



المملكة المغربية

١٠٣٨٤٢ | ٢٠١٥

منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

التقرير السنوي

2015



صاحب الجلاله الملك محمد السادس نصره الله

"... فالحكومة مسؤولة، تحت سلطة رئيسها، على ضمان تنفيذ القوانين، وعلى وضع السياسات العمومية، والخططات 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 الجلاله الملك محمد السادس نصره الله في 20 غشت 2015 إلى الأمة بمناسبة الذكرى الـ62 لثورة الملك والشعب

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

"... كما يتعمّن الإسراع ببلورة ميثاق حيّقي لعدم التمركز الإداري، يعطي للمصالح الجهوية الصالحيات الضروريّة لتدبير شؤون الجهات على المستوى المحلي. "

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

مقتطفان من خطاب جلاله 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	١- الرأسمال البشري
14	١- تقوية الإطار المؤسسي
20	٢- اعتماد التدبير الحديث للرأسمال البشري
31	١١- علاقة الإدارة بالمواطن
32	١- تبسيط المساطر الإدارية
35	٢- تطوير الإدارة الإلكترونية
50	٣- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام
53	٤- تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية
53	٥- تفعيل دور المفتشيات العامة للوزارة
57	٦- الحكامة والتنظيم
58	١- مشروع القانون المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات
59	٢- مشروع ميثاق المرافق العمومية
59	٣- إعادة التنظيم واللامركز الإداري
60	٤- استراتيجية تحدث الإدارة
62	٧- آليات الشراكة والدعم والمواكبة
63	١- الملتقى الوطني حول تحدث الإدارة
65	٢- شبكات التنسيق الوزارية
66	٣- صندوق تحدث الإدارة العمومية
68	٤- الشراكة والتعاون الدولي





كلمة الوزير



يشهد المغرب، حاليا، حركة دؤوبة من خلال أوراش الإصلاح المفتوحة في عدة ميادين، كما يعرف حراكا قويا لكل الفاعلين في شتى مناحي الحياة، حيث تخدو الجميع إرادة قوية للدفع قدما بكل الإصلاحات لأجل ترسیخ بناء دولة القانون والمؤسسات وتحسين كل المكتسبات الديمقراطية، وتوسيع هامش الحريات الفردية والجماعية، وتدعم منظومة حقوق الإنسان بكل أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.

وافتتحنا منا بكون الارتفاع بالمرفق العام ضرورة ملحة لخلق القدرة على التنافسية والتأسيس لمناخ ملائم للاستثمار، وذلك من خلال تحقيق الإدارة العمومية للنجاعة والفعالية والمرونة العالمية لخدمة المرتفقين. فقد حرصنا خلال السنة المنصرمة على جتسيد الأهداف التي رسمناها لتحديث الإدارة وتطوير منظومة الوظيفة العمومية، وفق منظور جديد يراعي التشاور والمحوار مع كافة الفاعلين.

وقد بذلنا كل المجهود الممكنة ليكون عملنا متواصلاً ومتميماً 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 والشخص. من خلال اعتماد مقارية الوظائف والكفاءات:
- وضع أساس قانوني لمنظومة تدبير حديثة للموارد البشرية تعتمد التكوين والتكوين المستمر والتقييم والتحفيز:
- دعم الأخلاقيات وتكريس الضمانات والحقوق الخلوة للموظفين، من جهة، وإدماج الالتزامات الجديدة التي تضمنها الدستور فيما يتعلق بالتدبير العمومي، وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة، من جهة أخرى.

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



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

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

- تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة المستجدات والاضطلاع بهنية أكثر بها منها. مع التركيز على ملائمة المناصب للمؤهلات والكفاءات. ومراجعة منظومة التكوين المستمر ودعم مقاربة النوع بالوظيفة العمومية.
- إعادة توزيع الاختصاصات والمسؤوليات من خلال دعم اللامركز الإداري وجعله أداة فعالة في تعزيز اللامركزية والجهوية وملائمة الهياكل الإدارية مع مهامها الاستراتيجية.
- المساهمة في تطوير الحياة العامة من خلال إرساء خطة شموليّة 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 ترسیخ 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 تحسين خدمة 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



◀ الأهداف المرسومة



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



◀ الإطار المرجعي

"... 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 الحكومة 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.

التوجيهات
المملوكية الإسلامية

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

مقتضيات
الدستور الجديد
المملكة

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

البرنامج
الحكومي

ويعد هذا المخطط منطلقا للبرامج والمشاريع التحديية للارتقاء الفعلي بمستوى أداء مختلف الإدارات العمومية. من خلال:

- إدخال إصلاحات هيكلية وشاملة وعميقة على منظومة تدبير الموارد البشرية من خلال تقوية الإطار المؤسساتي واعتماد مناهج حديثة في التدبير تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات. وتقدير الأداء. وتشمين 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 لتعزيز روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين وتحسين جودة الخدمات المقدمة. بالإضافة إلى تكريس ثقافة إنصات الإدارة لختلف شكايات المرتفقين:



▪ تعزيز النزاهة ومحاربة الرشوة:

▪ تعديل مقتضيات الدستور وتنفيذ البرنامج الحكومي في شقه المتعلق بإصلاح الادارة 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 سياسةقرب وتبني المنهجية التعاقدية والمشاركة في التدبير والتنسيف فيما بين المستويين المركزي والمحلية.

هذا بالإضافة إلى المشاريع التي تتولى الوزارة من خلالها دعم ومواكبة أوراش التحديث عبر آليات الشراكة والتعاون الدولي وصندوق تحديث الإدارة العمومية.

ويرتكز هذا المخطط على ثلاثة محاور أساسية وهي:

الرأسمال البشري



علاقة الادارة بالمواطن



الحكامة والتنظيم



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

المحور الأول: الرأس المال البشري

- 1 المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 2 إصلاح أنظمة التقاعد وخاصة المعاشات المدنية لموظفي الدولة والجماعات الترابية.
- 3 محاربة التغيب غير المشروع (ظاهرة الموظفين الاشباح).
- 4 تشجيع حركة الموظفين.
- 5 التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.



- 6- إحداث مرصد لمقارنة 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 الادارة بالمواطن

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

المحور الثالث : الحكماء والتنظيم

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

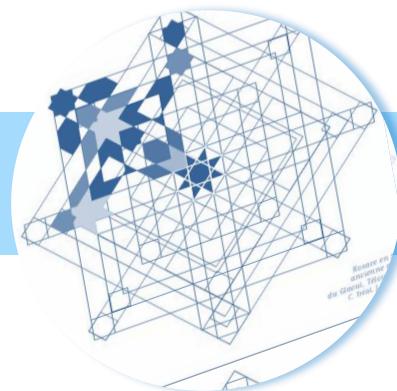
آليات الدعم والمواكبة

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 المركبات النقابية.
- د- خطة إعلامية مواكبة.



I- الرأسمال البشري





تطبيقاً لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ومقتضيات المرسوم رقم 2.11.55 الصادر في 10 نوفمبر 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 المخاور التالية:

1. تقوية الإطار المؤسسي



في إطار السعي إلى إرساء أسس إدارة حديثة وفعالة ومسئولة 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 الاستغفال على ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، بموازاة مع إعداد دراسة وإصدار العديد من النصوص التنظيمية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية، إضافة إلى اتخاذ مجموعة من التدابير في إتجاه تحسين منظومة الحماية الاجتماعية للموظفين والأعوان.

1. المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

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

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

- التأسيس لوظيفة عمومية فاعلة ومتطرفة ومنسجمة مع أحكام الدستور
- مهنية 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 الرأس المال البشري، ولاسيما التدبير التوقيعي للأعداد والوظائف والكفاءات والتقييم والحركية والتكوين المستمر
- دعم الأخلاقيات وتكرس الضمانات والحقوق المخولة 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 وأطر عليا 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 المنتسبين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات، الذي يهدف إلى:

- خلق معايير سلسة من أجل تسهيل نقل الموظفين. لسد الخصاص ببعض الإدارات دون الحاجة إلى خلق مناصب مالية;
- تكين الإدارات من آليات تسمح بالقيام بعمليات منسجمة وشاملة للحركية;
- استثمار الكفاءات الإدارية التي تزخر بها الإدارات والجماعات الترابية. عبر توجيهها بشكل متوازن فيما بينها، لا سيما على صعيد المصالح اللامركزية، بما يضمن مواكبة الجهوية;
- تقوية ثقافة الانتماء إلى المرفق العمومي لدى الموظف بغض النظر عن انتماءه إلى قطاع أو آخر.
- إضفاء دينامية جديدة داخل الإدارة المغربية، وتوسيع الأفاق المهنية للموظفين. وإغناء تجاربهم، وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة ومحفزة؛

ومن أهم المقتضيات التي جاء بها هذا المرسوم :

- تحديد مسطرة نقل الموظفين المنتسبين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية، سواء فيما يتعلق بالنقل بطلب من الموظف، أو تلقائياً;
- تنظيم عملية النقل التلقائي من خلال إحداث لجنة 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;
- التنصيص على تخويل الموظف الذي ينقل تلقائياً تعويضاً جزافياً مقدر في أجرة ثلاثة أشهر، وذلك ضمن شروط محددة.

وفي إطار توضيح كيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436 سالف الذكر، تم إصدار وعمم المنشور رقم 1 بتاريخ 4 يناير 2016، الذي حدد بشكل دقيق ومبسط الخطوات التي يتبعها في نقل الموظفين المنتسبين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات، وذلك بما يضمن تحقيق الأهداف والغايات المتواخدة.

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، يرتكز على أساس، على اعتماد التشغيل بموجب عقود من أجل الإشراف على مشاريع أو إخراج دراسات أو تقديم استشارات؛
- التعاقد من أجل القيام بهام 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 المهيكلة 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 والمرونة:
- تأهيل الأعوان التعاقديين وتمكينهم من اكتساب خبرة وتكوين عاملين، بما يسر لهم ولوج مختلف الوظائف العمومية.

1.3. تنظيم انتخاب مثلي 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، طبقاً 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 متساوٍ من مثلي عن الإدارة يعينون بقرار من الوزير المعنى، ومن مثلي عن الموظفين يتم انتخابهم من طرف موظفي الإدارة المعنية.

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



انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء 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، لا سيما 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 مثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في 3 يونيو 2015:
- إصدار ثلات (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 الازمة استعدادا لتنظيم الانتخابات في أحسن الظروف. كما حدد الجدول الزمنية للانتخابات وكيفيات إعداد مشاريع القرارات المتعلقة بإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء;
- المنشور رقم 3 بتاريخ 24 أبريل 2015، الذي حدد مختلف الإجراءات والتدابير المتعلقة بعمليات انتخاب مثلي 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 مثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء- اقتراح 3 يونيو 2015.
- الدراسة والتأشير على 42 مشروع قرار يتعلق بإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
- إحداث خلية، على صعيد الوزارة، لتبث مختلف عمليات الانتخاب، حيث قامت بتقديم الدعم والاستشارة ل مختلف 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 مثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلى جانب تخصيص مجال خاص لطرح والإجابة على الأسئلة المتعلقة ب مختلف عمليات الانتخاب:
- إصدار دليل عملي يهدف إلى توضيح مختلف مراحل عمليات انتخاب مثلي 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 مثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
- الدراسة والتأشير على 27 قرار يتعلق بإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية:
- الدراسة والتأشير على 27 قرار بتعيين مثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية.



14. التعيين في المناصب العليا:

يتم التعيين في المناصب العليا طبقا للقانون التنظيمي رقم 02.12.12.20 بتاريخ 11 يوليول 2012 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 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 مرحلتي شمولي لكيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.12.412 سالف الذكر، ومدى استجابته ل حاجيات الإدارة، وتحقيقه للأهداف المتواحة منه، بإعداد مشروع مرسوم بتغيير وتميم 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 والاحتياط 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 دراسة وإصدار النصين التاليين:

- القانون رقم 85.14 الصادر بتنفيذ 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 بالأساتذة الباحثين والموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية، علما أنه لا يمس السن القانوني للإحالة إلى التقاعد، الذي يظل محددا في 60 سنة بالنسبة لكافة الموظفين من 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 بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1.15.30 صادر في 12 مارس 2015، والذي يهدف إلى الزيادة في قيمة النقطة العددية الممنوحة على أساسها راتب معاش العطب من 9.28 درهم إلى 12.06 درهم ليصبح بذلك الراتب السنوي للزمانة المحددة في 100% مساويا ل 14.472 درهما بواقع 1206 درهم في الشهر سعيا لمواجهة حالات العسر الاجتماعي لشريحة عريضة من المستفيدين منه.

وفي نفس الإطار تمموا مواصلة دراسة مشروع القانونين التاليين:

- مشروع قانون يحدث 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، لاسيما:

- 19 مرسوما وقرارا تتعلق بعض الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض فئات الموظفين (وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، وزارة الاقتصاد والمالية، الوزارة المكلفة التجارة 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، المندوبيا 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 للحقين لدى الإدارات العمومية والجماعات الترابية، تطبيقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.13.423 الصادر في 13 يناير 2014 بتحديد كيفية تطبيق الفصول 48



48 مكرر و 50 من الظهير الشريف بثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالإلحاد وبإدماج الموظفين الملحقين، قامت الوزارة.

دراسة والتأشير على 3 قرارات للسيد رئيس الحكومة بشأن إلحاد موظفين منتخبين لدى مجلس النواب، تطبيقاً 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 26/2012 بتاريخ 15 نوفمبر 2012 مقاربة جديدة في معالجة ظاهرة التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، من خلال تحديد إجراءات عملية تروم الالتزام والتطبيق الفعلى والتواءل 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 الإدارات، باعتبارها رئيسة اللجنة ما بين وزارة المحدثة بموجب المنشور المذكور والمعهود إليها بالعمل بشكل دائم ومستمر على تبع 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 وتقدير النتائج المحققة.

وفي ما يلي نتائج عملية تبع التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، خلال سنوات 2012 و 2013 و 2014 كما يلي:

أ- برسمل 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 برسمل سنة 2012.

ب- برسمل سنة 2013 :

- تم ضبط 680 حالة تغيب غير مشروع عن العمل، برسمل 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 برسمل سنة 2013.

ج- برسمل سنة 2014 :

- تم ضبط 670 حالة تغيب غير مشروع عن العمل، طبقت بشأنها المتابعة التأديبية ومسطرة ترك الوظيفة والاقتطاع من الأجر، طبقاً للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل.
- تنكب اللجنة ما بين وزارة 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 التوفير على إدارة حديثة تتتوفر على كفاءات بشرية عالية وقدرة 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 لوظائف والكافاءات للإدارة العمومية المغربية، على أن يتم الانتهاء من المرحلة الثالثة والأخيرة في أقرب الآجال، الأمر الذي سيتمكن من اعتماد جميع الإدارات لنفس الآليات، وتوحيد المصطلحات في ما بينها ونماذج صياغة الدلائل المرجعية لوظائف والكافاءات.

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

ومن المنتظر أن تنصب المرحلة الأخيرة على مراجعة وتحيين مصافحة الوظائف بالإدارة المغربية، وذلك بإدراج الوظائف المضمنة بالدلائل المرجعية لوظائف والكافاءات التي لم تدرج في المصفوفة الحالية.

2.2 مراجعة منظومة التكوين المستمر:

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

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

2.3 مقاربة النوع بالوظيفة العمومية :

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

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



OGFP.ma
المساواة في الوظيفة العمومية

[الرئيسية](#) [مقارنة النوع في أرقام](#) [الأخبار والوقائع](#) [التوثيق والمنجزات](#) [البرامج والمنجزات](#) [التشریع](#)

توزيع الموظفات حسب فئات الأعمار

الفئة العمرية	نسبة (%)
أقل من 25 سنة	4,1%
ما بين 26 و 30 سنة	13,4%
ما بين 31 و 35 سنة	15,6%
ما بين 36 و 40 سنة	13,2%
ما بين 41 و 45 سنة	10,0%
ما بين 46 و 50 سنة	12,8%
ما بين 51 و 55 سنة	12,3%
ما بين 56 و 60 سنة	0,2%
أعلى من 60 سنة	60,56%

توزيع الموظفين حسب فئات الأعمار

الفئة العمرية	نسبة (%)	المجموع
أقل من 25 سنة	25	188 811
ما بين 26 و 30 سنة	30	347 193
ما بين 31 و 35 سنة	35	25 213
ما بين 36 و 40 سنة	40	29 441
ما بين 41 و 45 سنة	45	24 905
ما بين 46 و 50 سنة	50	18 930
ما بين 51 و 55 سنة	55	24 159
ما بين 56 و 60 سنة	56	34 914
أعلى من 60 سنة	60	23 149
المجموع		36 004

اليوم العالمي للمرأة

تنظيم

2015 دورة 8 مارس

الأعضاء

2014 دورة 8 مارس

المهام والاختصاصات

2013 دورة 8 مارس

شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات

2012 دورة 8 مارس

من أجل المساواة بين الجنسين

2011 دورة 7 مارس

في الوظيفة العمومية

2010 دورة 4 مارس

منتدي النقاش

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 لقاءً تواصلياً بمقرب الوزارة حضره العديد من الفعاليات النسوية. تم خلاله عرض المنجزات في مجال دعم المساوات بين الجنسين بالوظيفة العمومية وكذا الأفاق المستقبلية.



