



حصيلة منجزات وزارة تحديث القطاعات العامة برسم سنة 2009

- يونيو 2010 -



الفهرس

- تقديم 3
- I / تثنين الموارء البشرية والرفع من قدراتها 4
 - 1 - تطوير المنظومة القانونية 4
 - 2 - إعداد وتفعليل الءلائل المرجعية للوظائف والكفاءات 5
 - 3 - إنجاز المرجع المشترك لتءبفر الموارء البشرية للءولة 5
 - 4 - التكوفن المستمر 6
 - 5 - وضع تصور ءءفء لمنظومة الأءور 6
 - 6 - مأسسة المساواة بفن الجنسفن 6
 - 7 - الءصيلة الءءماعفة 7
- II / ءءسفن علافة الإءارة مع المرءفن 8
 - 1- ءبسفط المساطر الإءارفة 8
 - 2 - ءعم الإءارة الإلكءرونفة 9
 - 3 - ءعم الأخلاقفاء بالمرفف العام 10
 - 4 - اسءطلاع رأف المرءاملفن مع الإءارة عن ءوءة الءءماء المقءمة لهم 11
- III / ءعم سفاسة القرب واللاءركز الإءارف 11
- آلفاء الءعم والمواكبة 13
 - 1 - برنامء ءعم القءراء ءءبفرفة لءءءف الإءارة العمومفة 13
 - 2 - المففشفة العامة للوزارة 13
 - 3 - شبكة مءفرف الموارء البشرفة 14
 - 4 - صندوق ءءءف الإءارة 14
 - 5 - ءءعاون الءوفف 14
 - 6 - المءرسة الوطنفة للإءارة 17
- نصوص مرجعفة 20

تقديم

اعتمدت الحكومة إستراتيجية إصلاحية تحديثية تهدف في جوهرها إلى تحديث القطاعات العامة بصورة شمولية بغية جعلها مؤهلة لاستيعاب المتغيرات والتعامل معها وفق ما تحتمه الظرفية وتتطلبه الحاجيات الملحة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال رؤية إصلاحية التزمت بها السلطات العمومية تستند إلى برنامج متكامل يرمي إلى إعادة تحديد دور الدولة ودعم الانطلاق الاقتصادي وضمان الحقوق والحريات الفردية والجماعية وتدبير امثل للمرافق العامة واعتماد منظور جديد في تدبير الموارد البشرية باعتبارها قوة مؤثرة في مسار وحركية التطور المجتمعي.

لذلك، قررت الحكومة اتخاذ ما يلزم من تدابير تمكن من تطابق إعادة تنظيم الإدارة العمومية مع أهداف ترشيد الهياكل وتوافقها مع المهام الفعلية المنوطة بالوحدات الإدارية على مختلف المستويات والحد قدر الإمكان من التركيز الإداري واعتماد اللاتمركز مبدءا أساسيا في تنظيم إدارة الدولة مع توسيع اختصاصات المصالح اللامركزية وتمكينها من الوسائل البشرية والمادية اللازمة .

وفي هذا الإطار، عملت وزارة تحديث القطاعات العامة، بتعاون مع جميع الجهات المعنية على إعداد الأرضية اللازمة ووضع المعايير الموضوعية والموحدة لإعادة هيكلة الإدارة العمومية واستنباط الإجراءات المصاحبة والعملية لإنجاح الإصلاح المنشود مستنيرة في عملها الدؤوب بالتوجيهات النيرة لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وبالبرنامج الحكومي المعتمد والتجارب الناجحة التي تحققت في السابق داخليا وخارجيا.

وقد قامت وزارة تحديث القطاعات العامة خلال سنة 2009 بمواصلة المشاريع التي سبق الشروع في تحقيقها والمتعلقة بالمحاور الرئيسية التالية:

المحور الأول : تثمين الموارد البشرية ؛

المحور الثاني : تحسين علاقة الإدارة مع المرتفقين ؛

المحور الثالث : دعم سياسة القرب واللامركز الإداري.

I / تثمين الموارد البشرية والرفع من قدراتها :

نظرا لكون الموارد البشرية تعتبر رافعة أساسية لإنجاح برامج الإصلاح، فإن الاهتمام منصب على تطوير المنظومة القانونية لمجموع الموظفين من خلال إصدار مجموعة من النصوص التنظيمية وكذا العمل على تحسين الإطار القانوني لتدبير شؤونهم.

1 - تطوير المنظومة القانونية :

في إطار تحسين الإطار القانوني لتدبير شؤون الموظفين، واستكمالا للتدابير والإجراءات الرامية إلى تبسيط المساطر المتعلقة بتدبير الموارد البشرية، التي تم اعتمادها تطبيقا لمنشور السيد الوزير الأول رقم 6/2007 المؤرخ في 22 مارس 2007، تم إصدار أربعة مراسيم تتضمن إجراءات ترمي إلى تبسيط المساطر في مجالات الإلحاق والتعيين في بعض درجات وأطر الإدارات العمومية والتعيين في منصب مكلف بالدراسات وكذا تدبير شؤون متصرفي الإدارات المركزية.

- تبسيط مسطرة الإلحاق :

طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.08.448 الصادر في 21 ماي 2009 بتطبيق الفصل 48 المتعلق بمسطرة الإلحاق من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تم توحيد وتبسيط مسطرة الإلحاق، حيث تم تخويل سلطة اتخاذ قرار الإلحاق في جميع حالاته الواردة في الفصل 48 المذكور للوزير المعني بالأمر، كما تم العدول عن تأشيرة وزارة تحديث القطاعات العامة بالنسبة لهذه الحالات.

- التعيين في بعض درجات و أطر الإدارات العمومية:

بموجب المرسوم رقم 2.08.449 الصادر في 21 ماي 2009 بشأن التعيين في بعض درجات و أطر الإدارات العمومية، فإن التعيين في هذه الدرجات أو الأطر ، يتم بقرار لرئيس الإدارة المعنية دون عرضها على مصالح وزارة تحديث القطاعات العامة.

- العدول عن التأشير على قرارات التعيين في منصب مكلف بالدراسات:

طبقا للمرسوم رقم 2.08.451 الصادر في 21 ماي 2009 بتغيير المرسوم رقم 2.80.645 مؤرخ في 5 يناير 1981 بإحداث منصب سامي لمكلف بالدراسات بمختلف الوزارات، تم تبسيط مسطرة التعيين في منصب مكلف بالدراسات، وذلك بالعدول عن عرض قرارات التعيين في هذا المنصب على تأشيرة وزارة تحديث القطاعات العامة.

- تدبير شؤون متصرفي الإدارات المركزية :

بموجب المرسوم رقم 2.08.450 الصادر في 21 ماي 2009 بتغيير المرسوم رقم 2.62.345 بتاريخ 8 يوليو 1963 بشأن النظام الأساسي الخاص بأسلاك الإدارة المركزية والموظفين المشتركين بالإدارات العمومية، فقد تم نقل الاختصاص فيما يتعلق بتدبير شؤون المتصرفين من وزارة تحديث القطاعات العامة إلى الوزارات المشغلة لهذه الفئة من الموظفين.

