

المملكة المغربية
٢٠١٤-٢٠١٦



رئيس الحكومة
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

أهم المنجزات والإصلاحات لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

2016-2014

المملكة المغربية
٢٠١٤-٢٠١٦ | ٢٠١٤-٢٠١٦



رئيس الحكومة
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

أهم المنجزات والإصلاحات لوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

2016-2014



تقديم

في إطار مواصلة تنفيذ التزامات الحكومة في مجال الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، اعتمدت الوزارة برنامج عمل يرمي إلى إنجاز عدد من المشاريع وذلك في نطاق برنامج شمولي ومتكامل يروم بناء إدارة حديثة وقريبة من انشغالات المواطنين. ويتضمن البرنامج مشاريع وإجراءات مهيكلية واستراتيجية تهدف تحقيق ما يلي:

إدخال إصلاحات هيكلية وشاملة وعميقة على منظومة تدبير الموارد البشرية من خلال تقوية الإطار المؤسسي واعتماد مناهج حديثة في التدبير تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء، وتثمين التكوين المستمر، واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية؛

تحسين علاقة الإدارة مع المتعاملين معها من خلال رفع العبء عن المواطنين في تعاملهم اليومي مع الإدارة، وضمان انخراط الإدارة في ديناميّة الحداثة لتطوير قدراتها الذاتية على مستوى التسيير والتواصل،

تفعيل مقتضيات الدستور وتنفيذ البرنامج الحكومي في شقه المتعلق بإصلاح الإدارة من خلال إعداد ميثاق المرفق العام كإطار مرجعي للتقييم والقواعد الأساسية التي يجب أن تحكم أسس عمل وسلوكيات جميع الإدارات؛

إعادة توزيع الاختصاصات والمسؤوليات من خلال دعم اللاتمركز الإداري وجعله أداة فعالة في تعزيز اللامركزية والجهوية وملائمة الهياكل الإدارية مع مهامها الاستراتيجية؛

ترشيد الهياكل الإدارية لتضادي تداخل الاختصاصات وتضخم المصالح الإدارية ودعم اللاتمركز الإداري من خلال تعميق سياسة القرب وتبني المنهجية التعاقدية والتشاركية في التدبير والتسيير فيما بين المستويين المركزي والمحلي.

المساهمة في تخليق الحياة العامة من خلال ارساء خطة شمولية بهدف تدعيم الآليات القانونية على الصعيدين الوقائي والزجري،

تبسيط المساطر الإدارية بهدف ترسيخ قيم الشفافية في علاقة الإدارة بالمواطن وتحسين مستوى الخدمات التي تقدمها للمرتفقين والمواطنين وتلبية حاجياتهم المتزايدة،

إرساء نظام للاستقبال والإرشاد بالإدارة العمومية على المستوى المركزي واللامركز لتعزيز روابط الثقة بين الإدارة والمرتفقين وتحسين جودة الخدمات المقدمة، بالإضافة إلى تكريس ثقافة إنصات الإدارة لمختلف شكايات المرتفقين؛

ضمان التمويل المصاحب للمشاريع الإبداعية في الإدارة والتشجيع على الانخراط في تفعيل أورش التحديث من خلال صندوق تحديث الإدارة العمومية والجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز".



ولتحقيق هذه الأهداف، وضعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مخطط عمل طموح ومتكامل ومترابط، يتأسس على رؤية استشرافية، للارتقاء بمستوى أداء المصالح العمومية، وتعزيز قدراتها التديرية.

ويرتكز هذا المخطط على ثلاثة محاور أساسية وهي:



بالإضافة إلى المشاريع التي تتوخى الوزارة من خلالها دعم ومواكبة أورش التحديث عبر آليات الشراكة والتعاون الدولي وصندوق تحديث الإدارة العمومية. وقد اعتمدت الوزارة لأجل تنفيذ وتفعيل هذا البرنامج الطموح، مبدأ التشارك والإشراك والتشاور مع مختلف القطاعات العمومية والفرقاء الاجتماعيين والمجتمع المدني والقطاع الخاص.

الإدارة المغربية في أرقام

❖ عدد الموظفين المدنيين بالقطاعات الوزارية	534 279
❖ عدد موظفي المؤسسات العمومية	190 442
❖ عدد موظفي الجماعات الترابية ما يفوق	151 000
❖ العدد الإجمالي لموظفي الدولة ما يعادل	875.721

◀ نسبة التأطير: 64.76 % ؛

◀ نسبة الإشراف : 17.83 % ؛

◀ نسبة التنفيذ : 17.40 % ؛

◀ تمثل هيئة التدريس (أساتذة التربية الوطنية والأساتذة الباحثين بالتعليم العالي، ومؤسسات تكوين الأطر، وبكليات الطب والصيدلة) نسبة 50 % من أعداد الموظفين ؛

◀ ثلث الموظفين تفوق أعمارهم 50 سنة.



المحور الأول

الراسمال
البشري

المحور الثاني

علاقة الإدارة
بالمواطن

المحور الثالث

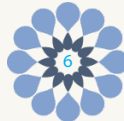
المكامة
والتنظيم

المحور الأول

الرأس مال البشري

المحور الأول

الرأس مال
البشري



أ- تقوية الإطار المؤسسي

مواصلة الاشتغال على ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتماد مقاربة تشاركية وتشارورية، بالموازاة مع إعداد ودراسة وإصدار العديد من النصوص التنظيمية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية، إضافة إلى اتخاذ مجموعة من التدابير في اتجاه تحسين منظومة الحماية الاجتماعية للموظفين والأعوان.

1. المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

في إطار مواصلة إنجاز هذا الورش الإصلاح الهام، أعدت الوزارة برسم سنة 2014 مشروع أرضية متعلقة بالمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تم عرضها على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته الثانية من الولاية الثالثة المنعقد بتاريخ 10 يونيو 2014 تحت رئاسة السيد رئيس الحكومة.



وقد أعدت الوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، مسودة أولية لمشروع قانون بشأن المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتضمن جملة من المبادئ التي تؤطر تنظيم المرافق العامة وتحكم ممارسة أعوان هذه المرافق لمهامهم. ويتم 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.

وللتذكير، فقد تم تنظيم مناظرة وطنية حول المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بمشاركة مختلف الفعاليات والفرقاء الاجتماعيين سنة 2013، وقد تمخض عن أشغال هذه المناظرة تقرير عام تضمن مجموعة من المقترحات والتوصيات تهم المجالات المؤسسية والتدبيرية والاجتماعية، إلى جانب كتاب أبيض يضم مبادئ وتوصيات مرتبطة؛

▶ بتنزيل المقترحات الدستورية ذات الصلة بالوظيفة العمومية،

▶ بمأسسة الأدوات الحديثة لتدبير الموارد البشرية بما فيها التكوين، والتقييم، والتوظيف حسب الاستحقاق، والتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؛

▶ بثمنين الوظائف المرتبطة بتدبير الموارد البشرية من خلال دعم الوحدات الإدارية المختصة بموظفين متخصصين في المجالات المرتبطة بالموارد البشرية.