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



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

2.4 نظام تدبير الموارد البشرية للدولة

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

وفي إطار برنامج عمل الوزارة برسم سنة 2015، في شقه المتعلق باستغلال التكنولوجية الحديثة في لتدبير أفضل للموارد البشرية في الإدارة العمومية، عملت الوزارة على إجاز المشاريع التالية:

(أ) خطة وبرنامج مندمج لتطوير الأنظمة المعلوماتية الخاصة بتدبير الموارد البشرية بإدارات العمومية:

يعتمد التحكم في تدبير الموارد البشرية حالياً على قيمة أنظمة المعلومات التي يرتكز عليها هذا التدبير، فعلاوة على المهام التقليدية للتدبير الإداري والمالي الفردي والجماعي، تنضاف مهام جديدة كالتدبير التوقيعي والتدبير الفردي والجماعي للكفاءات . والإشراف والمساعدة على اتخاذ القرار، وتقترن هذه الخدمات لفائدة المقررين والشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الإدارات حيث يصبحون جزءاً لا يتجزأ من أنظمة المعلومات كما أن تفاعلهم الإيجابي يصبح ضمانة 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 اقتناص نظام معلوماتي عصري وفعال يمكنها من تدبير مواردها البشرية.

وفي هذا الصدد، ومن أجل مساندة مختلف القطاعات الوزارية وتطوير قدراتها التدبيرية في مجال تثمين الرأس المال البشري في الإدارة العمومية، أجرت الوزارة دراسة تهدف إلى وضع خارطة طريق لتطوير أنظمة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بـإدارات العمومية. ما سيمكن من:

- تحديد خطة عمل تفصيلية من أجل تحقيق الأهداف المتوقعة :
- تقدير الكلفة المالية وال زمنية لتنفيذ خطة العمل :
- حصر الموارد الالزامية 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:

نظراً للمكانة الهامة التي أصبحت ختلها بوابة التشغيل العمومي ضمن الواقع الإلكتروني الوطني، وسعياً إلى تطوير الخدمات المقدمة من طرف هذه البوابة، قامت الوزارة بتطوير نظام يمكن المواطن من تتبع المباريات التي تهمه ومتابعة آخر الإعلانات المنشورة على البوابة على مدار الساعة وطيلة أيام الأسبوع، حيث وب مجرد التفريغ في البوابة، سيتوصل المستعمل عبر بريده الإلكتروني بآخر إعلانات المباريات التي تم التسجيل فيها.



French | خريطة الموقع | حمل الموقع | [Français](#) | [خريطة الموقع](#) | [حمل الموقع](#)

التشغل العمومي | [Emploi-Public.ma](#) | موقع التشغيل العمومي | [البنك المغربي](#) | [BANQUE DU MAROC](#) | [ROYAUME DU MAROC](#) | [KINGDOM OF MOROCCO](#)

تابعونا على: [Twitter](#) [Facebook](#) [LinkedIn](#)

خدمات | [امتحانات الكفاءة المهنية](#) | [حركة الموظفين](#) | [مناصب المسئولية](#) | [المناصب العليا](#) | [المباريات](#)

الاستفادة > [تبسيط المباريات](#)

الاستفادة > [تبسيط المباريات](#)

مرحبا بكم في هذه الخدمة.

البريد الإلكتروني:
 كلمة المرور:
 حفظ بياناتي؟

[نسختة كلمة المرور](#)

التسجيل في الموقع

تبسيط الولوج | [الخصوصية والحقوق القانونية](#)

© 2016 وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

وقد عرف هذا النظام إقبالاً لا يأس به، إذ بلغ عدد المسجلين في هذا النظام ما يزيد عن 10.000 مسجلاً برسم سنة 2015.

ج) إحصائيات ببوابة التشغيل العمومي:

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

عدد المناصب المعلن عنها برسم 2015	
9226	مصالح الدولة
5709	المؤسسات والمقاولات العمومية
336	الجماعات الترابية
15271	المجموع



▪ توزيع مباريات التوظيف المنشورة على البوابة :

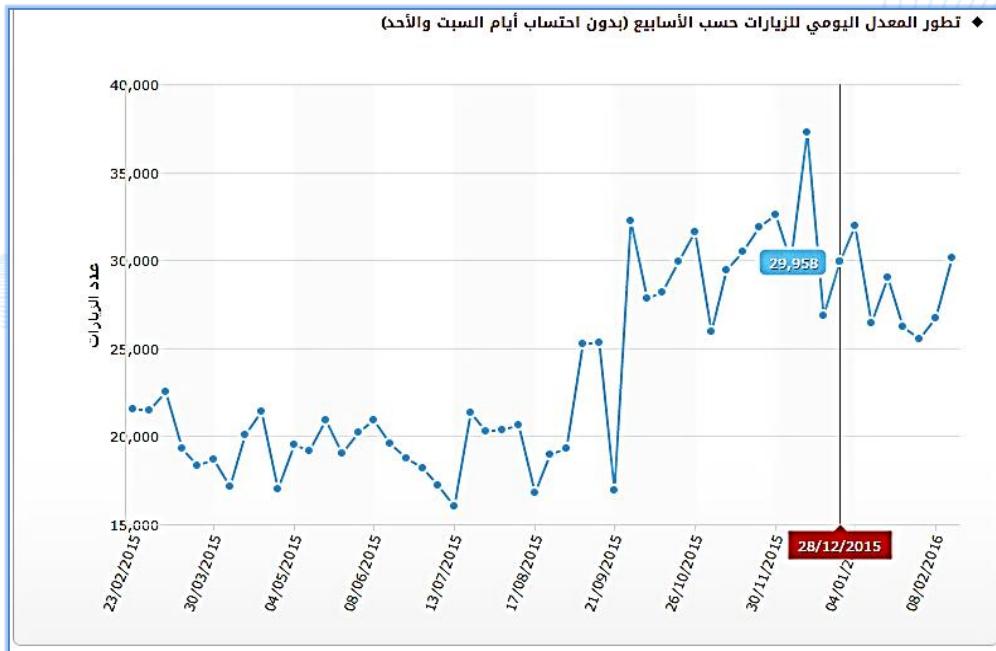
عدد مباريات التوظيف المنشورة برسم 2015	
170	مصالح الدولة
1166	المؤسسات والمقاولات العمومية
134	الجماعات الترابية
1470	المجموع

▪ 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	شتانبر	أكتوبر	نونبر	ديمبر
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 للادارة:

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 للادارة.

وخلال هذه الجلسة، تمت مناقشة نص القانون المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة، حيث تم عرض تعديلات ومقررات فرق الأغلبية والمعارضة ورد الحكومة عليها.

وبعد إدراج جميع التعديلات وإعادة صياغة مشروع القانون على ضوئها، صادقت اللجنة بالأغلبية على مشروع القانون.

وقد تم إصدار القانون رقم 13.038 بالجريدة الرسمية رقم 6374 بتاريخ 2 يوليو 2015. وللإشارة، فإن هذا القانون يضع إطارا قانونيا منا يمنح للمؤسسة التكوينية قدرة أكبر على التأقلم مع المتغيرات السوسيو-اقتصادية ومع الحاجيات المتتجددة للإدارة العمومية. حيث يحدد المهام الإستراتيجية للمدرسة الوطنية العليا للإدارة والتي تمثل في إمكانية إحداث فروع جهوية للمدرسة تكريسا للحكامة الجهوية وتنظيم سلك تكويني للإدارة العليا يتوج بدلومات تلاءم والاحتياجات 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 تأثير إجمالية تقدر بـ 35%.

▪ **أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية:**

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

▪ **أعداد الموظفين حسب الجهات:**

تحتلّف أعداد الموظفين من جهة إلى أخرى، وتتأيّي جهة الرباط- سلا- القنيطرة في المرتبة الأولى بنسبة تفوق 21% من مجموع الموظفين، متّبعة بجهة الدار البيضاء- سطات بحوالي 15%. ثم جهة فاس- مكناس بحوالي 12%.

الجهات	الأعداد	النسبة المئوية
جهة الرباط- سلا- القنيطرة (ما في ذلك الصالح 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 موظفاً لكل 1000 نسمة على الصعيد الوطني، وتأتي جهة العيون-السايقية الحمراء في المرتبة الأولى ب معدل تغطية جهوي يصل إلى 31 موظفاً لكل 1000 نسمة.

▪ نسبة التأثير:

بلغ عدد الموظفات 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	الممرضون والمساعدون الطبيون
8,01%	15 122	المساعدون التقنيون والإداريون
5,71%	10 780	المتصروفون
4,65%	8 779	التقنيون
3,86%	7 279	موظفو كتابة الضبط
3,60%	6 805	الأطباء والصيادلة وجرافي الأسنان
1,93%	3 645	المهندسون والمهندسوں المعماريون
7,21%	13 622	باقي الهيئات
100%	188 811	المجموع

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

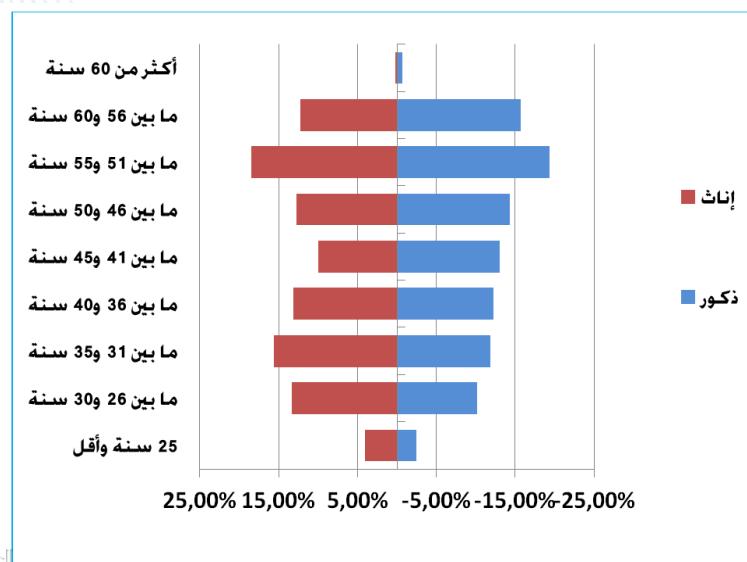
تقدر نسبة الأطر (الدرجات المرتبة في سلالم الأجر 10 فما فوق أو ذات الترتيب الاستدلالي المماثل) بحوالي 66% بالإدارات العمومية، في حين لا تتعدي نسبة الموظفين المنتسبين إلى كل من مستوى الإشراف (الدرجات المرتبة في سلالم الأجر 8 و 9) ومستوى التنفيذ (الدرجات المرتبة في سلمي الأجر 5 و 6) 17%.

▪ أعداد الموظفين حسب فئات الأعمار:

تمثل قمة هرم أعمار الموظفين في الشريحة العمرية 55-51 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 ومتمنـ	532 144	99,28%
مـتعـاـقـد	3 198	0,60%
مـؤـقـتـ، مـعـاـونـ وـعـرـضـي	662	0,12%
المـجمـوع	536 004	100%

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

▪ أعداد الموظفين حسب الوضعيـات الإدارـية:

من المعلوم أن الموظف يكون في إحدى الوضعيـات الإدارـيةـ الثلاث التاليةـ: القيامـ بالـعـلـمـ، أوـ الإـلـاـقـ، أوـ التـوـقـفـ المؤـقـتـ عنـ الـعـلـمــ (الـاسـتـيـدـاعـ). وـيـبـيـنـ الجـدـولـ تـوزـيعـ أـعـدـادـ المـوـظـفـينـ حـسـبـ هـذـهـ الـوضـعـيـاتـ.

جدول توزيع أعداد الموظفين حسب الوضعيـات

الوضعيـات	الأعداد	النسبة المئوية
الـقـيـامـ بـالـوـظـيـفـةـ	526 531	98,23%
الـإـلـاـقـ	7 032	1,31%
الـاسـتـيـدـاعـ	2 441	0,46%
المـجمـوع	536 004	100%

يـمـثـلـ المـوـظـفـونـ فيـ وـضـعـيـةـ الـقـيـامـ بـالـعـلـمـ أـزـيدـ مـنـ 98%ـ مـنـ مـجـمـوعـ مـوـظـفـيـ الإـدـارـاتـ الـعـمـومـيـةــ.ـ فـيـمـاـ يـمـثـلـ المـوـظـفـونـ فيـ وـضـعـيـةـ الـإـلـاـقـ 1,3%ـ فـقـطــ.ـ مـاـ يـدـلـ عـلـىـ قـلـةـ الـلـجـوـءـ إـلـىـ الـإـلـاـقـ كـإـحـدـىـ آـلـيـاتـ حـرـكـيـةـ الـمـوـظـفـينــ.

أعداد الموظفين حسب الهيئات:

ينتمي موظفو الدولة إلى 40 هيئة علماً أن كل هيئة تضم درجات نظامية. ويتم لوجهاً وفقاً لشروط محددة. وتتفاوت أعداد الموظفين من هيئة إلى أخرى. كما هو مبين في الجدول التالي:

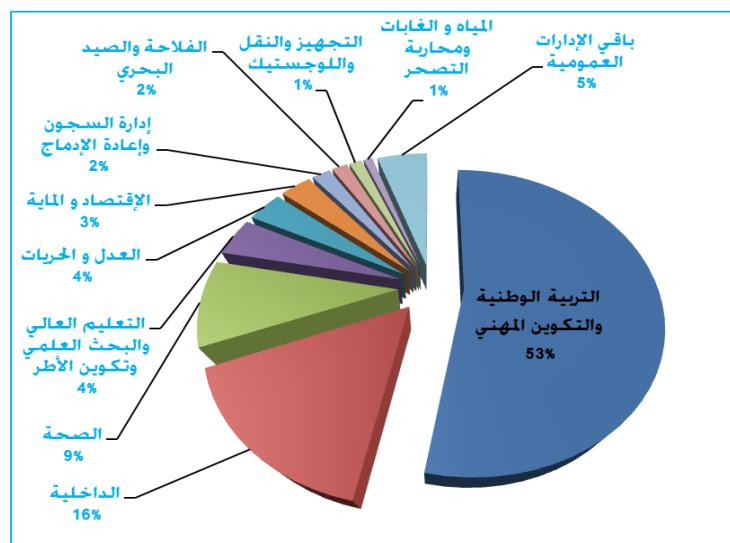
جدول توزيع أعداد الموظفين حسب الهيئات

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

يتضح من خلال هذا الجدول، أن 12 هيئة تضم 80% من مجموع موظفي الإدارات العمومية، بينما 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 الأدارات العمومية:

الرسم البياني رقم 2: نسبة أعداد الموظفين حسب القطاعات

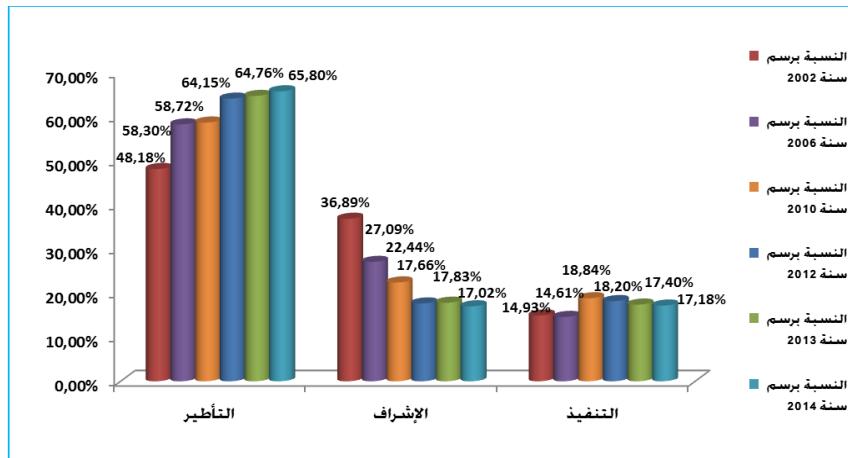


يبين الرسم البياني رقم 2. أن وزارة التربية الوطنية والتقويم المهني تستحوذ على أكبر عدد من الموظفين بنسبة تفوق 53% من العدد الإجمالي للموظفين. تليها وزارة الداخلية بحوالي 16%.



