديمقراطية ودولة الحق والقانون والتعددية، وإلى المرحلة الجديدة التي دخلت فيها العلاقات بين المغرب ومجلس أوروبا، والتي أصبح يميزها تقارب على جميع المستويات مما جعل المغرب أول بلد جار لأوروبا يحظى بوضع الشريك من أجل الديمقراطية لدى مجلس أوروبا.

كما ذكر السيد الوزير، بالتقدم الملموس والهام للبرامج التي تم تنفيذها في إطار سياسة الحوار، داعيا الى تعزيز هذه الاجازات، والحفاظ على هذه الدينامية عبر تكثيف الحوار السياسي من أجل بلوغ مستوى يوازي حجم التعاون الاقتصادي القائم بين المغرب وأوروبا.

وعلى هامش هذه الدورة، عقد السيد الوزير لقاء مع السيد جيانى بويكيشيو، Gianni BUQUICCHIO، رئيس لجنة فينيسيا، ذكر خلاله الجانبان بالعلاقات الثنائية المتميزة التي تجمع بين المملكة المغربية ومجلس أوروبا ولجنة فينيسيا، والتي تماشى وسياسة الانفتاح والتحديث، وتعزيز دولة الحق القانون والحكمة التي تنهجها المملكة المغربية.



### 4.1.3 المنظمة العربية للتنمية الإدارية

أنشئت المنظمة العربية للتنمية الإدارية سنة 1961 كمنظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية. تهدف إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة من طرف الإدارات العمومية في الدول العربية ودعم فعالية مؤسسات التنمية الإدارية العربية. وكذا تطوير التعليم الإداري ومؤسساته في الأقطار العربية بغية الرفع من مستوى قدرات موظفيها وكذا التقريب بين النظم الإدارية القائمة في هذه الأقطار وتوحيدها. من خلال تبادل التجارب الناجحة والممارسة الميدانية في مجال تحديث الإدارة العمومية ووضعها رهن إشارة الدول الأعضاء للمنظمة بما يخدم قضايا التنمية الشاملة.

وتحظى المملكة المغربية، التي ما فتئت تقدم الدعم المتواصل للمنظمة العربية للتنمية الإدارية ولأنشطتها من خلال وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بحضور متميز في المنظمة العربية للتنمية الإدارية، حيث تم انتخابها عضوا في المجلس التنفيذي الحالي للفترة 2014-2016. وذلك إلى جانب كل من المملكة العربية السعودية التي ترأس المجلس، والمملكة الأردنية الهاشمية، والإمارات العربية المتحدة، ودولة الكويت، وسلطنة عمان، وجمهورية مصر العربية.

### ❖ اجتماعات الدورة العادية (101) للمجلس التنفيذي والدورة الاستثنائية (52) للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية:

شارك السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في اجتماعات الدورة العادية (101) للمجلس التنفيذي والدورة الاستثنائية (52) للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية. وذلك يومي 22 و23 أبريل 2015 بالقاهرة بجمهورية مصر العربية. والتي تميزت بمشاركة عدد من وزراء الوظيفة العمومية للدول العربية الأعضاء في المنظمة العربية للتنمية الإدارية.



انعقاد الدورة العادية (101) للمجلس التنفيذي والدورة الاستثنائية (52) للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية 22 أبريل 2015 بالقاهرة

وفي مقدمة المواضيع التي طرحت خلال هذه الدورة، اعتماد اتفاقية إنشاء المنظمة العربية للتنمية الإدارية، واختيار هيئة الرقابة والتدقيق الخارجية من أعضاء الجمعية العمومية، واختيار المدير العام للمنظمة للفترة الممتدة من 1 شتنبر 2015 إلى غاية 31 غشت 2019. وكذا مناقشة عدد من المواضيع المتعلقة بتطوير آليات الإدارة وبوضع أسس تنمية إدارية شاملة هدفها خدمة المواطن في كافة دول المنظمة.





## ❖ اللقاء الثاني من سلسلة لقاءات الممارسات الإدارية الناجحة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية 13 و14 ماي 2015

نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية اللقاء الثاني من سلسلة لقاءات الممارسات الإدارية الناجحة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية يومي 13 و14 ماي 2015 بالرباط. وقد شكل هذا اللقاء فرصة لتوحيد المفاهيم والبحث عن الآليات العملية وتبادل أفضل الخبرات ومختلف الرؤى والاقتراحات لتحقيق التنمية الإدارية بالبلدان العربية. وذلك في أفق التطور والنمو الاقتصادي الذي يتجاوب مع طموحات القيادات والشعوب بالوطن العربي.

## ❖ اجتماع الدورة العادية (102) للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية :

احتضن المغرب اجتماع المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية في دورته العادية (102) خلال الفترة الممتدة ما بين 24 و25 نونبر 2015 بمدينة الدار البيضاء.



اجتماع الدورة العادية (102) للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية. 25 نونبر 2015

وشارك في هذا الاجتماع إلى جانب السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السادة الوزراء ممثلو الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي والذي يضم إلى جانب المملكة المغربية، كلا من المملكة العربية السعودية التي تتولى رئاسة المجلس، وجمهورية مصر العربية، والمملكة الأردنية الهاشمية، ودولة الإمارات العربية المتحدة، وسلطنة عمان، ودولة الكويت .

وقد أفضت هذه الدورة التي تمحورت حول دراسة ومناقشة ومتابعة تنفيذ القرارات السابقة للمجلس التنفيذي، ومناقشة تقرير فريق العمل الخاص بالتعديلات على اتفاقية إنشاء المنظمة العربية للتنمية الإدارية، إلى اتخاذ قرارات مهمة من شأنها زيادة إشعاع المنظمة واستدامة عطائها وأجازاتها في ظل المتغيرات التي تحيط بمسلسل التحديث والتطوير الإداري.