2- إرساء الإطار التنظيمي للحركية:

تم في هذا الإطار إعداد المرسوم رقم 2.13.436 الصادر في 19 من شوال 1436 (5 غشت 2015) والمتعلق بنقل الموظفين المنتميين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات تطبيقاً للفصل 38 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الأهداف المتوخاة من المرسوم رقم 2.13.436 المشار إليه:

- مواكبة الجهوية للنهوض بالمهام والاختصاصات المسندة إليها بموجب القوانين التنظيمية الصادرة، وذلك من خلال دعم الجهات بالموارد البشرية اللازمة؛
- تقوية الوحدات اللامركزية التابعة للقطاعات الوزارية، عبر دعمها بالأطر والكفاءات اللازمة وذات الجودة، بما يجعل منها بنى إدارية كفيلة بالمساهمة في الارتقاء بالجهوية؛
- تشجيع حركية الموظفين وتطويرها وتوسيع مجالاتها، من خلال وضع آلية جديدة لإعادة انتشار الموظفين المنتميين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات؛
- توزيع القدرات بشكل متوازن داخل الإدارات العمومية والجماعات الترابية، وسد الحاجيات من الموارد البشرية المتمرسية، لاسيما على صعيد المصالح اللامركزية؛
- إضفاء دينامية جديدة داخل الإدارة المغربية، وتوسيع الآفاق المهنية للموظفين، وإغناء تجاربهم، وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة ومحفزة؛
- تقوية ثقافة الانتماء إلى المرفق العمومي لدى الموظف بغض النظر عن انتماءه إلى قطاع أو آخر.

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



3. الإطار التنظيمي للتعاقد بالإدارات العمومية:

قامت الوزارة بإعداد مرسوم رقم 2-15-770 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، بهدف التعاقد مع خبراء من أجل توفير الكفاءات والخبرات في بعض المجالات الحيوية التي تحتاج إليها، ولاسيما قيادة المشاريع الهيكلية والأوراش الكبرى وكذا التعاقد مع الأعوان بهدف سد الخصاص المؤقت في بعض الوظائف والمهام.

ويؤسس المرسوم لنوعين من التعاقد:

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

4. التعيين في المناصب العليا:

يتم التعيين في المناصب العليا طبقا للقانون التنظيمي رقم 02.12 تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور، والمرسوم رقم 2.12.412 الصادر

في 11 أكتوبر 2012 بتطبيق أحكام المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي المذكور فيما يخص المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة.

المناصب العليا في الوظيفة العمومية



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

فتح المناصب العليا للترشح وللتباري
تنزيلا للفصل 92 من الدستور
التعيين في 689 منصب عال

تعزيز ولوج النساء لمناصب المسؤولية
وصلت تمثيلية النساء في مناصب المسؤولية إلى نسبة 19,09 %



5. إلغاء التوظيف المباشر وإرساء تكريس قواعد الاستحقاق والمساواة والشفافية في الولوج للتوظيفة العمومية والتعيين في مناصب المسؤولية

■ تنظيم 4.912 مباراة، همت 91366 منصب يخص مصالح الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية وكذا الجماعات الترابية

■ اعتماد إلزامية نشر الإعلانات عن المباريات وشروطها ونتائجها على الموقع الإلكتروني الرسمي: www.emploi-public.ma

إلغاء التوظيف المباشر واعتماد التوظيف عبر المباراة لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص



إلغاء التوظيف المباشر واعتماد التوظيف عبر المباراة مما يكرس مبدأ تكافؤ الفرص وينهي أسلوب الولوج للتوظيفة عبر الاحتجاج، وذلك وفقاً لأحكام الفصل 31 من الدستور. وقد تم تنظيم 4912 مباراة همت 91.366 منصب في الإدارات العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية والجماعات الترابية.

اعتماد إلزامية نشر الإعلانات عن المباريات وشروطها ونتائجها على البوابة الإلكترونية للتشغيل العمومي الرسمي: www.emploi-public.ma

المصادقة سنة 2016 على المرسوم رقم 2.16.146 بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 25 نوفمبر 2011 بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، الذي يتضمن بعض المقتضيات المتعلقة بتنظيم مباريات خاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة.

6. إصلاح نظام المعاشات المدنية

ساهمت عدة عوامل في اختلال التوازنات المالية لأنظمة التقاعد، الشيء الذي أصبح معه من الضروري اعتماد إصلاحات فورية وآتية وذات طابع استعجالي كمرحلة أولى في مسلسل الإصلاح الشامل لهذه الأنظمة.

إنقاذ نظام المعاشات المدنية لأكثر من 400 ألف من المتقاعدين وذوي الحقوق

بالمكتسبات
علم المس

الرفع التدريجي لسن
التقاعد إلى 65 سنة
في أفق سنة 2022

- وفي هذا الإطار، صدرت بالجريدة الرسمية عدد 6495 مكرر بتاريخ 30 غشت 2016 القوانين التالية:
- القانون رقم 71.14 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.109 المؤرخ في 16 من ذي القعدة 1437 (20 غشت 2016) بتغيير وتتميم القانون رقم 011.71 الصادر بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية.

■ القانون رقم 72.14 الصادر بتنفيذه الظهير

الشريف رقم 1.16.110 المؤرخ في 16 من ذي القعدة 1437 (20 غشت 2016) المحددة سنه التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفون والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية.



- القانون رقم 96.15 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.112 المؤرخ في 16 من ذي القعدة 1437 (20 غشت 2016) المغير والمتمم
- موجبه الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) المتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد.

ضبط 2628 حالة تغيب
غير المشروع عن العمل
بفعلت في حقها
مسطرة ترك الوظيف.



مكافحة التغيب غير
مشروع عن العمل

-2012
2015

7. التغيب غير المشروع عن العمل

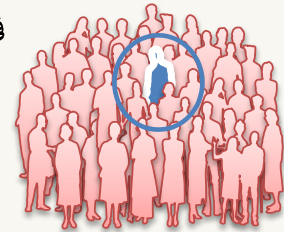
- تمت مناهضة التغيب غير المشروع عن العمل بمقاربة جديدة (منشور السيد رئيس الحكومة رقم 26/2012 الصادر بتاريخ 15 نونبر 2012)
- ضبط 2628 حالة تغيب غير مشروع عن العمل بالقطاعات الوزارية خلال الفترة ما بين 2012 و2015، فعلت في حقها مسطرة ترك الوظيف.
- إطلاق الموقع الإلكتروني للتبليغ عن الموظفين المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة: www.stopabsence.ma/ar/index.asp

ب- مواصلة الإصلاحات الهيكلية الشاملة والعميقة لمنظومة تدبير الموارد البشرية؛

- تأسيس لوظيفة عمومية فاعلة ومتطورة ومنسجمة مع أحكام الدستور، الذي جعل من الحكامة الجيدة أحد متركزاته الأساسية، وحدد جملة من المبادئ التي يتعين أن تؤطر تنظيم المرافق العامة وتحكم ممارسة أعوان هذه المرافق لمهامهم؛
- مهنة الوظيفة العمومية عبر وضع معايير وقواعد تستند على الكفاءة والخبرة والتخصص، ومن خلال الاعتماد التدريجي لمقاربة الوظائف والكفاءات.
- وضع أساس قانوني لمنظومة تدبير حديثة للموارد البشرية قادرة على استعمال واستغلال كافة الآليات المستجدة في مجال تدبير الرأسمال البشري، ولاسيما التدبير التوقعي للأعداد والوظائف والكفاءات والتقييم والحركة والتكوين المستمر؛
- دعم الأخلاقيات وتكريس 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.