أعداد الموظفين حسب مستوى التأهيل:

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



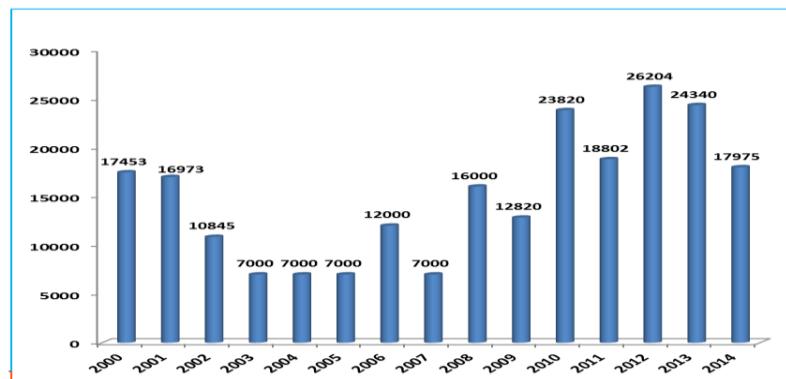
يتضح من خلال الرسم البياني رقم 3، أن نسبة الأطر من مجموع موظفي الإدارات العمومية قد ارتفعت خلال الفترة الممتدة من سنة 2002 إلى سنة 2014، حيث انتقلت هذه النسبة من حوالي 48.2% في سنة 2002 إلى 65.8% في سنة 2014. ويرجع هذا الارتفاع بالأساس إلى ارتفاع وتيرة الترقى وتوظيف الأطر العليا خلال السنوات الأخيرة.

كما أن نسبة الموظفين المنتسبين 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 المنتسبين إلى مستوى التنفيذ شبه مستقرة خلال هذه الفترة.

المناصب المالية المحدثة:

عرفت عملية إحداث المناصب المالية ارتفاعاً مستمراً خلال السنوات الأخيرة، حيث أن عدد المناصب المالية المحدثة خلال الثلاث سنوات 2012 و2013 و2014 قد سجل رقمًا مهماً بلغ 68.519 منصباً مالياً كما هو مبين في الرسم البياني التالي:

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

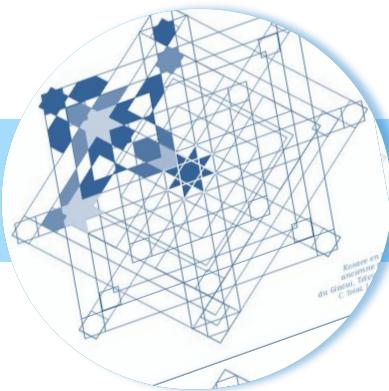


المناصب العليا المعلن عن فتح باب الترشيح بشأنها:

تم برسم سنة 2014، الإعلان عن فتح باب الترشيح لشغل 148 منصباً، منها 57 منصباً بالإدارات العمومية و91 منصباً بالمؤسسات العمومية والمؤسسات الجامعية ومؤسسات تكوين الأطر، وتعلق هذه الإعلانات بمناصب لكتاب عامين ومفتشين عامين ومدراء ورؤساء جامعات وعمداء.



II. علاقـة الإـدارـة بـالـمواـطنـ





1- تبسيط المساطر الإدارية



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

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

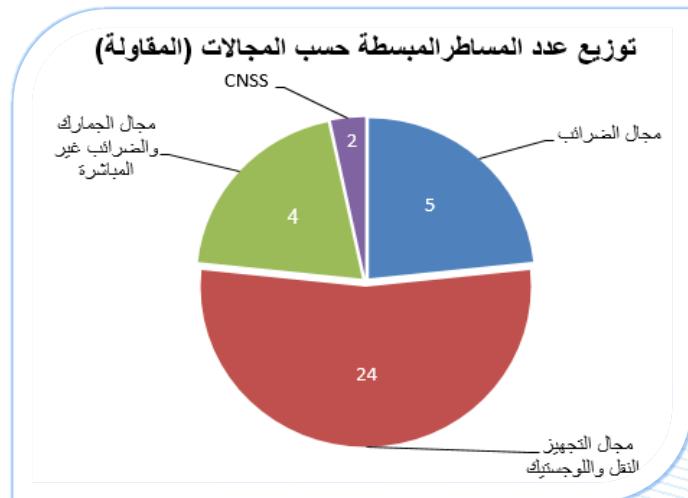
وخلال سنة 2015، عرف برنامج تبسيط المساطر الإدارية إنجاز الحصيلة التالية:

35 مسطرة تهم المقاولة	38 مسطرة تهم المواطن
المجموعة الأولى: 35 مسطرة في طور المصادقة النهائية	المجموعة الثانية: 38 مسطرة في طور المصادقة النهائية
الجمارك - 4	الجمارك - 1
الضرائب - 5	الضرائب - 6
النقل - 24	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - 16
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - 2	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - 7
	الصندوق المغربي للتقاعد - 8

1.1- تدوين وتبسيط مجموعة من المساطر تخص المقاولة:

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.

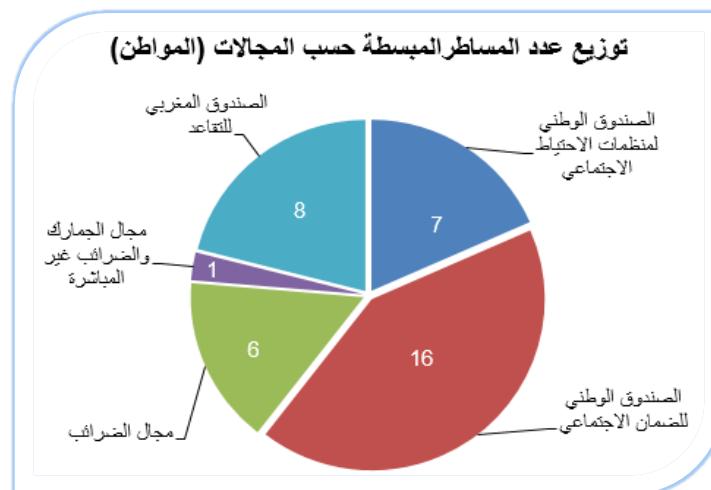




1.2- تدوين وتبسيط مجموعة من المساطر تخص المواطن:

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 بـ:

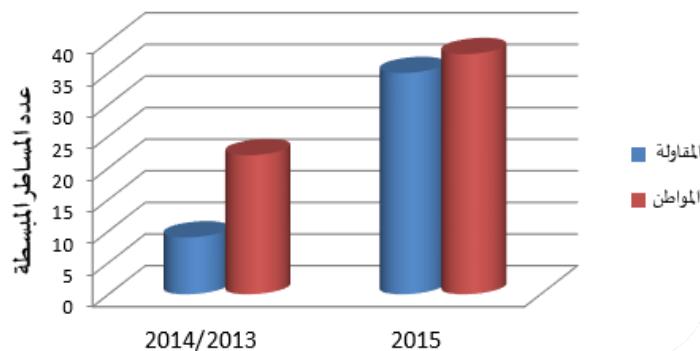
- سبعة (07) مساطر تخص مجال الضرائب تشمل 27 إجراء تبسيطياً:
- مسطرة واحدة (1) تخص مجال الجمارك والضرائب غير المباشرة:
- ستة عشر (16) مسطرة تخص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:
- سبع (7) مساطر تهم الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي:
- كما تم في مرحلة مواالية تدوين وتبسيط (8) مساطر تهم الصندوق المغربي للتقاعد.



تطور أشغال تبسيط المساطر الإدارية

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

تطور أشغال تبسيط المساطر الإدارية





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 الإدارية التي تم تبسيطها (مسطرة إحداث الشركة ذات المسؤولية المحدودة: 35 إجراء، مسطرة طرق أداء الضرائب والرسوم: 8 إجراءات، مسطرة نقل الملكية: 7 إجراءات، مسطرةربط 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 بـ 5 نقاط خلال سنة 2015 (مقابل 189 سنة 2014 و 75 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 عدداً من القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية.

1.5- إعداد مشروع مرسوم حول تبسيط المساطر الإدارية:

بغاية إضفاء الطابع الإلزامي فيما يخص نشر واعتماد المساطر البسطة، تم إعداد مشروع مرسوم بإحداث لجنة وطنية لتبسيط المساطر لضبط حكمتها وتفعيل إلزامية العمل بها وإحداث نظام وطني للمصادقة على النماذج الإدارية (opposabilité¹). 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 وتسهيل الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية الموجهة إلى المقاولات والمواطنين المقيمين داخل الوطن وخارجها.
- 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:

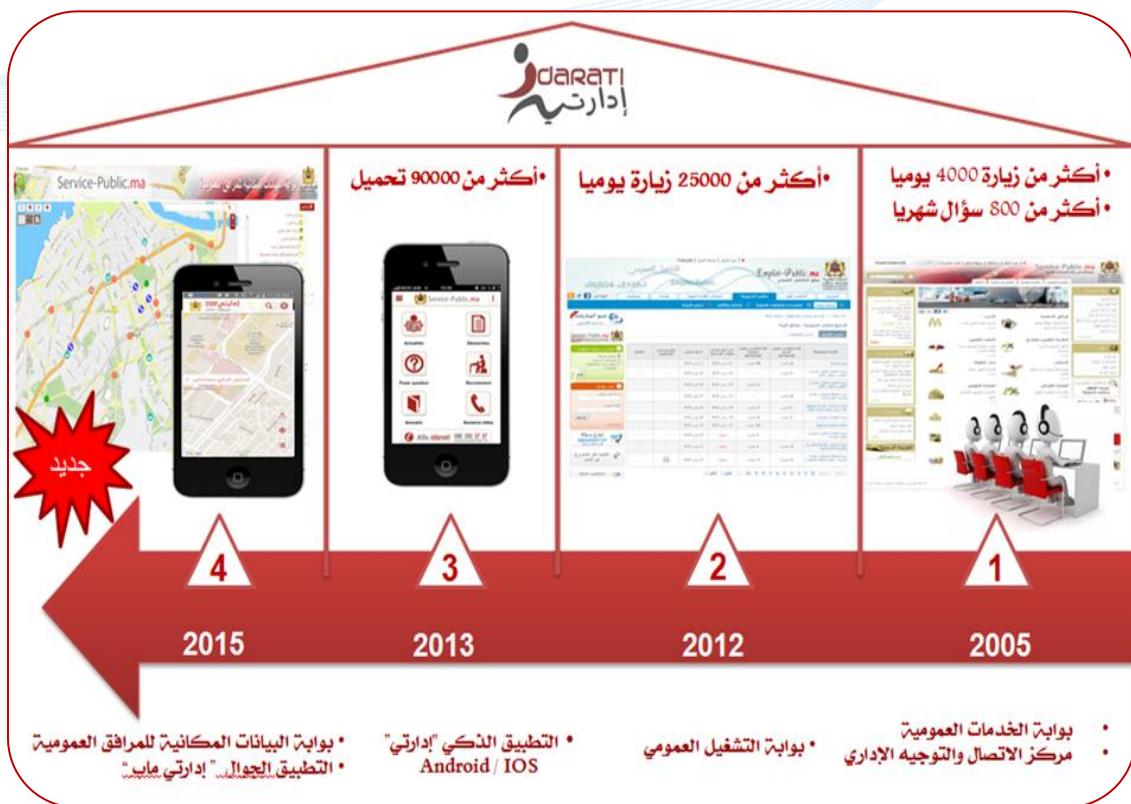
 - مشروع "قاعدة التشغيل البيني للإدارات" (Gateway Gouvernementale). في إطار تسهيل العلاقة بين الإدارة والمرتفق (مواطن أو مقاولة)، مما سيتمكن من التواصل فقط مع الإدارة المكلفة بالإجراء الإداري وتتكلف هذه الأخيرة بالتواصل مع باقي الإدارات لطلب المعلومات الازمة لأداء الخدمة المطلوبة.
 - مشروع "الشهادات والتوقیعات الالكترونية Certificats et signatures électroniques". يسمح للمستخدمين من وضع توقيعاتهم على أي نوع من الوثائق للتداول الالكتروني مع قوّة ثبوّتية ماثلة للتوقیعات الخطية.
 - تبع ملف اللجنة الوطنية لمناخ الأعمال:

 - تبع وتنفيذ الملف المرتبط بالبنك الدولي في جانبه المتعلق بتبسيط المساطر;
 - تبع وتنفيذ الملف المرتبط بالبنك الإفريقي للتنمية في جانبه المتعلق بتبسيط المساطر;
 - تبع وتنفيذ الملف المرتبط بالاتحاد الأوروبي في جانبه المتعلق بتبسيط المساطر.



2- تطوير الإدارة الإلكترونية

2.1 منظومة "إدارية":



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 "إدارية". 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):

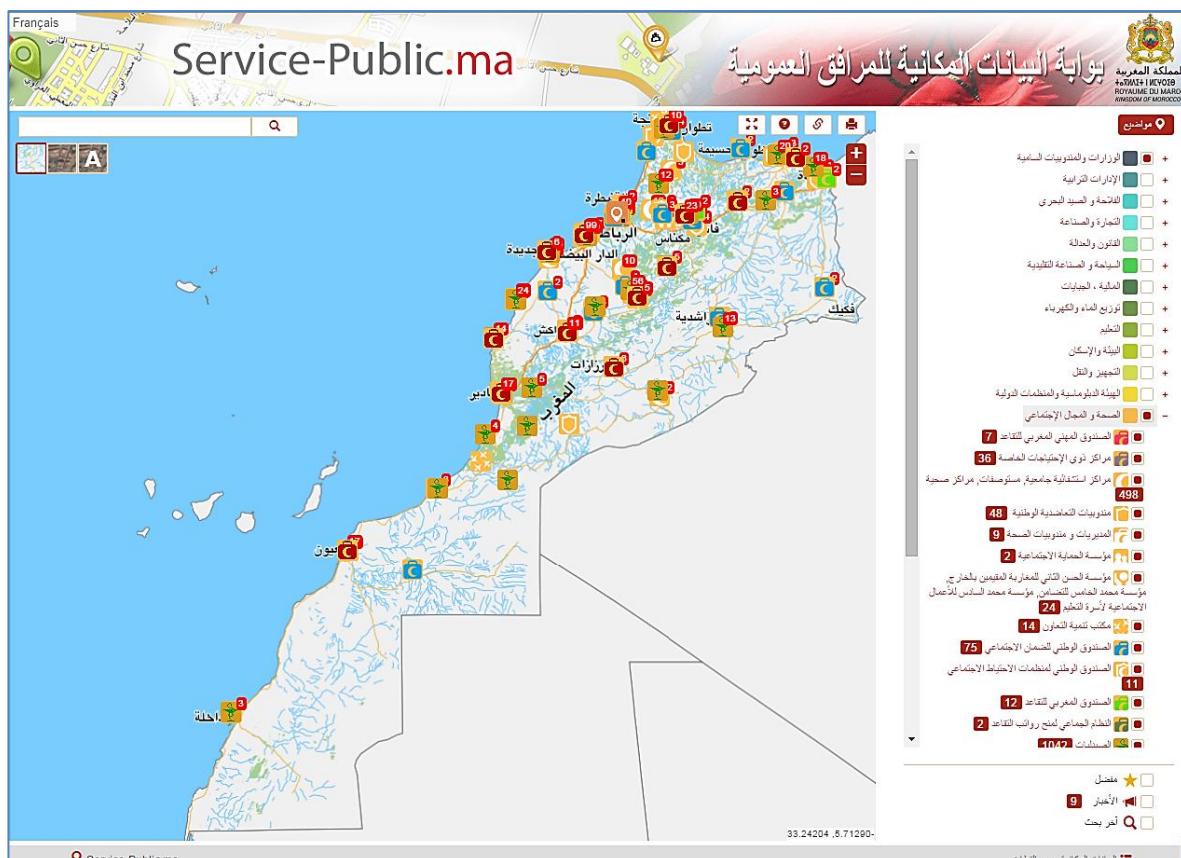
وقد عرفت هذه المنظومة إقبالاً مهما من طرف المترقبين. حيث فاق المعدل اليومي لعدد الزيارات لبوابة الخدمات العمومية 4000 زيارة، في حين تجاوز هذا المعدل 25.000 زيارة بالنسبة لبوابة التشغيل العمومي. أما في ما يخص مركز الاتصال والتوجيه الإداري فقد بلغ المعدل الشهري لعدد الأسئلة الواردة أكثر من 800 سؤال.

