



حصيلة منجزات وزارة تحديث القطاعات العامة خلال سنة 2010



الفهرس

| | |
|----|---|
| 4 | تقديم |
| 5 | المحور الأول : تثمين الموارد البشرية والرفع من قدراتها |
| 5 | I. تطوير المنظومة القانونية |
| 5 | (1) إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية |
| 5 | (2) تجميع الأنظمة الأساسية |
| 6 | (3) اتخاذ تدابير استثنائية للترقية |
| 6 | (4) مراجعة شروط ترفقي موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار |
| 6 | (5) الوضع رهن الإشارة |
| 7 | (6) مراسيم مختلفة |
| 7 | II. تحسين وضعية بعض فئات موظفي وأعوان الدولة |
| 8 | III. مواكبة المجال الاجتماعي |
| 8 | (1) المشاركة في أشغال الهيئات التداولية |
| 9 | (2) تمثيل الوزارة داخل اللجان التقنية |
| 9 | (3) مواصلة الحوار الاجتماعي |
| 10 | IV. تجديد عضوية المجلس الأعلى للوظيفة العمومية |
| 12 | V. مراجعة وتكييف منظومة تدبير الموارد البشرية |
| 12 | (1) إنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات |
| 12 | (2) التكوين والتكوين المستمر والتكوين عن بعد |
| 14 | (3) إصلاح منظومة الأجور |
| 14 | (4) دعم مقارنة النوع داخل الإدارة العمومية |
| 15 | (5) تحسين طرق وأساليب تدبير الموارد البشرية |
| 17 | المحور الثاني : تحسين علاقة الإدارة مع المرتفقين |
| 17 | I. تبسيط المساطر الإدارية |
| 17 | II. الوقاية من الرشوة ومحاربتها |
| 17 | (1) متابعة تنفيذ البرنامج الحكومي للوقاية من الرشوة ومحاربتها |
| 18 | (2) تفعيل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد |
| 18 | III. دعم الإدارة الإلكترونية |
| 18 | (1) تطوير مركز الاتصال والمراسلات الإلكترونية |
| 19 | (2) إعادة هيكلة بوابة الخدمات العمومية |
| 19 | (3) تنظيم الدورة الخامسة للمنتدى المغربي للإدارة الإلكترونية |
| 20 | (4) خرائطية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالقطاعات العامة |
| 21 | IV. استقصاء رأي المتعاملين مع الإدارة بشأن جودة الخدمات العمومية |

المحور الثالث : دعم سياسة القرب واللاتمركز الإداري 20

المحور الرابع : دعم ومواكبة أوراق التحديث 21

I . برنامج دعم القدرات التديرية للإدارة العمومية 22

II . صندوق تحديث الإدارة 22

III . شبكة مديري الموارد البشرية 22

IV . المدرسة الوطنية للإدارة 23

(1) التكوين الأساسي 23

(2) التكوين المستمر 23

(3) التعاون 24

V . التعاون الدولي 24

(1) التعاون المتعدد الأطراف 24

(2) التكوين واستكمال الخبرة 27

(3) التعاون الثنائي 27

تقديم :

جعلت الحكومة المغربية من تحديث الإدارة العمومية حجر الزاوية لكل إصلاح اقتصادي واجتماعي من أجل الدفع بعجلة التنمية، وبغاية تقديم أفضل الخدمات للمرتفقين. وقد تبنت في نطاق هذا المنظور مجموعة أوراقش وبرامج مندمجة ذات أبعاد قانونية وتقنية وبشرية.

وقد لقي برنامج العمل الذي اعتمده الحكومة في هذا الشأن، اهتماما متزايدا بمختلف محاوره من كافة القطاعات المعنية، كما عرف انخراطا فعليا في معظم أوراقشه من قبل مجموع الإدارات العمومية، حيث تم إنجاز عدة إصلاحات إن على المستوى المؤسسي أو على المستويين القانوني والعملي.

وضمن هذا السياق، عملت وزارة تحديث القطاعات العامة، في إطار ما هو مسند إليها من مهام، على تتبع تنفيذ التزامات الحكومة، المعبر عنها في تصريح السيد الوزير الأول أمام البرلمان، وفق إستراتيجية ترمي إلى جعل الإدارة المغربية أكثر تأهيلا لمواكبة أوراقش الإصلاح والتغيير، وأوسع قدرة على مساندة التحولات الجديدة التي يشهدها العالم.

وفي هذا الإطار، عملت وزارة تحديث القطاعات العامة، بتعاون مع جميع الجهات المعنية، على وضع المعايير الموضوعية، وإعداد الأرضية الموحدة، لتحديث وتطوير الإدارة العمومية، واستنباط وإقرار التدابير الناجعة لإنجاح الإصلاح المنشود، مستنيرة في عملها الدؤوب بالتوجيهات الملكية السامية، ومسترشدة بالأهداف الملتمزم بتحقيقها في البرنامج الحكومي، ومنفتحة على مختلف التجارب والممارسات الناجحة .

وسيستعرض هذا التقرير، وبكل تركيز، حصيلة منجزات وزارة تحديث القطاعات العامة خلال سنة 2010، في نطاق مسلسل تحديث الإدارة الذي تنكب الحكومة على مواصلة إنجازه، تعزيزا ودعما لمسارات الإصلاح الشامل الذي انخرطت فيه بلادنا، تحت القيادة الرشيدة لعاهلها المفدى جلاله الملك محمد السادس نصره الله.

المحور الأول: تـمـيـن المـوـاـرـد البـشـريـة و الـرـفـع مـن قـدـراتـها التـدبـيرـيـة

اعتبارا للدور الهام للموارد البشرية في قيادة وإنجاح برامج التحديث التي انخرطت فيها بلادنا، فقد انصب اهتمام وزارة تحديث القطاعات العامة على تطوير المنظومة القانونية المرتبطة بموظفي الإدارات العمومية والجماعات المحلية، إضافة إلى العمل على تحسين وضعية الموظفين، ومراجعة وتكييف منظومة تدبير الموارد البشرية مع المهام الجديدة التي اضطلعت بها الإدارة المغربية خلال السنوات الأخيرة، وذلك بغاية تهييء الظروف المناسبة لضمان الانتقال من تدبير تقليدي للموارد البشرية إلى تدبير عصري وحديث يقوم على مفهوم الوظيفة والكفاءة، ويثمن مبادئ الاستحقاق والمردودية، ويراعي تحقيق النجاعة والفعالية.

I- تطوير المنظومة القانونية :

يحتل تطوير المنظومة القانونية لموظفي الإدارات العمومية والجماعات المحلية مكانة مهمة ضمن الأنشطة السنوية للوزارة. وهكذا فقد تم خلال سنة 2010 إصدار مجموعة من النصوص نوردها كآآتي :

1- إصلاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

عرف النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية منذ صدوره سنة 1958 حتى الآن إثني عشر (12) تعديلا وتنقيحا. ولأجل إعادة النظر في بعض مقتضياته وإغنائه بمقتضيات جديدة، قامت الوزارة بإعداد القانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي تضمن عدة تعديلات همت بالخصوص منظومتي التوظيف والترقي في الدرجة، ونظام الوضعيات، والرخص، ومجال إعادة الانتشار، ودعم التخليق.

وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية عدد 5944 بتاريخ 19 ماي 2011.

2- تجميع الأنظمة الأساسية :

تم بهذا الخصوص إصدار المراسيم التالية :

- المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات. وقد أحدث بمقتضى هذا المرسوم نظام أساسي خاص بهيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات يقوم على عدة مبادئ، منها : إحداث هيكلية جديدة للهيئة، وتعميم نظام المباراة لولوج درجة متصرف من الدرجة الثالثة والثانية، وتحديد مهام الهيئة، وإدماج الموظفين المرتبين في الدرجات والأطر المماثلة في الدرجات المحدثة بموجب هذا المرسوم، وتحسين الهيئة...
- المرسوم رقم 2.10.452 صادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين التقنيين. وقد تم بمقتضى هذا المرسوم إحداث نظام أساسي خاص بهيئة المساعدين التقنيين التي أصبحت مكونة من أربع درجات مرتبة ترتيبا استدلاليا مطابقا على التوالي لسلالم الأجر 5 و6 و7 و8.

▪ المرسوم رقم 2.10.453 صادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين الإداريين المشتركة بين الوزارات. وقد تم بمقتضى هذا المرسوم إحداث نظام أساسي خاص بهيئة المساعدين الإداريين التي أصبحت مكونة من أربع درجات مرتبة ترتيباً استدلالياً مطابقاً على التوالي لسلالم الأجور 5 و6 و7 و8.

ويتأسس النظامان الأخيران على مبادئ عدة تتعلق بتصنيف المهام، وتحسين الهيئتين المعنيتين والتجميع والتوظيف والترقي، وإدماج الموظفين المرتبين في الدرجات والأطر المماثلة في الدرجات المحدثة بموجب هذا المرسوم.

▪ المرسوم رقم 2.10.454 صادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المحررين المشتركة بين الوزارات. وقد تم بموجب هذا المرسوم إحداث نظام أساسي خاص بهيئة المحررين المشتركة بين الوزارات يقوم على عدة مبادئ، منها: إحداث هيكلية جديدة للهيئة، تعميم نظام المباراة لولوج درجتي محرر من الدرجة الرابعة ومحرر من الدرجة الثالثة، تحديد مهام الهيئة وتحسينها وإدماج الموظفين المرتبين في الدرجات والأطر المماثلة في الدرجات المحدثة بموجب هذا المرسوم.

3- اتخاذ تدابير استثنائية للترقية :

تم إصدار المرسوم رقم 2.10.062 بتاريخ 17 مارس 2010 والمتعلق بسن تدابير استثنائية للترقية في الدرجة لفائدة الموظفين المنتمين إلى الدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 1 إلى 4. وقد تم بموجب هذا النص، ذي الطابع الاجتماعي، ترقية الموظفين المنتمين إلى الدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 1 إلى 4 إلى إحدى الدرجات المرتبة في سلم الأجور رقم 5، ابتداء من فاتح يناير 2010، علاوة على نسخ المقتضيات المتعلقة بالأطر والدرجات المذكورة ابتداء من نفس التاريخ.

وقد استفاد من هذه التدابير 115.444 موظفاً من بين موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، بتكلفة مالية تقدر بـ 415 مليون درهم.

4- مراجعة شروط ترقّي موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار:

تم إصدار المرسوم رقم 2.10.61 بتاريخ 17 مارس 2010 والمتعلق بتغيير المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 2 ديسمبر 2005 بتحديد شروط ترقّي موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار. وقد تم بموجب هذا المرسوم :

- الرفع من حصيص الترقّي بالاختيار في الدرجة بعد التقييد في جدول الترقّي من 14 % إلى 17 % سنوياً من عدد الموظفين المتوفّرين على أقدمية 10 سنوات في الدرجة.
- الرفع من حصيص الترقية في الدرجة من 25 % إلى 28 % بالنسبة للدرجات المرتبة في سلم الأجور رقم 11 أو في درجات لها ترتيب استدلالي مماثل، من عدد الموظفين المرتبين في الرتبة السابعة والمتوفّرين على خمس (5) سنوات من الخدمة في الدرجة، وذلك ابتداء من فاتح يناير 2010.