- ترقية الأعدان المتعاقدين:

في إطار تحسين صيرورة الحياة الإدارية للأعدان المتعاقدين الذين تم توظيفهم بالإدارات العمومية والجماعات المحلية بموجب عقود القانون العام وتمكينهم من الاستفادة من جميع أنماط الترقى المخولة للموظفين النظاميين، أصدرت هذه الوزارة بتاريخ 25 يونيو 2009 المنشور رقم 9 و ع والذي يهدف إلى:

- ترقية الأعدان المتعاقدين في الرتبة وفقا لنفس القواعد والمساطر المطبقة على الموظفين النظاميين، والمنصوص عليها في المرسوم رقم 2.05.1365 بتاريخ 2 دجنبر 2005 بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية وكذا منشور هذه الوزارة رقم 3/03 بتاريخ 15 أبريل 2002 المتعلق بتبسيط مسطرة الترقية في الرتبة (عرض ملحقات عقود الترقى في الرتبة مباشرة على مصالح المراقبة المالية)؛
- فتح إمكانية ترقية الأعدان المتعاقدين في الدرجة أو الإطار أسوة بالموظفين الرسميين عبر اجتياز امتحانات الكفاءة المهنية و الاختبار حسب ما ينص عليه المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 2 دجنبر 2005 بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار ووفقا للأنظمة الأساسية الخاصة.

وتتم ترقية المعنيين بالأمر في الرتبة والدرجة أو الإطار بواسطة ملحقات عقود تعرض على تأشيرة وزارة تحديث القطاعات العامة ووزارة الاقتصاد والمالية .

2 - إعداد وتفعيل الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات :

تعتبر الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات من بين أدوات تحديث تدبير الموارد البشرية بالإدارة، وذلك عبر آليات تحديد الوظائف وتوصيف المهام والأنشطة المتعلقة بها، وكذا حصر وتصنيف الكفاءات المطلوبة لمزاومتها، بالإضافة إلى إرساء سياسة للتوظيف والحركية، وإعداد برامج للتكوين المستمر، ثم استشراف أرضية لضبط منظومة الأجور على أساس الإنصاف والعدالة.

واستكمالاً لعملية إنجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بالإدارات العمومية، عملت الوزارة ومن خلال لجنة الإشراف المشتركة بين الوزارات التي ترأسها، على تتبع إنجاز هذه العملية على مستوى مختلف الوزارات. وفي هذا الإطار، فقد انتهت أغلب الوزارات من إعداد دلائلها المرجعية للوظائف والكفاءات، إذ وصل العدد إلى 26 وزارة وإدارة عمومية، على أن تنتهي القطاعات المتبقية من إنجاز دلائلها في أقرب الأجل.

و فيما يتعلق بمنظومة التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات ، عملت وزارة تحديث القطاعات العامة على انجاز الدليل المنهجي لوضع هذه المنظومة موضع التطبيق بمساهمة مباشرة لأعضاء لجنة الإشراف المشتركة بين الوزارات المكلفة بتتبع إنجاز الدلائل المرجعية ومساهمة خبراء من البنك الدولي. وقد حظي الدليل، الذي تم وضعه بالصيغة العربية ضمن كتاب وقرص مدمج وتعميمه على مختلف الإدارات، بمصادقة خبرة دولية على مضمونه لاستجابته للمعايير المعتمدة في هذا المجال على المستوى الدولي.

والجدير بالذكر أن الوزارة نظمت وبتأطير من خبراء دوليين وتمويل من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي عدة لقاءات ومدارس لتمكين المسؤولين والمسؤولين عن تدبير الموارد البشرية من تقنيات التدبير التوقعي وفق المعايير المعتمدة دولياً في هذا المضمار .

أما فيما يتعلق بتصنيف الوظائف في صنف موحدة، فإن هذه الأخيرة تهدف إلى ترتيب الوظائف المدنية للإدارات العمومية في مصفوفة موحدة بهدف ملائمة الموارد البشرية المتاحة لحاجيات الوظائف، مما سيمكن من تشجيع الاستحقاق وتسهيل وتجميع الأنظمة الأساسية لمختلف الموظفين والحركية وإعادة انتشار الموظفين وكذا وضع منظومة جديدة للأجور تقوم على أساس عادل وشفاف .

وفي هذا الإطار، تم الانتهاء من الدراسة المتعلقة بتصنيف الوظائف في صنف موحدة والمصادقة على تقارير الدراسة التي قام بها مكتب دراسات دولي متخصص.

والجدير بالذكر أن معايير التصنيف المعتمدة من طرف اللجنة سيتم الشروع في تطبيقها بالنسبة للوزارات التي انتهت من إعداد دليلها المرجعي للوظائف والكفاءات.

3 - إنجاز المرجع المشترك لتدبير الموارد البشرية للإدارة العمومية (Référentiel commun de la GRH)

في إطار الاستراتيجية المعتمدة من طرف الحكومة لتحديث القطاع العام ، أعطت وزارة تحديث القطاعات العامة الانطلاقة لبرنامج « e-RH » في الإدارة العمومية المغربية، الذي يهدف إلى تحكّم أفضل في المعطيات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك عبر وضع - في مرحلة أولى - مرجع مشترك لتدبير الموارد البشرية.

وسيتّم إنجاز المرجع المشترك لتدبير الموارد البشرية للدولة عبر ثلاث مراحل:

- المرحلة 1 : إنجاز دليل للمفاهيم ومعجم للمعطيات؛
- المرحلة 2 : إنجاز دليل للمساطر وقواعد تدبيرها وبروتوكول للتواصل بين القطاعات المعنية؛
- المرحلة 3 : وضع نظام معلوماتي لتدبير هذا الدليل.

وتتمثل أهداف المرجع المشترك فيما يلي :

- تحسين جودة المعطيات المتعلقة بالموارد البشرية؛
- توحيد المفاهيم وقواعد تدبير الموارد البشرية في الإدارة العمومية؛

- الحصول على معطيات متجانسة ومتناسقة متعلقة بالموارد البشرية للقطاعات الوزارية؛
- الاستجابة لمتطلبات المشرفين على تدبير الموارد البشرية من خلال وضع دليل لتدبير الموارد البشرية عبر الإنترنت.

ولقد تم إنجاز دليل للمفاهيم ومعجم للمعطيات مرفوقا بالصناعات المتعلقة ب(المرحلة الأولى من المشروع)، وشرع في إنجاز دليل للمساطر وقواعد تدبيرها وبروتوكول للتواصل الإلكتروني بين القطاعات المعنية (المرحلة الثانية من المشروع) منذ أكتوبر 2009. وسيتم بعد ذلك وضع نظام معلوماتي لتدبير هذا المرجع المشترك (المرحلة الثالثة و الأخيرة من المشروع).

4 - التكوين المستمر :

تهدف إستراتيجية التكوين المستمر التي تم نشرها بالجريدة الرسمية عدد 5795 بتاريخ 14 ديسمبر 2009 ، إلى إعطاء دفعة قوية للمجهودات المبذولة داخل الإدارة المغربية في مجال التكوين المستمر ووضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب في هذا المجال ما بين مختلف القطاعات الحكومية بالإضافة إلى تحديد حاجيات الإدارة انطلاقا من التطورات التي تعرفها. وستنظم الوزارة ، في هذا الإطار، ندوة وطنية حول إستراتيجية التكوين المستمر خلال شهر أكتوبر 2010 قصد تبادل الرأي بخصوص القضايا المرتبطة ببرنامج دعم القدرات التدريبية للإدارة العمومية وبالأساس التكوين المستمر لموظفي وأعاون الدولة والجماعات المحلية.

وتجدر الإشارة في هذا السياق، أن القطاعات التي انتهت من وضع دلائلها المرجعية للوظائف والكفاءات تتكبد حاليا على اتخاذ التدابير اللازمة لاعتماد التدبير التوحي للوظائف والكفاءات على أساس أن تقوم في مرحلة لاحقة باعتماد هذه الآليات كأداة لتطوير تدبير الموارد البشرية ولإعداد مخططاتها القطاعية في مجال التكوين المستمر طبقا لإستراتيجية التكوين السالفة الذكر.