واستكمالاً لهذه الجهود المبذولة، قامت الوزارة بإخراج بوابة إلكترونية جديدة بالإضافة إلى تطبيق ذكي، بغية تكين المترقبين 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 المترقبين 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.

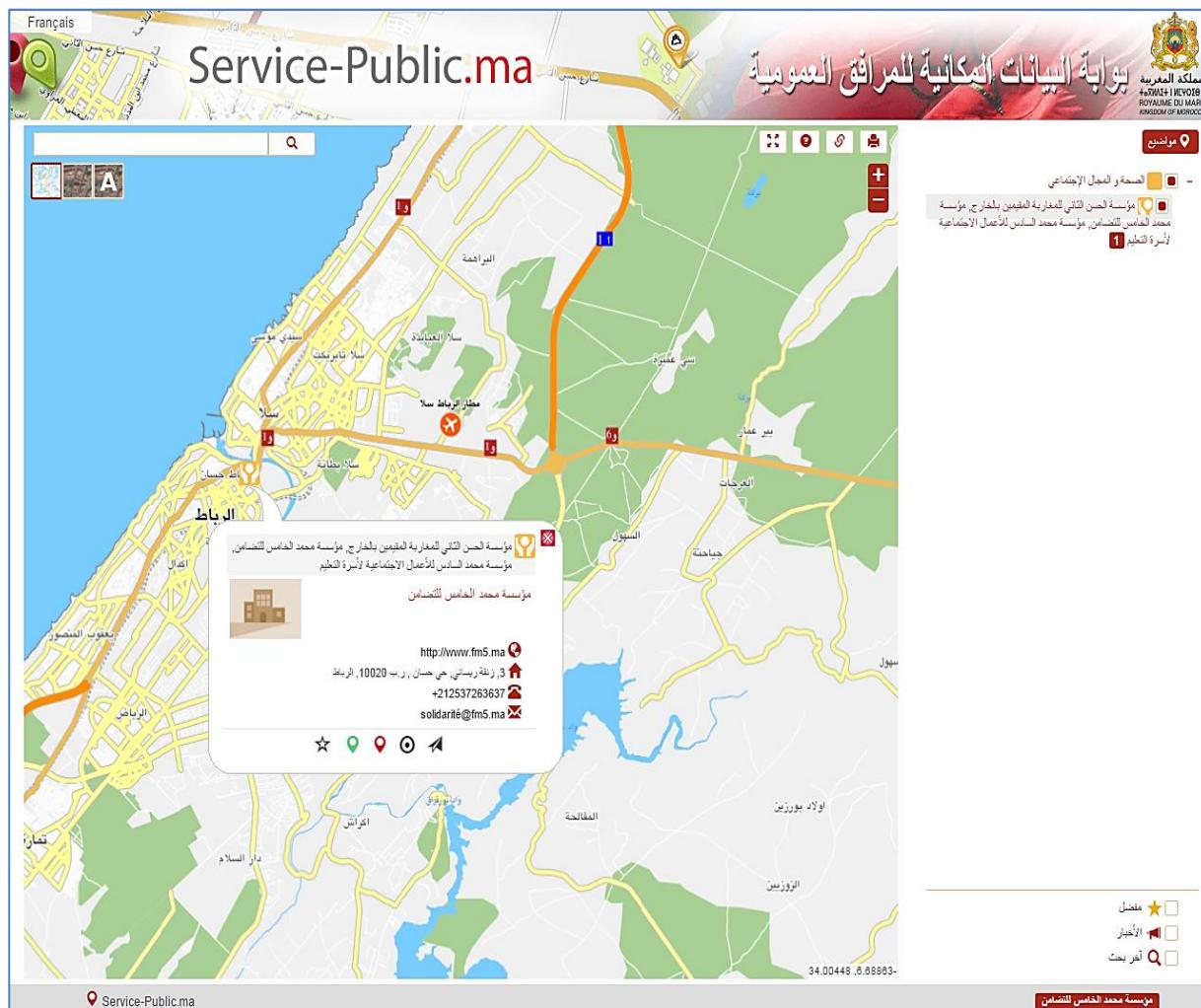
أهم الخدمات :

تقديم بوابة البيانات المكانية مجموعة من الخدمات لتسهيل تحديد أماكن المراافق العمومية أهمها:

2.1.1- تحديد موقع مرفق عمومي عن طريق:

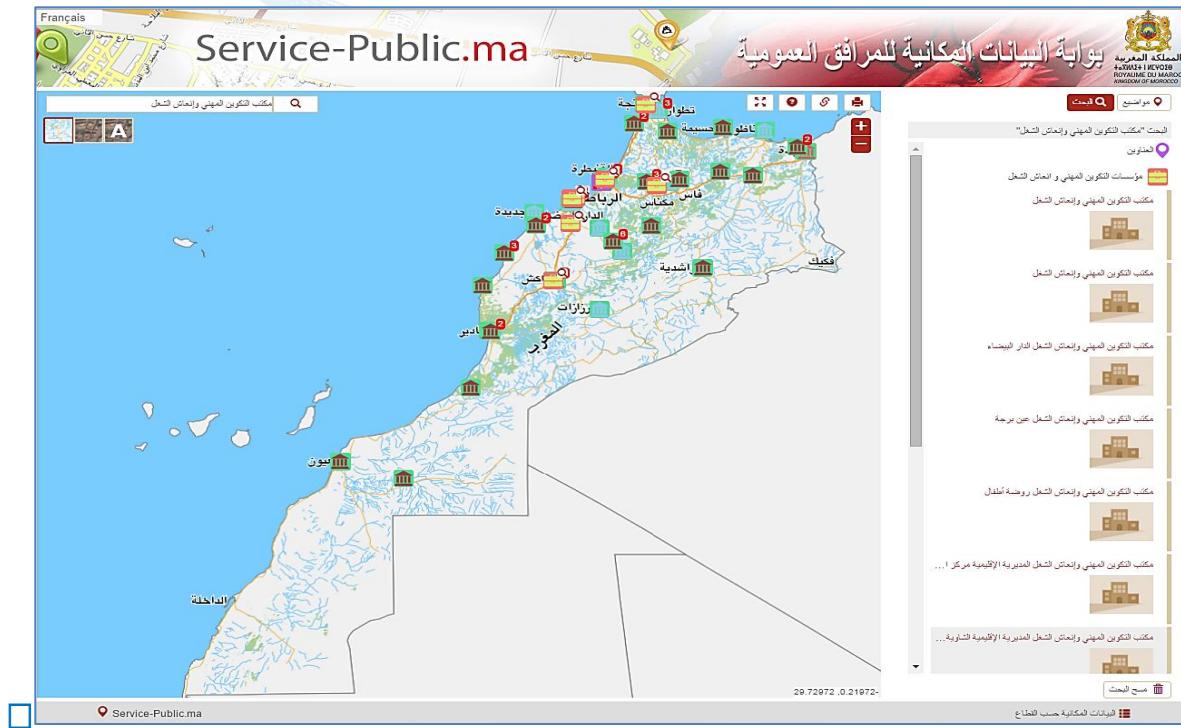
أ) تصفح لائحة المواقع.

تم تببيب موقع المراافق العمومية المدرجة في البوابة حسب مجموعة من المواقع حيث يمكن للمستخدم أن يختار موضوعا على القائمة اليمني ويقوم بتحديد موقع المرفق العمومي الذي يهمه مباشرة على الخريطة.



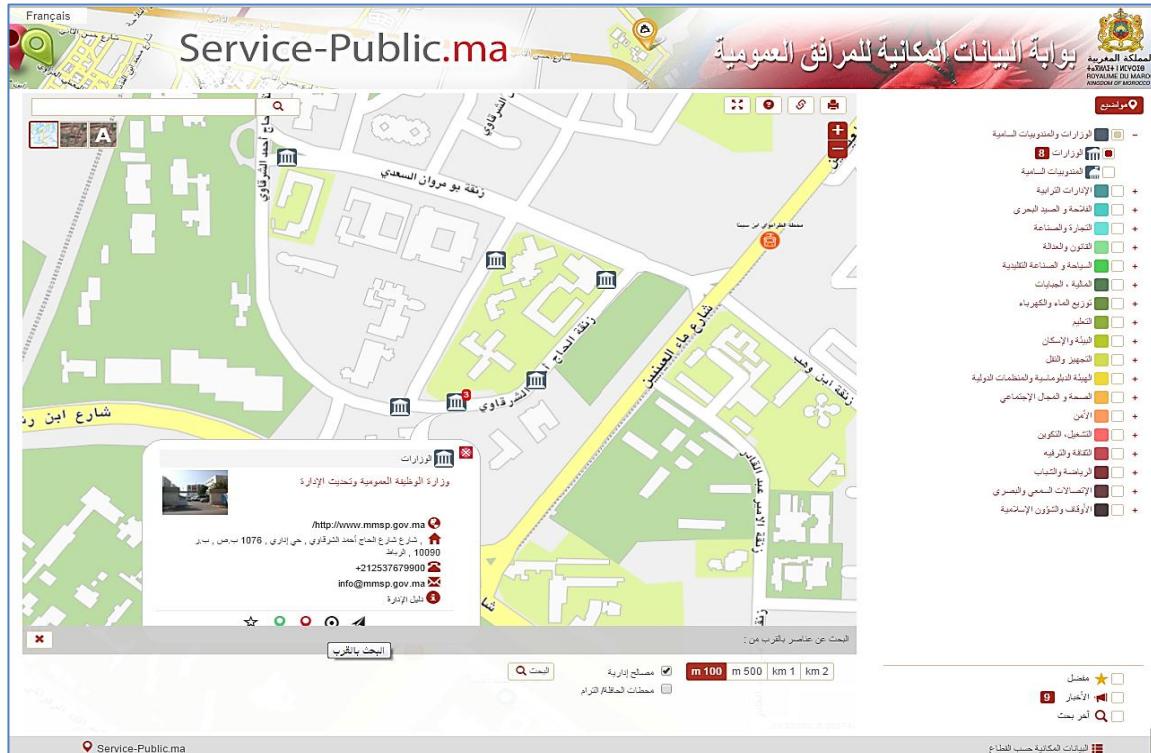
ب) محرك البحث

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



2.1.2- البحث بالقرب عن موقع المراقب العمومية أو وسائل النقل العمومي:

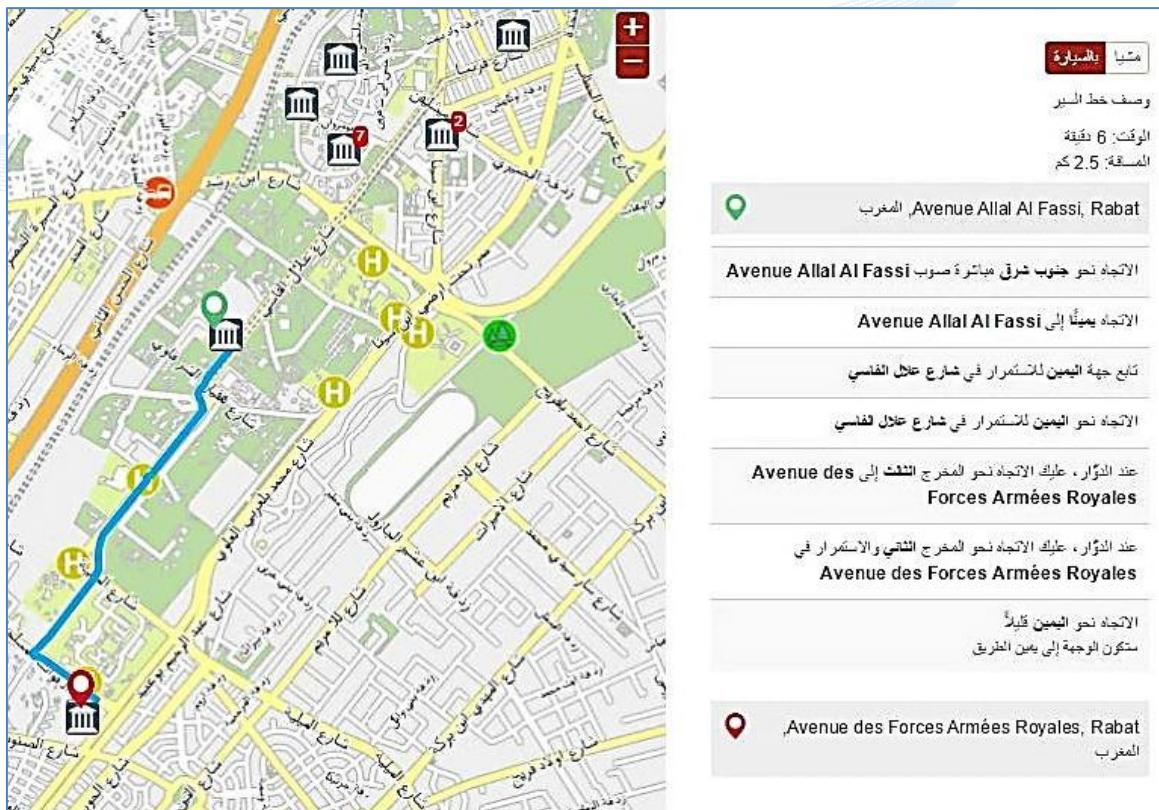
يقوم المستخدم بتحديد الموضع التي تهمه على الخريطة و يمكنه البحث بقربها عن المراقب العمومية أو عن وسائل النقل العمومي.





2.1.3- حساب خط السير

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



2.1.4- خيّن وإغناء محتوى البوابة

أ) عن طريق مساهمة الإدارات

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

ب) عن طريق مساهمة المواطنين

يمكن للمواطنين المساهمة في خيّن وإغناء محتوى البوابة بواسطة الإبلاغ عن تصحيحتات معلومات تهم موقع موجودة على الخريطة أو إرسال معلومات ملوجع 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 وببوابة الخدمات العمومية:

www.Service-public.ma

يمكن للمستخدم النظم أن يقوم بتحديد مكان مصلحة إدارية انطلاقاً من دليل المساطر الإدارية أو دليل الإدارة بالبوابة.”

من خلال دليل الادارة

٤ دليل المساطر الإدارية من خلال

التطبيق الجوال :

في إطار تنوع قنوات الولوج إلى بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية. تم إخراج التطبيق الجوال "IDARATI MAP" في بيئتي "Android/IOS". بحيث أصبح مكناً لاصحاب الهواتف الذكية (أكثر من 5 مليون مستعمل) تحديد موقع المرافق العمومية في أي وقت ومكان.



٢- تنظيم الدورة التاسعة لمنتدى الجائزة الوطنية للادارة الالكترونية "امتياز 2015"

تندرج الجائزة الوطنية للادارة الالكترونية "امتياز" ضمن إستراتيجية الحكومة من أجل تحسين الإدارة وتحسين مردوديتها عبر استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وتعد حافزاً وتكريراً معنواً للادارات الأكثر تميزاً وكفاءة في تطوير الخدمات العمومية الالكترونية. كما تعتبر هذه الجائزة الرمزية اعترافاً بالجهودات الجادة والمبادرات المتميزة للقطاعات العامة من أجل تحسين خدمات العمومية.

وقد دأبت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الادارة منذ سنة 2005 على تنظيم هذه المائدة سنويا.

وتهدف هذه المائدة الافتراضية إلى:

- تشجيع المجهود والمبادرات البناءة في مجال الادارة الالكترونية: خفيف الادارات على تطوير خدمات عمومية إلكترونية متميزة والتعرف 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 الإلكترونية" :
- 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 مثليين من القطاع العام والقطاع الخاص ومن المجتمع المدني.

وقد قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنظيم الدورة التاسعة لمنتدى الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" ببرسم 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 وtransparent" .