5- الوضع رهن الإشارة :

تم إصدار المرسوم رقم 2.10.224 بتاريخ 16 من ذي القعدة 1431 (25 أكتوبر 2010) والذي يتعلق بتحديد شروط استفادة موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية من نظام الوضع رهن الإشارة

للتفرغ التام لمزاولة مهام رئيس المجلس الجماعي أو مهام رئيس مجلس المقاطعة أو مهام رئيس مجلس مجموعة الجماعات. وقد تم بموجب هذا المرسوم، تفعيل مقتضيات القانون رقم 78.00 المتعلق بالميثاق الجماعي كما تم تعديله وتتميمه، وذلك بتحديد كيفية وشروط الوضع رهن الإشارة للتفرغ التام لمزاولة المهام المشار إليها سابقا.

6- مراسيم مختلفة :

وتضم :

- المرسوم رقم 2.10.85 الصادر في 9 ربيع الآخر 1431 (26 مارس 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني؛
- المرسوم رقم 2.09.678 الصادر في 26 مارس 2010 بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2.97.1039 بتاريخ 26 يناير 1998 بإحداث هيئة للمستشارين القانونيين للإدارات لدى الأمانة العامة للحكومة. وقد تم بموجب هذا المرسوم، تغيير بعض المقتضيات المتعلقة بالتوظيف والترقية في الدرجة.
- المرسوم رقم 2.09.680 الصادر في 9 ربيع الآخر 1431 (26 مارس 2010) بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2.77.734 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) بمثابة النظام الأساسي الخاص بمستخدمي المعمل بالمطبعة الرسمية. وقد تم بموجب هذا المرسوم، الرفع من المستوى الدراسي المطلوب لولوج بعض درجات مستخدمي المطبعة الرسمية، وملاءمة ترقيتهم مع المقتضيات المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 2 ديسمبر 2005 بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار.

II- تحسين وضعية بعض فئات موظفي وأعوان الدولة :

تم في هذا الصدد إصدار النصوص التالية :

- المرسوم رقم 2.09.755 الصادر في 9 ربيع الآخر 1431 (26 مارس 2010) بإحداث تعويض عن الأخطار لفائدة بعض الموظفين والأعوان العاملين بمعامل الطباعة. وقد تم بموجب هذا المرسوم تمديد الاستفادة من التعويض عن الأخطار والمكافأة السنوية الممنوحين لموظفي وأعوان المطبعة الرسمية، إلى موظفي وأعوان معامل الطباعة التابعة لوزارات الداخلية، والثقافة، والاتصال، والتربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، والصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة، ومديرية الإحصاء، والمركز الوطني للتوثيق التابعين للمندوبية السامية للتخطيط.
- المرسوم رقم 2.09.593 الصادر في 28 جمادى الأولى 1431 (13 ماي 2010) بتغيير المرسوم رقم 2.90.471 الصادر في 7 جمادى الآخرة 1411 (25 ديسمبر 1990) بمنح أجرة تكميلية للمدرسين الباحثين في كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان. وقد تم بموجب هذا المرسوم تغيير مقتضيات المادة الثانية من المرسوم رقم 2.90.471 بتاريخ 25 دجنبر 1990 بتأدية الأجرة التكميلية عند نهاية كل شهر في نفس الوقت الذي تدفع فيه الأجرة الرئيسية .
- المرسوم رقم 2.10.241 الصادر في 14 يونيو 2010 بتتميم المرسوم رقم 2.04.334 الصادر في 12 أبريل 2004 المتعلق بتسليم بذلة العمل لفائدة بعض الموظفين والأعوان التابعين لوزارة التجهيز والنقل. وقد تم طبقا لمقتضيات هذا المرسوم، إدراج الموظفين والأعوان المكلفين بشرطة الملك العام، في لائحة المستفيدين من بذلة العمل الممنوحة للموظفين والأعوان التابعين لوزارة التجهيز والنقل.

- القرار المشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 690.09 بتاريخ 7 ربيع الأول 1430 (5 مارس 2009) والمتعلق بتتيميم قائمة التعويضات والمكافآت الخاضعة للاقتطاع من أجل المعاش لفائدة موظفي وأعوان المطبعة الرسمية ؛
- القرار المشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 2260.10 بتاريخ 30 رجب 1431 (13 يوليوز 2010) والتعلق بتتيميم قائمة التعويضات والمكافآت الخاضعة للاقتطاع من أجل المعاش لفائدة موظفي الإدارة العامة للأمن الوطني.

III – مواكبة المجال الاجتماعي :

تندرج في هذا المحور منجزات وزارة تحديث القطاعات العامة المرتبطة بالمجال الاجتماعي، سواء تعلق الأمر بتمثيل الوزارة داخل المجالس الإدارية لبعض المؤسسات العامة ذات الطابع الاجتماعي أو المشاركة في أشغال بعض اللجان التقنية المحدثة بموجب نصوص تشريعية وتنظيمية، والتي يرتبط مجال تخصصها بمنظومة الحماية الاجتماعية لموظفي الدولة المدنيين منهم والعسكريين أو بمواكبتها للحوار الاجتماعي .

1- المشاركة في أشغال الهيئات التداولية :

شاركت الوزارة خلال سنة 2010 في اجتماعات الهيئات التداولية للمؤسسات العمومية التالية:

- **الصندوق المغربي للتقاعد** الذي عقد مجلسه الإداري دورتيه العاديتين برسم سنة 2010 الأولى في شهر مايو والثانية في شهر دجنبر. ومن أهم التوصيات التي صادق عليها المجلس المذكور، في دورته الأولى، اقتراح تعديل بعض معايير نظام المعاشات المدنية وذلك برفع سن التقاعد من 60 إلى 62 سنة والزيادة في الاقتطاعات والمساهمات من 20% إلى 24% من مجموع الأجرة واحتساب المعاش على أساس معدل أجرة 8 سنوات الأخيرة من الخدمة بدل آخر أجرة.
- **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي** الذي عقد مجلسه الإداري دورتين عاديتين برسم سنة 2010 ، خلال شهري يونيو ودجنبر، درس خلالهما برنامج عمل الصندوق وميزانيته برسم السنة المذكورة والقوائم التركيبية لنظام الضمان الاجتماعي؛
- **المجلس الأعلى للتعاقد** الذي عقد دورته العادية برسم سنة 2010 خلال شهر مارس. وتم التداول فيها حول مشروع مدونة التعاقد الذي أعدته وزارة التشغيل والتكوين المهني، حيث تم الاتفاق على ضرورة إصلاح مدونة التعاقد، قصد تحيينها وملاءمتها مع المنظومة الجديدة للتغطية الصحية الإجبارية؛
- **الوكالة الوطنية للتأمين الصحي** التي عقد مجلسها الإداري دورتيه العاديتين برسم سنة 2010 خلال شهري أكتوبر ودجنبر، حيث تم التداول بشأن المادة 114 من القانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، والمحددة للفترة الانتقالية التي يسمح فيها لبعض أجزاء القطاع الخاص الذين لهم تغطية صحية لدى بعض شركات التأمين بالاستمرار في هذه الوضعية إلى غاية 18 غشت 2010، حيث تم اقتراح تمديد هذه المدة إلى غاية 31 دجنبر 2013، كما تدارس أيضا حصيللة نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض برسم سنة 2009؛
- **الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي** الذي عقد مجلسه الإداري دورتيه العاديتين، السادسة والسابعة، خلال شهري يونيو ودجنبر برسم سنة 2010، تم التداول خلالهما في برنامج عمل الصندوق وميزانيته، برسم السنة المذكورة، والتوازنات المالية لمنظومة التغطية الصحية بالقطاع العام.

2- تمثيل الوزارة داخل اللجان التقنية :

شاركت الوزارة خلال سنة 2010 في الاجتماعات الدورية التي تعقدها اللجان التي تبت في القضايا ذات الارتباط بمنظومة الحماية الاجتماعية والاحتياط الاجتماعي لموظفي وأعوان الدولة المدنيين والعسكريين وكذا لموظفي ومستخدمي الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية (منح معاشات الزمانة وبعض الإعانات الخاصة ...). وتتمثل هذه اللجان في :

- لجنة الإعفاء الخاصة بالقوات المساعدة المكلفة بدراسة مدى انتساب الأمراض والعياهات التي يصاب بها أفراد القوات المساعدة في العمل وكذا الوفاة وتحديد نسبة العجز، وقد بنت هذه اللجنة في 500 ملف ؛
- لجنة الإعفاء الخاصة بالقوات المسلحة الملكية المكلفة بدراسة مدى انتساب الأمراض أو العاهات التي يصاب بها أفراد القوات المسلحة الملكية وكذا الوفاة وتحديد نسبة العجز، حيث تمت دراسة 2069 ملفا والبت فيها، تتعلق بالأمراض والحوادث، و262 حالة وفاة، أي ما مجموعه 2331 ملفا ؛
- لجنة الإعفاء الخاصة بالموظفين المدنيين المكلفة بدراسة مدى انتساب الأمراض أو العاهات التي يصاب بها الموظفون المدنيون بالإدارات العمومية وبعض المؤسسات العامة المنخرطين بنظام المعاشات المدنية للعمل وكذا الوفاة وتحديد نسبة العجز، حيث تمت دراسة 400 ملفا والبت فيها ؛
- لجنة منح التعويض الإجمالي الخاص بقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير وذوي حقوقهم المكلفة بدراسة طلبات منح هذا التعويض والبت فيها لفائدة قدماء المقاومين وقدماء أعضاء جيش التحرير أو لذوي حقوقهم الذين خولوا هذه الصفة، والذين يقل دخلهم السنوي عن 13.706,76 درهما، حيث تمت دراسة 200 ملفا والبت فيها ؛
- لجنة منح الإعانة الخاصة بقدماء العسكريين وقدماء المحاربين المكلفة بدراسة طلبات منح الإعانة المذكورة والبت فيها لفائدة قدماء العسكريين وقدماء المحاربين الذين لا يتجاوز دخلهم السنوي 13.706,76 درهما، حيث تمت دراسة 5900 ملفا والبت فيها؛
- لجنة مكفولي الأمة المكلفة بدراسة طلبات منح صفة وتعويض مكفولي الأمة للأطفال المغاربة الذين يكون أبائهم قد استشهدوا بالمغرب أو بالخارج أثناء مشاركتهم في الدفاع عن حوزة الوطن، وكذا منحهم إعانة إجمالية سنوية قدرها 15.000 ألف درهم، حيث تمت دراسة 748 ملفا والبت فيها؛
- لجنة منح إعانة صندوق التبغ لمنح المساعدات (ترأسها الوزارة) المكلفة بدراسة طلبات الاستفادة من هذه الإعانة والبت فيها بالنسبة لقدماء موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية أو لذوي حقوقهم الذين يقل دخلهم الشهري عن 500 درهم، حيث تمت دراسة 1423 ملفا والبت فيها.