كما تم على هامش هذه الدورة تنظيم ورشة عمل حول الحماية القانونية لنزاهة الوظيفة العمومية ودورها في مكافحة الفساد، بمشاركة مجموعة من الخبراء والأساتذة الجامعيين الذين ناقشوا مجموعة من المواضيع همت بالخصوص الإطار القانوني والتنظيمي لمكافحة الفساد في الوظيفة العمومية، وكذا حقوق وواجبات الموظف في ضوء قوانين الوظيفة العمومية وقانون الموارد البشرية بالدول العربية بما في ذلك الحقوق المالية، الترقيات، التدريب والتطوير بالإضافة إلى التأديب الإداري وضماناته.



#### 4.1.4 شبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا-غيفت-مينا-

أطلقت شبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (GIFT-MENA) بيروت في مارس 2006 وتضم حالياً 58 معهداً ومركزاً تدريبياً من 19 بلد عربي، فضلاً عن أكثر من 17 شريكاً يمثلون المنظمات الإقليمية والدولية. وقد أنشئت بهدف تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب من خلال تسهيل اكتساب المعارف وتبادل الخبرات في مجال إدارة المالية العامة وبناء الدولة، بالإضافة إلى تفعيل برامج التعاون الثنائي والدولي.

وبصفتها عضواً في هذه الشبكة، نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بالتعاون مع معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي، والأمانة العامة للشبكة، والمعهد العربي للتخطيط بالكويت ووكالة المساندة الفنية الفرنسية "أكسبرتييز فرانس"، المؤتمر السنوي السادس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (GIFT-MENA) خلال الفترة من 10 إلى 12 فبراير 2015 بمراكش حول موضوع "الحكامة العمومية، السبيل إلى دعم دولة القانون والمؤسسات".



المؤتمر السنوي السادس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (GIFT-MENA)، مراكش، 10 - 12 فبراير 2015

وقد تناولت ورشات العمل مواضيع تتعلق برهانات اعتماد الحكومة المنفتحة كأداة لتعزيز الحكامة بالإدارة العمومية وتحديات تحقيق التنمية المستدامة في ظلّ الظرفية الدولية الراهنة، وأفاق التعاون بين بلدان الجنوب، ودور مؤسسات التدريب في تحسين الأداء بالإدارات العمومية.

وخلال هذا اللقاء، أكد السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، في كلمة ألقاها بهذه المناسبة، على الأهمية التي يكتسيها موضوع هذا المؤتمر في الوقت الراهن وعلى الاهتمام الذي يستأثر به على الصعيدين الوطني والدولي. وأوضح أن الهدف من تنظيم هذا اللقاء يتجلى في تعزيز الحوار حول السياسات العمومية والممارسات الجيدة لدعم جهود تحديث الإدارة وتطوير العنصر البشري بالقطاع العام.

وقد خلص هذا اللقاء إلى انتخاب أعضاء جدد للجنة التنفيذية للشبكة للفترة 2015-2017، ينتمون إلى الجهات الممثلة لكل من المملكة المغربية ومملكة البحرين وجمهورية مصر العربية ودولة فلسطين، إضافة إلى معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي في الجمهورية اللبنانية بصفته الأمانة العامة الدائمة للشبكة.



## 4.1.5 المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإئماء "كافراد".

المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإئماء "كافراد"، منظمة إفريقية بين - حكومية، مقرها بطنجة، أحدثت سنة 1964، بمبادرة من المملكة المغربية ومساندة من هيئة الأمم المتحدة من خلال منظمة الـ"يونسكو".

ويضم "كافراد" بين أعضائه حاليا (37) دولة عضوا حيث يشكل قناة تواصل وتضامن ما بين الدول الإفريقية، كما يمثل هذا المركز آلية ناجعة للتعاون من أجل تعزيز الخبرات المؤسسية وتحديث المصالح العمومية وإيجاد الحلول الناجعة لمختلف التحديات التي تواجه الدول الإفريقية.

وبصفته رئيسا للمجلس الإداري للكافراد، ترأس السيد محمد مبيدع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، أشغال الدورة الحادية عشرة (11) للمنتدى الإفريقي لتحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة، الذي نظمته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالتعاون مع "كافراد" يومي 12 و13 أكتوبر 2015، بمراكش. حول موضوع: "الحكامة العمومية المسؤولة ودورها في تعزيز دولة الحق والقانون بإفريقيا". وذلك على هامش الدورة الثالثة والخمسين (53) للمجلس الإداري لـ"كافراد".



أشغال الدورة الحادية عشرة (11) للمنتدى الإفريقي لتحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة

وذكر السيد الوزير في معرض كلمته، بضرورة إرساء علاقات تعاون فيما بين البلدان والمؤسسات المشاركة، وتبادل التجارب والخبرات ووجهات النظر حول الاستراتيجيات الواجب اعتمادها للرفع من الحكامة العمومية ومؤسساتها بإفريقيا. كما أكد على أن الإسهامات الفكرية والعلمية للمشاركين في المنتدى تشكل دعما حقيقيا لمختلف الجهود والمبادرات التي أطلقتها البلدان الإفريقية في إطار مسلسل الإصلاح وتحديث التدبير ودعم أسس الحكامة الجيدة والمسؤولة من أجل تعزيز دولة الحق والقانون بإفريقيا.

وقد عرض السيد الوزير على أنظار المنتدى، التفكير في مشروع إمكانية إحداث جائزة إفريقية للإدارة، تمنح سنويا على هامش أشغال هذا المنتدى، للدولة ذات التجربة الرائدة في هذا المجال. ويكون الهدف من هذه الجائزة الرمزية هو التحفيز على المزيد من العطاء والابتكار لتطوير الخدمات العمومية وخلق التنافسية بين الدول الإفريقية في مجال التعااضد وتقاسم أفضل التجارب، وذلك على غرار الجوائز التي تقدمها بعض الدول في هذا الشأن "كـتجربة امتياز" للإدارة الإلكترونية في المملكة المغربية.