ومن المنتظر أن تشكل هذه المخططات القطاعية بالنسبة للإدارة العمومية الأداة الأساسية لتحسين كفاءات وخبرات الموظفين قصد تمكينهم من مواولة مختلف الوظائف المتضمنة في الدلائل المرجعية بالاعتماد على تكوينات متخصصة تضمن الجودة في التكوين. وقد توصلت مصالح وزارة تحديث القطاعات العامة لحد الآن بالمخططات القطاعية لوزارات الثقافة والفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة) والمندوبية السامية للتخطيط والمندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر.

وحرصا على تحقيق الغايات المتوخاة من التدابير المتخذة في هذا المجال وتجسيدها على أرض الواقع، فقد سهرت الوزارة وبتنسيق مع الجهات المختصة على ضمان تمويل قار لا يقل عن 1% من كتلة الأجور ضمن قانون المالية، حيث تبين من خلال معطيات سنة 2009 أن النسب المخصصة للتكوين المستمر تتجاوز النسبة المحددة على مستوى أغلب القطاعات.

ومن زاوية أخرى، شرعت الوزارة في تنفيذ مشروع التكوين عن بعد، بتعاون مع وزارة الاقتصاد والمالية، من خلال تكليف مكتب دراسات متخصص قصد تهيئ الدعائم البيداغوجية وتأطير دورات التكوين عن بعد لفائدة فرق العمل المنتمية لجميع الوزارات، إلى جانب اقتناء المعدات والبرامج المعلوماتية .

5 - وضع تصور جديد لمنظومة الأجور:

دخلت الدراسة المتعلقة بوضع تصور حديث لمنظومة الأجور بالوظيفة العمومية مرحلتها الثالثة ، حيث صادقت لجنة الإشراف والتنسيق التي ترأسها وزارتي تحديث القطاعات العامة والاقتصاد والمالية وعضوية مديري وزارات كل من العدل والصحة والتجهيز والنقل والتعليم المدرسي ، على تقريرين المرحلتين الأولى والثانية من الدراسة المقدمين من طرف مكتب الدراسات الدولي المكلف بالعملية .

6 - مأسسة المساواة بين الجنسين :

في إطار إنجاز أورش الإصلاح التي تقوم بها وزارة تحديث القطاعات العامة، لاسيما في ما يخص تثمين الموارد البشرية وتأهيل العنصر البشري، بوصفه محورا مركزيا داخل إستراتيجية التحديث التي تباشرها الوزارة، قامت هذه الأخيرة بإعداد برنامج استراتيجي متوسط المدى الذي يعتبر أول برنامج قطاعي يهدف إلى مأسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية حيث يتمحور حول النقاط التالية :

- إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في ممارسات وسياسات الإدارة العمومية؛
 - التخفيف من الفوارق بين الجنسين في ما يخص تدبير الموارد البشرية بدعم وتقوية الكفاءات والاستفادة من مشورة وخبرة المسؤولين والفاعلين بكل من وزارة تحديث القطاعات العامة والإدارة العمومية بصفة عامة ؛
 - الرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيلتهن بمراكز اتخاذ القرار ؛
 - ضمان التوازن بين الحياة العائلية والحياة المهنية.
- وقد تفرغ عن هذا البرنامج سبعة مشاريع حيث تم خلال سنة 2008 إنجاز مشروعين، الأول يتعلق بإعداد وإنجاز برنامج تحسيبي وتكويني لفائدة مسيري الموارد البشرية بقطاعات مختلفة لإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وذلك بشراكة مع المدرسة الوطنية للإدارة ؛ والثاني يتعلق بتحديد مستوى تمثيلية النساء في الوظيفة العمومية وتحديد آليات تحقيق تمثيلية منصفة للنساء والرجال داخل الوظيفة العمومية .
- أما خلال سنة 2009، فقد تم إنجاز البرنامج المتعلق بدعم وتقوية كفاءات أعضاء مجموعة العمل المكلفة بمأسسة المساواة بين الجنسين بالإدارة العمومية، حيث تم تنظيم تكوين لفائدة مجموعة من مسؤولي وزارة تحديث القطاعات العامة وكذا ممثلين عن العديد من القطاعات الوزارية تمحور حول نقطتين أساسيتين وهما:
- تقوية كفاءات المستفيدين من هذا التكوين في مجال التدبير المبني على النتائج باعتباره آلية لتطبيق البرنامج الاستراتيجي للمدى المتوسط ؛
 - التحليل التمييزي بين الجنسين في الممارسات الحكومية، وآليات الإدماج التدريجي للمساواة بين الجنسين في السياسات الحكومية .
- كما شرعت الوزارة بالموازاة مع ذلك بتنفيذ البرنامج الخاص ب "إعداد وإنجاز برنامج تحسيبي وتكويني لإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مسلسل التوظيف والانتقاء والتعيين"، والمقرر إنهاء أشغاله متم شهر مارس سنة 2010، وسيعرف تحقيق الأنشطة التالية:
- إعداد تكوين لفائدة مسيري الموارد البشرية بكل الإدارات العمومية،
 - تحيين محتوى كتاب البرنامج الاستراتيجي للمدى المتوسط الذي تم إعداده سنة 2006، وإعادة طبعه، وتوزيع نسخ منه ونسخ من الدراسة المتعلقة بتمثيلية النساء بمراكز القرار السابق ذكرها،
 - تنظيم لقاء لتطوير الزعامة لفائدة مجموعة من النساء المسؤولات عن تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية،
 - عرض تجارب بعض المسؤولات بخصوص تسيير الموارد البشرية ببعض الإدارات،
 - تنظيم لقاء تحسيبي تواصل مع شبكة مدراء الموارد البشرية .

7 - الحصيلة الاجتماعية :

يكمن الهدف الرئيسي من وضع وتحيين الحصيلة الاجتماعية للموظفين المدنيين بإدارات الدولة والجماعات المحلية في جمع وتحليل المعلومات والمعطيات المتوفرة والمتعلقة بالموارد البشرية والتي تترجم إلى حد كبير نتائج السياسات والتدابير المتخذة في الميدان الاجتماعي. وتروم هذه الحصيلة تقديم إيضاحات هامة ودقيقة بغرض التقييم الصحيح للسياسات الاجتماعية كما أنها توفر قاعدة موضوعية ولاسيما بالنسبة للدولة والجماعات المحلية والفاعلين الاجتماعيين لأجل إدارة الحوار الاجتماعي وتوجيه الخيارات في مجال سياسة تدبير الموارد البشرية.

وهكذا تعالج الحصيلة الاجتماعية الوظائف والأجور وكذا الجوانب المرتبطة بالتدبير وبالتكوين المستمر والعلاقات المهنية والظروف الاجتماعية للموظفين.

ومن خلال الحصيلة الاجتماعية لسنة 2006، يبلغ عدد الموظفين المنتمين للوظيفة العمومية المدنية للدولة 428.880 موظف موزعين إلى 449 درجة مجمعة في 211 إطار نظامي و 71 هيئة. وتسجل نسبة الأطر (سلم 10 فما فوق) زيادة مستمرة (58 %) بينما المستويات الأخرى كالتنفيذ والإشراف المتوسط في انخفاض ملحوظ.

فيما يتعلق بمناصب المسؤولية، فقد عرفت تطورا ما بين 2002 و 2006، حيث انتقلت من 5285 إلى 5439، حيث تتوزع بشكل متساوي تقريبا بين الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية ويشغلها 50 % من المهندسين والمتصرفين .