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 بعلومات ووضعيات زبناء الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنحة رواتب التقاعد - الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين - النظام الجماعي لمنحة رواتب التقاعد

▪ جائزة "امتياز للتشجيع" 2015

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



حفل تقديم جوائز الدورة التاسعة لمنتدى المائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية «امتياز» برسم سنة 2015

❖ صنف «الخدمات الإجرائية الإلكترونية»

▪ جائزة «امتياز الكبرى 2015»

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

▪ جائزة «امتياز 2015» الخاصة بلجنة الانتقاء

الشباك الإلكتروني لطلب السجل العدلي- وزارة العدل و المخربات

▪ جائزة «امتياز للتشجيع 2015»

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

• الخدمات الإلكترونية للصندوق المغربي للتقاعد- الصندوق المغربي للتقاعد

❖ صنف «التطبيقات الذكية»

▪ جائزة «امتياز للتميز 2015»

تطبيق الهاتف الذكي الخاص بالخدمات القضائية الإلكترونية- وزارة العدل و المخربات

▪ جائزة «امتياز للتشجيع 2015»

تطبيق الهاتف الذكي للوكلالة الحضرية للخمسينات- الوكالة الحضرية للخمسينات



❖ صنف "مراكز الاتصال"

▪ جائزة "امتياز للتميز 2015"

مركز اتصال النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد (RCAR)



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

3-2. دعم تعاون نظام تدبير المراسلات "IR SAL" وتطويره

نزواً عند طلب مجموعة من القطاعات الحكومية التي رغبت في الاستفادة من نظام "تدبير المراسلات IRSAL" القابل للتعاون. عملت الوزارة على إطلاق مشروع "دعم تعاون 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 والكافئات.

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

4- موقع مرصد مقاربة النوع للوظيفة العمومية

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

- نشر المعطيات والمعلومات بتنسيق مع مختلف الوزارات المختصة والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني;
- تتابع السياسات والمشاريع العمومية ذات الصلة بال النوع.
- تقديم المقتراحات والتوصيات والبرامج الهدافـة إلى تطوير وتعزيـز السياسـات الاقتصادية والاجتماعـية بما يضمن المساواة بين الجنسـين.



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

يتيح هذا النظام لختلف الإدارات إدخال المعطيات الخاصة بنتائج انتخاب مثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بها. كما يتيح للوزارة تتبع إجراء هذه الانتخابات والإعلان عن نتائجها واستغلال معطياتها.

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

في إطار إشراف الوزارة على انتخاب مثلي الموظفين في المجلس الإداري للصندوق المغربي للتقاعد، عملت الوزارة على تطوير نظام معلوماتي يمكن من تدبيره و تتبع عملية انتخاب مثلي الموظفين في المجلس الإداري للصندوق المغربي للتقاعد، وذلك من خلال:

- إنشاء قاعدة البيانات الخاصة بالهيئة الناخبة:
- تدبير ملفات الترشح:
- توفير أداة تساعد في عملية الفرز.

7-2. أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري للوزارة:

تحورت أنشطة مركز الاتصال والتوجيه الإداري لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة أساسا خلال سنة 2015 على إخبار عموم المواطنين بالمساطر والإجراءات الإدارية الأكثر تداولا، إضافة إلى التوجيه نحو المرافق والادارات العمومية الخصبة عند الحاجة.

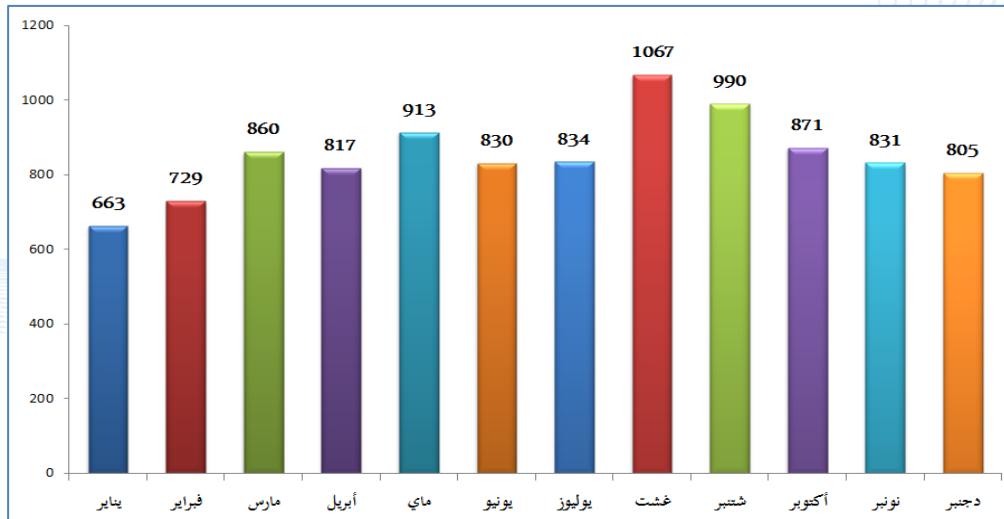
وفي هذا الصدد، قام المركز بالرد على أسئلة المواطنين الواردة عليه عن طريق المكالمات الهاتفية والبريد الإلكتروني، والتي بلغ مجموعها 10210 سؤالا، وبمعدل يومي فاق 41 سؤالا. مسجلا بذلك ارتفاعا بلغت نسبة 23% مقارنة مع سنة 2014 التي انحصر العدد خلالها في 8288 سؤالا، وبارتفاع بلغت نسبة 51% مقارنة مع سنة 2013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



أ- الرد على أسئلة المواطنين عبر الهاتف والبريد الإلكتروني

1. التطور الشهري للأسئلة

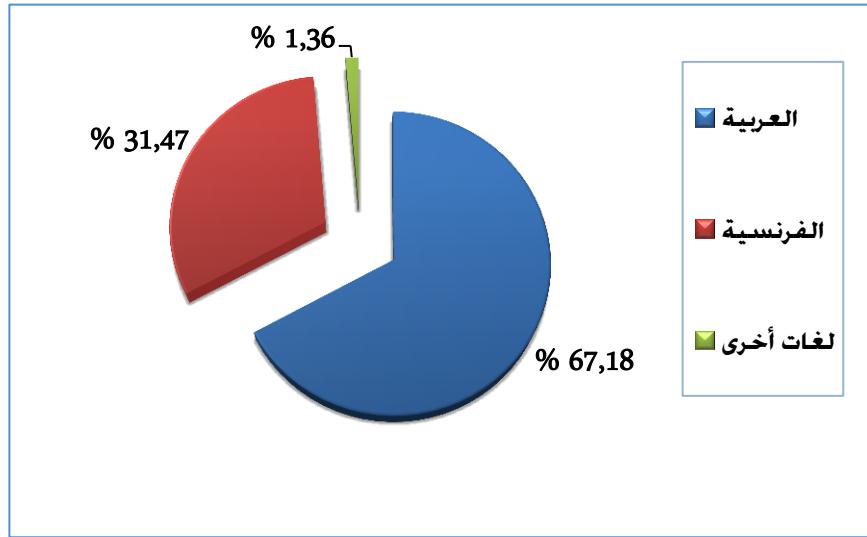
يتبيّن من خلال هذا الرسم البياني التالي أن سنة 2015 سجلت معدل شهري في المعاملات فاق 850 سؤالا، أي بنسبة تطور بلغت 23% مقارنة مع سنة 2014 التي سجلت معدل شهري في المعاملات في حدود 691 سؤالا، أي بنسبة تطور 51% مقارنة مع سنة 2013، التي انحصر معدلها في 564 سؤالا، وبنسبة تطور بلغت 256% مقارنة مع سنة 2012 بعدد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



ونتيجة للحملات التوأمية التي قامت بها بعض القطاعات الحكومية لفائدة مغاربة العالم، إضافة الى البلاغات الصحفية التي قامت بها هذه الوزارة للتعرف بخدمات المركز، فإن شهر غشت سجل رقمًا 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

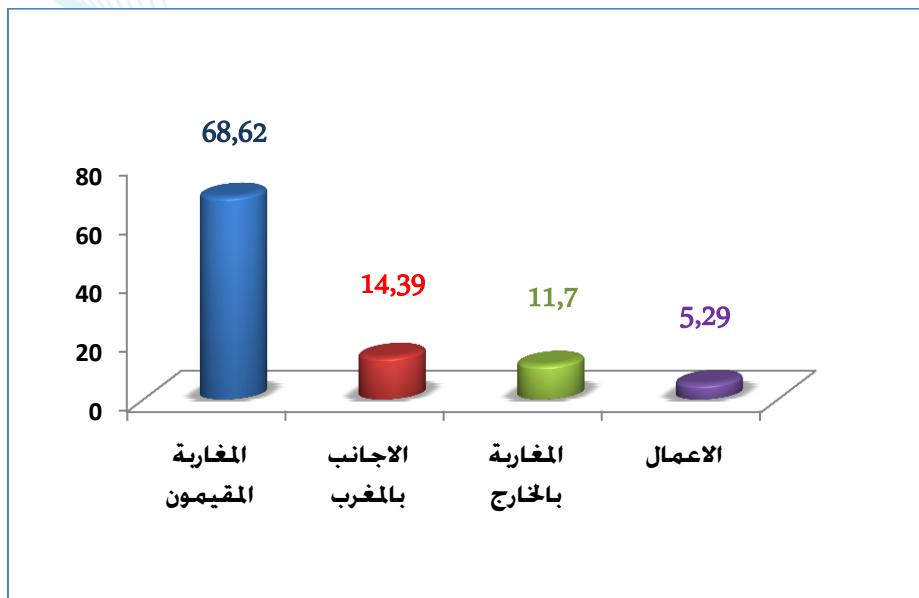
على هذا المستوى، فإن المركز توصل ب 6858 سؤالاً باللغة العربية و 3213 سؤالاً باللغة الفرنسية و 139 سؤالاً بلغات أخرى، ليصل المجموع في النهاية إلى 10210 سؤالاً. هذه الأرقام أفرزت نسباً متباعدة، أهمها استحواذ اللغة العربية بنسبة فاقت 67%، أي بزيادة 3% مقارنة مع سنة 2014، كما هو مبين في الرسم البياني التالي:



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 بال المغرب بما مجموعه 386 مسطرة وفئة المغاربة بالخارج بما مجموعه 314 مسطرة وفئة الاعمال بما مجموعه 142 مسطرة.

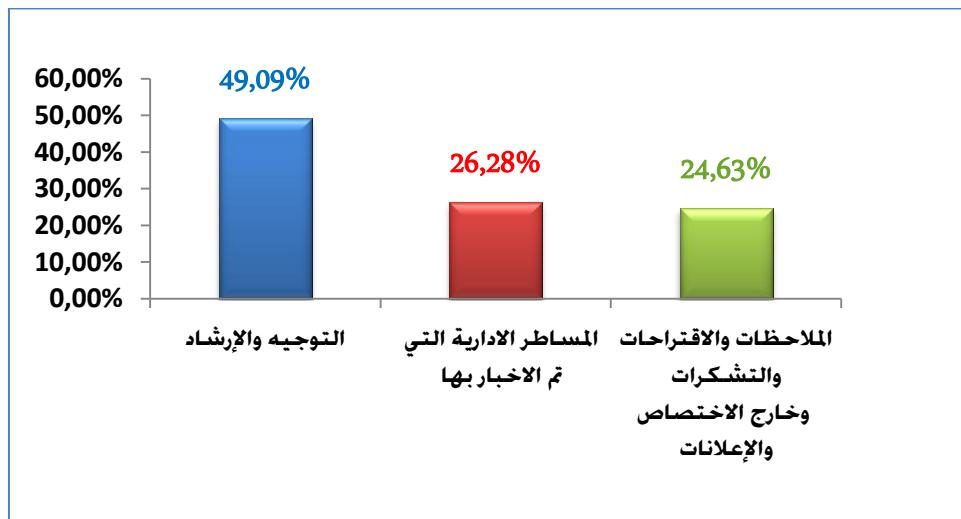
هذه الأرقام أعطت نسباً متباعدة كما يتضح من خلال الرسم البياني التالي:



4. توزيع الأسئلة حسب النوع

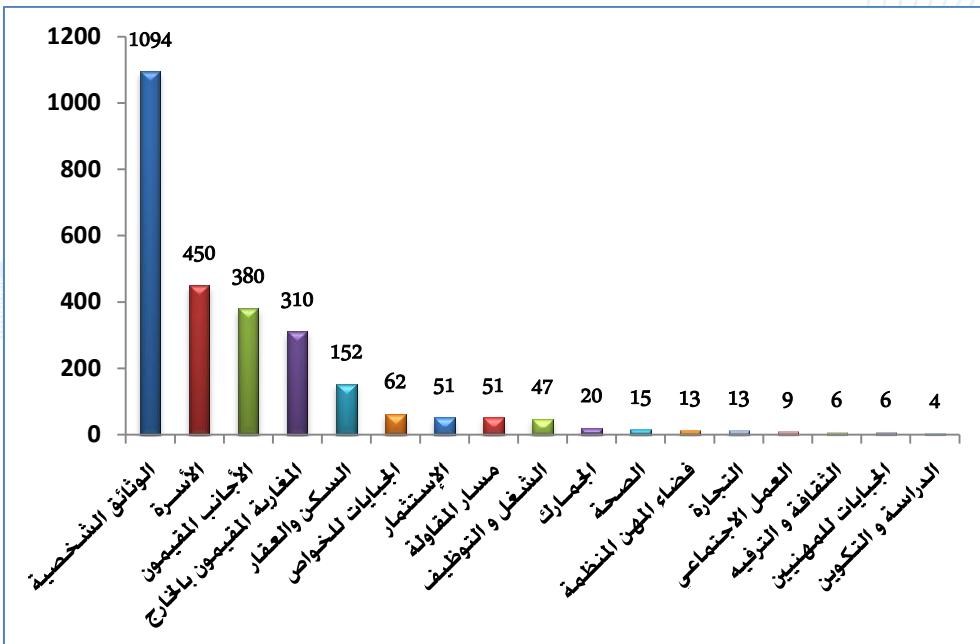
تم تصنيف مجموع الأسئلة (10210) التي توصل بها المركز عموماً بين المساطر الإدارية التي بلغ عددها 2683 والإرشادات العامة ب 5012 والباقي. أي 2515 سؤالاً يتوزع بين الملاحظات والاقتراحات والتشكرات وخارج الاختصاص والإعلانات.

ويوضح الرسم البياني التالي النسب المئوية لكل نوع على حدة:



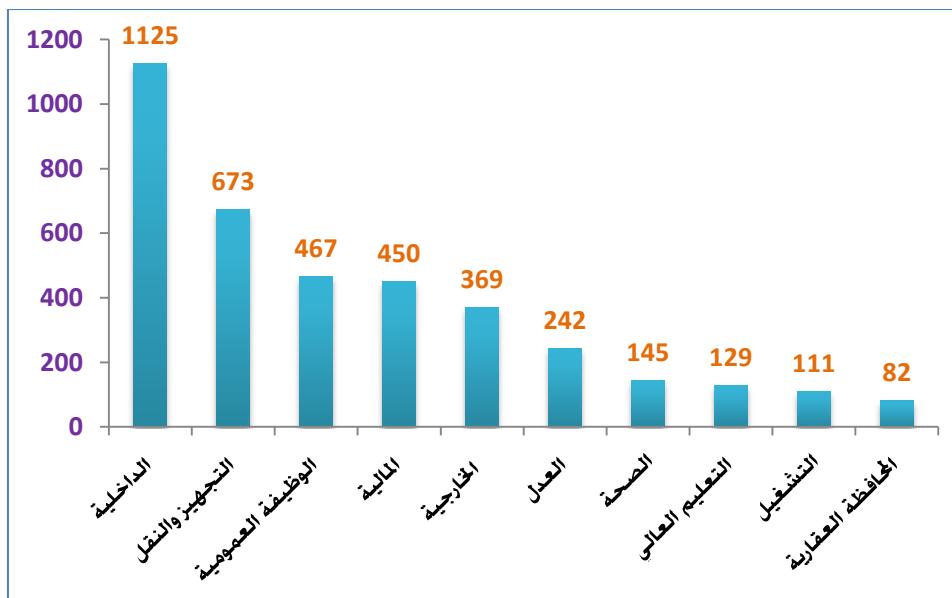
5. توزيع الأسئلة الخاصة بالمساطر الإدارية حسب المجال

على هذا المستوى سجل استحواذ مجال الوثائق بنسبة 40.87 % من مجموع الأسئلة المتعلقة بالمساطر والإجراءات الإدارية متبعاً بـ مجال الأسرة بنسبة 16.77 %. ثم الأجانب المقيمون بالمغرب بنسبة 14.16 %. يليها مغاربة المهاجر 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 الخصبة. 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 %.