3- مواصلة الحوار الاجتماعي :

تكريسا للإرادة الحكومية الرامية إلى مواصلة الحوار الاجتماعي وجعله فضاء للتشاور حول القضايا الاجتماعية والاقتصادية، وعقب عقد عدة لقاءات تشاورية بين وفد حكومي مكون من وزراء التشغيل والتكوين المهني وتحديث القطاعات العامة والشؤون الاقتصادية والعامة والمركزيات النقابية الخمس بمقر وزارة تحديث القطاعات العامة (بتاريخ 8 و 9 أبريل 2010) ، تم عقد اجتماعين بوزارة التشغيل والتكوين المهني يومي 7 و 18 ماي 2010 ضم ممثلي كل من الحكومة والفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين تقرر خلالهما مواصلة الحوار الاجتماعي في إطار لجنة للقطاع الخاص وأخرى للقطاع العام. وقد دعت الوزارة هذه اللجان إلى الانعقاد لدراسة النقاط المدرجة في

جدول الأعمال الذي تمت بلورته بناء على اتفاقات الحوار الاجتماعي السابقة، من جهة، وعلى ضوء بعض المقترحات والمطالب الجديدة المعبر عنها من طرف المركزيات النقابية، من جهة أخرى.

وفي هذا الإطار، فقد تم تضمين جدول الأعمال كل القضايا المتبقية من جدول أعمال سنة 2009، وكذا النقط التي كانت مبرمجة برسم سنتي 2010 و2011، إضافة إلى نقطة جديدة تتعلق بمراجعة منظومة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، اقترحت من طرف المركزيات النقابية وحظيت بموافقة الحكومة، حيث تم التوافق على مضمون جدول الأعمال وإعادة ترتيب النقط حسب الأولوية المقترحة من طرف المركزيات النقابية، وعلى مباشرة دراستها على مدى شهر وفقا للجدولة الزمنية المحددة.

وقد انطلقت بالفعل أشغال لجنة القطاع العام تحت رئاسة وزارة تحديث القطاعات العامة وفقا للجدولة الزمنية المشار إليها بحضور ممثلين عن الاتحاد المغربي للشغل، والفيدرالية الديمقراطية للشغل، والاتحاد العام للشغالين بالمغرب، والاتحاد الوطني للشغل بالمغرب، حيث تم تقديم عروض من طرف ممثلي الإدارة تلتها مناقشات وتبادل لوجهات النظر بخصوص المواضيع المدرجة في جدول أعمال الاجتماعات المنعقدة أيام 31 ماي و7 و10 و14 و21 يونيو 2010، كما تم الاتفاق على إحداث لجنتين تقنيتين مشتركتين، لمواصلة الدراسة والنقاش حول موضوعي التعويض عن العمل بالمناطق الصعبة والناثية بالعالم القروي، والنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وتجميع الأنظمة الأساسية المتشابهة.

كما قدم ممثلو الإدارة، خلال اجتماع 14 يونيو 2010، عرضين مستفيضين، انصب الأول حول التدابير المتخذة من طرف الحكومة خلال السنتين الماضيتين من أجل تحسين دخل موظفي الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، في حين هم الثاني النتائج الأولية للدراسة الجارية حول إصلاح منظومة الأجور.

IV تجديد عضوية المجلس الأعلى للوظيفة العمومية :

يختص المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بالنظر في جميع مشاريع القوانين الرامية إلى تغيير أو تميم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، إضافة إلى النظر في جميع القضايا ذات الطابع العام المتعلقة بالوظيفة العمومية المعروضة عليه من طرف الحكومة، ويدلي برأيه في شأن مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالموظفين الخاضعين للنظام الأساسي للوظيفة العمومية، وفي توجهات السياسة الحكومية في مجال التكوين المستمر...

وقد أشرفت الوزارة خلال سنة 2010، استعدادا للولاية الثالثة للمجلس (2010-2015) على عملية تجديد العضوية بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية التي تمت عبر:

- انتخاب ممثلي الموظفين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (اللامركزية) بمختلف الإدارات العمومية في 15 مايو 2009 تطبيقا للمرسوم رقم 2.09.54 بتاريخ فاتح أبريل 2009 وقرار وزير تحديث القطاعات العامة 983.09 بتاريخ 9 أبريل 2009؛
- انتخاب ممثلي الموظفين باللجان الإدارية المركزية المتساوية الأعضاء بمختلف الإدارات العمومية من شهر مايو 2009 إلى بداية شهر فبراير 2010؛
- انتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية في اقتراع 10 يونيو 2010؛
- تعيين ممثلي الإدارة والموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية بموجب قرار الوزير الأول رقم 3.51.10 بتاريخ 21 شتنبر 2010.

وبتاريخ 9 و 10 دجنبر 2010 ، عقد الجمع العام العادي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية دورته الأولى من الولاية الثالثة بمقر المدرسة الوطنية للإدارة، بحضور أعضاء المجلس من ممثلي الإدارة والجماعات المحلية وممثلي الموظفين، لأجل دراسة النقط المدرجة في جدول أعمال الجمع العام والمتمثلة فيما يلي:

- النظام الداخلي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛
- الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات؛
- النتائج الأولية حول منظومة الأجور؛
- تفعيل استراتيجية التكوين المستمر.

وقد افتتح الجمع العام أشغاله بجلسة عامة تم خلالها الإعلان عن تعيين مقرر عام للجمع العام، وعن تعيين رؤساء اللجان الثلاث، المؤسسة بمقتضى القرار رقم 1547.02 بتاريخ 2 أكتوبر 2002 وبتداول أعمال كل لجنة، وهي: لجنة الأنظمة الأساسية، ولجنة الأجور، ولجنة تطوير منظومة الموارد البشرية.

وقد تمت خلال هذه الدورة، إضافة إلى المصادقة على النظام الداخلي للمجلس، تقديم عدة توصيات بخصوص المحاور المدرجة بجدول الأعمال، يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

- بالنسبة للدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات:

- تدقيق المنهجية المعتمدة في مجال إعداد الدلائل المرجعية والسهر على تحيينها بغية مواكبة التطورات التي تعرفها الإدارة ومحيطها؛
- إشراك جميع المعنيين والفاعلين في عملية إعداد الدلائل واعتماد استراتيجية تواصلية في هذا المجال؛
- عدم إسقاط التجارب الأجنبية على واقع الإدارات العمومية؛
- جعل الدلائل المرجعية أداة أساسية لتطوير المسار المهني للموظفين.

- بالنسبة للتكوين المستمر:

- إعادة النظر في الإطار القانوني والمؤسسي للتكوين المستمر؛
- تحديد الحد الأدنى من عدد أيام التكوين بالنسبة لكل موظف وتعميمه على مختلف القطاعات؛
- الحرص على جهودية التكوين المستمر وبلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات في المجالين الأفقي والعمودي، واستعمال الإمكانيات المتاحة على المستوى الجهوي في إطار تعاضدي؛
- تكوين المكونين الذين يشرفون على التكوين المستمر في المجالات الأفقية والوظائف التخصصية؛
- وضع نظام لتتبع وتقييم التكوين المستمر؛
- تدعيم التعاون وتبادل التجارب والوسائل في مجال التكوين المستمر ما بين مختلف القطاعات الوزارية.

- بالنسبة لمنظومة الأجور:

- اعتماد آلية لتحفيز الموظف، حسب المردودية، وذلك وفق آلية جديدة للتقييم في إطار المرحلة الثالثة المقبلة المتعلقة بالإصلاح البنوي للأجور؛
- ربط إصلاح منظومة الأجور بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وبالمراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

V - مراجعة وتكييف منظومة تدبير الموارد البشرية :

1- إنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات :

تبعاً لما التزمت به وزارة تحديث القطاعات العامة في هذا المضمار، فقد استمرت في تتبع عملية إنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بالإدارات العمومية، حيث قامت مصالح الوزارة بتقديم الدعم التقني لمختلف الوزارات التي رغبت في ذلك، سواء من خلال تأطير عمليات تكوينية لفائدة المسؤولين على مستوى هذه الإدارات، أو المشاركة في عمليات اختيار مكاتب الدراسات المختصة لإنجاز العملية.

وفي هذا الإطار، لا بد من التنويه بالجهود القيمة التي بذلتها مختلف الوزارات في هذا المجال، من خلال الشروع في وضع هذه الدلائل موضع التطبيق عبر البدء بإعطاء الانطلاقة للتدبير التوعوي للوظائف والكفاءات، وما يستلزمه ذلك من تقنيات وآليات متعددة ومعقدة.

وفيما يتعلق بوضع منظومة التدبير التوعوي للوظائف والكفاءات موضع التطبيق، فقد عملت الوزارة لهذه الغاية على إنجاز مشروع دليل منهجي بمساهمة مباشرة من أعضاء لجنة الإشراف المشتركة بين الوزارات المكلفة بتتبع إنجاز الدلائل المرجعية وبالتعاون مع خبراء من البنك الدولي، وقد تم تعميم هذا الدليل على مختلف الإدارات.

والجدير بالذكر أن وزارة تحديث القطاعات العامة قد قامت بتنظيم دورة تكوينية لفائدة مسؤولي الموارد البشرية بمختلف القطاعات الحكومية من أجل تمكينهم من تقنيات تدبير الموارد البشرية.

وسعياً إلى ضمان تحقيق الأهداف المتوخاة من عملية إنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بمختلف الوزارات والإدارات العمومية، عملت الوزارة على تصنيف الوظائف في صنف موحدة ووضعتها رهن إشارة مختلف الإدارات. كما عملت على تنظيم دورة تكوينية لفائدة 60 إطاراً يمثلون جميع الوزارات (4 أفواج : 15 مشاركا في كل فوج) حول تقنيات تصنيف الوظائف المضمنة في الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات.

2- التكوين والتكوين المستمر والتكوين عن بعد :

تهدف إستراتيجية التكوين المستمر التي تم نشرها بالجريدة الرسمية رقم 5795 بتاريخ 14 دجنبر 2009 إلى إعطاء دفعة قوية للمجهودات المبذولة داخل الإدارة المغربية في مجال التكوين وكذا وضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب في هذا المجال ما بين مختلف القطاعات الحكومية، بالإضافة إلى تحديد حاجيات الإدارة انطلاقاً من التطورات التي تعرفها.

وتجدر الإشارة، إلى أن القطاعات التي انتهت من وضع دلائلها المرجعية للوظائف والكفاءات تنكب حالياً على اتخاذ التدابير اللازمة لاعتماد التدبير التوعوي للوظائف والكفاءات، على أساس أن تقوم في مرحلة لاحقة باعتماد هذه الآليات كأداة لتطوير تدبير الموارد البشرية، وإعداد مخططاتها القطاعية في مجال التكوين المستمر طبقاً لإستراتيجية التكوين.

أ- تفعيل إستراتيجية التكوين المستمر بالإدارات العمومية :

■ إعداد المخططات القطاعية للتكوين المستمر: سعياً إلى وضع التوجهات العامة في مجال التكوين المستمر موضع التنفيذ، عملت الوزارة خلال سنة 2010 على اتخاذ التدابير اللازمة لتوجيه القطاعات العمومية نحو إعداد مخططاتها القطاعية، وفق برنامج الحكومة والحاجيات المرتبطة بتأهيل مواردها البشرية.

كما تم العمل على دراسة المخططات القطاعية داخل لجنة التنسيق، التي تضم في عضويتها عدة قطاعات هامة، إلى جانب انجاز دراسة تفصيلية همت المعطيات الخاصة بالإعتمادات المالية المخصصة للتكوين المستمر من طرف مختلف القطاعات والفئات المستهدفة من التكوين، ووحدات التكوين، بالإضافة إلى تقييم حصيلة التكوين المستمر على صعيد مختلف القطاعات الوزارية.