من منطلق الوعي بأهمية المكانة التي يحتلها الرأسمال البشري

في مسار
التحديث، فقد
تم جعله
الركيزة
الأساسية في
مخطط عمل



الوزارة لتحديث الإدارة من خلال توفير كفاءات بشرية عالية وقادرة على المساهمة في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة وتشجيع الاستثمار، وذلك من خلال التركيز على :



1. الدلائل المرجعية، منظومة التكوين، والاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر؛



- ❖ إنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية لتحسين وتطوير منظومة الوظيفة العمومية ودعم عملها والرفع من جودة خدماتها مما سيسمح بالانتقال من تدبير تقليدي إلى تدبير حديث للموارد البشرية.
- ❖ وضع الدليل المرجعي الشامل للوظائف والكفاءات وتعميمه ونظام تصنيف الوظائف يقوم على أساس الوظيفة من أجل إرساء تدبير توقعي للوظائف،
- ❖ مراجعة منظومة التكوين، وكذا الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر والسهر على ضمان الموارد المالية للتكوين على مستوى جميع القطاعات الوزارية بتخصيص نسبة 1% من كتلة الاجور،
- ❖ الشروع في تحيين الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات على مستوى القطاعات الوزارية،
- ❖ وضع الصيغة الاولى لصناعة وظائف الادارة المغربية.
- ❖ تحيين الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات.

2. الإصلاح العميق والشامل للمدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة:

دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة
في مؤسسة واحدة

(المدرسة الوطنية العليا للإدارة)



إصدار القانون رقم 038.13 المتعلق بإحداث
المدرسة الوطنية العليا للإدارة بالجريدة
الرسمية رقم 6374 سنة 2015.

يندرج دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة في مؤسسة واحدة ضمن أولويات البرنامج الحكومي، باعتبار ذلك أحد مداخل إصلاح الإدارة العمومية. فانطلاقا من أهمية الاستثمار في الموارد البشرية باعتبار رأس المال البشري رافعة أساسية لتحقيق التنمية البشرية، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على إعداد قانون دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة في مؤسسة عمومية واحدة للتكوين والبحث الإداريين. ويهدف القانون إلى:

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



3. الوصول إلى تمثيلية منصفة للمرأة في مناصب المسؤولية:

يسعى المغرب إلى إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في مخططات السياسات العمومية، ضمانا للمساواة بين الجنسين، وتكريسا لمأسسة هذه المقاربة وجعلها رافدا في إقرار وضعية عادلة ومنصفة من خلال:

- إحداث شبكة التشاور بين الوزارات حول وضعية المرأة الموظفة التي تضم جميع الإدارات العمومية، وتعميم هذه التجربة على دول المينا شمال افريقيا والشرق الاوسط،
- اعداد استراتيجية مأسسة مقارنة النوع في الوظيفة العمومية (بتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأعضاء شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات).
- تكوين مسؤولي تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية، في مجال المساواة بين الجنسين،
- إنجاز الدراسة المتعلقة بالتوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية.
- إنجاز الدراسة المتعلقة بوضعية المرأة بالوظيفة العمومية،
- تنفيذ الاجراءات المضمنة في الخطة الحكومية للمساواة 2012-2016، "الكرام".
- إحداث وتفعيل مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية سنة 2016
- إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وتطوير الوسائل المؤسسية التي تخول للنساء ولوج مختلف مناصب القرار بالإدارة العمومية.
- تنظيم لقاءات تواصلية سنوية بمقر الوزارة بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، يحضرها العديد من الفعاليات النسوية، يتم خلالها عرض المنجزات وكذا الآفاق المستقبلية في مجال دعم المساوات بين الجنسين بالوظيفة العمومية.



4. تحسين الأوضاع الاجتماعية للموظفين والمستخدمين:

في سياق مواكبة الحكومة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المغرب، ولتعزيز الحماية الاجتماعية لعموم الموظفين والمستخدمين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة، ونظرا لما يكتسيه الجانب الاجتماعي من أهمية في ضمان الحماية الاجتماعية للموظفين، وتلبية بعض مطالبهم الاجتماعية، وكذا توفير بيئة عمل آمنة للرفع من المردودية وحسن الأداء، تم اصدار:



- ❖ القانون رقم 033.14 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.145 بتاريخ 22 غشت 2014 بتغيير وتتميم القانون رقم 011.71 بتاريخ 30 ديسمبر 1971 المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية، والذي يهدف إلى تأجيل الاستفادة من معاش التقاعد إلى غاية بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد بالنسبة للموظفين والمستخدمين المحذوفين من الأسلاك نتيجة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، أو العزل مع الاحتفاظ بالحق في المعاش، أو الإحالة على التقاعد لعدم الكفاءة المهنية، فيما يتعلق بمعاش التقاعد المستحق له، ومن تاريخ وفاة صاحب الحق الأصلي فيما يتعلق بالمعاش المستحق لذوي الحقوق؛
- ❖ المرسوم بقانون رقم 2.14.596 صادر في فاتح سبتمبر 2014 بتتميم القانون رقم 012.71 الصادر في 30 ديسمبر 1971 المحددة بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد موظفو وأعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العامة المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، والقانون رقم 05.89 المحددة بموجبه السن التي يحال إلى التقاعد عند بلوغها المستخدمين المنخرطون في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، والذي يتوخى الاحتفاظ بالموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، والأساتذة الباحثين في الاستمرار في مزاولة مهامهم إلى متم السنة الدراسية أو الجامعية؛



5. الانتخابات المهنية؛

أ- تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (اقتراع 3 يونيو 2015)؛

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

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

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



وتم تنظيم هذه الانتخابات من طرف الإدارات العمومية، تحت إشراف وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، التي قامت باتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير، لاسيما من خلال إصدار قرار للوزير المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، وثلاث (3) مناشير، تتعلق بتحديد مختلف الإجراءات والتدابير المتعلقة بعمليات انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ب- انتخاب ممثلي الموظفين في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛

يعد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي يرأسه السيد رئيس الحكومة أو، بتفويض منه، السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، هيئة استشارية وإحدى آليات التشاور والحوار بشأن قضايا الوظيفة العمومية.

ويضم المجلس في عضويته ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية.