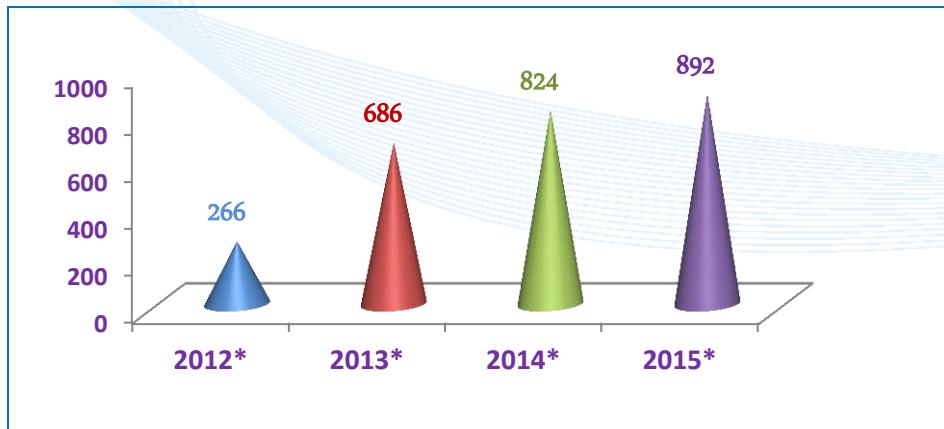


ب- تفاصيل إغاثة محتوى ركن "سؤال/جواب" ببوابة الخدمات العمومية

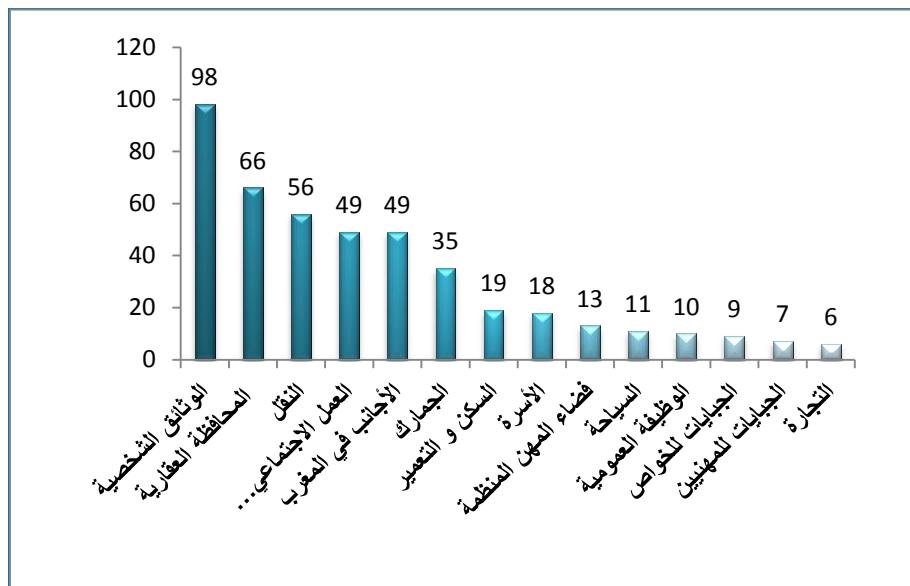
عرف محتوى "سؤال/جواب" ببوابة الخدمات العمومية (www.Service-Public.ma) خلال سنة 2015 إغاثة وخياناً لمضمونه كما وكيفاً.

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 يتبع من خلال الرسم البياني التالي:



هذا المحتوى يتوزع بين مapos;ايات مختلفة. نوردها في الجدول التالي:



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

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

بلغ عدد القراءات لهذا المحتوى خلال سنة 2015 ما مجموعه 481354 قراءة. شملت عدداً مهماً من الأسئلة بلغ 817 سؤالاً، بحيث انصب الاهتمام بالدرجة الأولى على الوثائق الشخصية، خاصة المساطر المتعلقة بطلب رخصة السيارة لأول مرة وكذا جديدها من حامل ورقي إلى آخر الكتروني. ويأتي بعدها الطلبات المتعلقة ببطاقة التسجيل الخاصة بالأجانب المقيمين بالمغرب. ثم بعد ذلك الأسئلة التي تخص دفتر الحالة المدنية.

بالإضافة إلى الأسئلة التي تهم مجال الجمارك خاصة مسطرة الاستفادة من التخفيض المخصص لفائدة المغاربة المقيمين بالخارج. وهو ما ترجمته بيانات الجدول التالي:

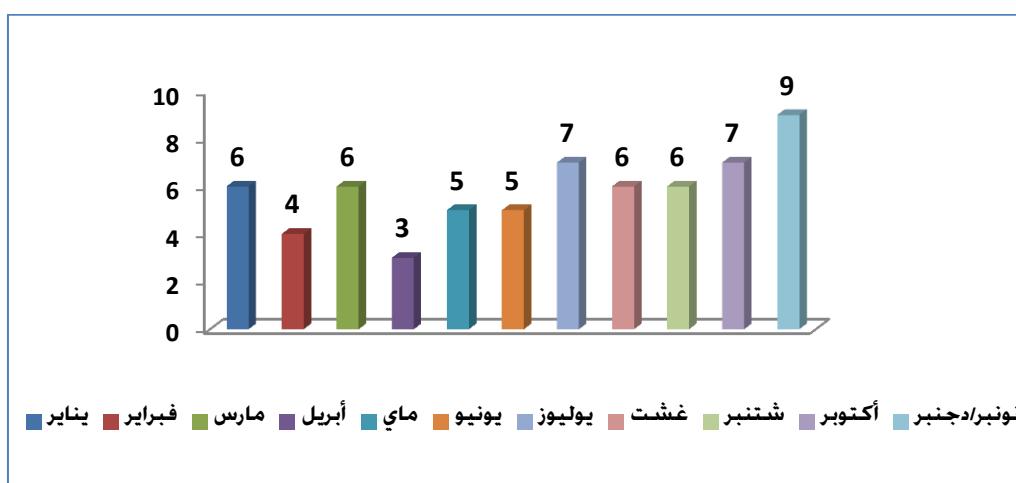


العدد	الأسئلة الأكثر طلبا	المجالات
27 701	<ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les pièces demandées pour renouveler le permis de conduire établie sur support papier par un autre électronique (8919)? Quelles sont les pièces demandées pour l'obtention du permis de conduire pour la première fois (5522)? Comment obtenir le permis de conduire définitif pour les personnes ayant obtenu le permis de conduire provisoire (4361)? <p>ما هي الوثائق المطلوبة لتجدييد رخصة القيادة الورقية إلى أخرى إلكترونية (4555)?</p> <p>ما هي الوثائق المطلوبة للحصول على بطاقة السائق المهني (4344)?</p>	• الوثائق الشخصية
11 111	Quelles sont les pièces demandées pour l'obtention ou le renouvellement de la carte d'immatriculation pour un étranger au Maroc?	• الأجانب بالمغرب
9 476	<ul style="list-style-type: none"> Quel est le délai pour avoir la carte nationale d'identité (4926)? Quel est l'âge pour obtenir la carte nationale d'identité (4550)? 	• الوثائق الشخصية
7 952	Quelles sont les pièces demandées pour l'obtention du livret de famille ?	• الأسرة
4 462	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?	• الجمارك

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 الإلكترونية التي تقدمها مختلف القطاعات العمومية لفائدة عموم المواطنين، إضافة إلى ذلك، تغطي هذه النشرة على بعض الإصدارات التشريعية والتنظيمية الجديدة، وكذلك التذكير بأهم المواعيد التي تهم بعض الأنشطة القطاعية والظاهرات 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:





٥- 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) إلى 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:

المجموع	2015					الأشهر النوع
	يناير	ديسمبر	نونبر	أكتوبر		
9	3	5		1		التوجيه والإرشاد
4	1	3				المساطر الادارية
8	1	2	3	2		الملاحظات والاقتراحات والتشكيرات
2		2				خارج الاختصاص و والإعلانات والتشويش
23	5	12	3	3		المجموع

3- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام



1- الإستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد:

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

ويتضمن مشروع الإستراتيجية خطة واضحة المعالم برؤية وأهداف محددة ترتكز على برامج مرقمة ومعروضة في مشاريع يمكن تنفيذها على المدى القصير مع الوصول إلى نتائج ملموسة وتعبئنة 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 بالصادقة على:

- الرؤية: "توطيد النزاهة والحد من الفساد بشكل ملموس في أفق 2025" :
- دعائم الإستراتيجية: والتي حددت في المحكمة 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 والتربيّة وخلق ثقافة مناهضة الفساد ورفع مستوى الوعي والتربيّة والتحسيّس بمخاطر الرشوة وأثارها على الاقتصاد الوطني وكذا ملائمة المنظومة القانونية والمؤسّساتية مع الاتفاقيات الدوليّة 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 نوفمبر 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 توليهها بلادنا لمحاربة الرشوة، حيث تم اعتماد عدة إصلاحات مؤسساتية وتشريعية ومالية لمحاربة الرشوة وتحقيق الحياة العامة، توجت بدسترة مختلف مؤسسات و هيئات تخليل الحياة العامة والحكامة الجيدة، كما أوضح أهمية تتوسيع هذه المبادرات باعتماد الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد:

- اعتماد القرار الذي تقدم به المغرب حول "تبني 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 تسعه عشرة (19) التزاما للدول الأطراف في الاتفاقية وحضي بدعم ومساندة كل من الجموعة الإفريقية ومجموعة 77 زائد الصين والاتحاد الأوروبي بالإضافة للدول الكبرى كروسيا والولايات المتحدة الأمريكية وكذا أغلب الدول العربية. ما 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 بأليات استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وباسترداد الموجودات وبالتدابير الوقائية.



الوزير محمد مبدع يشارك في أشغال الدورة السادسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بسان بطرسبرغ، جمهورية روسيا الاتحادية، من 2 إلى 6 نوفمبر 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 وتقدير 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 بطرسبرغ، 4 نوفمبر 2015



4- تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية



موازاة مع التدابير المتخذة على المستوى التشريعي والمؤسسي لتوسيع الضمانات المخولة للمرتفقين. تم العمل برسمل سنة 2015 على تدعيم هذه الضمانات بإجراءات إلزامية تحمي وتبسيط ولوح المرتفقين إلى الخدمات الإدارية، بما شكل لبنة إضافية في توطيد قيم الإدارة المواطن والخدومة.

وبالإضافة إلى ذلك، تم اعتماد آليات عملية لتنمية شفافية ولوح المرتفقين إلى الإدار، والعمل على تحسين ظروف استقبالهم وإرشادهم وتوجيههم، وذلك من خلال إلزام الإدار باتخاذ عدة إجراءات تمثل في :

- انطلاق مشروع اعتماد نظام للاستقبال والإرشاد المعتمد وذلك على صعيد وحدات إدارية نموذجية في أفق تعميمها على باقي الإدارات الأكثر تعاملًا مع المواطن بتعاون 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 للمراقبة
- 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 والمؤسسي

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 الازمة للمفتشيات.

وفي هذا الإطار تم برسمل سنة 2015:

- اعتماد معايير، بصفة ثنائية مع مصالح وزارة الاقتصاد والمالية، ترتكز على التوفيق بين حجم الهياكل التابعة للقطاع وتحديد عدد الموظفين التابعين للمفتشيات العامة.
- تنظيم المفتشيات العامة التابعة لتسعة عشر (19) قطاعات وزارية، (تصنيف القطاعات من حيث حجم الهياكل إلى قطاعات كبرى، متوسطة وصغرى).
- إعداد مشروع مرسوم بشأن تلقي وتتبع ومعالجة الشكاوى بتنسيق مع عدد من القطاعات الحكومية، ويتضمن مع هيئة الكتاب العامين، وهيئة المفتشين العامين للوزارات، وشبكة مدراء الموارد البشرية للوزارات تطبيقاً للفقرة الأولى من الفصل 156 من الدستور، التي تنص على أن المرافق العمومية تتلقى ملاحظات مرتفقيها واقتراحاتهم وتنظيماتهم وتحميه وتحميم تبعها.



ويعد هذا المشروع الذي يندرج في إطار تحسين علاقة الإدارة بالمواطنين، بمثابة إطار تنظيمي لتدبير الشكايات، ملزماً لجميع الإدارات العمومية، والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، لسد الفراغ الناجح 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 مباشرةً أو بواسطة البريد العادي أو الإلكتروني؛
 - تحديد مسطرة استقبال الشكاية والرد عليها.
- وقد تمت إحالة مشروع المرسوم على الأمانة العامة للحكومة وستتمموا 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 تبع ومعالجة الشكايات

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

وتنفيذاً للاختصاصات المنوطة بالمفتشيات العامة للوزارات طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 2.12.112 ولمقتضيات 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 والظلمات. يوجه إلى كل من رئيس الحكومة ووسيط الملكة تحت إشراف السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

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

- 1- الشكايات والظلمات المتوصلاً بها من مؤسسة الوسيط كل سنة، تصنفها حسب موضوعها ووضعية معالجتها ونوع القطاع المعنى بها.
- 2- الشكايات والظلمات التي كانت موضوع جلسات بحث خلال السنة (عدها وطبيعة موضوعها وكذا موقف ورأي المفتشية خلال جلسات البحث).

أولاً: الشكايات والظلمات المتوصلاً 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 المعنى 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 الأسرة والتضامن	02
5	وزارة الصحة	01
6	وزارة الداخلية	02
7	الوكلالة الوطنية لإنعاش الشغل والكافئات	01
8	التعاون الوطني	01
9	الوكلالة الحضارية	01
10	المعهد الملكي للثقافة الامازيغية	01

وقد الإشارة أن هذه الشكايات قد همت الم موضوعات 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 وطبيتها نهاية خلال هذه السنة:

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

❖ الشكايات التي لا زالت بدون جواب:

عدد الشكايات التي لا زالت بدون جواب خلال سنة 2015 خمس (5) شكايات، وتعلق 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

ثانياً: الشكايات والظلمات التي كانت موضوع جلسات بحث:

❖ عددها وطبيعة ماضيها:

بلغ عدد الشكايات التي كانت موضوع جلسات بحث طبقاً للمادة 13 من الظهير الشريف المحدث لمؤسسة الوسيط 18 شكاية. وقد همت على الخصوص ماضي 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 مثليين عن القطاعات المعنية بها، ومثليين عن وزارة الاقتصاد والمالية.

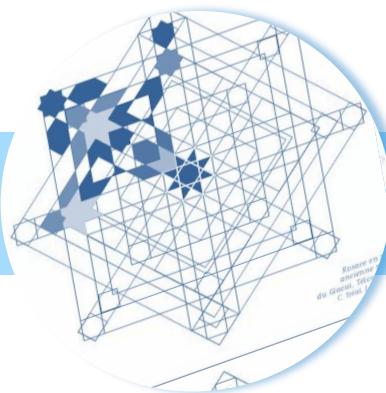
❖ موقف رأي المفتشية خلال جلسات البحث:

كانت المفتشية العامة للوزارة خلال جلسات البحث التي استدعيت إليها من طرف مؤسسة الوسيط حريصة كل الحرص على التطبيق التام لضوابط ومقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وعلى التكيف القانوني العادل والمنصف الذي يضمن حقوق المشتكين والمتظلمين استناداً 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. الحكامة والتنظيم





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، الموجدة في حوزة الإدارة العمومية، والمؤسسات المنتخبة، والهيئات المكلفة بها بمراقبة العمل 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 بالحرابيات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور وحماية مصادر المعلومات والجلايات 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 الخطط التشريعية للبرنامج الحكومي.

ويتوخى هذا المشروع تحقيق الأهداف التالية:

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

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

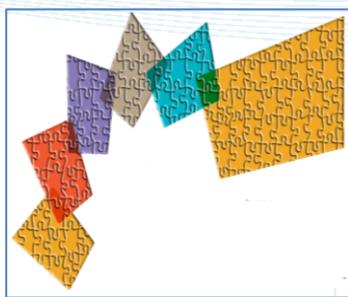
وتجدر الإشارة إلى أن هذا المشروع قد تمت إحالته على مجلس النواب من طرف رئيس الحكومة بتاريخ 8 يونيو 2015، والوزارة بقصد إعداد برنامج عمل بتنسيق مع مختلف القطاعات المعنية لتفعيل القانون مباشرة بعد صدوره (تكوين المكونين في مجال تدبير الأرشيف وتسليم المعلومات، دراسة النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالحق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



2- مشروع ميثاق المراقب العمومية

يندرج مشروع ميثاق المراقب العمومية في إطار تفعيل المقتضيات المتعلقة بالحكامة الجيدة المنصوص عليها في الدستور، ولا سيما الفصل 157 منه، الذي ينص على إعداد "ميثاق للمراقب العمومية يحدد قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسخير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية والأجهزة العمومية".

وتتمثل أهم أهداف هذا الميثاق في تكريس المبادئ العامة والأساسية للمرفق العام: من مساواة واستمرارية



وحيد، وقابلية للتغيير والملاءمة، وتعزيز سيادة القانون، وكذا تدعيم الشفافية وتسخير 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، فضلاً عن تدعيم المشاركة الموقظة.