▪ **تنظيم الندوة الوطنية الأولى حول التكوين المستمر بالإدارة العمومية:** نظمت الوزارة، ندوة وطنية حول التكوين المستمر تحت شعار "تكوين مستمر لمسار مهني أفضل"، وذلك يوم الثلاثاء 24 دجنبر 2010 بمقر المدرسة الوطنية للإدارة بالرباط.

وقد كانت هذه التظاهرة مناسبة سانحة لتدارس مختلف القضايا المرتبطة بإستراتيجية التكوين المستمر، وسبل إغناء المسار المهني للموظفين، واستثمار التجارب الناجحة في القطاعين العام والخاص في هذا المضمار، علاوة على تبادل الآراء وتقاسم الخبرات بين مديري الموارد البشرية والمسؤولين عن التكوين المستمر بالإدارات العمومية. وقد انصب النقاش خلال هذه الندوة حول المحاور التالية:

- ربط التكوين بباقي آليات التدبير التوقعي للموارد البشرية؛
- ضمان جودة التكوين المستمر وقياس آثاره على أداء الإدارة؛
- ربط التكوين المستمر بالمسار المهني للموظف؛
- بعض التجارب الدولية في مجال التكوين المستمر.

وخلصت أشغال هذه الندوة إلى التوصيات التالية:

- إعادة النظر في الإطار القانوني والمؤسساتي للتكوين المستمر؛
- ربط التكوين المستمر بالمسار المهني للموظف و بالتحفيز (الترقية) ؛
- تحديد الحد الأدنى من عدد أيام التكوين بالنسبة لكل موظف وتعميمه على مختلف القطاعات، أي وضع المؤشرات المرجعية؛
- إيجاد حلول للصعوبات التقنية والمسطرية المتعلقة بتفويت التكوين المستمر إلى مكاتب الدراسات؛
- إعطاء الأهمية للتكوين عن بعد والتكوين الذاتي كآلية من آليات التكوين المستمر وإحداث لجنة للتكوين عن بعد؛
- الحرص على جھوية التكوين المستمر وبلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات في المجالين الأفقي والعمودي، واستعمال الإمكانيات المتاحة على المستوى الجهوي، في إطار تعاضدي، إما باستغلال المراكز المتواجدة في الجهة أو بإحداث مراكز جديدة ؛
- تكوين المكونين الذين يشرفون على التكوين المستمر في المجالات الأفقية والوظائف التخصصية ؛
- وضع نظام لتتبع وتقييم التكوين المستمر، يمكن من قياس مدى تأثير هذا التكوين على حاجيات الإدارة من جهة، وعلى المسار المهني للموظف من جهة أخرى ؛
- إيجاد الميكانيزمات الكفيلة بتمكين الوزارات من اللجوء إلى خبرة المكونين الداخليين وإيجاد تعويضات ملائمة لهم، وتخصيص بند خاص بالتكوين المستمر ضمن الميزانيات الفرعية للقطاعات الوزارية ؛
- تدعيم التعاون وتبادل التجارب والوسائل في مجال التكوين المستمر ما بين مختلف القطاعات الوزارية، من خلال تقييم تجارب بعض القطاعات المتوفرة على ممارسة مهمة في هذا المجال والاستفادة منها في إغناء المخططات القطاعية؛

- ملاءمة منظومة تنقيط وتقييم أداء الموظفين لتتماشى مع التصور العام للتكوين المستمر.

ب - التكوين عن بعد :

قامت وزارة تحديث القطاعات العامة، بتعاون مع مصالح وزارة الاقتصاد والمالية، بإنجاز أول تجربة للتكوين عن بعد، وذلك في نطاق تطوير التكوين عن بعد وتقويته بالإدارة العمومية، وبغاية رفع عدد المستفيدين من التكوين مع ربح في الوقت وتقليص في التكلفة.

وقد تم إنجاز هذا المشروع على الشكل التالي:

- اقتناء الأدوات التقنية؛
- تهيئ ستة دروس نموذجية في مجالات : تدبير المشتريات، تدبير الموارد البشرية، تقنيات إنجاز وتتبع الموارد المالية؛
- تكوين فرق العمل على صعيد بعض الوزارات (مع تكوين المكونين)، حيث تم تكوين 40 إطارا ينتمون إلى 15 وزارة وإدارة عمومية كرؤساء فرق ومشرفين ومصممي الوسائط.

3- إصلاح منظومة الأجور:

دخلت الدراسة المتعلقة بوضع تصور لمنظومة أجور حديثة ومتناسقة ومجددة، موضع الإنجاز، حيث صادقت لجنة الإشراف والتنسيق التي ترأسها كل من وزارة الاقتصاد والمالية ووزارة تحديث القطاعات العامة، وتضم في عضويتها مديري بعض الوزارات الأخرى، على تقرير المرحلة الثانية من الدراسة المقدم من طرف مكتب الدراسات الدولي المكلف بإنجاز الدراسة، وذلك بتاريخ 24 مارس 2010.

وسعيا إلى تفعيل المرحلة الثانية السالفة الذكر، فقد تمت دعوة وزارة الاقتصاد والمالية إلى اتخاذ التدابير الملائمة لوضع السيناريو المتفق بشأنه على مستوى لجنة الإشراف، موضع التطبيق من خلال تجسيد مقتضياته التقنية التي تهم بالأساس هيكلية الأجور.

وأعطيت الانطلاقة للمرحلة الثالثة والأخيرة من الدراسة، والمتعلقة بوضع تصور لمنظومة جديدة للأجور، والتي ستأخذ بعين الاعتبار نتائج الأشغال المتعلقة بإنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بمختلف الإدارات العمومية، وكذا تصنيف الوظائف، إلى جانب تجميع الأنظمة الأساسية.

وقد قدم مكتب الدراسات تقريره المتعلق بالجزء الأول من المرحلة الثالثة للجنة الإشراف للمصادقة.

4- دعم مقارنة النوع داخل الإدارة العمومية :

مواصلة لما تم إنجازه في السنوات السابقة في مجال دعم مقارنة النوع داخل الإدارة العمومية، فقد تم خلال سنة 2010 إنجاز البرنامج المتعلق ب"التحسيس والتكوين والمصاحبة من أجل إدماج المساواة بين الجنسين في مسلسل التوظيف والتعيين والانتقاء في الوظيفة العمومية"، حيث تم تنظيم عدة دورات تكوينية تهم:

- التكوين في مجال التدريب العملي coaching، لفائدة أعضاء لجنة دعم الإنصاف والمساواة بين الجنسين التابعة لوزارة تحديث القطاعات العامة ؛
- التكوين حول "القيادة النسائية" لفائدة 20 امرأة مسؤولة بعدة وزارات: (وزارة الاقتصاد والمالية، وزارة الصحة، وزارة التربية الوطنية والتعليم، وزارة التجهيز والنقل)، تناول طرق وإجراءات تهدف إلى الحد من الفوارق بين

الجنسين في تدبير الموارد البشرية، عبر تقوية كفاءات المسؤولين بالوزارات، وتمكينهن من الوسائل الناجعة لضمان تمثيلية عادلة ومنصفة بين الجنسين في مراكز القرار؛

■ التكوين حول إدماج مبدأ المساواة عند التوظيف والانتقاء والتعيين، استفاد منه ممثلون عن تدبير الموارد البشرية بالوزارات التالية : الاقتصاد والمالية، الصحة، الداخلية، التجهيز والنقل، التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، الاتصال، التشغيل والتكوين المهني، وكتابة الدولة المكلفة بالتعليم المدرسي. وقد تمحور هذا التكوين حول السبل الناجعة لإشراك المرأة في تدبير الموارد البشرية وتمثيلها بمختلف لجن التوظيف والترقي والتعيين واللجن المتساوية الأعضاء؛

■ تنظيم تكوين لفائدة الأكاديميات الجهوية للتربية والتعليم، وقد حضره ممثلون عن كل الأكاديميات، وتناول تحديد مفاهيم التكوين، مثل: مقارنة النوع الاجتماعي باعتبارها آلية ومقاربة شمولية تهدف إلى الكشف عن مواطن الخلل وتحديد الأدوار الاجتماعية وتقسيم مختلف الأنشطة الاقتصادية والسياسية، وغيرها من المفاهيم. كما تمت مناقشة مختلف الآليات والأساليب للتخفيف من الفوارق بين الجنسين، وتشجيع النساء لولوج مناصب القرار. كما ناقش المستفيدون توصيات مختلفة، باعتبار أن تبنيها وتنفيذها كفيل بالنهوض بوضعية المرأة بالإدارة المغربية؛

■ تنظيم لقاء دراسي حول وضعية المرأة بالإدارة العمومية، بمناسبة اليوم العالمي للمرأة خلال شهر مارس 2010؛
■ إحداث شبكة للتشاور بين الوزارات مكلفة بتتبع إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية للتنسيق والعمل على إشاعة مناخ إداري متشبع بقيم الإنصاف والمساواة، وتنظيم 3 دورات تكوينية لفائدة أعضائها، تمت برمجتها كآلاتي:

- دورة حول مأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية "مفاهيم ومقاربات" بتاريخ 20 و 21 و 22 أكتوبر 2010؛
- دورة حول تقنيات التواصل وأساليب الإقناع والبرهنة بتاريخ 26 و 27 أكتوبر 2010؛
- دورة حول موضوع بناء الفريق بتاريخ 3 و 4 و 5 نونبر 2010 ؛
- إعداد دراسة حول تمثيلية النساء بمراكز القرار في الوظيفة العمومية، وتهدف إلى وضع اليد على مظاهر التمييز التي يمكن أن تحول دون ولوج المرأة إلى مناصب المسؤولية، وكذلك الميكانيزمات التي من شأنها أن تعزز تمثيلية عادلة للموظفات.

5- تحسين طرق وأساليب تدبير الموارد البشرية:

أ- المرجع المشترك لتدبير الموارد البشرية :

تتوخى وزارة تحديث القطاعات العامة من خلال إنجاز المرجع المشترك لتدبير الموارد البشرية، تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في توحيد المفاهيم وقواعد التدبير ، وتحسين جودة المعطيات، والحصول على معطيات متجانسة ومتناسقة . كما تهدف الوزارة كذلك من خلال هذا المرجع إلى الاستجابة لمتطلبات المشرفين على تدبير الموارد البشرية، من خلال وضع دليل لتدبير الموارد البشرية عبر الإنترنت.

وفي هذا الإطار، فقد تم الانتهاء من إنجاز كل مكونات المرجع المشترك لتدبير الموارد البشرية، الذي انطلقت أطواره منذ سنة 2008. وتتمثل هذه المكونات في :

- **دليل المفاهيم:** وهو عبارة عن مجموعة من البطائق التي تم تجميعها لوصف المفاهيم المتداولة في تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية المكونة من التعريف والمراجع المتعلقة بالنصوص القانونية.
- **دليل المساطر الإدارية** في تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، مع إمكانية الإطلاع على مجموع مكوناتها (النصوص القانونية المرجعية، نماذج المطبوعات، بروتوكولات التواصل، وقواعد التدبير المتعلقة بها...)
- **معجم المعطيات:** ويتكون من مجموعة من البطائق التي تم وضعها لإبراز الوصف التقني للمعطيات المشتركة المستعملة في تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية المكونة من التعريف والاسم ونوع المجال؛
- **الصناعات المرتبطة بمعجم المعطيات:** وتمثل قائمة المصطلحات المتعلقة بالمعطيات المستعملة في تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، مرتبة حسب الإدارة المسؤولة عن التدبير مع إمكانية الإطلاع على مضمونها.