وللإشارة، فإن المجلس عقد جمعه العام العادي برسم 2014 في إطار من التشاور والحوار وتبادل الرأي حول قضايا الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، وقد تضمن جدول أعماله القضايا التالية:



إصدار قرار للوزير المكلف
بالوظيفة العمومية وتحديث
الإدارة، وثلاث (3) مناشير تتعلق
بتحديد مختلف الإجراءات
والتدابير المتعلقة بعمليات
انتخاب ممثلي الموظفين في
المجلس الأعلى للوظيفة
العمومية

- ❖ مشروع أرضية متعلقة بالمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- ❖ مشروع مرسوم في شأن تحديد كيفية تطبيق الفصل 38 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 24 فبراير 1958 المتعلق بنقل الموظفين المنتميين إلى الهيئة المشتركة بين الوزارات؛
- ❖ مشروع مرسوم في شأن التكوين المستمر؛
- ❖ مشروع مرسوم في شأن التشغيل بموجب عقد.

وباعتبار أن مدة انتداب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية قد انتهت بتاريخ 3 يونيو 2015، بحكم انتهاء مدة انتدابهم كممثلين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فقد تم اتخاذ التدابير اللازمة لتنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يوم الثلاثاء 26 أبريل 2016.

6. إصدار مجموعة من النصوص التنظيمية؛

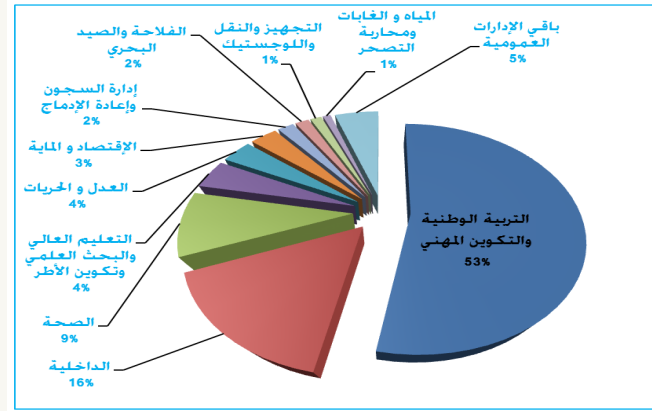
في إطار السعي إلى ضمان انسجام الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي الإدارات العمومية مع أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بدراسة والتأشير وإصدار مجموعة من النصوص التنظيمية، منها:

- ◀ 35 مرسوم وقرار يتعلق بالأنظمة الأساسية الخاصة ببعض فئات الموظفين (التربية الوطنية، الأمانة العامة للحكومة، التعليم العالي، الداخلية) أو بأنظمة التعويضات (القوات المساعدة، القضاة، قضاة المجلس الأعلى للحسابات، المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير، وزارة الشؤون الخارجية والتعاون) ؛
- ◀ 42 قرارا يتعلق بتحديد شروط وإجراءات وبرامج مباريات وامتحانات الكفاءة المهنية الخاصة ببعض فئات الموظفين؛
- ◀ 21 قرارا بتعيين ممثلي الإدارة والموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- ◀ 19 مرسوما وقرارا تتعلق ببعض الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض فئات الموظفين (وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي، وزارة البحث العلمي وتكوين الأطر، وزارة الاقتصاد والمالية، الوزارة المكلفة بالتجارة الخارجية، وزارة الفلاحة والصيد البحري، المجلس الأعلى للحسابات، وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة) وبعض أنظمة التعويضات (القوات المساعدة، الوزارة المكلفة بالتجارة الخارجية، وزارة الفلاحة والصيد البحري، المندوبية العامة لإدارة السجون، وزارة الصحة) ؛
- ◀ 74 قرارا يتعلق بتحديد شروط وإجراءات مباريات التوظيف أو امتحانات الكفاءة المهنية الخاصة ببعض الهيئات؛
- ◀ الدراسة والتأشير على 196 قرار بإحداث وتعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

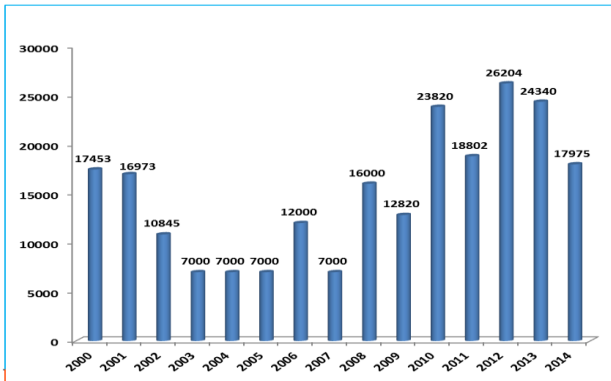


7. إعداد تقرير سنوي حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية:

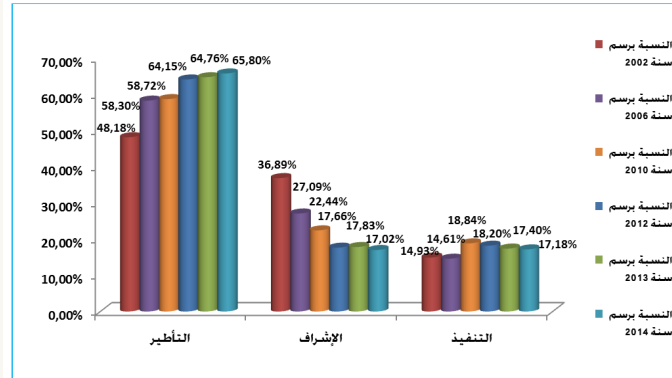
في إطار اختصاصاتها في مجال ضبط وتتبع تطور توزيع أعداد الموارد البشرية بالإدارة العمومية، قامت الوزارة بإعداد تقرير سنوي حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية استنادا إلى تجميع ومعالجة وتحليل قواعد معطيات الموظفين المتوفرة لدى المصالح الإدارية المكلفة بتدبير الموارد البشرية بمختلف القطاعات الوزارية.



أعداد الموظفين حسب الإدارات العمومية برسم سنة 2014



تطور أعداد المناصب المالية المحدثة منذ سنة 2000



أعداد الموظفين حسب مستوى التأهيل

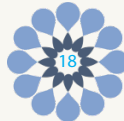


المحور الثاني

علاقة الإدارة بالمواطن

المحور الثاني

علاقة الإدارة
بالمواطن



1. مواصلة تبسيط المساطر وتيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية:

يجسد البرنامج الوطني لتبسيط المساطر الإدارية المبادئ العامة المتضمنة في دستور المملكة المغربية، ولا سيما الباب الثاني عشر منه، وكذا تنفيذًا للبرنامج الحكومي 2012-2016 في المحاور المتعلقة بإعادة الثقة بين الإدارة والمواطن.



ويروم هذا البرنامج تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها والمساهمة في تيسير الولوج إلى الخدمات الإدارية العمومية وتحسين مناخ الأعمال من خلال تدوين وتبسيط ونشر المساطر والتعريف بها، مع تركيز الجهود على المساطر الإدارية الأكثر تداولاً وذات الوقع المباشر على الحياة اليومية للمواطنين والمقاولات.