ويشكل هذا الميثاق، إطاراً مرجعياً شاملاً وموحداً للقواعد والضوابط التي يجب أن تؤطر سير المرفق العام ب مختلف مكوناته، حيث تطرق للمبادئ والقواعد المنصوص عليها في الدستور في مجال الحكامة الجيدة، والواجب على الإدارة الالتزام بها سواء على مستوى التنظيم والتدبير الإداريين أو في علاقاتها بالتعاملين معها. كما نص على مجموعة من الإجراءات التفعيلية لهذه القواعد منها ما هو قانوني وتنظيمي ومنها ما هو تدبيري، فضلاً عن إرساء ووضع آليات لضمان حسن تفعيل وتتبع وتقدير تنفيذ الميثاق.

وقد تم خلال سنة 2015:

- التوصل بلاحظات واقتراحات وزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة الشؤون العامة والحكامة، ووزارة الداخلية حول الصيغة الأولى الموجهة لمصالح الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 24 سبتمبر 2014.
- عقد اجتماعين بتاريخ 02 يونيو 2015 و08 يونيو 2015، بحضور القطاعات الوزارية المعنية، خصصاً لدراسة ومناقشة مختلف الملاحظات المثارة في المشروع.
- تضمين الملاحظات والاقتراحات المتوصلاً 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 تنظيم القطاعات الوزارية

3.1 إعادة تنظيم القطاعات الوزارية:

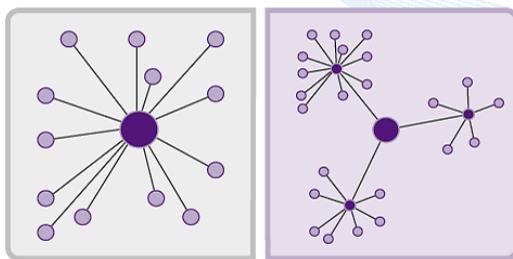
تدارست اللجنة المكلفة بتنظيم الهيكل الإداري واللامركز الإداري إلى غاية 31 ديسمبر 2015 ما مجموعه 71 نصاً تنظيمياً، موزعة على الشكل التالي:

- 26 مرسوماً وقراراً تم نشرها بالجريدة الرسمية.
- 06 مشاريع نصوص تنظيمية محللة 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 الهيكل الإداري واللامركز الإداري.



3.2 مشروع اللاتركز الإداري :

يهدف مشروع اللاتركز الإداري إلى الرفع من فعالية الإدارة اللاتركزة، لا سيما على المستوى الجهوبي. عبر بناء



إدارة قوية ومتماضكة تتوفر على الاختصاصات التدبيرية اللازمة، مقرونة بالوسائل البشرية والمادية الضرورية لحسن سير المصالح الإدارية.

وخلال سنة 2015، أشرفت الوزارة على وضع تصور أولي لمشروع اللاتركز الإداري. تم إعداده في مرحلة أولى من طرف لجنة مشتركة بين الوزارات تضم ممثلين عن وزارة الداخلية، وزارة الإقتصاد والمالية ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة قبل إشراك قطاعات كبرى. في مرحلة ثانية قصد الإستعانة بخبراتها في مجال اللاتركز. ويتعلق الأمر بوزارة التجهيز والنقل واللوجستيك ووزارة السكنى وسياسة المدينة ووزارة الفلاحة والصيد البحري-قطاع الفلاحة ووزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة-قطاع الطاقة والمعادن.

بالموازاة مع ذلك، أطلقت الوزارة دراسة حول اللاتركز الإداري الغاية منها تشخيص واقع اللاتركز و إغناء التصور الأولي المشترك وفق نتائج التشخيص والتحليل. ستتكلل نتائجها بإصدار كتاب أبيض حول اللاتركز الإداري يتضمن المعاور الأساسية ليثاق اللاتركز 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 مشارعا ذات 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 العامون للوزارات حول إعداد الاستراتيجية الوطنية لتحديث الإدارة العمومية.



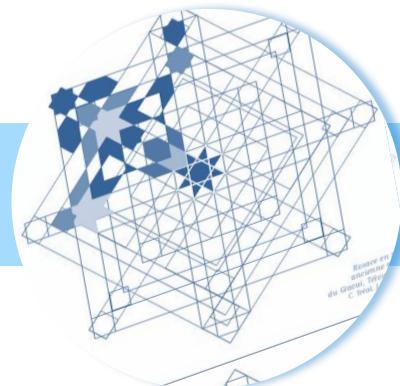
لقاءات تشاورية مع السادة الكتاب العامون للوزارات حول إعداد استراتيجية
وطنية لتحديث الإدارة العمومية

وعلى أثر هذه اللقاءات التشاورية تمت المصادقة على 11 مشروعًا أفقياً بناءً على التجارب الناجحة في الإدارات
تهم محاور العلاقة مع المرتفق وتشمين العنصر البشري والحكامة.

كما تدرس الكتاب العامون أيضًا 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، واصلت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتنسيق مع وزارة الداخلية، خلال سنة 2015، تنظيم الملتقىات الجهوية التواصلية والتحسيسية عبر مختلف جهات المملكة.

وتجسد هذه الملتقىات المقاربة التي تنهجها الوزارة والمرتكزة على خلق فضاء للنقاش والمحوار وتقاسم التجارب مع مختلف الفاعلين بشأن برنامج عمل الوزارة برسم سنتي 2015-2016، وتستهدف مختلف الفعاليات المحلية المسؤولة بالإدارات اللامركزية، والبرلمانيون ورؤساء ومستشاري الجماعات 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 لكونية. 7 يناير 2015

وتروم هذه الملتقىات التواصلية والتحسيسية تحقيق الأهداف التالية:

- تفعيل مبدأ إشراك المواطن في مسار وضع الإصلاحات وتفعيلاها، من خلال الاستماع والإنصات لاقتراحات واهتمامات المسؤولين بالصالح اللامركزية والجماعات الترابية، وذلك تفعيلاً لمقتضيات الدستور الرامية إلى اعتماد الديمقراطية التشاركية.
- بلورة رؤية موحدة بشأن رهان تحديث المرفق العام، عبر تقاسم الخطوط العريضة للمشروع التحديسي مع المسؤولين على الصعيد الترابي واللامركز.
- مراعاة البعد الجهوي لمسار التحديث ببلادنا تحقيقاً للتكامل والانسجام والتنافسية 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 بـ مدينة أكادير 13 ماي 2015

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

- الداخلة : جهة وادي الذهب- لكونية، بتاريخ 07 يناير 2015 :
- أكادير: جهة سوس-ماسة-درعة، وجهة كلميم-السمارة بتاريخ 13 ماي 2015 :
- الراشيدية: جهة درعة- تافيلالت بتاريخ 12 ديسمبر 2015.

مشروعها هيكليا لتحديث الإدارة تدرج وللتذكير فإن المشروع التحديسي يتضمن ثمانية عشر (18) ضمن المحاور التالية:

- تثمين الرأسمال البشري:
- تحسين علاقة الإدارة بالمرتفق:
- الحكامة والتنظيم.

وقد شكل هذا المشروع أرضية عرضها السيد محمد مبدع وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. بتفصيل، عبر هذه المخططات الجهوية وكانت محور النقاش والمحوار بين سعادته وكل الفعاليات الحاضرة والمشاركة في أشغالها.



أشغال "الملتقى الجهوي حول تحديث الإدارة، جهة درعة- تافيلالت بـ قصر البلدية لمدينة الراشيدية، 12 ديسمبر 2015



2- شبكات التنسيق الوزارية



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

1- شبكة الكتاب العامين للوزارات:

2- شبكة المفتشين العامين للوزارات:

3- شبكة مديرى 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 بالمرفق العام إلى مستوى النجاعة والفعالية لخدمة المواطن والمواطنة.
- تقديم المشورة والاقتراحات العملية الهدافة إلى دعم وتفعيل القرارات الحكومية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.
- تعزيز ثقافة المسائلة المركزة على الشفافية والحكامة الجيدة ودعم سياسة الترشيد 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 التحديية ذات الأولوية التي يتعين الشروع في بلورتها.

وفي إطار العمل على تقوية دور المفتشيات العامة للوزارات ودعم الانسجام بينها، تم عقد لقاء تواصلي لمناقشة وتبادل الآراء حول مشاريع تحدث الإدارة وعلى رأسها اعتماد نظام لتدبير الشكايات الذي يروم تكريس ائنصالات 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 يكتسيها هذا الملتقى الذي يخصص لتدارس القضايا الراهنة في مجال تحدث 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 لإنشراك مختلف القطاعات الوزارية في توجيهه وتأطير مشاريعها التحديية.

ترأس السيد الوزير محمد مبديع، الاجتماع العشرين لشبكة مديرى الموارد البشرية بالإدارات العمومية بحضور جميع مديرى الموارد البشرية ب مختلف 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 المنتدين 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. ديسمبر 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 وعميمها.

وتصل المساهمة المالية للصندوق إلى 5% 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 تجديد برنامج عمل الصندوق في إطار الأولويات الحكومية المسطرة فيما يخص تحديث الإدارة حيث أعطيت الأولوية للمشاريع التي تدرج ضمن المحاور التالية:

- تطوير علاقة الإدارة بالمواطن من خلال جودة الخدمات العمومية وتبسيط المساطر الإدارية وتقارب 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 الرأس المال البشري من خلال دعم وتنمية الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية;
- تطوير وتحديث هيكل الدولة وفق سياسة الالتمركز الإداري ومنظور الجهوية المتقدمة.



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

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

ويتعلق الأمر بالمشاريع التالية:

❖ **المشروع القطاعية لتحديث الإدارة العمومية:**

- النظام المعلوماتي لتسهيل 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 ب "تطوير وتنمية نظام معلوماتي مندمج وناجع لتنبئ وتنسيق العمل التشريعي والرقابي للحكومة ببرلمان" -الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني:
- المشروع المتعلق ب "إحداث نظام معلوماتي للصحة والسلامة المهنية " -وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية:
- المشروع المتعلق ب "نظام تدبير استغلال المصالح" -وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك:
- المشروع المتعلق ب "المعادلة الرقمية: e-Equiv" -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر.

❖ **إيجاز دراسات أفقية لتحديث الإدارة العمومية:**

A- **المشاريع المنجزة:**

دراسة متعلقة بوضع نظام معلوماتي جاهز -عربي/فرنسي- لتحديد الواقع 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. ويندرج هذا المشروع في إطار الاستراتيجية الوطنية لتطوير الإدارة الإلكترونية، كما أنه يعد الأول من نوعه على المستوى الوطني.

B- **المشروع 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 مقاربة جديدة، تتمثل في إعداد «نموذج إداري» موحد ومصادق عليه، سيمكن من تبسيط وتوحيد مساطر استفادة المواطنين من مختلف الخدمات العمومية، ويساهم في تحسين الشفافية في علاقتهم بالإدارة.

وتحم هذه المقاربة مائة (100) مسطرة إدارية، منها 70 مسطرة تهم المرتفقين بصفة عامة، و30 مسطرة تهم المقاولة.



دراسة حول اللامركز 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 المشتركة للامركز الإداري بالإدارة العمومية وفق نتائج التشخيص والتحليل.
- إصدار ميثاق اللامركز الإداري استنادا على مضامون الكتاب الأبيض المطلوب إخرازه في المرحلة الثانية من الدراسة.
- تنزيل تصور مشروع اللامركز الإداري وفق إطار تدريجي وتجريبي على مستوى جهات نموذجية.

ج- المشاريع البرمجة:

دراسة حول تموقع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والتطوير المؤسساتي 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 الحكامة 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 ومتماضكة:
- 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 بمبادرات 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 والمارسات 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 وتقوعه كمرجعية جهوية لدعم القدرات من خلال رئاسته لمبادرة الحكامة الجيدة لدول شرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "Initiative pour la Gouvernance MENA-OCDE".

كما تم اتخاذ التدابير الالزمة لانضمام المغرب إلى مبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة "Open Government Partnership" (OGP) والتتوقيع على برنامج شراكة (Programme Pays) مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بهدف دعم السياسات العمومية للحكومة المفتوحة وتبني المكافحة الجديدة.

كما اهتمت الوزارة بتطوير التعاون جنوب-جنوب، خصوصاً على مستوى إيفاد الخبراء المغاربة إلى الدول الإفريقية والعربيّة وكذا استقبال العديد من الخبراء والأطر وبوثيرة هامة للاستفادة من التجربة المغاربة 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 أجيلا كوريلا الأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، يوم الاثنين 15 يونيو 2015 بقرن المنظمة بباريس، بالتوقيع على بروتوكول الاتفاق الخاص ببرنامج التعاون (البرنامج القطري) بين المنظمة والمملكة الغربية.

وقد حضر حفل التوقيع على بروتوكول الاتفاق الخاص بالبرنامج القطري، إلى جانب السيد رئيس الحكومة، السيد محمد مبدع، 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 بإخراج الإصلاحات وعلى الخطوات المتقدمة التي حققها في مختلف الميادين، معربا عن استعداد منظمته لمواكبة جهود المغرب الإصلاحية حتى يتمكن من بلوغه، وأخراج إصلاحاته بشكل أكثر فعالة.

وأوضح أن برنامج التعاون الموقع بعد برنامجاً طموحاً ويتوجه عزم الطرفين على الارتقاء بتعاونهما إلى مستويات أسمى مشيداً بالحيوية التي تطبع مشاركة المغرب في مختلف اللجان التي يساهم فيها وأعرب عن أمله في أن تتعزز هذه الحمولة أكثر.

وتحدر الاشارة 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 لتسهيل التحاق المغرب بركب الدول الصاعدة، وذلك وفقا للتوجيهات الملكية السامية.

كما سيتمكن هذا البرنامج بلادنا، من الاستفادة من خارج 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 المحكامة MENA-OCDE

تهدف مبادرة المحكامة والاستثمار لدول الشرق والأوسط وشمال إفريقيا ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، إلى تطوير السياسات في مجال المحكامة 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 "المحكامة" 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 رئيساً لمبادرة المحكامة 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 المحكامة (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 مقاربة 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 وكذلك دولي لمنطقة المينا.



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

وخلال هذا المنتدى، تم استعراض المجهود الذي تبذلها المملكة المغربية لتشجيع مشاركة الشباب في صنع القرار والحياة السياسية، حيث ذكر بالمبادرة المواطنـة "حكومة الشباب الموازية" التي أطلقتها الجمعية المغربية "منتدى الشباب المغربي". والتي تمثل مهمتها في المشاركة في تقييم ورصد السياسات العمومية، وفي كونها قوة اقتراحية تجاه مختلف الأطراف والهيئات المعنية. كما شارك السيد الوزير في أشغال الاجتماع الوزاري حول موضوع "الحكامة العمومية من أجل تنمية شاملة: نحو رؤية جديدة للقطاع العام". حيث انكب المخاضرون 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 الادارة، بمقر وزارة الشؤون الخارجية والتعاون بالرباط يوم الإثنين 9 نوفمبر 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. نوفمبر 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 المستقبالية 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 والحربيات لجميع المواطنين. ويهدف المجلس إلى تعزيز الفضاء الديمقراطي والقانوني المشترك بأوروبا. تنفيذاً لاتفاقية 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 مبدع، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الادارة في أشغال اجتماع الجمعية العامة للجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون، في دورتها (102)، والتي نظمت بفينيسيا (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)، بفينيسيا، 20 و 21 مارس 2015.

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

كما ذكر السيد الوزير، بالتقدير الملموس والهام للبرامج التي تم تنفيذها في إطار سياسة الجوار، داعيا إلى تعزيز هذه الإنجازات، 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 جياني بوكيشيو، Gianni BUQUICCHIO، رئيس لجنة فينيسيا، ذكر خلاله المانبان بالعلاقات الثنائية المتميزة التي تجمع بين المملكة المغربية ومجلس أوروبا ولجنة فينيسيا، والتي تتماشى وسياسة الانفتاح والتحديث، وتعزيز دولة الحق القانون والحكامة 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 التقرير بين النظم الإدارية القائمة في هذه الأقطار وتوسيعها. من خلال تبادل التجارب الناجحة والممارسات الميدانية في مجال تحسين الإدارة العمومية ووضعها رهن إشارة الدول الأعضاء للمنظمة بما يخدم قضايا التنمية الشاملة.