ب- تطوير الوسائل التقنية لقيادة استراتيجيات الوظيفة العمومية:

من أجل تطوير القدرات التدبيرية لوزارة تحديث القطاعات العامة ومساندة مختلف القطاعات الوزارية والفاعلين الأساسيين في مجال تدبير الموارد البشرية في الإدارات العمومية، أصبح من اللازم وضع نظام معلوماتي مساند لاتخاذ القرارات بشأن الموارد البشرية.

يتعلق الأمر بإنجاز قاعدة معلوماتية مركزية خاصة بالموارد البشرية بالإدارات العمومية، قادرة على توفير معطيات سليمة ومتجانسة، وبتطوير أدوات ناجعة لتحليل هذه المعطيات، قصد توفير رؤية أكثر دقة وشمولية للموارد البشرية بالإدارات العمومية.

وفي هذا الإطار، تم خلال السنة المنصرمة، إنجاز المرحلتين الأولى والثانية من الدراسة التحديدية المتعلقة بإنجاز القاعدة المعلوماتية المركزية للموارد البشرية بالإدارات العمومية (Infocentre RH) التي تم تمويلها من طرف صندوق تحديث الإدارة العمومية. وستمكن هذه الدراسة من حصر الإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لإنشاء هذه القاعدة، وكذا رسم رؤية واضحة فيما يخص تكلفة ونطاق مشروع إنشائها ومن تحديد القواعد التنظيمية والتقنية المتعلقة بالمشروع، وذلك من خلال النقاط التالية:

- تحديد نطاق المشروع؛
- المقارنة والاستفادة من مشاريع أجنبية مماثلة؛
- اقتراح تصورات لكيفية إحداث هذه القاعدة؛
- معرفة حاجيات و مستلزمات الشركاء و اقتراح الحلول التقنية و التنظيمية لذلك؛
- إبراز الصعوبات و العوائق المرتبطة بتنفيذ مشروع القاعدة المعلوماتية؛
- تقييم الكلفة المالية والزمنية لتنفيذ المشروع؛
- تحرير دفتر التحملات الخاص بتنفيذ مشروع القاعدة المعلوماتية.

المحور الثاني : تحسين علاقة الإدارة مع المرتفقين

عملت الحكومة على إيلاء عناية خاصة لتحسين علاقة الإدارة بالمرتفقين، وذلك من خلال العمل على تبسيط المساطر الإدارية وتعزيز الشفافية ودعم الإدارة الالكترونية.

I- تبسيط المساطر الإدارية :

تواصل وزارة تحديث القطاعات العامة تنفيذ برنامج تبسيط المساطر الإدارية موازاة مع المبادرات القطاعية. وقد تمثلت حصيلة 2010 في دراسة 94 مسطرة إدارية في إطار اللجنة الوطنية لتبسيط المساطر، تم إدراجها ببوابة الخدمات العمومية " www.service-public.ma "، وذلك بغاية التعريف بمضمونها وإخبار المرتفقين بها. وقد همت الدراسة مراجعة العناصر المكونة للمسطرة، من حيث الوثائق المطلوبة، والآجال، والرسوم، والمتدخلون ؛

- تنظيم دورة تكوينية للمكونين في مجال تقنيات تدوين وتبسيط المساطر الإدارية، تندرج في سياق الإجراءات الموازية المتخذة لدعم برنامج التبسيط، عهد بتنفيذها إلى مكتب دراسات متخصص، واستفاد منها 66 إطارا ينتمون إلى مختلف الإدارات ، وذلك خلال الفترة الممتدة من 15 أبريل إلى 16 يوليوز 2010؛
- وضع تصور أولي، بمشاركة خبراء دوليين في مجال التبسيط، من أجل إنجاز دراسة ترمي إلى اعتماد مقاربة جديدة فيما يخص تدبير ورش تبسيط المساطر الإدارية؛
- تصنيف عينة أولى من المساطر الإدارية المرتبطة بالمقاول والشروع في دراستها، في إطار مجموعة العمل المكلفة بتبسيط المساطر الإدارية، المنبثقة عن اللجنة الوطنية المكلفة بتحسين مناخ الأعمال، ومساهمة هذه الوزارة في وضع آلية الإشعار في مجال تجاوزات الإدارة.

II- الوقاية من الرشوة ومحاربتها:

1- متابعة تنفيذ البرنامج الحكومي للوقاية من الرشوة ومحاربتها:

تنفيذا لتعليمات السيد الوزير الأول تم إحداث لجنة وزارية سنة 2009، عهد إليها بتعيين ومتابعة تنفيذ برنامج عمل الحكومة للوقاية من الرشوة ومحاربتها .

وقد عقدت هذه اللجنة، التي ينسق أشغالها، وزير تحديث القطاعات العامة، سلسلة من الاجتماعات أفضت

إلى :

- إعداد برنامج عمل للوقاية من الرشوة ومحاربتها، يتضمن تدابير أفقية وقطاعية من خلال اقتراح إجراءات عملية ملموسة وقابلة للتنفيذ على المدى القريب (2010-2012). وقد تمت المصادقة على هذا البرنامج خلال المجلس الحكومي المنعقد يوم 21 أكتوبر 2010؛
- إعداد بطاقة تنفيذية خاصة بكل إجراء (43 إجراء أفقيا)، تحدد مضمونه وكذا الأهداف المتوخاة من ورائه إضافة إلى تحديد آجال تنفيذه، بالتنسيق مع مختلف الوزارات لضمان التفعيل الأنجع للإجراءات المحددة في البرنامج الحكومي ؛
- إعداد مشاريع النصوص والمناشير القانونية لتفعيل إجراءات البرنامج الحكومي؛
- المشاركة في مختلف الندوات والمؤتمرات الوطنية والدولية المتعلقة بمكافحة الفساد .

2- تفعيل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد :

تم في إطار تفعيل آلية الاستعراض لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي صادق عليها المغرب سنة 2007 ، اتخاذ الإجراءات التالية:

- الإجابة على الاستبيان المتعلق بالتقييم الذاتي الخاص بالفصلين الثالث والرابع من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المتعلقين بالتجريم وإنفاذ القانون من جهة وبالتعاون الدولي من جهة أخرى، والتنسيق في ما بين مختلف القطاعات المعنية بهذه المواضيع؛
- تنظيم دورة تدريبية لفائدة 25 خبيرا مغربيا بشأن آلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، يمثلون القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني، وذلك خلال الفترة الممتدة من 26 إلى 28 أكتوبر 2010، بتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛
- تنظيم تدريب إقليمي لفائدة الخبراء الحكوميين في البلدان العربية المشاركين في عملية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد خلال الفترة الممتدة من 27 إلى 29 شتبر 2010، وذلك بتنسيق مع مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وقد استفاد من هذه الدورة ثلاثون خبيرا يمثلون اثنتي عشرة (12) دولة عربية؛
- اعتماد خمسة عشر (15) خبيرا مغربيا من طرف مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، يمثلون مجموعة من الوزارات والمجتمع المدني، كخبراء دوليين لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد؛
- القيام بدور المخاطب في ملف الوقاية من الرشوة ومحاربتها مع مجموعة من الهيئات الدولية مثل: مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد.

III- دعم الإدارة الالكترونية :

في إطار اختصاصاتها الأفقية، عملت الوزارة على دعم الإدارة الالكترونية من خلال تبني وتطوير مجموعة من البرامج المتعلقة بتحسين العلاقة مع المرتفق وكذا تتبع وتقييم التطور الحاصل في هذا المجال. ومن أهم هذه البرامج، آلية الاستقبال الإلكتروني التي تضم بوابة الخدمات العمومية ومركز الاتصال والمراسلات الإلكترونية، الذي يعنى باستقبال ومعالجة تساؤلات المواطنين عبر الهاتف والرّسائل الإلكترونية، وذلك باعتبارها أداة فعالة لتسهيل ولوج المرتفق لمختلف المساطر والإجراءات الإدارية.

1 - تطوير مركز الاتصال والتوجيه الإداري (0802003737):

انطلاقا من نتائج الدراسة المنجزة برسم سنة 2009، والتي كان الهدف منها وضع إستراتيجية شاملة لتطوير المركز، عملت الوزارة خلال سنة 2010 على تنفيذ بعض العمليات المدرجة في خارطة الطريق الموضوعية لهذا الشأن والمتمثلة في:

- تكوين خاص لفائدة العاملين بهذا المركز،

- إنجاز نظام معلوماتي لتدبير المكالمات الهاتفية بغية الرفع من أداء وجودة الخدمات المقدمة من طرف المركز،
- إعداد قاعدة بيانات "سؤال/جواب" خاصة بالمساطر الإدارية الأكثر تداولاً من طرف المواطنين،
- تهيئة المقر الجديد لمركز الاتصال والمراسلات الإلكترونية وتجهيزه بالمعدات الضرورية.

2- إعادة هيكلة بوابة الخدمات العمومية " www.service-public.ma " :

تشكل بوابة الخدمات العمومية "www.service-public.ma" آلية فعلية للتعريف بالمساطر الإدارية ودعم الشفافية في علاقة الإدارة بالمتعاملين معها. وتمكن هذه البوابة من نشر أزيد من 700 مسطرة تعتبر الأكثر تداولاً من طرف عامة المواطنين ومهنيي القطاع الخاص، بالإضافة إلى الدلائل التي توفر العديد من المعلومات الإدارية المتعلقة بمسؤولي القطاع العام، والخدمات الإلكترونية، والمواقع العمومية، وغيرها.

ووعياً بقصور الإصدار الحالي للموقع، والمتجلي أساساً في غياب آلية تقنية لإنتاج وتحيين المعلومات، شرعت الوزارة في إعادة هيكلة الموقع بناء على صفقة تم الانتهاء من إنجاز الطور الثاني منها، في حين تم تحديد آخر يوليوز 2011 كأجل أقصى لإتمام الأشغال.

3 - تنظيم الدورة الخامسة للمنتدى المغربي للإدارة الإلكترونية:

في إطار دعم برنامج الإدارة الإلكترونية، ساهمت الوزارة في إعداد الدورة الخامسة للمنتدى المغربي للإدارة الإلكترونية، وذلك في إطار لجنة تنظيمية مشتركة تضم ممثلين عن بعض القطاعات الوزارية. ويعد هذا المنتدى تظاهرة علمية سنوية، يتوخى المنظمون من خلالها الوقوف على ما تم إنجازه في السنوات السابقة وبلورة تصور شامل لمستقبل الخدمات العمومية الإلكترونية بالمغرب وذلك بإشراك القطاع الخاص والمجتمع المدني.