وقد تم في هذا الإطار :

- تدوين وتبسيط المساطر التي تهم المقاول: تمت دراسة واقتراح إجراءات تبسيطية خاصة ب 44 مسطرة تهم مجالات إنشاء المقاول، والتجهيز والنقل واللوجستيك، والضرائب، والجمارك والضرائب غير المباشرة والضمان الاجتماعي، ...
- تدوين وتبسيط المساطر التي تهم المواطن: تمت دراسة واقتراح إجراءات تبسيطية خاصة ب 56 مسطرة تهم مجالات الضرائب، والنقل، والجمارك والضرائب غير المباشرة والضمان الاجتماعي، والوثائق الشخصية، ...
- تكوين المكونين في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر: ولدعم قدرات الموارد البشرية بمختلف القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية على الصعيد المركزي واللامركز، تم تنظيم 6 دورات لتكوين 100 مكون خلال الفترة الممتدة بين 2013 إلى 2015 في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر وذلك بغاية تأهيل هذه الأطر للإشراف على برامج تبسيط المساطر الخاصة بقطاعاتهم.
- إعداد مشروع مرسوم لتبسيط المساطر وتفعيل إلزامية العمل بها وإحداث نظام وطني للمصادقة على النماذج الإدارية بهدف إرساء حكمة جيدة لتبسيط المساطر ببلادنا وإقرار إلزامية العمل بها (l'opposabilité) وإحداث نظام وطني للمصادقة على النماذج الإدارية سواء فيما يخص المساطر التي تهم المواطنين أو تلك التي تخص المقاولات أو المساطر التي تتعلق بالإدارات فيما بينها.
- تفعيل أربع (4) مساطر تخص مسار المقاول، ويتعلق الأمر ب: إنشاء الشركة ذات المسؤولية المحدودة، ونقل الملكية وطرق أداء الضرائب، والربط بشبكة الكهرباء تم اعتمادها على مستوى المراكز الجهوية للاستثمار والمصالح الإدارية المعنية.

تطور تبسيط المساطر الإدارية

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

- وقد كان لتبسيط هذه المساطر، إلى جانب تدابير أخرى اتخذتها اللجنة الوطنية لمناخ الأعمال، انعكاس مهم على تحسين ترتيب المغرب ضمن تقرير البنك الدولي حول مناخ الأعمال (Doing Business) حيث استطاع المغرب التقدم في الترتيب من 115 سنة 2011 إلى الرتبة 75 في سنة 2016.

2. تحسين جودة الاستقبال بالإدارات العمومية :

- في سياق المجهودات لتحسين الاستقبال بالمرافق العمومية، تم إعداد ميثاق الاستقبال بالإدارة العمومية والإطار المرجعي الموحد الخاص بالاستقبال. وموازة مع التدابير المتخذة على المستوى التشريعي والمؤسسي لتوسيع الضمانات المخولة للمرتفقين، تم العمل على تدعيم هذه الضمانات بإجراءات إلزامية تحمي وتضبط ولوج المرتفقين إلى الخدمات الإدارية، بما شكل لبنة إضافية في توطيد قيم الإدارة المواطنة والخدمة.
- وتبعاً لذلك، تم اعتماد آليات عملية لتقوية شفافية ولوج المرتفقين إلى الإدارة، والعمل على تحسين ظروف استقبالهم وإرشادهم وتوجيههم، وذلك من خلال إلزام الإدارة باتخاذ عدة إجراءات تتمثل في:

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

وقد تم في هذا الإطار إنجاز ما يلي:

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



3. تحسين الخدمات العمومية اعتمادا على الإدارة الإلكترونية:

استكمالا للجهود المبذولة من أجل تطوير منظومة الاستقبال الالكتروني "إدارتي" قامت الوزارة باعتماد التدابير التالية:



- إحداث بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية سنة 2016 استكمالا للجهود المبذولة من أجل تطوير منظومة الاستقبال الالكتروني "إدارتي" لتمكين وتيسير ولوج المرتفقين نحو مختلف المرافق العمومية، من خلال الاطلاع على البنيات الوصفية والمكانية لأكثر من 14000 مرفق عمومي (Géolocalisation des Services Publics) وتحديد مكان المرافق العمومية انطلاقا من دليل المساطر الإدارية أو دليل الإدارة بالبوابة "Service-Public.ma"، من أجل القيام بإجراءاتهم الإدارية.

مواصلة تحفيز الإدارات العمومية على تطوير خدماتها العمومية والارتقاء بها وتقريبها من المرتفقين من خلال الجائزة الوطنية للإدارة



الإلكترونية "امتياز" التي يتم تنظيمها سنويا لتتويج الخدمات الإلكترونية، وقد عرفت الجائزة منذ انشائها وإلى حدود الدورة التاسعة (2015)، مشاركة 161 خدمة إلكترونية، توجت من بينها "23" خدمة الكترونية بجائزة "امتياز" و"26" أخرى بجائزة التشجيع.

- إنجاز التطبيق الجوال « IDARTI MAP » في بيئتي « Android / IOS »، والغاية منه تنويع قنوات ولوج المرتفق إلى بوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية، بحيث أصبح ممكنا لأصحاب الهواتف الذكية (أكثر من تسعة مليون مستعمل) تحديد مواقع هذه المرافق في أي وقت أو مكان.





دعم العمل ببوابة الخدمات العمومية " www.service-public.ma " من خلال نشر المساطر الإدارية المبسطة وتمكين عموم المواطنين من تحديد مواقع المرافق العمومية المرتبطة بإنجاز مختلف الإجراءات الإدارية. وقد تجاوز معدل الزيارات اليومي للبوابة 4000 زيارة، وذلك إلى غاية نهاية سنة 2015.

مواصلة العمل بمركز الاتصال والتوجيه الإداري (من الداخل: **0802003737** ومن الخارج: **+21253767990**) قصد إخبار المواطنين بمختلف المعلومات الإدارية، خصوصا منها المساطر الإدارية، وكذا توجيههم وإرشادهم عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني نحو المرافق والادارات العمومية المختصة عند الحاجة، حيث قام المركز بمعالجة ما مجموعه 12626 سؤالاً في الفترة

الممتدة من فاتح يناير 2015 إلى غاية 22 مارس 2016. هذه الأسئلة توزعت في مجموعها بين عدة مجالات كالوثائق الإدارية (البطاقة الوطنية، الحالة المدنية، رخصة السياقة، جواز السفر، البطاقة الرمادية...) والجمارك والجنسية المغربية، الخ.

مواصلة ودعم العمل ببوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma" لإخبار المواطنين بمختلف إعلانات مباريات التوظيف ومناصب المسؤولية، وقد تم بهذا الخصوص تطوير نظام يمكن المواطن بعد التقيد في البوابة، من تتبع المباريات وآخر الإعلانات المنشورة على البوابة على مدار الساعة وطيلة أيام الأسبوع عبر بريده الإلكتروني.