كما ترأس السيد محمد مبديع أيضا. يوم الأربعاء 14 أكتوبر 2015، أشغال اللجنة التنفيذية للكافراد والدورة 53 لمجلس إدارة هذا المركز. حيث تمت المصادقة على التقريرين الأدبي والمالي لسنة 2014-2015 وكذا برنامج عمل المركز ومشروع الميزانية للفترة 2015-2016.

#### 4.1.6 الجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير (AAPAM)

تعتبر الجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير منظمة إفريقية تضم 32 بلدا. تم إحداثها سنة 1971 كإطار لدعم قدرات الإدارات العمومية بإفريقيا. لتبادل الخبرات والتجارب بين القائمين على الشأن العمومي. وكذا لتدارس آفاق ومعوقات تحقيق التنمية الشاملة بإفريقيا من خلال تشجيع التشاور والبحث والدراسات المقارنة

وقد نظمت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بشراكة وتنسيق مع الجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير المؤتمر السنوي السادس والثلاثون للجمعية حول موضوع: "فعالية الشراكات من أجل تنمية مستدامة في خدمة المواطنين"، وذلك من 02 إلى 06 مارس 2015 بمقر المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (ISESCO) بالرباط.



المؤتمر السنوي السادس والثلاثون للجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير بمقر المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (ISESCO) بالرباط.

وشكل هذا المؤتمر، الذي عرف مشاركة عدد من وزراء الدول الإفريقية، وكبار مسؤولي القطاع العام، ومدراء المعاهد والمراكز الإدارية وممثلين عن الصناديق الإنمائية الإفريقية وممثلين عن المجتمع المدني وهيئات دولية وجهوية وخبراء دوليين، فرصة لبحث سبل استثمار الشراكات بين الجهات الحكومية والغير حكومية بغية الرفع من فعالية صياغة وتنفيذ وتبعية وتقييم السياسات العمومية، ولصياغة آليات واضحة لتعزيز وتحويل مفهوم التنمية المستدامة لخدمة المواطن.

وقد شدد السيد الوزير محمد مبديع في كلمته، على أهمية التعاون جنوب- جنوب- لتوطيد دعائم نموذج تنموي بشري مستدام وتضامني بالقارة الإفريقية مبرزا نهج المغرب لمقاربة شاملة ومندمجة تساهم في توسيع مجالات التعاون والمصالح المشتركة مع كل بلدان القارة الإفريقية. تركز على تبادل التجارب والخبرات في كل ما يتعلق بالقدرات المؤسساتية والحكامة وتأهيل الاقتصاد ودعم مشاريع التنمية البشرية والتنمية المستدامة بالقارة، مشيرا إلى دور المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (كافراد) في إرساء أسس تعاون متينة بين مختلف إدارات الدول الإفريقية، خاصة فيما يتعلق بتطوير القدرات وتعزيز الشراكات من أجل تنمية مستدامة وحكامة جيدة.



وتميزت أشغال هذا المؤتمر بتنظيم عدد من التظاهرات الموازية التي تناولت مواضيع آنية من بينها التنمية المستدامة، وتعزيز الديمقراطية التشاركية، ودعم مبادئ التشاور والمشاركة والشمولية وربط المسؤولية بالمحاسبة ومقاربة النوع والتعددية، ومأسسة قيم النزاهة والشفافية في الرفق العام.

## 4.1.7 البنك الدولي

### ❖ التوقيع على اتفاقية لتمويل برنامج حكمة II

ترأس كل من السيد محمد بوسعيد، وزير الاقتصاد والمالية والسيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة عن الجانب المغربي والسيدة "ماري فرانسواز ماري نيلي"، مديرة منطقة المغرب العربي والشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالبنك الدولي، يوم 2 دجنبر 2015، مراسيم حفل التوقيع على اتفاقية قرض بقيمة 200 مليون دولار أمريكي لتمويل سياسات التنمية من أجل الشفافية والمساءلة (الشطر الثاني من برنامج حكمة II) بين المملكة المغربية والبنك الدولي.

وقد ذكر السيد الوزير محمد مبديع خلال مراسيم هذا التوقيع بالإصلاحات الهيكلية التي انخرط فيها المغرب خاصة في مجال الحكامة الجيدة، لاسيما في إطار دستور 2011 الذي مكن من وضع التوجهات العامة وتكريس مبادئ المساواة والمساءلة والمشاركة والشفافية في التدبير العمومي ومأسسة هيئات الحكامة ومفهوم الرفق العمومي. كما أكد السيد الوزير أن برنامج حكمة II من شأنه أن يعطي دفعة قوية لإصلاحات الحكامة العمومية الجارية في المغرب.

وتجدر الإشارة أن برنامج حكمة II يركز على محورين:

- تعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الموارد العمومية ولاسيما من خلال اعتماد الميزانية على أساس الأداء، ودعم الشفافية في تدبير الصفقات العمومية، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وتحسين الرقابة المالية وتحديث الحكامة والتدبير المالي على المستوى المحلي.
- تعزيز الحكومة المفتوحة من خلال تحسين الشفافية في الميزانية والحصول على المعلومات وتعزيز الديمقراطية التشاركية.