كما عملت الوزارة على تنظيم الدورة الخامسة للجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية 'إمتمياز 2010'، وذلك بهدف تشجيع الجهود والمبادرات البناءة في هذا المجال، وتحفيز الإدارات على تطوير خدمات عمومية إلكترونية متميزة والتعريف بها، وزرع قيم التنافس الإيجابي بين مختلف مكونات المرفق العام للرفع من مستوى الخدمات المقدمة. وقد سجلت دورة امتياز 2010 ترشح تسع (9) خدمات إلكترونية للتباري، وتم الإعلان عن النتائج التالية:

- جائزة "إمتمياز" عن سنة 2010، وقد فازت بها ثلاثة مشاريع وهي:
 - "نظام تدبير جواز السفر البيومتري المغربي"، لوزارة الداخلية، عن فئة الخدمات الموجهة للمواطنين؛
 - "المنظومة المندمجة للنفقات"، للخزينة العامة للمملكة - وزارة الاقتصاد والمالية، عن فئة الخدمات الموجهة للإدارة؛
 - "نظام دفع الضريبة على الشركات Simpl IS"، للمديرية العامة للضرائب - وزارة الاقتصاد والمالية، عن فئة الخدمات الموجهة للمقاولات.
- واعتباراً لقيمة المشاريع المرشحة الأخرى، فقد قررت لجنة الانتقاء التنويه بالمشروعين التاليين:
 - "مجموعة الخدمات الإلكترونية المقدمة لفائدة أسرة التعليم"، لمؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين؛
 - "نظام التدبير الإلكتروني للميزانية eBudget"، لمديرية الميزانية - وزارة الاقتصاد والمالية.
- كما شجعت اللجنة ثلاثة مشاريع أخرى وهي:
 - "النظام المعلوماتي لتدبير المعلومات بخصوص العوارض الطرقية Inforoute"، لوزارة التجهيز والنقل؛

- "المجال الرقمي للعمل والبطاقة الإلكترونية جامعتي"، لفائدة طلاب وموظفي جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء؛
- "بوابة مؤسسات الحماية الاجتماعية"، للتعاون الوطني.

4 - خرائطية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالقطاعات العامة :

في إطار تتبع تطور استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالقطاعات العامة، ومن أجل تحيين مؤشرات سنة 2008، قامت الوزارة بإنجاز دراسة حول خرائطية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالقطاعات العامة برسم سنة 2009. وقد همت الخرائطية 278 إدارة موزعة ما بين وزارات، ومندوبيات سامية، ومؤسسات عمومية، حيث بلغت نسبة الإجابة على الاستمارات 75,54%.

لقد مكنت هذه الدراسة من إبراز 33 مؤشرا حول استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالقطاعات العمومية، وذلك ضمن خمسة محاور رئيسية: الهيكلية والتنظيم، والموارد البشرية، والتكوين والميزانية، والتجهيزات المتعلقة بالمعدات والبرمجيات، واستعمال الانترنت، والمواقع والخدمات الإلكترونية.

ومن أهم هذه المؤشرات نذكر:

- 31,22% : معدل تجهيز الإدارات بالحواسيب، أي بمعدل حاسوب واحد لكل 3 موظفين؛
- 59,61% : نسبة الحواسيب المتصلة بشبكة الإنترنت؛
- 283 خدمة إلكترونية، وتبقى في معظمها ذات طابع إخباري أو تفاعلي بالأساس، في حين لا تتعدى نسبة الخدمات المعاملاتية 9% والمندمجة 2% ؛
- 356 موقع إلكتروني؛
- 47% : نسبة الخدمات الإلكترونية باللغة العربية؛
- 56,19% : نسبة الإدارات المتوفرة على مخطط لأمن نظم المعلومات.

IV - استقصاء رأي المتعاملين مع الإدارة بشأن جودة الخدمات العمومية :

سعيًا إلى تكريس المنظور الجديد للتحديث الإداري المرتكز على مقاربة مساهماتية لجميع الفاعلين، ولا سيما بجعل المواطن في مركز السياسات العمومية، قامت الوزارة بإنجاز دراسة تتعلق باستطلاع رأي المتعاملين مع الإدارة من مواطنين وموظفين ومقاولات وجمعيات وتعاونيات لتحديد حاجياتهم الحقيقية وقياس مدى رضاهم عن الخدمات المقدمة لهم من طرف الإدارات وبعض المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

وتهدف هذه الدراسة إلى حصر المعطيات المتعلقة بتحديد الانتظارات والحاجيات الحقيقية للمتعاملين مع الإدارة لتحسين الخدمات المقدمة لهم وإرساء إطار مرجعي لمقاربة الجودة بالإدارة العمومية، من خلال :

- جرد الخدمات العمومية التي تقدمها الإدارات وبعض المؤسسات العمومية والجماعات المحلية بشكل اعتيادي؛ الوصف الدقيق للمسالك وشروط الحصول على الخدمات العمومية؛
- تحديد المجالات والخدمات التي قد تطرح صعوبات أو مشاكل بالنسبة للمرتفق والعمل على ترتيبها بحسب الأولوية؛
- تحديد انتظارات وحاجيات المرتفقين المتعلقة بهذه الخدمات؛
- وصف وتقييم الآليات المؤسسية المتوفرة لتقديم المعلومات والخدمات للمواطنين.

وقد بينت نتائج تقرير المرحلة النهائية لهذه الدراسة أن مستوى رضى المواطن عن الخدمات العمومية يبقى غير كاف، بحيث لا يتجاوز في جميع الأحوال 60% مما يتطلب الاستجابة لانتظارات المرتفق وفق الحاجيات والافتراحات التقييمية المحددة في الدراسة، والتي من شأنها دعم ثقة المواطن في الإدارة استنادا إلى علاقة جديدة قوامها الشفافية والإنصات والتوجيه وحسن الاستقبال والجودة والتدبير العقلاني للوقت.

المحور الثالث : دعم سياسة القرب واللامركز الإداري

تنفيذا للتوجهات الرامية إلى تحديث الإدارة، وانطلاقا من الدور المنوط بوزارة تحديث القطاعات العامة بخصوص تحديث الهياكل وتنظيم الجهاز الإداري، عرف نشاط اللجنة المكلفة بتنظيم الهياكل الإدارية واللامركز الإداري دينامية مكثفة في دراسة النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارة المركزية للدولة ومصالحتها اللامركزية.

ولقد تركزت الجهود في هذا المجال على القيام بإجراءات وتدبير تقييمية استهدفت بالأساس تنظيم وإعادة تنظيم عدد من القطاعات الوزارية. وفي هذا الإطار تدارست اللجنة المذكورة خلال سنة 2010 ما مجموعه: 49 نصوص تنظيمية موزعا على الشكل التالي: 25 مشروع مرسوم و24 مشروع قرار.

وفي إطار دعم سياسة القرب واللامركز الإداري، وموازة مع الدينامية التي يعرفها هذا الورش التحديثي، ساهمت الوزارة بجانب وزارة الداخلية ووزارة الاقتصاد والمالية في أشغال اللجنة التقنية المشتركة المكلفة بإعداد مشروع ميثاق وطني لعدم التمركز، والتي أفضت أشغالها إلى إنجاز الصيغة الأولية للمشروع المذكور. وفي نفس السياق، قامت الوزارة بإعداد وتقديم عرضين حول اللامركز الإداري أمام أعضاء اللجنة الاستشارية للجهوية التي تقدمت بطلب في هذا الشأن.

وبتعاون مع مؤسسة البنك الدولي، انطلقت أشغال الدراسة حول موضوع اللامركز الإداري بالمغرب والتي تهدف إلى تحديد مكامن الخلل واقتراح الحلول والإجراءات المتعين اتخاذها للدفع بمسلسل اللامركز الإداري ببلادنا.

وفي إطار دعم التواصل الأفقي والعمودي، أعدت الوزارة مصنفا للنصوص التنظيمية للقطاعات الوزارية يتضمن كافة المراسيم والقرارات ذات الصبغة التنظيمية. كما حرصت على تتبع الإحصائيات السنوية لأعداد البنيات الإدارية التابعة للقطاعات الوزارية على الصعيدين المركزي واللامركز، لإدراجها ضمن مكونات البوابة الإلكترونية للوزارة.

المحور الرابع : دعم ومواكبة أورش التحديث

يحتل ورش تحديث الإدارة العمومية مكانة بارزة ضمن البرنامج الحكومي المعلن عنه أمام البرلمان. ولأجل إعطاء نفس جديد لهذا الورش، فإن الوزارة تعمل جاهدة على استثمار جميع التجارب الناجحة في هذا المجال سواء على المستوى الوطني أو الدولي، وكذا تطوير الآليات الكفيلة بتحقيق التواصل والتوافق بين جميع المتدخلين في مجال الإدارة العمومية.

I- برنامج دعم القدرات التديرية للإدارة العمومية :

لقد تم الشروع في إنجاز الإجراءات الخاصة بالمرحلة الرابعة من برنامج دعم القدرات التديرية للإدارة العمومية انطلاقاً من سنة 2010 بتنسيق وثيق بين وزارة الاقتصاد والمالية ووزارة تحديث القطاعات العامة وبمساهمة باقي الوزارات والإدارات العمومية. تغطي مرحلة التقييم مع خبراء البنك الدولي والإتحاد الأوروبي والبنك الإفريقي ما يقارب 6 أشهر كل سنة إلى جانب المرحلة المخصصة للمفاوضات مع نفس الخبراء، والتي تبتدئ شهر يونيو وتنتهي نهاية يناير من السنة الموالية. وقد تمت المصادقة والتوقيع على اتفاقية المرحلة الرابعة خلال سنة 2010. وستنكب مصالح هذه الوزارة على إعداد المرحلة الجديدة من البرنامج سنة 2011.

II- صندوق تحديث الإدارة العمومية :

تفعيلاً لصندوق تحديث الإدارة العمومية برسم سنة 2010، تم توجيه دورية إلى جميع الوزارات قصد إعداد المشاريع الإصلاحية التي تقترح تمويلها من طرف الصندوق من أجل عرضها لهذه الغاية على الوزارة، وفق المعايير والشروط المحددة في المرسوم المحدث للصندوق. وقد توصلت الوزارة بستة عشر مشروعاً (16) تمت دراستها من قبل اللجنة المختصة التي انتقت ستة (06) مشاريع منها تهم قطاعات الثقافة، والعدل، والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، والتشغيل والتكوين المهني، والشؤون الاقتصادية والعامة والتجهيز والنقل. وتتوزع هذه المشاريع حسب المجالات كالتالي :

- تطوير الإدارة الإلكترونية : 3 مشاريع؛
 - تطوير تدبير الموارد البشرية : 3 مشاريع؛
- ويقدر المبلغ الإجمالي الذي يخصص سنوياً لهذه الغاية بعشرة ملايين درهم.

III- شبكة مديري الموارد البشرية :

تطبيقاً للمنهجية التي تعتمدها وزارة تحديث القطاعات العامة، والمتمثلة في ترسيخ آليات التواصل والحوار بين جميع المسؤولين بالإدارات العمومية على مختلف مستوياتهم، تواصل عقد اجتماعات شبكة مديري الموارد البشرية لتنسيق الجهود بين مختلف الفرقاء، وتقديم الاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتفعيل القرارات الحكومية.