عرفت نسبة التأنيث في الوظيفة العمومية تطورا ملحوظا حيث انتقلت من 34,2 % سنة 2002 إلى 36 % سنة 2006. وتسجل نسب التأنيث الهامة على مستوى قطاع التعليم (92.893 امرأة)، والكاتبات 19.073 والمرضات 14.144. وعلى صعيد الوزارات تسجل أعلى نسبة للتأنيث في الأمانة العامة للحكومة بنسبة 43 % ووزارة التنمية الاجتماعية 41 % وتبقى هذه النسبة ضئيلة بوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية (9 %) وبالمنذوبية السامية للمياه والغابات (4%) ووزارة الفلاحة (7 %) و(9 %) بوزارة الداخلية. وتمثل نسبة التأنيث في مناصب المسؤولية 14 % بالنسبة للمناصب العليا و 10 % بالنسبة لرؤساء الأقسام وما يماثلهم و 16 % بالنسبة لرؤساء المصالح.

بالنسبة للتكوين المستمر، فقد رصدت له برسم سنة 2006، 116 مليون درهم من الميزانية العامة للدولة، وهو ما يشكل 0,3 % من كتلة الأجور.

كما عرفت الأعمال الاجتماعية في الوظيفة العمومية تطورات هامة ما بين 2002 و 2006 بفضل إحداث مؤسسة محمد السادس للأعمال الاجتماعية لقطاع التعليم والتكوين. ويتميز هذا التطور خصوصا بمجموع المساعدات الممنوحة لجمعيات الأعمال الاجتماعية وعدد المستفيدين. وقد عرفت المساعدات الممنوحة لجمعيات الأعمال الاجتماعية ارتفاعا مهما حيث انتقلت من 38 مليون درهم سنة 2002 إلى 652 مليون درهم سنة 2006.

بالنسبة لأعداد موظفي الجماعات المحلية، فقد انتقلت من 146.151 منصب سنة 2002 إلى 149.541 سنة 2006. وهناك فوارق كبيرة ما بين الجهات وذلك استنادا إلى معيار عدد الموظفين لكل 1000 من السكان. ومقارنة مع الوظيفة العمومية المدنية للدولة، فإن الجماعات المحلية تسجل نسبة تأنيث أقل (24 % مقابل 36 %) ومستوى التأطير بها جد ضعيف يصل إلى 11,7 %.

II / تحسين علاقة الإدارة مع المرتفقين :

شكل تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها أحد الأهداف الأساسية التي التزمت الحكومة بالعمل على بلورتها في إطار سياسة شمولية للإصلاح الإداري قوامها تأهيل الجهاز الإداري وإعداده لربح رهان التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة والمستقبلية.

1 - تبسيط المساطر الإدارية:

يندرج تبسيط المساطر الإدارية ضمن أولويات برنامج عمل وزارة تحديث القطاعات العامة، من منطلق أن هذا الورش يعتبر بوابة لتحديث الإدارة وتطوير أساليب عملها و انفتاحها على عموم المتعاملين معها. وتقوم المقاربة المعتمدة في هذا الإطار، بالتنسيق مع جميع القطاعات الوزارية وبعض المؤسسات العمومية التي تقدم خدمات للمرتفقين، على ثلاثة جوانب أساسية:

- جرد المساطر والمطبوعات أو النماذج الإدارية؛
- دراسة وتبسيط المساطر الإدارية؛
- الإخبار والتعريف بالمساطر الإدارية.

وقد مكنت الإجراءات المتخذة في إطار اعتماد هذه المقاربة من جرد عدد مهم من المساطر والنماذج الإدارية، ودراسة وتبسيط عينة لا بأس بها من المساطر، وأخيرا الإخبار و التعريف بهذه المساطر اعتمادا على تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

وقد تمثلت الحصيلة المنجزة، خلال سنة 2009، بتنفيذ لهذا الورش الذي يندرج في إطار من الاستمرارية، في:

- ✓ جرد ما مجموعه 120 مسطرة إدارية، ليصل عدد المساطر التي تم جردها حتى الآن 583 مسطرة. كما تم جرد 87 مطبوعا ونموذجا إداريا؛
- ✓ دراسة وتبسيط 84 مسطرة إدارية من طرف اللجنة المكلفة بتبسيط المساطر الإدارية المحدثة لدى وزارة تحديث القطاعات العامة، وقد همت هذه العملية في عدد مهم منها البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية والمساطر المتعلقة بالسجل التجاري؛
- ✓ الوضع على الخط ل70 مسطرة إدارية جديدة بموقع الخدمات العمومية www.service-public.ma

وفي نفس السياق المرتبط بتسهيل ولوج المرتفقين إلى الخدمات العمومية، تم تنظيم مداومات ،لفترة تجريبية، بالمصالح الإدارية التي لها علاقة مباشرة ببعض الخدمات الأساسية. ويتوخى من تنظيم هذه العملية التي امتدت من 15 يونيو إلى 18 شتنبر 2009 ، توفير حيز زمني إضافي للمرتفقين من أجل اللوج إلى الخدمات العمومية، لاسيما فيما يخص الإقبال المتزايد على الخدمات العمومية من طرف مواطنينا بالمهجر، خلال فترات وجودهم بوطنهم .

وتحقيقا لهذه الغاية، واستنادا على المرسوم رقم 2.05.916 بتاريخ 20 يوليوز 2005 بتحديد أيام ومواقيت العمل بإدارات الدولة والجماعات المحلية خاصة المادة الخامسة منه، وعلى منشور السيد الوزير الأول رقم 2009/8 بتاريخ 19 ماي 2009 بخصوص تنظيم مداومات بالمصالح التي لها علاقة مباشرة مع المواطنين ؛ صدرت بالجريدة الرسمية قرارات للسيد الوزير الأول لتنظيم المداومات بالمصالح التي لها علاقة بالمرتفقين بكل من قطاعات الداخلية، الاقتصاد

والمالية، التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، التشغيل، الإسكان والتعمير والتنمية المجالية، الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة، الجالية المغربية المقيمة بالخارج. وتتضمن هذه القرارات :

- لائحة المصالح المعنية بالمداموات خارج أوقات العمل العادية لعلاقتها المباشرة مع المرتفقين،
 - أيام ومواقيت المداومات وذلك بإضافة ساعتين يوميا بعد التوقيت القانوني الجاري به العمل،
 - إقرار مداومة خاصة صبيحة أيام السبت تمتد من الساعة التاسعة صباحا إلى الساعة الثانية عشرة والنصف زوالا،
 - إقرار مداومة خاصة بشهر رمضان الأبرك وذلك بإضافة ساعة واحدة يوميا بعد الفترة القانونية ،
 - الالتزام بالنسبة للأشخاص الذين يتولون القيام بالمداموات بمراعاة مدة العمل الأسبوعية.
- والجدير بالذكر أن الوزارة بصدد إعداد تقرير تقييمي لهذه التجربة للوقوف على مدى جدوى اعتماد هذه المداومات.

2 - دعم الإدارة الإلكترونية :

أ- مركز الاتصال والمراسلات الإلكترونية:

في إطار المجهودات المبذولة لدعم أنشطة مركز الاتصال والمراسلات الإلكترونية والنهوض بالمهام الموكولة إليه، تم، خلال سنة 2009، تهيئ إستراتيجية لتنمية أنشطة هذا المركز وترجمتها إلى خطة عمل قابلة للتنفيذ. وتشمل هذه الإستراتيجية كل الجوانب التنظيمية والوظيفية للمركز، إضافة إلى علاقاته مع باقي الفاعلين سواء على مستوى الوزارة أو القطاعات العمومية الأخرى.