## 4.2 التعاون الثنائي

### ❖ الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة (OGP)

يشكل انضمام المغرب لمبادرة الشراكة من أجل حكومة منفتحة (OGP)، دعما لجهوده المبذولة في مجال الديمقراطية التشاركية ودعم الحكامة الجيدة وتعزيز الشفافية والانفتاح. كما سيشجع إمكانية تقييم هذه الجهود من أجل الارتقاء إلى مصاف نادي الدول الأكثر تقدما في مجال الشفافية والحكامة الجيدة، وتحسين مناخ الأعمال وتشجيع جاذبية الاستثمار، والتعريف بالإصلاحات العميقة التي يباشرها المغرب في مجالات دعم دولة الحق والقانون، وتبادل التجارب الناجحة مع الدول الأعضاء.

وللتذكير، فإن هذه المبادرة التي أطلقتها الولايات المتحدة الأمريكية بمعية البرازيل في شتنبر 2011 على هامش انعقاد الدورة السادسة والستين للجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، والتي تضم حاليا سبعة وستون بلدا، تهدف إلى تعزيز الديمقراطية التشاركية عبر وضع المواطن في صلب اهتماماتها. كما تقوم على دعم الحكامة الجيدة وترسيخ مبادئ الشفافية وكذا المشاركة الفعالة للمواطنين في اتخاذ القرار.

وفي إطار سلسلة الإجراءات التي تقوم بها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة للتحضير لانضمام بلادنا إلى مبادرة الشراكة من أجل حكومة منفتحة (OGP)، تم خلال سنة 2015 عقد عدة اجتماعات أسفرت على مجموعة من المنجزات والمشاريع أهمها:

- اجتماع لجنة الإشراف للحكومة المنفتحة برأسة السيد الوزير محمد مبديع يوم 23 يناير 2015 بمقر الوزارة. وقد عرف هذا الاجتماع الذي خصص لتقديم ومناقشة مشروع التقرير الذي أعدته منظمة



التعاون والتنمية الاقتصادية حول الحكومة المنفتحة بالمغرب. مشاركة سفراء ومسؤولين وكذا خبراء حكوميين لبعض الدول الأعضاء في الحكومة المنفتحة لدى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالإضافة إلى مثلي القطاعات الحكومية وهيئات الحكامة والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

■ تنظيم الوزارة بشراكة مع برنامج الحكامة لبلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وبلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (MENA-OCDE) للقاء حول الحكومة المنفتحة بالمغرب. وذلك يوم الأربعاء 17 يونيو 2015 بمقر الوزارة. وقد عرف هذا اللقاء مشاركة سفراء ومسؤولين وكذا خبراء حكوميين ببعض الدول الأعضاء في الحكومة المنفتحة لدى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالإضافة إلى مثلي القطاعات الحكومية وهيئات الحكامة والقطاع الخاص والمجتمع المدني كما شكل فرصة للتعرف على بعض تجارب الدول الأقران. لاسيما التجربة الكندية والتونسية.



أشغال اللقاء حول الحكومة المنفتحة بالملكة المغربية-17 يونيو 2015. بمقر الوزارة

وخلال هذا الاجتماع تم عرض النسخة الأخيرة لتقرير الحكومة المنفتحة في المغرب. كما تم الاتفاق على تقديم برنامج وطني حول الحكومة المنفتحة. وتشكيل خمس لجان موضوعاتية منبثقة عن لجنة تضم ممثلين عن قطاعات وزارية وهيئات الحكامة والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وتهم هذه اللجان المحاور الآتية:

- الولوج إلى المعلومات. تحت إشراف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- شفافية الميزانية. تحت إشراف وزارة الاقتصاد والمالية؛
- النزاهة ومحاربة الفساد. تحت إشراف مشترك بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والهيئة المركزية لمحاربة الرشوة؛
- التواصل. تحت إشراف مشترك بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الاتصال؛
- استشارة وإشراك المواطن في إعداد السياسات العمومية تحت إشراف الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني.

وتعقد هذه اللجان اجتماعات دورية. حيث تقدم حصيلة أعمالها ومقترحاتها للجنة الإشراف.

#### ❖ التعاون مع الجمهورية الفرنسية

■ شارك السيد محمد مبديع في إطار وفد وزاري هام في أشغال الجلسة العمومية للدورة 12 للجنة العليا المغربية الفرنسية. التي انعقدت "بماتينيون" بباريس. تحت رئاسة كل من السيد الوزير الأول الفرنسي والسيد رئيس الحكومة المغربي. وقد توجت أشغال هذه اللجنة بالتوقيع على عدد من الاتفاقيات التي تؤكد إرادة الحكومة المغربية والجمهورية الفرنسية في تعزيز وتوسيع التعاون بين البلدين.





أشغال الجلسة العمومية للدورة 12 للجنة العليا المغربية الفرنسية، باريس - 28 ماي 2015

وتمثل هذه الشراكة الاستراتيجية أرضية مشتركة لتبادل أفضل الممارسات والمعايير والتقييمات المتبادلة للسياسات العمومية. كما أن هذا البرنامج القطري سيعزز التقارب بين المغرب ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. كما تعد اعترافا وتشجيعا للجهود التي يبذلها المغرب في عدد من المجالات كالحكامة والديمقراطية واحترام الحقوق الأساسية والسياسة الاجتماعية واقتصاد السوق. وقد أكد الطرفان على أهمية دعم التعاون في المجالات ذات الاهتمام المشترك وتشجيع المبادرات الطموحة والمبتكرة.

■ استقبل السيد الوزير محمد مبديع، يوم الخميس 11 يونيو 2015 بمقر الوزارة، السيد سيباستيان موسنيرون دبان (Sébastien Mosneron Dupin)، المدير العام للوكالة الفرنسية للاستشارة التقنية الدولية.

وخلال هذا اللقاء الذي خصص للتباحث ولدراسة سبل تقوية أوأصر التعاون بين المغرب وفرنسا في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، نوه السيد الوزير بالعلاقات المتميزة التي تجمع بين المملكة المغربية والجمهورية الفرنسية، كما أعرب عن أمله في أن تساهم هذه الزيارة في توطيد العلاقات الثنائية والارتقاء بها إلى أعلى المستويات.