وضع خارطة طريق لتطوير أنظمة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بالإدارات العمومية، بالإضافة إلى وضع تصور مشترك مع كافة الشركاء بخصوص توحيد الجهود الرامية إلى تطوير أنظمة المعلومات الخاصة بتدبير الموارد البشرية بهدف التحكم في تدبيرها اعتماداً على نظم معلومات شاملة ومتجانسة، وتقليص النفقات المالية والمدة الزمنية التي تتطلبها عملية إنجاز أنظمة المعلومات الخاصة بهذا المجال.

إنجاز القاعدة المعلوماتية المركزية المتخصصة بالموارد البشرية بالإدارة العمومية "Info-Centre RH"، قادرة على توفير معطيات دقيقة ومتجانسة، ما أجل دعم اتخاذ القرار من طرف المسؤولين بكافة القطاعات الوزارية.

واستجابة لطلبات مجموعة من القطاعات الحكومية الراغبة في الاستفادة من النظام المعلوماتي لتدبير المراسلات "إرسال" الذي تستعمله وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة منذ سنة 2011، عملت الوزارة على إطلاق مشروع تعاضد نظام تدبير المراسلات "إرسال" كمرحلة أولى مع بعض القطاعات الحكومية ويتعلق الأمر بكل من: وزارة السياحة، وزارة الاتصال، الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني، وزارة الشؤون العامة والحكامة وجماعة الدار البيضاء، ويهدف المشروع إلى الرفع من جودة وفعالية المعالجة المعلوماتية للمراسلات الإدارية.



4. تفعيل دور المفتشيات العامة للوزارة:

- يتعلق مجال تفعيل دور المفتشيات العامة بالبحث عن السبل الكفيلة للرفع من فعالية المفتشيات العامة، ومن ضمنها تزويدها بالموارد والكفاءات الضرورية لسيرها والحرص على التوفيق بين حجم الهياكل الإدارية للقطاعات الوزارية وتزويد المفتشيات بالموارد البشرية اللازمة.
- اعتماد معايير، بصفة ثنائية مع مصالح وزارة الإقتصاد والمالية، تركز على التوفيق بين حجم الهياكل التابعة للقطاع وتحديد عدد الموظفين التابعين للمفتشيات العامة،
 - تنظيم المفتشيات العامة التابعة لتسعة عشر (19) قطاعات وزاريا، (تصنيف القطاعات من حيث حجم الهياكل إلى قطاعات كبرى، متوسطة وصغرى).
 - إصدار (19) قرار بتحديد عدد الموظفين التابعين للمفتشيات العامة تطبيقا للمرسوم رقم 2.11.112 بشأن المفتشيات العامة للوزارات.

5. تلقي شكايات المرتفقين وتتبعها ومعالجتها:

حرصت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من خلال المفتشية العامة التابعة لها، على تتبع ومعالجة شكايات وتظلمات المرتفقين المتوصل بها من مؤسسة الوسيط بما يلزم من الحرص والفعالية.



وتنفيذا للاختصاصات المنوطة بالمفتشيات العامة للوزارات طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.12.112 ولمقتضيات المادة 26 من الظهير الشريف المحدث لمؤسسة الوسيط، تم انعداد التقرير السنوي لتتبع عمل قطاع الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في مجال الشكايات والتظلمات، وجه إلى كل من رئيس الحكومة ووسيط المملكة تحت إشراف السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

ويضم التقرير المحاور التالية:

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

كما تم إعداد مشروع مرسوم بشأن تلقي وتتبع ومعالجة الشكايات، بتعاون مع الإدارات الأكثر تعاملًا مع المواطنين. ويهدف هذا المشروع إلى وضع إطار تنظيمي لتدبير الشكايات، ملزم لجميع الإدارات العمومية، والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، لسد الفراغ الناتج عن غياب نظام مندمج لتدبير الشكايات.

المحور الثالث

المكانة والتنظيم

المحور الثالث

المكانة
والتنظيم



1/ مشروع القانون رقم 31-13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات

يندرج مشروع القانون رقم 31-13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، في إطار تنزيل مقتضيات الفصل 27 من الدستور التي تنص على أن "للمواطنين والمواطنات حق الحصول على المعلومات، الموجودة في حوزة الإدارة العمومية، والمؤسسات المنتخبة، والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام. لا 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 بالحريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذا الدستور، وحماية مصادر المعلومات والمجالات التي يحددها القانون بدقة"،

أهم أهداف مشروع القانون:

- تعزيز الثقة في علاقة الإدارة بالمتعاملين معها،
- دعم قواعد الشفافية وانفتاح الإدارة على المواطنين،
- تقوية مبادئ الحكامة الجيدة والمساءلة ومحاربة الفساد،
- ترسيخ المكتسبات الديمقراطية المهمة التي أخذت تتقوى يوما عن يوم ثقافة وممارسة،

أهم مقتضيات مشروع القانون:

- تخويل الحق في الحصول على المعلومات للمواطنين والمواطنات ولكل شخص أجنبي مقيم بالمغرب بصفة قانونية،
- النشر الاستباقي للحد الأقصى من المعلومات التي بحوزة الهيئات المعنية بواسطة جميع وسائل النشر المتاحة خاصة الالكترونية منها بما فيها البوابات الوطنية للبيانات العمومية،
- احداث لجنة الحق في الحصول على المعلومات يعهد اليها بضمان حسن ممارسة الحق في الحصول على المعلومات،
- يتم الحصول على المعلومات وفق مسطرة بسيطة وآجال محددة،
- التنصيص على استثناءات الحق في الحصول على المعلومات بهدف حماية المصالح العليا للوطن،

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

تعزيز الحق في الحصول على المعلومات





أ- إعداد وتنزيل استراتيجية وطنية مندمجة لمكافحة الفساد:

يندرج مشروع اعداد وتنزيل استراتيجية وطنية مندمجة لمكافحة الفساد في صميم الأوراش التي تشتغل عليها الوزارة.

وتبني هذه الإستراتيجية على رؤية تتمثل في توطيد النزاهة والحد من الفساد بشكل ملموس في أفق 2025.

وقد تم إحداث لجنة وطنية تحت رئاسة السيد رئيس الحكومة، مكلفة بتتبع الإستراتيجية، وتتكون من القطاعات الوزارية والمجتمع المدني والقطاع الخاص.

وتسعى هذه الإستراتيجية إلى تحقيق هدفين أساسيين هما:

- ◀ "جعل الفساد في منحنى تنازلي بشكل ملموس ومستمر وتعزيز ثقة المواطنين".
- ◀ "تحسين نزاهة المعاملات وموقع بلادنا دوليا".

ثلاثة مراحل، كل مرحلة تتضمن مشاريع خاصة بها وتتهيئ للمرحلة الموالية.

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

❖ إعادة تنظيم وتحديد اختصاصات اللجنة الوطنية للطلبات العمومية،

❖ والرقم الأخضر للتبليغ عن الرشوة،

❖ وضع كاميرات للمراقبة للدرك الملكي،

❖ أخذ المواعيد وتقديم الشكايات بقطاع الصحة

❖ أخذ المواعيد لاجتياز امتحان السياقة والمراقبة بالكاميرا لمراكز الامتحانات،

❖ وضع نظام معلوماتي لإدارة مصالح الشرطة.