وفي هذا السياق، تم عقد الاجتماع السابع عشر للشبكة الذي تطرق إلى النقاط التالية:

- إعداد المخططات القطاعية للتكوين المستمر في إطار الإستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر؛
- وضع آليات التدبير التوقعي للموارد البشرية بالإدارة العمومية (الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، الدليل المنهجي للتدبير التوقعي، المرجع المشترك لتدبير الموارد البشرية)؛
- تفعيل المرسوم رقم 2.10.62 بتاريخ 30 ربيع الأول 1431 (17 مارس 2010) بسن تدابير استثنائية للترقية في الدرجة لفائدة الموظفين المنتميين إلى الدرجات المرتبة في سلالمة الأجور من 1 إلى 4 ؛
- إعادة انتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية .

IV- المدرسة الوطنية للإدارة :

1) التكوين الأساسي :

لكي تتمكن المدرسة الوطنية للإدارة من مواكبة التطورات التي تعرفها الإدارة المغربية نحو مزيد من التحديث والانفتاح، وحتى تصبح النواة الرئيسية والمميزة في ميدان التكوين والبحث الإداريين بأبعادهما التديرية والتقنية والتواصلية والأخلاقية، وطبقا للإرادة الملكية السامية الرامية إلى الاستثمار في الموارد البشرية، عملت المدرسة على ترسيخ البعد التطبيقي بأسلاك التكوين الأساسي على مستوى البرامج والمناهج حتى تستجيب لانتظارات وحاجيات الإدارة العمومية المغربية، كما عملت على ترسيخ التكوين المستمر وتكريس إشعاعها الوطني والدولي.

وتجسيدا وتفعيلا لهذا النهج، تواصل خلال سنة 2010 التكوين الأساسي الذي يتوج بشهادة وطنية لفائدة 377 تلميذا من بينهم 38 أجنبيا مسجلين بسلك التكوين في التدبير الإداري الذي تستغرق مدة الدراسة به 28 شهرا، وبالسلك العالي في التدبير الإداري الذي يمتد على 24 شهرا. وقد تم انتقاء هؤلاء من بين 3568 مرشحا اجتازوا مباريات ولوج المدرسة في شفافية تامة تضمن النزاهة وتكافؤ الفرص والاستحقاق كمحددات وحيدة لولوج المدرسة. وإذا كان تلاميذ السلك العالي يتلقون تكوينا متعدد التخصصات، فإن زملاءهم بسلك التكوين يستفيدون من تكوين متخصص في الميادين الآتية: التدقيق ومراقبة التسيير، الصفقات العمومية، الإدارة العقارية، الشراكة الدولية، تدبير التنمية، العمل الاجتماعي، والإدارة الترابية.

كما تابعت المدرسة الوطنية للإدارة على امتداد سنة 2010 تنظيم سلسلة محاضرات لفائدة مجموع تلامذتها قام بتنشيطها مسؤولون سامون وخبراء ينتمون لمؤسسات عمومية وطنية وبلدان صديقة وشقيقة، كالمدافع عن الشعب الإسباني ومدير المدرسة الوطنية للإدارة الفرنسي.

وتكريسا للبعد التطبيقي للعملية التكوينية، سهرت المدرسة على إشراك تلامذتها في عدة لقاءات علمية ومدارس نظمت بالبرلمان وبالجامعات وبالمدرسة الوطنية للإدارة، كما أجرى التلاميذ على امتداد عدة شهور، تداريب ميدانية بمختلف إدارات الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، واستفاد بعضهم من تداريب بفرنسا لمدة شهر في إطار برنامج للتعاون مع المدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا، وتوجت هذه التداريب بتقارير أعدها وناقشها التلاميذ الخريجون أمام لجان متخصصة متكونة من أساتذة التعليم العالي ومدراء الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية.

وقد بلغ عدد الحاصلين على شهادة سلكي التكوين الأساسي بالمدرسة برسم سنة 2010 ما مجموعه 136 خريجا، من بينهم 22 خريجا ينتمون إلى 13 دولة شقيقة وصديقة هي: غينيا، وغينيا بيساو، وتونس، والإمارات العربية المتحدة، وموريطانيا، وتشاد، ومالي، والنيجر، وجيبوتي، وبروندي، والغابون، والسينيغال وإثيوبيا.

2) التكوين المستمر :

بالإضافة إلى التكوين الأساسي، وانطلاقا من ضرورة تعميق وتكريس ثقافة استكمال الخبرة، كثفت المدرسة الوطنية للإدارة دورات التكوين المستمر المنظمة بها خلال السنوات الأخيرة، في إطار اتفاقيات وبرامج التعاون التي تربطها ببعض الدول الشقيقة والصديقة، وأيضا في إطار عقود تبرمها مع مختلف الإدارات العمومية الوطنية.

وهكذا، فخلال سنة 2010 نظمت المدرسة 108 دورة تكوينية لفائدة 2693 إطارا إداريا ينتسبون لمختلف الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، نذكر منها: وزارة الثقافة، ومجلس النواب، ووزارة التشغيل، والمندوبية السامية لقدماء المقاومين، والمحافظات العقارية، والقوات المسلحة الملكية، حول المواضيع ذات الصلة

بالتحديث الإداري، وإدارة المشاريع، وتدبير الموارد البشرية، وتحسين الجودة، ومراقبة التسيير، وتقنيات المفاوضات الدولية، وتقييم السياسات العمومية، وتدبير الأرشيف، والتدبير المالي، وتدبير الكفاءات، والتدبير العقاري، والحكامة الترابية، والصفقات العمومية، والمعلوماتية ... وغيرها.

(3) التعاون :

وتعميقا للحضور المتميز للمدرسة الوطنية للإدارة في المنتديات الدولية على المستوى الثنائي والمتعدد الأطراف، نفذت المدرسة خلال سنة 2010،- في إطار اتفاقيات شراكة- برامج تعاون مع معاهد ومدارس الإدارة المماثلة بالخارج كالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا والمعهد الجهوي للإدارة بباستيا، ووزارة الوظيفة العمومية بجمهورية الكونغو الديموقراطية التي استفاد 10 من أطرها السامية من دورة تكوينية مدتها شهرين نظمتها المدرسة لفائدتهم بتعاون مع وزارة الخارجية حول مواضيع خاصة بالتحديث الإداري بصفة عامة، واستمرت كذلك في تنفيذ عدة برامج مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية وغيرها.

وفي إطار حركية التعاون كذلك، زارت المدرسة كثير من الوفود الأجنبية، من كل من باكستان والسودان وفرنسا والمنظمة العربية للتنمية الإدارية وليبيا واليمن، كما شارك مسؤولو المدرسة وأساتذتها في عدة لقاءات دولية علمية وتربوية. وبصفتها عضوا في مجلس تسيير الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة منذ ست سنوات، شاركت كذلك في اجتماعات هذا المجلس، كما كان لها حضور متميز في الأنشطة التي نظمتها هذه الجمعية خلال سنة 2010.

وبفضل هذا الإشعاع الدولي والحضور المتميز والفعلي في المحافل الدولية، تم انتخاب المدرسة عضوا في المجلس الإداري للمعهد الدولي للعلوم الإدارية بصفة نائب لرئيس المعهد عن القارة الإفريقية لمدة ثلاث سنوات، كما تم تجديد عضويتها بمجلس تسيير الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة لنفس المدة. وقد تم ذلك في مؤتمري هاتين المؤسستين المنعقدتين بأندونيسيا في يوليوز 2010.

V التعاون الدولي

عملت الوزارة في إطار التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف على تفعيل ما يربطها من اتفاقيات وبرامج تعاون في مجال تحديث الإدارة العمومية مع دول شقيقة وصديقة ومنظمات دولية مختصة، بهدف الاستشارة وتبادل الخبرة وتنظيم تداريب لاستكمال الخبرة في مجالات متعلقة بتنمية الموارد البشرية، وتدبير السياسات العمومية، والحكامة، وتطوير الإدارة الالكترونية، وتخليق الحياة العامة.

(1) التعاون المتعدد الأطراف:

عملت الوزارة خلال سنة 2010 في إطار العلاقات التي تربطها بعدة منظمات دولية وجهوية مختصة على تفعيل البرامج التالية:

أ- المنظمة العربية للتنمية الإدارية :

شارك السيد الوزير في أشغال الدورة العادية السابعة والأربعين (47) للجمعية العمومية، وفي الدورة الإحدى والتسعين (91) للمجلس التنفيذي المنعقدين بالقاهرة خلال الفترة ما بين 28 و 29 أبريل 2010، حيث انتخب المغرب

للمرة الثالثة عضوا في مجلسها التنفيذي لمدة سنتين 2010 - 2012، كما عقدت المنظمة اجتماع المجلس التنفيذي في دورته الثانية والتسعين (92) بالرباط مابين 11 و 13 أكتوبر 2010.

كما شارك السيد الوزير أيضا، على رأس وفد مغربي هام، في المؤتمر السنوي العام الحادي عشر للمنظمة العربية للتنمية الإدارية حول موضوع: "الإبداع والتجديد في الإدارة العربية: حول إستراتيجية وطنية لمكافحة الفساد"، الذي نظمته بتعاون مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وذلك مابين 3 و 5 يوليوز 2010 بالقاهرة، فضلا عن مشاركة مسؤولي الوزارة في عدة لقاءات علمية عقدتها المنظمة.

ب- المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (كافراد):

ترأس السيد الوزير المجلس الإداري للمركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (الكافراد) في دورته الثامنة والأربعين (48) بالرباط أيام 7، 8 و 9 يونيو 2010، بمشاركة 20 دولة إفريقية وبحضور 14 وزيرا إفريقيا.

وعلى هامش هذه الاجتماعات، نظم المركز مناظرة حول تحديث الإدارة تحت عنوان: « تحديث المرافق العمومية ومؤسسات الدولة: الإصلاحات الإدارية والمؤسسية في إفريقيا، حصيلة وآفاق » .

ج- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE):

تم بتاريخ 23 و 24 مارس 2010 بمقر المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة انعقاد مناظرة حول تقييم السياسات العمومية، حيث أعطيت الانطلاقة للمركز الجهوي لتقييم السياسات العمومية. وقد تم لهذا الغرض تكوين لجنة تضم مديرية تحديث الإدارة بوزارة تحديث القطاعات العامة والمعهد العالي للإدارة والمدرسة الوطنية للإدارة. وقد عكفت هذه اللجنة على عقد عدة اجتماعات تحضيرية لتفعيل المركز؛ حيث تم في هذا الإطار إعداد مشروع الإطار القانوني المتعلق بإحداث المركزين الوطني والجهوي لتقييم السياسات العمومية.

وشارك السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة بتاريخ 4 ماي 2010 بباريس، في مؤتمر دولي حول النهوض بالمساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث بحث المؤتمر، السبل الكفيلة بتعزيز تمثيلية المرأة في القطاعات العامة والخاصة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وقد تبادل الخبراء خلال هذا المؤتمر الأفكار حول المبادرات المتخذة لضمان المساواة بين الجنسين والسبل الكفيلة باستقطاب النساء للانخراط في القطاعين العام والخاص.

وفي إطار تفعيل توصيات إعلان مراكش لمبادرة الحكامة الرشيدة وبتعاون مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، و بدعم من الاتحاد الأوروبي، قام خبراء دوليون من المنظمة بإنجاز دراسة تقييمية عن طريق "التعاقد المعرفي" حول الموارد البشرية بالقطاعات العامة ببلادنا. وقد قدم الخبراء تقريرا عاما حول الدراسة التي عملوا على إنجازها، عرضت على مصالح الوزارة التي انكبت على فحصه مبدية في هذا الشأن بعدة ملاحظات حول الخلاصات التي انتهت إليها، في انتظار التوصل بالصيغة النهائية للدراسة.