وسبتم تنفيذ هذا المخطط في الفترة الممتدة بين سنة 2010 وسنة 2015، حيث سينترجم إلى مجموعة من المشاريع تهم المجالات التالية:

- العلاقة مع الفاعلين العموميين،
 - الحكامة ونظام القيادة،
 - برنامج تكوين و تأهيل موظفي المركز،
 - إعادة تهيئة المركز وتوفير المعدات الضرورية للعمل.
- و تُعطى الأولوية في هذا المخطط إلى إنجاز برنامج لتكوين العاملين بالمركز واقتناء بعض المعدات الضرورية وذلك برسم سنة 2010.

والجدير بالتنكير، أن وزارة تحديث القطاعات العامة قد وضعت رهن إشارة عموم المواطنين منذ ما يزيد على أربع سنوات، مركزا للاتصال والمراسلات الإلكترونية « CAM ». وتسعى الوزارة من خلال إحداثها لهذا المركز إلى تيسير الولوج إلى المعلومات المتعلقة بالمساطر الإدارية الأكثر تداولاً أكثر من 580 مسطرة إدارية. ويتم استقبال مكالمات المواطنين من الاثنين إلى الجمعة، من الساعة التاسعة صباحا إلى الساعة الثالثة بعد الزوال على الرقم 080 200 3737، وتحسب المكالمات بالتسعيرة العادية (دراهم لكل دقيقتين من أي هاتف ثابت). أما المكالمات الواردة من الخارج فيتم استقبالها على الرقم: +212 5 37 237 430.

ب- إعادة هيكلة بوابة الإدارة « www.service-public.ma »:

تشكل بوابة الإدارة " www.service-public.ma " آلية فعلية للتعريف بالمساطر الإدارية ودعم الشفافية في علاقة الإدارة بالمتعاملين معها. وتمكن هذه البوابة من نشر أزيد من 580 مسطرة 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. ولقد تم الإصدار الأول لهذه البوابة في 08 غشت 2005، وفي 15 أكتوبر 2008 تم تغيير البيئة التقنية للبوابة (النظام التقني).

وفي إطار تحسين الخدمات التي تقدمها البوابة ، شرعت الوزارة ابتداء من نونبر 2009 و داخل أجل أقصى لا يتعدى 10 أشهر، في إعادة هيكلة بوابة الإدارة متوخية بلوغ الأهداف التالية :

- وضع نظام معلوماتي (إكسترنيت) لإدارة وتعيين محتوى البوابة؛
- الرفع من جودة محتوى البوابة من أجل خدمة أفضل؛
- تسهيل عملية تصفح محتوى البوابة؛
- تحسين مستويات الولوج إلى محتوى البوابة .

ج - خرائطية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالقطاعات العامة:

قامت وزارة تحديث القطاعات العامة بإنجاز دراسة حول خرائطية استعمال تقنيات المعلومات والتواصل بالقطاعات العامة برسم سنة 2008. وتشمل الفئة المستهدفة من خلال هذه الخرائطية 256 قطاع عمومي. ولقد سجل هذا البحث نسبة استجابة وملء الاستمارات تقارب % 73، مما يدل على الأهمية التي أولتها القطاعات العمومية لهذه الخرائطية. ومن جهة أخرى، مكنت هذه الدراسة من إبراز 30 مؤشر عن مدى استعمال تقنيات المعلومات والتواصل في القطاعات العمومية وذلك حسب 5 محاور رئيسية:

- الهيكلية والتنظيم،
- الموارد البشرية والمالية،
- البنية التحتية المتعلقة بالمعدات والبرمجيات،
- استعمال الانترنت،
- الخدمات المقدمة للمرتفقين.

ومن ضمن الأرقام التي أنتجتها الخرائطية، نذكر ما يلي:

- أزيد من % 46 من البنيات الإدارية تتوفر على تصميم مديري،
- يمثل الإعلاميون % 1 تقريباً من العدد الإجمالي لموظفي الإدارات،
- حاسوب واحد لكل 4 موظفين،
- توفر أكثر من 280 موقع إلكتروني، و أزيد من 280 خدمة على الخط.

ويمكن الاطلاع على مختلف نتائج هذه الدراسة عبر الموقع الإلكتروني للوزارة www.mmsp.gov.ma ولقد أعطيت الانطلاقة لإنجاز دراسة جديدة بالنسبة لسنة 2009 وذلك باعتماد لائحة تكميلية من المؤشرات.

3 - دعم الأخلاقيات بالمرفق العام :

تطبيقاً لبرنامج عمل الحكومة في مجال محاربة الرشوة، والذي تم وضعه بتنسيق مع القطاعات المعنية والفعاليات المجتمعية المهمة، وبعد التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وتنصيب الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة، والمرسوم المتعلق بالصفقات العمومية؛ فقد تم اتخاذ التدابير الهادفة إلى تتبع تنفيذ البرنامج الحكومي وجمع المعلومات المتعلقة به بتنسيق تام مع مختلف الجهات والإدارات المختصة وذلك للوقوف على مدى تطبيق الإجراءات المعتمدة.

والجدير بالتذكير، فإن برنامج عمل الحكومة لمحاربة الرشوة يتجاوب مع ما التزمت به في تصريحها أمام البرلمان. ويتمحور هذا البرنامج حول 6 محاور وهي :

- ترسيخ المبادئ والقيم الأخلاقية،
- تعزيز الإطار المؤسسي للوقاية من الرشوة،
- تكريس مبادئ الشفافية في تدبير وتنفيذ الصفقات العمومية،
- تطوير أنظمة التتبع والمراقبة والتدقيق،
- سد بؤر ومواطن الفساد من خلال تبسيط المساطر الإدارية،
- التربية، التحسيس والتواصل.

ولأجل تحسين قدرة الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وحثهم على التعاون فيما بينهم لأجل تحقيق الأهداف المسطرة في هذه الاتفاقية، وتشجيع تنفيذها، واستعراض حصيلتها التفعيلية، شارك السيد وزير تحديث القطاعات العامة في الدورة الثالثة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي انعقدت بالدوحة (دولة قطر) خلال الفترة الممتدة من 09 إلى 13 نونبر 2009 حيث ترأس الوفد المغربي المشارك في هذا المؤتمر، والمكون من ممثلي الوزارات المعنية.

ولعل من أبرز القرارات المنبثقة عن الدورة :
- القرار المتعلق بإنشاء آلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد؛
- القرار المتعلق باحتضان المملكة المغربية لأشغال الدورة الرابعة لمؤتمر دول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2011.

4- استطلاع رأي المتعاملين مع الإدارة عن جودة الخدمات المقدمة لهم :

يكتسي إشراك المرتفق والأخذ بعين الاعتبار لوجهة نظره إزاء مشاريع الإصلاح و التحديث الإداري أهمية خاصة لاسيما وأن مسعى تحسين العلاقة بين الإدارة و المتعاملين معها يعد من المحاور الرئيسية التي تنهض عليها إستراتيجية التحديث الإداري. فالقيام ببحوث ميدانية وانجاز استقصاء للآراء يمكن من معرفة درجة رضا المرتفقين على الخدمات المقدمة إليهم كما يمكن من القدرة على تقديم الحلول المناسبة للمشاكل التي يواجهونها. إن من شأن استقصاء آراء المرتفقين أن يمكن الإدارة العمومية من التحكم الجيد في مهامها الأساسية ويؤهلها لتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمرتفقين و العمل على تطويرها. وفي هذا الإطار، تقوم الوزارة بمساعدة مكتب للدراسات بإنجاز دراسة حول استقصاء آراء المتعاملين مع الإدارة حول مدى رضاهم عن الخدمات العمومية المقدمة لهم من طرف الإدارة العمومية وبعض المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

أ - أهداف الدراسة:

- تحديد الحاجيات الحقيقية للمتعاملين مع الإدارة وانتظاراتهم،
- إعداد صيغ جديدة لتقديم الخدمات للمتعاملين مع الإدارة،
- وضع آلية لتقييم جودة الخدمات العمومية،
- إرساء مقاربة الجودة بالإدارة العمومية،
- المساهمة في تعزيز الشفافية في علاقة الإدارة بالمتعاملين معها.