تتضمن هذه الإستراتيجية 237 مشروعا، على مدى 10 سنوات موزعة على 17 قطاعا. بتكلفة مالية تقدر ب 1.8 مليار درهم

تم التوقيع سنة 2016 على 10 اتفاقيات تعاقدية بين وزارية لتنزيل وتفعيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد تحت رئاسة السيد رئيس الحكومة



ب- انخراط المملكة المغربية في المجهودات الدولية لمكافحة الفساد



انخرطت المملكة المغربية في المجهودات الدولية لمكافحة الفساد بتفعيل مقتضيات الاتفاقية الأممية وتدعيم التعاون الدولي في هذا المجال من خلال المشاركة الوازنة في أشغال الدورة السادسة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المنعقدة بمدينة سان بطرسبورغ، بجمهورية روسيا الاتحادية، خلال الفترة من 2 إلى 6 نونبر 2015، والتي تميزت ب: إلقاء بيان المملكة المغربية من طرف السيد وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، باعتباره رئيس الوفد المغربي المشارك في هذه الدورة والتي أبرز من خلاله الأهمية التي توليها بلادنا لمحاربة الفساد.

اعتماد القرار الذي تقدم به المغرب حول "تتبع إعلان مراكش للوقاية من الفساد"، هذا الإعلان الذي تمخض عن أشغال الدورة الرابعة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي استضافتها المملكة المغربية خلال الفترة الممتدة من 24 إلى 28 أكتوبر 2011 بمدينة مراكش.

إعداد التقرير النهائي المتعلق بالفصل الثالث والرابع من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من طرف الخبراء الأممين، ونشر التقرير ببوابة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة "ONUDC".

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.



3/ ميثاق للمرافق العمومية يحدد قواعد الحكامة الجيدة:

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

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

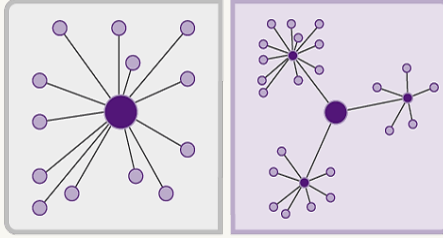
وقد تم في هذا الإطار:

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



4/ إصدار ميثاق اللاتمركز الإداري:

يرمي مشروع إصدار ميثاق اللاتمركز الإداري إلى إعداد تصور جديد للإدارة اللامركزية يتوخى الإستجابة للأهداف المتمثلة في :



1. تمتين فاعلية الإدارة
2. تطوير الخدمات الإدارية
3. مواكبة مشروع الجهوية المتقدمة
4. ضمان إيجاد مخاطبين أمام المنتخبين والسلطات المحلية.

تم إعداد أرضية مشروع مرسوم بشأن ميثاق اللاتمركز الإداري من طرف لجنة بين وزارية (الوظيفة العمومية والداخلية والاقتصاد والمالية).

5/ عقلنة وترشيد الهياكل الإدارية لتفادي تداخل الاختصاصات:

يرمي هذا المجال إلى ترشيد الهياكل الإدارية على المستوى المركزي، والتركيز على تنظيم المصالح الإدارية لفائدة تدعيم إحداث المصالح اللامركزية لا سيما على المستوى الجهوي لمصاحبة ورش الجهوية، والرفع من المستوى الجهوي ليتبوأ مستوى الصدارة في تمثيل الإدارة المركزية على المستوى الترابي وفي العلاقات بين المركز والمستوى المحلي.

وقد تدارست اللجنة المكلفة بتنظيم الهياكل الإدارية واللاتمركز الإداري إلى غاية 31 دجنبر 2015 ما مجموعه 71 نصا تنظيميا (مراسيم وقرارات).



آيات الشراكة والدعم والمواكبة

آيات الشراكة
والدعم
والمواكبة



أ- الملتقى الوطني حول تحديث الإدارة:

عملت الوزارة على تنظيم الملتقى الوطني حول تحديث الإدارة بهدف إشراك المسؤولين ومختلف الفاعلين على المستوى الترابي في مسار وضع الإصلاحات وتفعيلها، اعتبارا للبعد الجهوي الواسع لمشاريع تحديث الإدارة، ووقعها المباشر على أداء الإدارة الترابية.



وقد تمحورت هذه الملتقيات الجهوية التواصلية والتحسيسية حول مخطط تحديث المرافق العمومية برسم 2014-2016، والذي يتضمن (18) مشروعا هيكليا لتحديث الإدارة تندرج ضمن المحاور الرامية إلى تثمين الرأسمال البشري وتحسين علاقة الإدارة بالمرتفق والحكامة والتنظيم، ب 8 مراكز احتضنت الجهات التالية:

الملتقى الأول بطنجة: جهة طنجة - تطوان،
الملتقى الثاني بفاس: جهة مكناس- تافيلالت وجهة فاس- بولمان،
الملتقى الثالث ببني ملال: جهة تادلة- أزيلال وجهة الشاوية - وردیغة،
الملتقى الرابع بوجدة : جهة الشرق وجهة تازة - الحسيمة- تاونات،
الملتقى الخامس بالعيون: جهة العيون- بوجدور- الساقية الحمراء،
الملتقى السادس بالداخلة: جهة وادي الذهب- لكويرة،
الملتقى السابع بأكادير: جهة سوس- ماسة -درعة ،
الملتقى الثامن بالراشيدية: جهة درعة-تافيلالت .

ب- الشراكة والتعاون الدولي

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

وقد عملت الوزارة على دعم التعاون الثنائي بالتوقيع على اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة، والتعاون المتعدد الأطراف وبلورته بتفعيل دور المغرب وتموقعه كمرجعية جهوية لدعم القدرات من خلال رئاسته لمبادرة الحكامة الجيدة لدول شرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "Initiative pour la Gouvernance MENA-OCDE"، بالإضافة إلى اتخاذ التدابير اللازمة لانضمام المغرب إلى مبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة "Open Government Partnership" (OGP)، والتوقيع على برنامج شراكة (Programme Pays) مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بهدف دعم السياسات العمومية للحكومة المنفتحة وتبني الحكامة الجيدة.