وبتاريخ 23 يونيو 2010، وخلال اليوم الدراسي الذي نظمته الوزارة بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للوظيفة العمومية، قدم خبراء من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تجارب بعض الدول في مجال تدبير الموارد البشرية، كفرنسا والنمسا وإسبانيا وإيطاليا وبلجيكا والبرتغال واليونان. وتجدر الإشارة إلى أن الخبراء قدموا عرضا حول التجارب التحديثية بالدول الأوروبية، إلى جانب قيامهم بزيارات استكشافية لمختلف الإدارات العمومية، وعقد جلسات عمل مع المسؤولين عن الموارد البشرية.

و خلال اجتماع لجنة الإشراف على المستوى الوزاري لمبادرة الحكامة من أجل التنمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الذي ترأسه السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة، قدم هذا الأخير للأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية طلب المملكة المغربية تخويلها وضعياً ملاحظ دائماً داخل لجنة الحكامة العامة التابعة لهذه المنظمة، وهو الطلب الذي حظي بالموافقة المبدئية خلال اجتماع لجنة الحكامة التابعة للمنظمة المنعقد بالبنديقية بتاريخ 15 نونبر 2010، وبالموافقة النهائية خلال اجتماع 16 دجنبر 2010؛ حيث تم تخويل المغرب صفة عضو ملاحظ دائم بهذه اللجنة وذلك إلى غاية 31 دجنبر 2012.

كما شارك مسؤولو الوزارة في الأنشطة التي تنظمها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وخصوصاً في مجموعة العمل الأولى حول الوظيفة العمومية والنزاهة، ومجموعة العمل الثانية حول الإدارة الالكترونية وتبسيط المساطر، بالإضافة إلى الاجتماع الجهوي الأول لمجموعة العمل حول التنمية الخضراء والتنمية المجالية الذي نظم بتاريخ 17 دجنبر 2010 بالرباط، بتنسيق مع وزارة الإسكان والتنمية المجالية.

وعموماً، فقد تميزت سنة 2010 بمشاركة وزارة تحديث القطاعات العامة بصفة فعالة في أشغال مجموعات العمل واللقاءات الجهوية والدولية للمنظمة في إطار مبادرة الإدارة الرشيدة للحكامة العامة والاستثمار، حيث شاركت في الأنشطة التالية:

▪ المؤتمر المنعقد بالقاهرة، بشراكة بين المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنظمة الشفافية الدولية والمنظمة العربية لمكافحة الفساد، حول موضوع الإبداع والتجديد في الإدارة العربية خلال الفترة الممتدة من 3 إلى 5 يوليوز 2010؛

▪ المؤتمر الإقليمي بشأن بناء الشراكات الإستراتيجية في المنطقة العربية من أجل مواجهة الفساد المنعقد بعمان يومي 26 و 27 أكتوبر 2010؛

▪ الاجتماعات التحضيرية والاجتماع العلمي الأول للفريق المختص بالنمو الأخضر والتنمية المجالية الذي انعقد بشراكة بين وزارة تحديث القطاعات العامة ووزارة الإسكان والتعمير والتنمية المجالية ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بتاريخ 17 دجنبر 2010؛

د - مكتب الأمم المتحدة لمحاربة الجريمة والمخدرات (ONUDC):

شارك السيد الوزير في المؤتمر الإقليمي حول: "بناء الشراكات الإستراتيجية في المنطقة العربية من أجل مواجهة الفساد" الذي انعقد يومي 7 و 8 أكتوبر 2010 في عمان - بالمملكة الأردنية الهاشمية، كما شارك في المؤتمر العالمي الرابع عشر لمكافحة الفساد الذي انعقد ببانكوك خلال الفترة من 10 إلى 13 نونبر 2010.

وساهمت الوزارة في تنشيط ورشة جهوية حول موضوع: "تقوية قدرات وحدات محاربة الرشوة" بدار (السنغال) ما بين 21 و 22 يونيو 2010، وفي تكوين الخبراء حول آلية الاستعراض لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الذي نظم خلال الفترة من 27 إلى 29 شتنبر 2010 بالرباط بتنسيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

هـ - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD):

استقبال السيد الوزير للسيدة أمال السوسوة، المدير الإقليمي للمنطقة العربية لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD) يوم 3 نونبر 2010، حيث تباحث الجانبان حول سبل تقوية التعاون ولاسيما الأوراش التي يمكن للبرنامج أن يدعمها.

كما شاركت الوزارة في الاجتماعات المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة للمساعدة من أجل التنمية UNDAF، والتي تم خلالها تحديد الأولويات الإستراتيجية وإعداد مشروع مصفوفة النتائج للفترة (2012 – 2016)، حيث تمت مناقشة الصيغة النهائية لهذا المشروع بتاريخ 10 يناير 2011، على أن يتم التوقيع على المخطط الإطار الأممي لدعم التنمية (UNDAF).

(2) التكوين واستكمال الخبرة :

استفاد 80 إطارا من مختلف الإدارات العمومية من التداريب التي تنظمها المعاهد الدولية، حيث شارك 31 إطارا في الدورات التدريبية المنظمة بالمدرسة الوطنية للإدارة بباريس (28 مشاركا في إطار التداريب القصيرة المدى و3 مشاركين في إطار التداريب الطويلة المدى) ، و22 إطارا من تداريب معهد الإدارة العامة بالرياض بالمملكة العربية السعودية، و9 أطر من دورات تكوينية بقطر، و16 إطارا من تداريب جماعي حول الإدارة الالكترونية، وإطارين من تداريب حول تدبير القطاع العام بجامعة سيول بكوريا الجنوبية، كما استفاد إطار واحد من تداريب بالمعهد الوطني للإدارة العمومية بماليزيا، وإطار واحد من تداريب حول الإدارة العمومية بالصين. ومن جانب آخر، تم تنظيم دورة تكوينية لفائدة 10 أطر من وزارة الوظيفة العمومية الكونغولية الديمقراطية بمقر المدرسة الوطنية للإدارة.

(3) التعاون الثنائي :

أ- عقد اجتماعات وزيارات عمل :

قام السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة بزيارة عمل إلى إيطاليا ما بين 17 و19 مارس 2010 وقّع خلالها على مذكرة تفاهم بين الوزارة ووزارة الإدارة العمومية والابتكار الإيطالية. وتنفيذا لهذه المذكرة، تم تعيين أعضاء لجنة الإشراف للتعاون بين الجانبين، حيث عقدت هذه اللجنة اجتماعها الأول بالرباط بتاريخ 26 نونبر 2010 وتم الاتفاق خلاله على تنفيذ برنامج عمل برسم سنة 2011. وقد شارك السيدان الكاتب العام للوزارة ومدير تحديث الإدارة في الاجتماع المخصص للجنة الإشراف على المشروع الإيطالي لدعم قدرات أطر الإدارة بواسطة التكوين عن بعد يوم 19 مارس 2010 بروما.

كما قام وفد من المدرسة الوطنية الباكستانية للتدبير بزيارة للمدرسة الوطنية للإدارة يوم 5 ماي 2010، تم خلالها تقديم شروحات حول برامج التكوين واستكمال الخبرة بالمدرسة. وتلبية لطلب سفارة الكويت ديفوار بالرباط، قام وفد رفيع المستوى من وزارة الاقتصاد والمالية بالكويت ديفوار بزيارة عمل للوزارة بتاريخ 28 يوليوز 2010، تم خلالها تقديم تجربة المغرب في مجال المساواة بين الجنسين . كما قام وفد من مفوضية الخدمة المدنية السودانية ما بين 31 ماي و3 يونيو 2010 بزيارة عمل إلى وزارة تحديث القطاعات العامة تم خلالها تقديم الشروحات حول أهم أورايش الوزارة.

ب- اجتماعات اللجان المشتركة:

اجتمعت اللجنة العليا المشتركة المغربية التونسية برئاسة الوزيرين الأولين للبلدين بتونس يومي 6 و7 ماي 2010 ودعت إلى تعزيز التعاون بين الجانبين في مجال الوظيفة العمومية والتنمية الإدارية عبر إعداد مشروع اتفاق إطار بهدف تبادل الخبرات والتجارب الناجحة، وكذا دعم التعاون بين المؤسسات المختصة في تكوين الموظفين العموميين.

وبخصوص التعاون مع الاتحاد الأوروبي شاركت هذه الوزارة في الاجتماعات التحضيرية لإعداد الوثيقة النهائية لمسودة الوضع المتقدم بتاريخ 25 يونيو و7 و8 شتنبر 2010 بالرباط، حيث حضر السيد مدير تحديث الإدارة مراسيم التوقيع على برنامج عمل لتنفيذ الوضع المتقدم بتاريخ 14 دجنبر 2010 ببروكسيل .
وتماشيا مع جهود المغرب لتعزيز التعاون مع الهند، تم تقديم مقترح لدعم التعاون لإدراجه في محضر الدورة الرابعة للجنة العليا المشتركة المزمع عقدها بنيودلهي نهاية شهر فبراير 2011.

ج- لقاءات ثنائية :

• عقد جلسات عمل للسيد الوزير مع :

- السيد الوزير الأول التايلاندي، والوزير المنتدب لدى الوزير الأول الماليزي ورئيس وحدة إدارة الأداء، ووزير الدولة البرازيلي الرئيس المراقب العام، على هامش انعقاد المؤتمر العالمي الرابع عشر لمكافحة الفساد المنعقد ببانكوك ما بين 10 و 13 نونبر 2010؛
- السيدة الوزيرة البلجيكية للوظيفة العمومية، والسيدة كاتبة الدولة للإدارة العمومية باسبانيا، والسيد الوزير المكسيكي للإدارة العمومية على هامش انعقاد المؤتمر الوزاري لمجلس الحكامة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المنعقد بالبندقية (إيطاليا) يوم 15 نونبر 2010؛
- السيدة ممثلة وكالة التعاون الألمانية (GTZ) بتاريخ 14 ابريل 2010 بالرباط؛
- السيد وزير الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة بالكونغو برازافيل والسيد وزير الخدمة المدنية والإدارة في جنوب إفريقيا على هامش انعقاد الدورة 48 للمجلس الإداري للكافراد بالرباط بتاريخ 9 يونيو 2010؛
- السيدة كاتبة الدولة لتحديث الإدارة بالبرتغال على هامش انعقاد المنتدى الخامس للإدارة الإلكترونية بالرباط بتاريخ 16 دجنبر 2010.

• استقبال السيد الوزير لسفراء الدول التالية:

سوريا بتاريخ 2 فبراير، المملكة العربية السعودية بتاريخ 4 فبراير، فرنسا بتاريخ 5 فبراير، دولة الإمارات العربية المتحدة بتاريخ 5 فبراير، الكويت بتاريخ 9 فبراير، إسبانيا بتاريخ 15 فبراير، تونس بتاريخ 29 مارس، اليابان بتاريخ 31 مارس، الصين بتاريخ 6 أبريل، كندا بتاريخ 10 ماي، كوريا الجنوبية بتاريخ 3 دجنبر 2010.