ب - مراحل الدراسة:

- إعداد التقرير المنهجي لإنجاز الدراسة،
- إعداد تقرير حول الوضعية الراهنة لتقديم الخدمات العمومية وذلك من خلال إنجاز استقصاءات رأي المتعاملين مع الإدارة (مواطنين، بعض المؤسسات العمومية و الجماعات المحلية) بأربع جهات من المملكة،
- إعداد تقرير حول الإجراءات المقترحة لتحسين جودة الخدمات العمومية ووضع إطار مرجعي حول مقاربة الجودة بالإدارة العمومية.

III / دعم سياسة القرب والالتزام الإداري :

تطبيقا لأحكام المرسوم المتعلق بتحديد قواعد تنظيم القطاعات الوزارية واللاتمركز الإداري، الصادر في 02 ديسمبر 2005، وفي إطار الاختصاصات الممنوحة للجنة تنظيم الهياكل الإدارية واللاتمركز الإداري، عملت هذه الأخيرة بمناسبة دراستها لعدة مشاريع نصوص تنظيمية على تركيز الاهتمام لتحقيق الغايات التالية:

- تركيز الدولة على الوظائف الأساسية ذات الأولوية وإسناد تدبير بعض الأنشطة إلى شركاء آخرين كالقطاع الخاص،
- اعتماد اللاتمركز الإداري قاعدة أساسية في توزيع الاختصاصات،
- تضمين مشاريع النصوص التنظيمية لوحدات الدعم تتولى مهام تدبير الموارد البشرية والدراسات التشريعية والشؤون القانونية والتخطيط والبرمجة وتدبير أنظمة المعلومات ،
- تعزيز دور المفتشيات العامة للقطاعات الوزارية في مجال الرقابة ومنحها صلاحيات القيام بمهام التدقيق الداخلي لمختلف مصالح القطاع،
- إحداث وحدة خاصة تتولى مهام مراقبة التسيير داخل كل قطاع وزاري توضع تحت إشراف الكتابة العامة،
- صاحبة المشاريع التنظيمية بتقرير حول التدقيق التنظيمي كآلية تقييميه .

وفي هذا الصدد، وتنفيذا للمقتضيات الأنف ذكرها وتحقيقا للغايات المذكورة، فقد تدارست اللجنة خلال سنة 2009 عددا من مشاريع النصوص التنظيمية الفاضية بإعادة هيكلية القطاعات الوزارية نوردها في نهاية هذه الحصيلة (انظر المرفقات).

آليات الدعم والمواكبة

لأجل إنجاح السياسة الحكومية في مجال تحديث الإدارة، تعتمد وزارة تحديث القطاعات العامة على مجموعة من الآليات تتمثل في التواصل المنتظم والحوار بين المسؤولين بالإدارات العمومية وكذا في تبادل الخبرات واستثمار التجارب الناجحة في هذا المجال.

1 - برنامج دعم القدرات التدييرية لتحديث الإدارة العمومية :

يرتكز برنامج دعم القدرات التدييرية لتحديث الإدارة العمومية على تصور حديث يرمي إلى توحيد وتوضيح الرؤية لمعالجة الاختلالات التي تطال الإدارة المغربية وتطوير طرق وأساليب تدييرها، وتبسيط مساطرها وينبني على مقاربة تشاركية تستند إلى مساهمة وإشراك جميع القطاعات والفعاليات المجتمعية في إطار مبادئ التشاور والحوار، ويتمحور هذا البرنامج حول:

- تحسين فعالية الإدارة في مجال ترشيد التديير العمومي وتديير الميزانية ،
- تحسين تديير الموارد البشرية وجعلها في صلب الاهتمامات العامة وتطوير منظومة وآليات تدييرها وتأهيلها لمواكبة المستجدات والاضطلاع بمهنية أكبر بمهامها من خلال:
 - ◀ انجاز الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وتعميم استخدامها،
 - ◀ تعميم التديير التوقي للوظائف والكفاءات ،
 - ◀ إعادة النظر في منظومة التقييم والتنقيط ،
 - ◀ وضع نظام جديد للأجور ينبني على الوظيف عوض الإطار،
 - ◀ وضع سياسة متناسقة لتديير الموارد البشرية تعطي أهمية قصوى للتكوين المستمر.
- التحكم في كتلة الأجور .

ويغطي هذا البرنامج المرحلة الممتدة ما بين 2004 و 2012، حيث تم انجاز المرحلة الأولى والمرحلة الثانية والمرحلة الثالثة منه والشروع في انجاز الإجراءات الخاصة بالمرحلة الرابعة انطلاقا من سنة 2010 بتنسيق وثيق بين وزارتي الاقتصاد والمالية وتحديث القطاعات العامة ومساهمة باقي الوزارات والإدارات العمومية . وتشتمل مصفوفة الإجراءات المعتمدة 37 إجراء يهم تحسين تديير الموارد المالية و31 إجراء يتعلق بتحسين تديير الموارد البشرية و 14 إجراء يهم التحكم في كتلة الأجور وفق نسق تصاعدي يخضع لتتبع مستمر استنادا إلى معايير الانجاز المحددة .

ويدعم الاتحاد الأوروبي هذا البرنامج بمساعدة على شكل هبة تصرف سنويا بعد إيفاء المغرب بالشروط المحددة في مصفوفة الإجراءات المتفق بشأنها مع البنك الدولي، هذا الأخير يقدم والبنك الإفريقي للتنمية قروضا يتم تحصيلها لفائدة ميزانية الدولة .

2 - المفتشيات العامة للوزارة :

بتنسيق مع المفتشية العامة للمالية ، وبمبادرة من هذه الأخيرة ، تم تنظيم عدة دورات تكوينية خلال سنة 2009 لفائدة إطارين من وزارة تحديث القطاعات العامة لتأهيلهما أكثر لتنفيذ مهام التدقيق والتفتيش والمتابعة والتقييم التي ستقوم بها الوزارة بوثيرة أكثر من الماضي بفضل اعتماد مقاربة التديير حسب الأهداف وفق إستراتيجية وبرنامج عمل مضبوطين . وقد توجت هذه العملية بتقرير افتتاح كفاءة الأداء لمختلف مصالح وزارة تحديث القطاعات العامة برسم سنة 2007-2008 وردت فيه خلاصات وتوصيات ستساهم لا محالة في فعالية ونجاعة المردودية لمختلف مصالح الوزارة عبر الانتقال من ثقافة الوسائل إلى ثقافة النتائج بطرق ووسائل حديثة في التديير كفيلة بتعزيز وتقوية فرص نجاح مسلسل الإصلاحات العميقة للإدارة العمومية ببلادنا .

3 - شبكة مديري الموارد البشرية :

تعتبر الاجتماعات الدورية لشبكة مديري الموارد البشرية إحدى القنوات الأساسية لتنسيق الجهود وتقديم المشورة والاقتراحات العملية الهادفة إلى دعم وتفعيل القرارات الحكومية خاصة في مجال تدبير وتأمين الموارد البشرية.