ويندرج هذا اللقاء، في سياق اهتمام الوزارة بالاستشارة والمساعدة التقنية الفرنسية من أجل إخراج مشاريع تحديث الإدارة والتي تهم أساسا مسلسل مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإعداد آليات تثمين الموارد البشرية، وتحديد ووضع البرنامج الوطني للتكوين وتعزيز القدرات، وتعزيز اللامركز الإداري وتدعيم المهام الاستراتيجية للإدارات العمومية.

■ ترأس السيد الوزير محمد مبديع، الجلسة الافتتاحية لأشغال اليوم الدراسي الذي نظمه المنتدى المغربي الفرنسي للإدارة العامة، بشراكة مع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والمدرسة الوطنية للإدارة والجمعية المغربية لقدماء تلاميذ المدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا والسفارة الفرنسية بالمغرب، حول موضوع: "الحكامة بصيغة المؤنث: ولوج وممارسة السلطة" بمقر المدرسة الوطنية للإدارة، بالرباط.

ويهدف هذا اللقاء، الذي حضره مجموعة من الباحثين الجامعيين وفعاليات المجتمع المدني إضافة إلى مثلي مختلف الإدارات العمومية والمؤسسات الدستورية، إلى تقييم الوضع وخلق دينامية من أجل تحقيق مساواة



فعلية بين النساء والرجال وتسليط الضوء على وضعية الحكامة بصيغة المؤنث بالمغرب وفي بعض دول حوض البحر الأبيض المتوسط. كما يروم تشخيص المعوقات وثمين التجارب الناجحة في مجال ولولج مناصب اتخاذ القرار. وكذا العمل على خلق وتقوية الشراكات من أجل تعزيز المساواة بين النساء والرجال.

#### ❖ التعاون مع المملكة العربية السعودية

قام السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بزيارة عمل للمملكة العربية السعودية يومي 19 و 20 أبريل 2015، بدعوة من السيد خالد بن عبد الله العرج، وزير الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، وذلك للتباحث حول القضايا ذات الاهتمام المشترك في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والتدريب.



الوزير محمد مبديع في زيارة عمل للمملكة العربية السعودية، 19 - 20 أبريل 2015

#### ❖ التعاون مع المملكة الإسبانية

في إطار تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والمملكة الإسبانية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، استقبل السيد الوزير محمد مبديع، كلا من السيد ريكاردو ديبز أشليتر، سفير المملكة الإسبانية بالمغرب، والسيدة كريستينا سالياناس كارسيلا، المنسقة العامة للتعاون الإسباني بالمغرب وذلك يوم الأربعاء 08 يوليوز 2015، بمقر الوزارة.

وخلال هذا اللقاء، تباحث الطرفان حول سبل توطيد الشراكة والارتقاء بها إلى أعلى المستويات لاسيما من خلال الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي التي تسهر على تدبير سياسة التعاون الدولي الأسباني.

وقد شكلت جلسة العمل التي جمعت بين الجانبين فرصة لتدارس العديد من القضايا ذات الاهتمام المشترك.

وتنفيذا لمذكرة التفاهم للتعاون في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة العمومية الموقعة بالرباط بتاريخ 19 شتنبر 2014، تم التوقيع على بروتوكول إداري للتعاون متعلق بمشروع دعم تحديث الوظيفة العمومية وذلك يوم 8 يوليوز 2015 بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الاقتصاد والمالية والوكالة الإسبانية للتنمية والتعاون الدولي.





ويعتبر هذا البروتوكول إطارا للتعاون الثنائي. يركز على برامج ذات مصلحة مشتركة في مجال دعم تحديث الإدارة العمومية. لاسيما فيما يتعلق تدبير الموارد البشرية من توظيف. وتعاقد. وتدبير للمسار المهني. ونظام أساسي للوظيفة العمومية.



التوقيع على بروتوكول إداري للتعاون متعلق بمشروع دعم تحديث الوظيفة العمومية وذلك يوم 8 يوليوز 2015

## ❖ التعاون مع مجلس أوروبا:

تتميز حصيلة علاقات التعاون الثنائية بين المملكة المغربية ومجلس أوروبا بالإيجابية. حيث تدرج الدينامية التي تعرفها هذه الشراكة في إطار سعي المغرب المستمر للانضمام إلى مختلف الاتفاقيات المنبثقة عن مجلس أوروبا.

وفي هذا الإطار. يشارك المغرب بشكل فعال ومنتظم في مختلف الأنشطة التي تنظمها الهيئات التابعة لمجلس أوروبا. لاسيما لجنة فينيسيا. ومركز شمال-جنوب. ومجموعة بومبيدو. ومجموعة أوروبا.

وللاشارة فقد تم اختيار المملكة المغربية كأرضية لتنفيذ مشروع تقوية قدرات الأطر العليا للإدارة العمومية بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (Unidem Maroc). الذي تم إعداده بشراكة بين لجنة فينيسيا ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

## مشروع برنامج جامعة من أجل الديمقراطية « Campus Unidem-Maroc »

يشكل مشروع برنامج جامعة من أجل الديمقراطية «Campus Unidem-Maroc» أرضية لتكوين وتدريب الأطر العليا بالإدارات العمومية بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وتطوير قدرات العنصر البشري بالوظيفة العمومية في مجالات دولة الحق والقانون والدفاع عن حقوق الانسان من خلال الدورات التدريبية والتكوينية التي ينظمها.

كما يعتبر هذا المشروع. وجها من أوجه العلاقات الثنائية المتميزة التي تجمع بين المملكة المغربية ومجلس أوروبا ولجنة فينيسيا من أجل تكريس سياسة الانفتاح والتحديث. وتعزيز دولة الحق والقانون والحكمة بالمملكة.