وخطى الملكة 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 مدبع، 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 المواقيع التي طرحت خلال هذه الدورة، اعتماد اتفاقية إنشاء المنظمة العربية للتنمية الإدارية، و اختيار هيئة الرقابة والتدقيق الخارجية من أعضاء الجمعية العمومية، و اختيار المدير العام للمنظمة للفترة الممتدة من 1 سبتمبر 2015 إلى غاية 31 غشت 2019، وكذا مناقشة عدد من المواقيع المتعلقة بتطوير آليات الإدارة وبوضع أساس 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 يناله جميع 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 نوفمبر 2015 بمدينة الدار البيضاء.



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

وشارك في هذا الاجتماع إلى جانب السيد محمد مبعيد، الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، السادة الوزراء مثلوا الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي والذي يضم إلى جانب المملكة المغربية، كلًا من المملكة العربية السعودية التي تولى رئاسة المجلس، جمهورية مصر العربية، والملكة 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 وأخجازاتها في ظل التغيرات التي تحيط بسلسل 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 "اكسيبرتيز فرنس". المؤتمر السنوي السادس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (GIFT-MENA) خلال الفترة من 10 إلى 12 فبراير 2015 براكنش 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 المفتوحة كأداة لتعزيز الحكامة بالادارة العمومية وتحديات تحقيق التنمية المستدامة في ظل الظرفية الدولية الراهنة، وآفاق التعاون بين بلدان الجنوب، ودور مؤسسات التدريب في تحسين الأداء بالإدارات العمومية.

وخلال هذا اللقاء، أكد السيد محمد مبدع، 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 يستثير به على الصعيدين الوطني والدولي. وأوضح أن الهدف من تنظيم هذا اللقاء يتجلّى في تعزيز الحوار حول السياسات العمومية والمارسات 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 وملكة 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 للإنماء "كافرااد"

المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء "كافرااد"، منظمة إفريقية بين - حكومية، مقرها بطنجة. أحدثت سنة 1964، بمبادرة من المملكة المغربية ومساندة من هيئة الأمم المتحدة من خلال منظمة "يونيسكو".

ويضم "كافرااد" بين أعضائه حاليا (37) دولة عضوا حيث يشكل قناعة تواصل وتضامن ما بين الدول الإفريقية. كما يمثل هذا المركز آلية ناجعة للتعاون من أجل تعزيز الخبرات المؤسساتية وتحديث المصالح العمومية وإيجاد الحلول الناجعة ل مختلف التحديات التي تواجه الدول الإفريقية.

وبصفته رئيسا للمجلس الإداري لكافرااد، ترأس السيد محمد مبديع، 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 بتعاون مع "كافرااد" يومي 12 و 13 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"كافرااد".



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 ومؤسساتاتها بإفريقيا. كما أكد على أن الإسهامات الفكرية والعلمية للمشاركين في المنتدى تشكل دعما حقيقيا ل مختلف 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 "كتجربة 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 لتدريس 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 (ESCO) بالرباط.



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

وشكل هذا المؤتمر، الذي عرف مشاركة عدد من وزراء الدول الإفريقية، وكبار مسؤولي القطاع العام، ومدراء المعاهد والمراكم الإدارية وممثلين عن الصناديق الإنمائية الإفريقية وممثلين عن المجتمع المدني وهيئات دولية وجهوية وخبراء دوليين. فرصة لبحث سبل استثمار الشراكات بين الجهات الحكومية وغير حكومية بغية الرفع من فعالية صياغة وتنفيذ وتتبع وتقدير السياسات العمومية، ولصياغة آليات واضحة لتعزيز وتوسيع 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 لقيادة شامية ومندمجة تساهمن في توسيع مجالات التعاون والمصالح المشتركة مع كل بلدان القارة الإفريقية، ترتكز 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 للإماء (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 حكامة 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 والستة ماري فرانسواز ماري نيلي، مديرية منطقة المغرب العربي والشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالبنك الدولي، يوم 2 ديسمبر 2015، مراسيم حفل التوقيع على اتفاقية قرض بقيمة 200 مليون دولار أمريكي لتمويل سياسات التنمية من أجل الشفافية والمساءلة (الشطر الثاني من برنامج حكامة 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 وتكرис مبادئ المساواة والمساءلة والمشاركة والشفافية في التدبير العمومي ومأسسة هيئات الحكامة ومفهوم المرفق العمومي. كما أكد السيد الوزير أن برنامج حكامة II من شأنه أن يعطي دفعة قوية لإصلاحات الحكامة العمومية الجارية في المغرب.

وتجدر الإشارة أن برنامج حكامة II يرتكز 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 المفتوحة (OGP)

يشكل انضمام المغرب لمبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة (OGP)، دعماً لجهوده المبذولة في مجال الديمقراطية التشاركية ودعم الحكامة الجيدة وتعزيز الشفافية والانفتاح. كما ستيح إمكانية تقييم هذه المجهود من أجل الارتقاء إلى مصاف نادي الدول الأكثر تقدماً في مجال الشفافية والحكامة الجيدة، وتحسين مناخ الأعمال وتشجيع جاذبية الاستثمار، والتعرّف بالإصلاحات العميقية التي يباشرها المغرب في مجالات دعم دولة الحق والقانون، وتبادل التجارب الناجحة مع الدول الأعضاء.

ولتذكير، فإن هذه المبادرة التي أطلقتها الولايات المتحدة الأمريكية بمعية البرازيل في سبتمبر 2011 على هامش انعقاد الدورة السادسة والستين للجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، والتي تضم حالياً سبعة وستون بلداً. تهدف إلى تعزيز الديمقراطية التشاركية عبر وضع المواطن في صلب اهتماماتها. كما تقوم على دعم الحكامة الجيدة وترسيخ مبادئ الشفافية وكذلك 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 مفتوحة (OGP)، تم خلال سنة 2015 عقد عدة اجتماعات أسفرت على مجموعة من المنجزات والمشاريع أهمها :

- اجتماع لجنة الإشراف للحكومة المفتوحة 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 المفتوحة بال المغرب، مشاركة سفراء ومسؤولين وكذا خبراء حكوميين لبعض الدول الأعضاء في الحكومة المفتوحة لدى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالإضافة إلى مثلي القطاعات الحكومية وهيئات المحكمة والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

تنظيم الوزارة بمشاركة مع برنامج المحكمة لبلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وبلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (MENA-OCDE) لقاء حول الحكومة المفتوحة بال المغرب، وذلك يوم الأربعاء 17 يونيو 2015 بمقر الوزارة. وقد عرف هذا اللقاء مشاركة سفراء ومسؤولين وكذا خبراء حكوميين ببعض الدول الأعضاء في الحكومة المفتوحة لدى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالإضافة إلى مثلي القطاعات الحكومية وهيئات المحكمة والقطاع الخاص والمجتمع المدني كما شكل فرصة للتعرف على بعض خارب الدول الأفران. لاسيما التجربة الكندية والتونسية.



أشغال اللقاء حول الحكومة المفتوحة بالمملكة المغربية-17 يونيو 2015. بمقر الوزارة

خلال هذا الاجتماع تم عرض النسخة الأخيرة لتقرير الحكومة المفتوحة في المغرب، كما تم الاتفاق على تقديم برنامج وطني حول الحكومة المفتوحة. وتشكيل خمس لجان موضوعية منبثقة عن لجنة تضم مثليين عن قطاعات وزارة وهيئات المحكمة والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وتهם هذه اللجن المعاور 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 لخواص 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 اللجن اجتماعات دورية، حيث تقدم حصيلة أعمالها ومقترناتها للجنة الإشراف.

❖ التعاون مع الجمهورية الفرنسية

شارك السيد محمد مبديع في إطار وفد زاري هام في أشغال الجلسة العمومية للدورة 12 للجنة العليا الغربية الفرنسية، التي انعقدت "باتينيون" 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 اعترافاً وتشجيعاً 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 ديان (Sébastien Mosneron Dupin)، المدير العام للوكالة الفرنسية للاستشارة التقنية الدولية.

وخلال هذا اللقاء الذي خصص للباحث ولدراسة سبل تقوية أواصر التعاون بين المغرب وفرنسا في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، نوه السيد الوزير بالعلاقات المتميزة التي جمع بين الملكة المغربية والجمهورية الفرنسية، كما أعرب عن أمله في أن تسهم 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 أساساً مسلسل مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإعداد آليات تثمين الموارد البشرية، وتحديث ووضع البرنامج الوطني للتكوين وتعزيز القدرات، وتعزيز الالتمركز الإداري وتدعم المهام الاستراتيجية للإدارات العمومية.

ترأس السيد الوزير محمد مبديع، الجلسة الافتتاحية لأشغال اليوم الدراسي الذي نظمه المنتدى المغربي الفرنسي للإدارة العامة، بمشاركة مع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والمدرسة الوطنية للإدارة والجمعية المغربية لقدماء تلاميذ المدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا والسفارة الفرنسية بال المغرب، حول موضوع: ”الحكامة بصيغة المؤثث: ولوح ومارسة السلطة“ بمقر المدرسة الوطنية للإدارة، بالرباط.

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



فعالية بين النساء والرجال وتسليط الضوء على وضعية المحكمة بصفحة المؤتمت بالغرب وفي بعض دول حوض البحر الأبيض المتوسط. كما يروم تشخيص المعتقدات وتشجيع التجارب الناجحة في مجال ولوج مناصب اتخاذ القرار، وكذلك العمل على خلق وتنمية الشراكات من أجل تعزيز المساواة بين النساء والرجال.

❖ التعاون مع المملكة العربية السعودية

قام السيد محمد مبدع، الوزير المتدرب 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 للباحث حول القضايا ذات الاهتمام المشترك في مجالات الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والتدريب.



الوزير محمد مبدع 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 مبدع، كلا من السيد يكاردو ديفيز أشليتر، سفير المملكة الإسبانية بالمغرب، والصادقة كريستينا ساليناس كارسيبا، المنسقة العامة للتعاون الإسباني بالمغرب وذلك يوم الأربعاء 08 يوليو 2015، بقر 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 الإسباني.

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

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



ويعتبر هذا البروتوكول إطارا للتعاون الثنائي، يرتكز 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 يوليو 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 فينيسيما، ومركز شمال-جنوب، ومجموعة بومبيدو، ومجموعة أوروبا.

وللإشارة 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 فينيسيما ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

مشروع برنامج جامعة من أجل الديمocratie « Campus Unidem-Maroc »

يشكل مشروع برنامج جامعة من أجل الديمocratie « 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 الإنسان من خلال الدورات التدريبية والتكوينية التي ينظمها.

كما يعتبر هذا المشروع، وجهًا من أوجه العلاقات الثنائية المميزة التي جمع بين المملكة المغربية ومجلس أوروبا ولجنة فينيسيما من أجل تكريس سياسة الانفتاح والتحديث، وتعزيز دولة الحق القانون والحكامة بالملكة.



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 فنيسيا، خلال الفترة الممتدة من 14 إلى 17 سبتمبر 2015 بالرباط، الدورة التكوينية الأولى حول موضوع "حقوق الإنسان والمرفق العمومي".



إعطاء انطلاقة الدورة التكوينية الأولى للأطر العليا بالإدارة العمومية، الرباط 14-17 سبتمبر 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 جيبوتي

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

وقد عبر كل من الوزير محمد مبديع، والسيد عبدي 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 راكى ديارة طالة (Raky DIARRA Talla)، وزيرة العمل والوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة والعلاقات مع المؤسسات بجمهورية مالي، للباحث حول القضايا ذات الاهتمام المشترك.

وقد تمحورت المحادثات التي أجرتها الوزير محمد مبديع مع نظيرته المالية حول التجربة المغربية في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة و حول 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 داك، دبارة طالة، وزيرة العمل والوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة وال العلاقات 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.

خلال 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 الموضعيات ذات الصلة بتدبير الموارد البشرية ودعم القدرات، وبالإضافة 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 الأخاديمية 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 كالوكلالة الوطنية لإنعاش الشغل والكافاءات والوكلالة الوطنية للمحافظة العقارية والمسح العقاري والخرائطية في مجال الاستقبال بالمرفق العمومي، وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، بخصوص الإطلاع 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 للإطلاع على خارب 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 جنديين مغريبيتين 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 وتصنيف وتوسيع وتصنيف للوظائف والكافاءات المرتبطة بها، واعتماد منهاجية مرجعية لوضع الدلائل المرجعية للوظائف والكافاءات.

وفي نفس السياق ، تم تنظيم مجموعة من اللقاءات مع مثلي 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 الكرم، وزير العلاقات الخارجية والتعاون، المكلف بالمغاربة، والفرانكوفونية 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 والارتقاء بها إلى أعلى المستويات وفق مخطط محكم يشمل مجالات تثمين الرأسمال البشري وتبسيط المساطر الإدارية وتعزيز المكانة 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 اللامركبة 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 تتابع تنفيذ مذكرة التفاهم ووضع برنامج عمل.



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

وتحدد هذه الاتفاقية إطارا للتعاون الثنائي، يرتكز 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 المهموية 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 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 تتابع تنفيذ مذكرة التفاهم ووضع برنامج عمل لهذا الغرض.

الجمهورية اللبنانية

في إطار زيارة العمل التي قام بها السيد محمد مبدع، 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 تهم بالخصوص إجراء الدراسات التنظيمية والقانونية وتحديث تشريعات الوظيفة العمومية، ودعم المحكامة 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 اللبنانيّة، بيروت، 30 مارس 2015.

جمهورية الكامرون

على هامش أشغال الدورة الحادية عشرة (11) للمنتدى الإفريقي لتحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة، الذي نظمته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتعاون مع "كافراد" يومي 12 و 13 أكتوبر 2015، براكش، 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

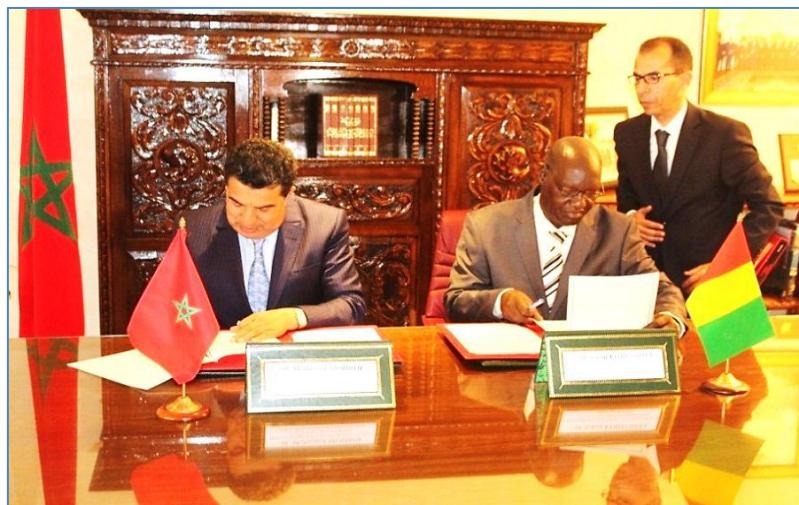
على هامش أشغال الدورة الحادية عشرة (11) للمنتدى الإفريقي لتحديث الخدمات العامة ومؤسسات الدولة، الذي نظمته وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بتعاون مع "كافراد" يومي 12 و 13 أكتوبر 2015، براكش، تم التوقيع يوم 12 أكتوبر على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية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



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

جمهورية غينيا

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



مراسيم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ووزارة الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة والتحديث الإداري الغيني

❖ التكوين واستكمال الخبرة :

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

وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على تكثين إطار الإدارة المغربية من التكوين واستكمال الخبرة ودعم القدرات ب مختلف المعاهد الدولية المختصة في مجالات عدة كالتدبير والحكامة وتقنيات الإعلام والتواصل، حيث استفاد عدة أطر مغربية من تدريب في معاهد ذات صيت جهوي ودولي، كالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا ومعهد



الإدارة العامة بالململكة العربية السعودية والأكاديمية الصينية للزاعمة والمعهد العربي للتخطيط بالكويت ومعهد الإدارة العمومية بكوريا الجنونية، المانيا.

وتسعى الوزارة من خلال هذه التدريب الى :

- رفع كفاءة موظفي الدولة وإعدادهم علمياً وعملياً لتحمل مسؤولياتهم ومارسة 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 التدريب المنظمة بالخارج خلال سنة 2015

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

❖ للجان 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 تهياً 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 بكونغوسا (جمهورية الكونغو الديمقراطية) تحت شعار: "أي إصلاحات لتحديث الإدارة العمومية من أجل ولوج الخدمات العمومية بجمهورية الكونغو الديمقراطية". ومنتدى المؤسسات الوطنية لخالية الرشوة بإفريقيا الوسطى المنظم بالغابون.