وفي هذا الإطار، انكب المسؤولون على تدبير الموارد البشرية خلال اجتماعاتهم الشهرية لسنة 2009 على دراسة عدد من الجوانب المتعلقة بتدبير الموارد البشرية من بينها على الخصوص :

- الدراسة المتعلقة "بوضع تصور جديد لمنظومة الأجور بالوظيفة العمومية"؛
- تقنيات "تصنيف الوظائف في صنف موحدة"، وتعميم الدليل المنهجي لتصنيف الوظائف ؛
- الدليل المنهجي للتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات ؛
- تبسيط المساطر المتعلقة بتدبير الموارد البشرية.

4 - صندوق تحديث الإدارة :

توصلت الوزارة سنة 2009 بتسعة وثلاثين (39) مشروعاً تم انتقاء عشرة (10) مشاريع منها تمه قطاعات الداخلية، الصحة، الصناعة التقليدية، الصيد البحري، التجارة الخارجية، التشغيل، التجهيز والنقل، التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي والأمانة العامة للحكومة. وتوزع هذه المشاريع حسب المجالات كالتالي :

- تطوير الإدارة الإلكترونية: 6 مشاريع،
- تطوير تدبير الموارد البشرية : 3 مشاريع ،
- إعادة التنظيم والتخفيف من البنى الإدارية : مشروع واحد.

ويقدر المبلغ الإجمالي الذي تم تخصيصه لتمويل هذه المشاريع من طرف صندوق تحديث الإدارة العمومية بعشرة ملايين (10.000.000) درهم.

5 - التعاون الدولي :

لقد جسد التعاون الدولي في مجال تحديث الإدارة العمومية أحد أهم الأنشطة التي تقوم بها وزارة تحديث القطاعات العامة، حيث تتجلى أهمية هذا التعاون في مواكبته ودعمه للمشاريع والأوراش المتعلقة بالتحديث الإداري وذلك عن طريق التكوين المستمر لفائدة مختلف مسؤولي وأطر القطاعات الوزارية وكذا الاستفادة من تجارب وخبرات دول أجنبية ومنظمات دولية وإقليمية مختصة تربطها علاقات تعاون مع هذه الوزارة في مجالات متعلقة بتنمية الموارد البشرية وتدبير السياسات العمومية والحكامة وتطوير الإدارة الإلكترونية وتخليق الحياة العامة.

أ - التعاون الثنائي :

عملت الوزارة في إطار التعاون الثنائي على تفعيل اتفاقيات وبرامج مشتركة في مجال تحديث الإدارة العمومية مع دول شقيقة وصديقة بهدف تبادل الخبرة والاستشارة والتدريب واستكمال الخبرة في مجالات متعلقة بتنمية الموارد البشرية وتدبير السياسات العمومية والحكامة وتطوير الإدارة الإلكترونية.

وقد تمت بلورة هذه المشاريع على النحو التالي:

- **السعودية :** في إطار برنامج التعاون الثنائي الموقع بين وزارة تحديث القطاعات العامة ومعهد الإدارة العامة بالرياض، استفاد 27 إطاراً من الإدارة المغربية من التداريب التي ينظمها المعهد في مجال التدبير العمومي وتنمية الموارد البشرية، كما شارك مدير المدرسة الوطنية للإدارة بالنيابة في المؤتمر المنظم من طرف معهد الإدارة العامة بالرياض بمناسبة الذكرى الخمسين لتأسيسه، وذلك يوم فاتح أبريل 2009.

• **الإمارات العربية المتحدة :**

- قيام السيد الوزير بزيارة عمل إلى الإمارات العربية المتحدة خلال الفترة ما بين 17 و 19 مارس 2009،
- مشاركة إطار من الإدارة المغربية للتدريب لنيل ماجستير التدبير العمومي لكلية دبي للإدارة العمومية برسم سنة 2009،
- ترشيح ثلاثة مرشحين برسم سنة 2010 تم قبول واحد منهم.

• **مصر :**

- تنفيذ برنامج العمل برسم سنة 2009 تفعيلًا لمذكرة التفاهم الموقعة بين هذه الوزارة و وزارة التنمية الإدارية بمصر سنة 2006.
- تبعا لفصل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عن وزارة الدولة للتنمية الإدارية المصرية، تم التنسيق استعدادا للتوقيع على مشروع بروتوكول بين هذه الوزارة والجهاز المركزي المذكور.

- **تونس :** قام السيد الوزير بزيارة عمل إلى الجمهورية التونسية يومي 6 و 7 يناير 2009 حيث وقع السيد الوزير إلى جانب السيد الوزير المعتمد لدى الوزير الأول المكلف بالوظيفة العمومية والتنمية الإدارية، على محضر زيارة.
- هذا وقد اجتمعت اللجنة العليا المشتركة المغربية التونسية برئاسة الوزيرين الأولين للبلدين بالرباط يومي 6 و 7 أبريل 2009، حيث ثمنت هذه اللجنة واعتمدت مشاريع التعاون الثنائي التي تم الاتفاق عليها بين وزارة تحديث القطاعات العامة و نظيرتها التونسية خلال زيارة السيد الوزير إلى تونس.

- **فرنسا:** تنفيذ برنامج التعاون الثنائي في مجال الإدارة العمومية برسم سنة 2009 والذي يهدف إلى تدريب أطر مغربية في المدرسة الوطنية للإدارة بباريس وكذا إلى تبادل الخبرات والاستشارات في مجالات متعلقة بتحديث الإدارة العمومية تنفيذًا لمذكرة التفاهم الموقعة بين الجانبين سنة 2007.

• **ألمانيا:**

- مشاركة مسؤولة من الوزارة في ورشة عمل حول موضوع: "دعم القيادة السياسية لتنمية الناتج" يومي 30 نونبر وفاتح دجنبر 2009 ببرلين (ألمانيا) ؛
- مشاركة إطار من هذه الوزارة في مناظرة جهوية حول الإصلاح الإداري وتبادل التجارب بين خريجي المدرسة العليا للعلوم الإدارية بسباير المنظمة من طرف الوكالة الألمانية الدولية للتعاون في دكار بالسنغال من 3 إلى 7 دجنبر 2009 .

• **كندا :**

- قيام مسؤولة مرفوقة بإطار من هذه الوزارة بمهمة إلى كندا للإطلاع على التجربة الكندية حول " دعم بلورة الإطار المنهجي الخاص بإنجاز الدراسة حول تمثيلية المرأة في الوظيفة العمومية" وذلك خلال الفترة ما بين 16 و 20 فبراير 2009 .

- **كوريا:** بتعاون مع الوكالة الدولية للتعاون الدولي بكوريا، تم تنظيم تدريب جماعي لـ 15 إطار من الإدارة المغربية حول الإدارة الإلكترونية.

- **الصين:** مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في تدريب بمعهد الإدارة العامة بيكين حول موضوع: " الإدارة العمومية".

- **مالي:** قيام السيد مندوب التنمية المؤسساتية ووزير الوظيفة العمومية سابقا بزيارة عمل لبلادنا خلال الفترة ما بين 22 و 28 مارس 2009.

- **بوركينافاسو:** قام السيد وزير الوظيفة العمومية وإصلاح الدولة لبوركينافاسو بزيارة عمل إلى وزارة تحديث القطاعات العامة حيث تم التوقيع على اتفاق تعاون في مجال تحديث الإدارة العمومية بين الجانبين بتاريخ 6 و 8 ابريل 2009.