وفي هذا الإطار، نظمت الوزارة، تحت رئاسة السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وبمعية السيد جباني بوكيكيو (Gianni BUQUICCHIO) رئيس لجنة فينيسيا، خلال الفترة الممتدة من 14 إلى 17 شتنبر 2015 بالرباط، الدورة التكوينية الأولى حول موضوع "حقوق الإنسان والمرفق العمومي".



إعطاء انطلاقة الدورة التكوينية الأولى للأطر العليا بالإدارة العمومية، الرباط 14-17 شتنبر 2015

وقد استفاد من هذه الدورة، مرشحون من عدد من دول منطقة مينا، لاسيما ليبيا، والجزائر، وتونس، وموريتانيا، ومصر، وفلسطين، والأردن، ولبنان، والمغرب.

#### ❖ التعاون مع جمهورية دجيبوتي

على رأس وفد هام، قام السيد عبيد حسين أحمد، وزير العمل المكلف بإصلاح الإدارة لجمهورية دجيبوتي، بزيارة عمل لبلادنا خلال الفترة الممتدة ما بين 12 و16 يناير 2015، خصصت للتباحث ولدراسة سبل تقوية أواصر التعاون في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

وقد عبر كل من الوزير محمد مبديع، والسيد عبيد حسين أحمد، عن أملهما في أن تسهم هذه الزيارة في توطيد الشراكة الثنائية بين البلدين والارتقاء بها إلى أعلى المستويات وفق مخطط محكم يشمل تبادل الخبرات والتجارب في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

#### ❖ التعاون مع جمهورية مالي

على هامش المؤتمر السنوي السادس والثلاثين للجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير، الذي نظمته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بشراكة وتنسيق مع الجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير من 02 إلى 06 مارس 2015 حول موضوع: "فعالية الشراكات من أجل تنمية مستدامة في خدمة المواطنين"، عقد السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، جلستي عمل مع السيدة راكي ديارا طالة (Raky DIARRA Talla)، وزيرة العمل والوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة والعلاقات مع المؤسسات بجمهورية مالي، للتباحث حول القضايا ذات الاهتمام المشترك.

وقد تمحورت المحادثات التي أجراها السيد الوزير محمد مبديع مع نظيرته المالية حول التجربة المغربية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وحول سبل إعطاء ديناميكية جديدة لتفعيل الشراكات جنوب-جنوب ووضع برنامج وخطة عمل لدعم التعاون وتبادل الخبرات في المجالات ذات الاهتمام المشترك.



الوزير محمد مبدع، يستقبل بمقر الوزارة، السيدة راكي دبارة طالعة، وزيرة العمل والوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة والعلاقات مع المؤسسات بجمهورية مالي، يوم 04 مارس 2015

#### ❖ التعاون مع الجمهورية اللبنانية

بدعوة من معالي السيد نبيل دي فريج، وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بجمهورية لبنان، قام السيد محمد مبدع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بزيارة عمل إلى الجمهورية اللبنانية، خلال الفترة الممتدة من 28 إلى 31 مارس 2015.

وتندرج هذه الزيارة في إطار التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والجمهورية اللبنانية في المجالات المتعلقة بالتكوين ودعم القدرات والمهارات في مجالات القيادة والإدارة العامة وتطوير الخدمات وكذا تبادل المكونين والخبراء لتقاسم الخبرات والتجارب والأفكار بين المدرسة الوطنية للإدارة بالمغرب والمعهد الوطني للإدارة بجمهورية لبنان.

#### ❖ التعاون مع جمهورية غينيا

قام وفد غيني بزيارة عمل لبلادنا خلال الفترة الممتدة من 06 إلى 10 أبريل 2015، وذلك بغية التعرف على التجربة المغربية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والاستفادة من الخبرات المغربية لدعم ومواكبة مشروع إحداث مدرسة وطنية للإدارة بكوناكري.

وخلال هذه الزيارة، عقد الوفد الغيني سلسلة من الاجتماعات مع مسؤولي الوزارة لدراسة سبل التعاون وتبادل الخبرات ولتقديم الدعم لجمهورية غينيا كوناكري في مجال تكوين أطر الإدارات العمومية. كما خصصت هذه اللقاءات لطرح ومناقشة المواضيع ذات الصلة بتدبير الموارد البشرية ودعم القدرات، وبالإدارة الإلكترونية وتعزيز استعمال التكنولوجيات الحديثة بالوظيفة العمومية، حيث نظمت جلسة عمل بين المسؤولين الغينيين ومسؤولي المدرسة الوطنية للإدارة بالمغرب لتحديد برنامج عمل مشترك لتعزيز التعاون بين المدرسة الوطنية للإدارة بالرباط والمدرسة الوطنية للإدارة بكوناكري.

#### ❖ التعاون مع دولة الإمارات العربية المتحدة

بدعوة من السيد المدير العام للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإماراتية، شارك وفد رفيع المستوى في فعاليات مؤتمر الموارد البشرية الدولي المنعقد بدبي يومي 27 و28 أبريل 2015.





### ❖ التعاون مع جمهورية الكامرون

في إطار دعم التعاون الثنائي، قام وفد كامروني يتكون من مسؤولي وأطر وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الكامرونية بزيارة عمل لبلادنا ما بين 11 و 19 ماي 2015، وذلك بغية التعرف على التجربة المغربية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والاستفادة من الخبرات المغربية في هذا المجال.