1- التعاون المتعدد الأطراف:

◀ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE):



- التوقيع على البرنامج القطري للمغرب سنة 2015 بباريس (ثالث دولة على المستوى العالمي، بعد (البيرو وكازاخستان)، توقع على برنامج واسع للتعاون من هذا القبيل)، وانخراط المغرب في عدة آليات قانونية للمنظمة، ومشاركته في أجهزة مختلفة للمنظمة:
- ترأس المملكة المغربية للجنة الإشراف على مبادرة الحكامة لخدمة التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في إطار الشراكة مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.
- تنظيم المؤتمر السنوي السادس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا -غيفت-ميناء- خلال سنة 2015 حول موضوع "الحكامة العمومية، السبيل إلى دعم دولة القانون والمؤسسات".
- المشاركة في أشغال المجلس الاستشاري لمركز الحكامة الذي انعقد بمقر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بباريس سنة 2014، بهدف تقوية تبادل الخبرات والتجارب الناجحة بين دول مجموعة MENA في ميادين الحكامة وتحسين جودة الخدمات العمومية. وقد تم خلاله انتخاب السيد الوزير محمد مبديع إلى جانب السيد أنطونيو بطيطة باريدا، الوزير المكلف بالإدارة العمومية بإسبانيا لرئاسة المجلس الاستشاري لمركز الحكامة.
- تنظيم المؤتمر السنوي 36 للجمعية الإفريقية للإدارة العامة والتدبير (AAPAM) بشراكة مع نفس الجمعية حول موضوع: "فعاليات الشراكات من أجل تنمية مستدامة في خدمة المواطنين" بالرباط خلال سنة 2015



◀ المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (كافراد):



- ترأس المغرب للمجلس الإداري للكافراد الذي يضم بين أعضائه حاليا (37) دولة عضوا، حيث يشكل قناة تواصل وتضامن ما بين الدول الإفريقية، ويحرص المغرب على تطوير الشراكة الإفريقية مع المركز بتأسي تنظيم الدورة السنوية للمجلس الإداري للمركز وكذا المنتدى السنوي الإفريقي.

◀ اللجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون:

مشاركة المغرب في اجتماع اللجنة الأوروبية حول الديمقراطية والقانون (مجلس أوروبا) في دورتها (102) سنة 2015 تماشيا مع سياسة الانفتاح والتحديث، وتعزيز دولة الحق القانون والحكمة. بفرنسيا.

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 فينيسيا ووزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

◀ المنظمة العربية للتنمية الإدارية

إشعاع المغرب على المستويين العربي والإفريقي من خلال المنظمة العربية للتنمية الإدارية: انتخاب المملكة التي ما فتئت تقدم الدعم المتواصل للمنظمة العربية للتنمية الإدارية ولأنشطتها من خلال وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، عضوا في المجلس التنفيذي الحالي للفترة 2014-2016، إلى جانب كل من المملكة العربية السعودية التي ترأس المجلس، والمملكة الأردنية الهاشمية، والإمارات العربية المتحدة، ودولة الكويت، وسلطنة عمان، وجمهورية مصر العربية.

◀ المعهد العربي للتخطيط بالكويت:

مشاركة وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في المؤتمر السنوي الخامس لشبكة معاهد ومراكز التدريب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (GIFT-MENA)، الذي انعقد بمقر المعهد العربي للتخطيط بدولة الكويت خلال سنة 2014، حول موضوع "الدولة وقدراتها البشرية: تحدي البناء في أزمنة التغيير"،

◀ البنك الدولي:

التوقيع 2015 , على اتفاقية قرض بقيمة 200 مليون دولار أمريكي لتمويل سياسات التنمية من أجل الشفافية والمساءلة (الشرط الثاني من برنامج حكمة II) بين المملكة المغربية والبنك الدولي. لإعطاء دفعة قوية لإصلاحات الحكامة العمومية الجارية في المغرب.

وتجدر الإشارة أن برنامج حكمة II يركز على محورين:

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



2- التعاون الثنائي:

الشراكة من أجل الحكومة المفتوحة (OGP)



الإعداد لانضمام المغرب لمبادرة الشراكة من أجل حكومة مفتوحة (OGP)، دعما لجهوده المبذولة في مجال الديمقراطية التشاركية ودعم الحكامة الجيدة وتعزيز الشفافية والانفتاح. وفي إطار سلسلة الإجراءات للتحضير لانضمام بلادنا إلى هذه المبادرة، تم عقد عدة اجتماعات أسفرت على مجموعة من المنجزات والمشاريع أهمها:

- إحداث لجنة وطنية للإشراف للحكومة المفتوحة
- تنظيم لقاءات بشراكة مع برنامج الحكامة لبلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وبلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (MENA-OCDE) حول الحكومة المفتوحة بالمغرب، للتعرف على بعض تجارب الدول الأقران، لاسيما التجربة الكندية والتونسية.
- اعداد تقرير تقييمي من طرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "OCDE" حول مدى استجابة المغرب لشروط الإنضمام.

اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة:

التوقيع على عدة اتفاقيات تعاون ثنائية مع دول صديقة وشقيقة لتنفيذ برامج عمل تركز أساسا على تكوين الأطر وتبادل التجارب، تعزيزا للحوار حول السياسات العمومية والممارسات الجيدة.

تطوير التعاون جنوب-جنوب

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

3- صندوق تحديث الإدارة العمومية:

يهدف صندوق تحديث الإدارة العمومية إلى ضمان التمويل المصاحب للمشاريع الإبداعية في الإدارة والتشجيع على الانخراط في تفعيل أورش التحديث ذات الأولوية في إطار صندوق تحديث الإدارة العمومية. وقد تم التركيز خلال الفترة 2014-2016 على تحديد الأولويات التي تدرج ضمن محاور مخطط تحديث الإدارة والمتعلقة بـ:

تمويل ثلاث دراسات برسم سنة 2014 :

- وضع نظام معلوماتي لتحديد المواقع الجغرافية للمصالح الإدارية المتواجدة على مجموع التراب الوطني، وإدماجه مع نظام تصفح وتدير محتوى بوابة الخدمات العمومية «service-public.ma» ؛
- الدراسة المتعلقة باللاتمركز الإداري؛
- تمويل جزئي (50%) لمشروع المراجعة الشمولية لبنك المعطيات الاقتصادية والمالية والاجتماعية منار" لوزارة الاقتصاد والمالية.

تمويل دراستين برسم سنة 2015 :

- تموقع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وتطوير الإطار المؤسسي والتنظيمي للوظيفة العمومية؛
- تطوير التطبيق الجوال لبوابة «Emploi public.ma».



4- شبكات التنسيق الوزارية

في إطار المقاربة التشاركية التي تنتهجها وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة عبر التواصل والتشاور وتنسيق الجهود وتبادل الآراء مع مختلف الفاعلين في القطاعات الوزارية، اعتمدت الوزارة ثلاث قنوات أساسية للتشاور والتنسيق حول مواضيع الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة وهي:



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

وتهدف شبكات التنسيق بالأساس إلى:

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



وقد عقدت الوزارة في هذا الإطار في الفترة ما بين 2014-2016 عدة لقاءات تشاورية مع السادة الكتاب العامين للوزارات، للتداول حول خلاصات تشخيص وضعية الإدارة العمومية والدروس المستخلصة من التجارب الدولية فضلا عن تحديد برنامج العمل وكذا المشاريع التحديثية ذات الأولوية التي يتعين الشروع في بلورتها.

كما تم عقد بشكل دوري الاجتماع السنوي لشبكة مديري الموارد البشرية بالإدارات العمومية بحضور جميع مديري الموارد البشرية بمختلف الوزارات والإدارات العمومية لتقديم المشورة والاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتنفيذ القرارات الحكومية خاصة في مجال الوظيفة العمومية.

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

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







إدارة مدينة في خدمة المواطن
منشورات وزارة الداخلية

شارع الحاج أحمد الشرقاوي ص.ب 1076
الحي الإداري أكداال، الرباط - المغرب