وقد تم تنظيم مجموعة من اللقاءات مع مسؤولي بعض المؤسسات ذات التجارب الناجحة كالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات والوكالة الوطنية للمحافظة العقارية والمسح العقاري والخرائطية في مجال الاستقبال بالمرفق العمومي، ووزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، بخصوص الاطلاع على التجربة المغربية في ميدان التضامن الاجتماعي والمساواة بين الجنسين والمواكبة الاجتماعية لدوي الاحتياجات الخاصة.

وعقد الوفد الكامروني كذلك جلسة عمل مع مسؤولي المدرسة الوطنية للإدارة للإطلاع على تجارب المدرسة في مجال التكوين واستكمال الخبرة والبحث الميداني.

### ❖ التعاون مع جمهورية الكونغو الديمقراطية

بدعوة من السيد وزير الوظيفة العمومية بجمهورية الكونغو الديمقراطية وسعيا إلى تمتين أواصر التعاون الثنائي بين المملكة المغربية ودولة الكونغو الديمقراطية، قام وفد مغربي يضم مدير الصندوق المغربي للتقاعد وبعض مساعديه ومسؤولين وخبراء من وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بزيارة عمل لجمهورية الكونغو الديمقراطية الصديقة ما بين 22 و 24 يونيو 2015.

وخلال هذه الزيارة، عقد الوفد المغربي ضمن لجنيتين مغربيتين كونغوليتين مشتركتين سلسلة من الاجتماعات مع مسؤولي وخبراء وزارة الوظيفة العمومية بجمهورية الكونغو الديمقراطية، خصصت في جانب أول لوضع الإطار التنظيمي للهيكل الإداري والمصادقة عليه وتوصيف وتصنيف للوظائف والكفاءات المرتبطة بها، واعتماد منهجية مرجعية لوضع الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات.

وفي نفس السياق، تم تنظيم مجموعة من اللقاءات مع ممثلي الصندوق المغربي للتقاعد، بخصوص الإطلاع على التجربة المغربية في ميدان التضامن الاجتماعي وتقديم الدعم التقني لجمهورية الكونغو الديمقراطية في مجال إصلاح منظومة التقاعد وإحداث نظام للمعاشات والحماية الاجتماعية لموظفي الدولة.

### ❖ التعاون مع جمهورية جزر القمر

في إطار تعزيز التعاون الثنائي بين المملكة المغربية وجمهورية جزر القمر، استقبل السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السيد محمد عبد الكريم، وزير العلاقات الخارجية والتعاون، المكلف بالمغتربين، والفرانكفونية والعالم العربي بجمهورية جزر القمر، وذلك يوم الأربعاء 29 يوليوز 2015، بمقر الوزارة.

وشكلت جلسة العمل التي جمعت بين الجانبين فرصة لتدارس العديد من القضايا الآنية، وسبل توطيد الشراكة والارتفاع بها إلى أعلى المستويات وفق مخطط محكم يشمل مجالات تهمين الرأسمال البشري وتبسيط المساطر الإدارية وتعزيز الحكامة في الوظيفة العمومية، وتبادل الخبرات والتجارب في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

### ❖ التوقيع على مذكرات التفاهم

عرفت سنة 2015، التوقيع على مذكرات التفاهم بهدف دعم التعاون الثنائي مع كل من :



## الجمهورية الفرنسية

على هامش أشغال الدورة 12 للجنة العليا المغربية الفرنسية، تم التوقيع بباريس، في 28 ماي 2015، على اتفاق إطار بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة اللامركزية والوظيفة العمومية الفرنسية، لدعم التعاون في مجال تعزيز قدرات أطر الإدارة العمومية المغربية بالمدرسة الوطنية للإدارة بباريس، والمدرسة الوطنية العليا للإدارة العمومية التي أحدثت مؤخرا.

كما اتفق الطرفان على تشكيل لجنة تتكون من مسؤولين عن الوزارتين، بهدف تتبع تنفيذ مذكرة التفاهم ووضع برنامج عمل.



مراسيم التوقيع بباريس، على اتفاق إطار بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة المغربية ووزارة اللامركزية والوظيفة العمومية الفرنسية - 28 ماي 2015

وتحدد هذه الاتفاقية إطارا للتعاون الثنائي، يركز على برامج ذات مصلحة مشتركة في المجالات التالية:

- المراجعة الشاملة للنظام الأساسي للوظيفة العمومية؛
- اللامركز الإداري؛
- تعزيز قدرات الرأسمال البشري في الوظيفة العمومية، لاسيما في أفق الهوية الموسعة؛
- تحسين جودة الخدمات العمومية وتسهيل ولوج المواطن إلى المعلومات؛
- مواكبة وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في إطار مخطط العمل المتعلق بالوضع المتقدم مع الاتحاد الأوروبي، في مجال الوظيفة العمومية.

كما تنص هذه المذكرة على تطوير التعاون في مجال تعزيز قدرات أطر الإدارة العمومية المغربية بالمدرسة الوطنية للإدارة بباريس، وتطوير التعاون البيداغوجي بين هذه المدرسة المرموقة والمدرسة الوطنية العليا للإدارة العمومية التي أحدثت مؤخرا. كما اتفق الطرفان على تشكيل لجنة تتكون من مسؤولين عن الوزارتين بهدف تتبع تنفيذ مذكرة التفاهم ووضع برنامج عمل لهذا الغرض.

## الجمهورية اللبنانية

في إطار زيارة العمل التي قام بها السيد محمد مبديع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة إلى الجمهورية اللبنانية، خلال الفترة الممتدة من 28 إلى 31 مارس 2015، تم التوقيع ببيروت، يوم 30 مارس 2015، على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة شؤون التنمية الإدارية اللبنانية لوضع برامج مشتركة تهتم بالخصوص بإجراء الدراسات التنظيمية والقانونية وتحديث تشريعات الوظيفة العمومية، ودعم الحكامة والمساءلة والشفافية، وتحسين جودة الخدمات وتعزيز علاقة الإدارة بالمواطن، وتبسيط الإجراءات والمعاملات الإدارية.



التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة شؤون التنمية الإدارية اللبنانية، بيروت، 30 مارس 2015.

#### جمهورية الكامرون

على هامش أشغال الدورة الحادية عشرة (11) للمنتدى الإفريقي لتحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة، الذي نظّمته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالتعاون مع "كافراد" يومي 12 و 13 أكتوبر 2015، بمراكش، تم التوقيع يوم 12 أكتوبر على مذكرة تفاهم في مجال تحديث الإدارة بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الكامرونية.



مراسيم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الكامرونية

#### جمهورية الغابون

على هامش أشغال الدورة الحادية عشرة (11) للمنتدى الإفريقي لتحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة، الذي نظّمته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بالتعاون مع "كافراد" يومي 12 و 13 أكتوبر 2015، بمراكش، تم التوقيع يوم 12 أكتوبر على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتحديث الأطر القانونية والدستورية الغابونية.

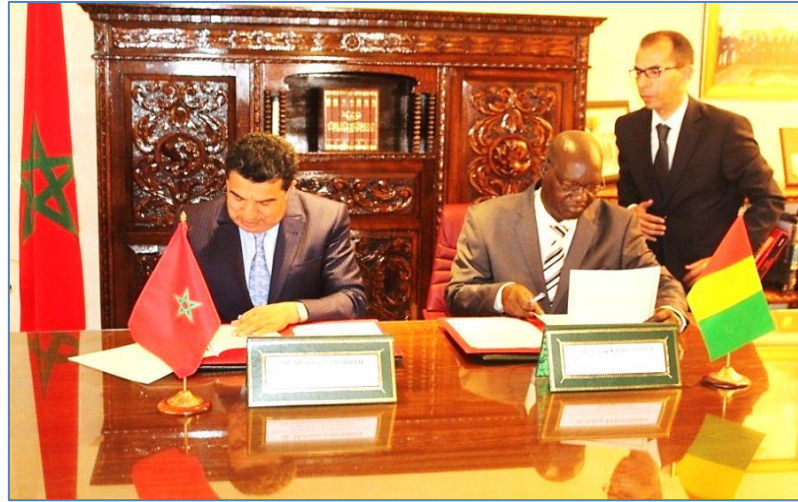




مراسيم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية  
و تحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري و تحديث الأطر  
القانونية والدستورية الغابونية

#### جمهورية غينيا

خلال زيارة العمل التي قام بها السيد سيكو كوروما، وزير الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة و تحديث الأداء لجمهورية غينيا من 7 إلى 10 يونيو 2015، تم التوقيع بالرباط يوم 9 يونيو 2015، على مذكرة تفاهم في مجال الإصلاح الإداري و تحديث الإدارة العمومية بين وزارة الوظيفة العمومية و تحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة و التحديث الإداري الغينية.



مراسيم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية و تحديث  
الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة و التحديث الإداري الغينية

#### التكوين واستكمال الخبرة :

في إطار جهودها لتنمية القدرات التديرية للإدارة المغربية تعتمد وزارة الوظيفة العمومية و تحديث الإدارة إلى عقد شراكات واتفاقيات مع الدول الصديقة والشقيقة، حيث يمثل التكوين المستمر واستكمال الخبرة إحدى أهم ركائزها.

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على تمكين أطر الإدارة المغربية من التكوين واستكمال الخبرة ودعم القدرات بمختلف المعاهد الدولية المختصة في مجالات عدة كالتدبير والحكمة وتقنيات الإعلام والتواصل، حيث استفاد عدة أطر مغربية من تداريب في معاهد ذات صيت جهوي ودولي، كالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا ومعهد



الإدارة العامة بالملكة العربية السعودية والأكاديمية الصينية للزعامة والمعهد العربي للتخطيط بالكويت ومعهد الإدارة العمومية بـكوريا الجنوبية، ألمانيا.

وتسعى الوزارة من خلال هذه التدريبات إلى :

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

#### جدول التدريبات المنظمة بالخارج خلال سنة 2015

عدد الموظفين المستفيدين	بلدان الاستقبال
33	فرنسا
14	السعودية
10	الكويت
02	الصين
14	كوريا الجنوبية
02	ألمانيا
08	إيطاليا
83	المجموع

#### ❖ اللجان المشتركة للتعاون:

تشارك وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة إلى جانب الوزارات والمؤسسات والقطاع العام والخاص في أشغال اللجان الوزارية والتنسيقية المنعقدة تحت إشراف وزارة الشؤون الخارجية والتعاون التي تهيأ لأشغال لجان الخبراء.

وتهتم مكاتب اللجان بإعداد الاقتراحات التي من شأنها دعم التعاون الثنائي بين المملكة المغربية والدول الصديقة والشقيقة، قبل عرضها على اللجان المشتركة للتعاون على مستوى الوزاري.

#### ❖ تبادل الخبرة والتجارب:

تهدف الوزارة إلى الانفتاح والمساهمة الجادة في تنشيط التعاون جنوب-جنوب من خلال تبادل الخبرات والتجارب الناجحة ولاسيما في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مع الدول الصديقة النامية عبر اطلاعها 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 وجزر القمر، وسلطنة عمان، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، والسنغال وغينيا .

كما شاركت الوزارة في المنتدى الدولي حول إصلاح وتحديث الإدارة العمومية الذي نظم بـكينشاسا (جمهورية الكونغو الديمقراطية) تحت شعار: "أي إصلاحات لتحديث الإدارة العمومية من أجل ولوج الخدمات العمومية بجمهورية الكونغو الديمقراطية". ومنتدى المؤسسات الوطنية لمحاربة الرشوة بإفريقيا الوسطى المنظم بالغابون.