ب - التعاون المتعدد الأطراف:

أما بخصوص التعاون المتعدد الأطراف، فقد عملت الوزارة في إطار العلاقات التي تربطها بعدة منظمات دولية وجهوية مختصة على تفعيل عدة مشاريع نذكر منها:

• التعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية :

- مشاركة السيد الوزير في أشغال الدورة العادية التاسعة والثمانين للمجلس التنفيذي المنعقدة بعمان (المملكة الأردنية الهاشمية) خلال الفترة ما بين 20 و 22 أبريل 2009، كما نظمت أنشطة تدريبية في مجال تحديث الإدارة العمومية لفائدة أطر الإدارة العربية، بمقر المدرسة الوطنية للإدارة العمومية بالرباط؛
- احتضان أشغال الدورة التسعين (90) للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية بمدينة الرباط ما بين 18 و 20 نونبر 2009؛
- مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في الاجتماع السنوي الخامس لمسؤولي التدريب والإبتعاث المركزي بالشارقة- دولة الإمارات العربية المتحدة- يومي 15 و 16 دجنبر 2009 ؛
- مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في اللقاء الثاني من سلسلة لقاءات الممارسات الإدارية الناجحة المنظم بالخرطوم (السودان) حول التقاعد المبكر يومي 17 و 18 فبراير 2009؛
- مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في الاجتماع التاسع لقيادات الأجهزة المركزية للتطوير والإصلاح الإداري المنظم حول موضوع : "نظام الحوافز في الوظيفة العمومية وآلية تطبيقها على الأفراد والمجموعات في الأجهزة التنفيذية" ، وذلك بالشارقة يومي 10 و 11 مارس 2009؛
- مشاركة مدير التداريب بالمدرسة الوطنية للإدارة في الاجتماع السنوي الحادي عشر لمديري قيادات معاهد ومدارس الإدارة، يومي 9 و 10 نونبر 2009 بالجزائر .

• منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية:

- مشاركة السيد الوزير في المنتدى العالمي حول الحكامة العمومية المنظم من طرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تحت شعار: "بناء عالم أكثر أخلاقية: الوسائل والتجارب الناجحة لتشجيع ثقافة النزاهة، بباريس يومي 4 و 5 ماي 2009 ؛
- مشاركة مسؤولة من هذه الوزارة في ورشة عمل حول " مخاطبة قضايا النوع الاجتماعي في الإدارة العمومية " التي نظمت بالقاهرة يوم 18 ماي 2009 ؛
- تفعيل مبادرة الحكامة الرشيدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالتنسيق مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حيث تم عقد الاجتماع الخامس لمجموعة العمل حول النزاهة بالوظيفة العمومية وذلك بمقر المدرسة الوطنية للإدارة بالرباط بتاريخ 14 و 15 يونيو 2009؛
- مشاركة السيد الوزير في اجتماع المجموعة القيادية لمبادرة الإدارة الرشيدة والتي انعقدت بالقاهرة يوم 11 أكتوبر 2009؛
- مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في الاجتماع الخامس لمجموعة العمل حول الحكامة الإلكترونية وتبسيط الإجراءات الإدارية ، وذلك يومي 24 و 25 يونيو 2009 بمملكة البحرين ؛
- تنظيم الوزارة لمنتدى الحكامة والمؤتمر الوزاري لمبادرة الحكامة الرشيدة والاستثمار لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) يومي 22 و 23 براكش. وقد انبثق عن هذا المؤتمر إعلان مراكش، كما تسلم المغرب رئاسة هذه المبادرة لفترة (2009-2012) ؛
- مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في المؤتمر الجهوي المنظم حول النزاهة بإسطنبول (تركيا) يومي 26 و 27 أكتوبر 2009 تحت شعار : "بناء قطاع عام أكثر نقاء؛"
- مشاركة مسؤول من هذه الوزارة في الدورة الخامسة حول : "التدبير والإصلاح النظامي" المنعقدة بباريس يومي 3 و 4 نونبر 2009.

• **هيئة الأمم المتحدة:**

- مشاركة السيد الوزير في الدورة الثالثة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المنعقد بالدوحة مابين 9 و13 نونبر 2009 ؛
- مشاركة السيد الكاتب العام للوزارة في الدورة الثامنة للجنة الخبراء في الإدارة العمومية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (ECOSOC) خلال الفترة من 30 مارس إلى 3 أبريل 2009.

• **التعاون مع المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإتماء (كافراد) :** يعتبر المركز الإفريقي للتدريب

والبحت الإداري للإتماء منظمة دولية إفريقية يرأس مجلسها الإداري، الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة، تعنى بالدراسات والاستشارات العلمية المتعلقة بالتنمية الإدارية في الدول الإفريقية. هذا، وقد تم عقد المجلس الإداري للكافراد في دورته السابعة والأربعين (47) بطنجة أيام 29- 30 يونيو و فاتح يوليوز 2009، حضره ممثلو الدول الأعضاء وغير الأعضاء في المجلس وممثلون عن المنظمات الدولية والجهوية المختصة.و من أهم التوصيات التي تمخضت عن هذا الاجتماع: تجديد فترة انتداب المدير العام للكافراد،الدكتور سيمون ماموزي ليلو، لفترة ثانية مدتها أربع سنوات بعد انتهاء مدته الأولى وكذا رفع فترة انتداب أعضاء اللجنة التنفيذية إلى ثلاث سنوات بدلا من سنتين، كما قدم المهندس المعماري عرضا حول تطور أشغال بناء المقر الجديد للكافراد بالرباط.

• **الاتحاد الأوروبي:**

- مشرقة إطاران من هذه الوزارة في ورشة عمل بمعهد باسل فليحان بلبنان حول: "الأرضية المشتركة للتقييم (CAF) والجدول المتوازن لقياس الأداء" وذلك يومي 7 و 8 دجنبر 2009؛
- قيام مسؤول بتمثيل هذه الوزارة في الاجتماع الخامس للجنة "العدل والأمن" الذي انعقد ببروكسيل (بلجيكا) يوم 16 أكتوبر 2009.

• **البنك الدولي :**

- مشاركة مسؤولة من هذه الوزارة في ورشة عمل نظمت حول موضوع : " تنمية الإستراتيجية في مجال اقتصاد المعرفة من أجل تحسين تنافسية دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا " بالإسكندرية (مصر) خلال الفترة من 17 إلى 21 ماي 2009 .

6 - المدرسة الوطنية للإدارة :

تعتبر المدرسة الوطنية للإدارة من أعرق مؤسسات تكوين الأطر العليا بالمغرب وإفريقيا والعالم العربي. وقد ساهمت منذ تأسيسها من طرف المغفور له جلالة الملك محمد الخامس طيب الله ثراه يوم 08 مارس 1948م، في تدعيم التنمية الإدارية ببلادنا وتكوين أطر إدارية أخذت على عاتقها النهوض بمستوى العمل الإداري في مختلف الأجهزة والمؤسسات الإدارية عبر تأهيل الموارد البشرية.

ولعل النجاح الواسع الذي حققته المدرسة الوطنية للإدارة في مجال التكوين الإداري والذي تسعى وزارة تحديث القطاعات العامة، عبر المدرسة، لتكريسه وتعميقه، هو ما يفسر الاستمرارية والمصداقية اللتين تتمتع بهما المدرسة لدى السلطات العمومية والشركاء الوطنيين والأجانب.

وتعتمد المدرسة في عملياتها التكوينية على هندسة بيداغوجية تركز على تعدد أسلاك التكوين (سلك التكوين في التدبير الإداري والسلك العالي في التدبير الإداري) وعلى نظام الوحدات وعلى ترسيخ البعد التطبيقي على مستوى البرامج والمناهج حتى تستجيب لانتظارات وحاجيات الإدارة المغربية.

وتجسيدا وتفعيلا لهذا النهج، استمر التكوين الأساسي الذي يتوج بشهادة وطنية خلال سنة 2009 لفائدة 528 تلميذا من بينهم 65 تلميذا 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 انقضاء هؤلاء من بين 5288 مرشحا اجتازوا مباريات ولوج المدرسة.

وتابعت المدرسة الوطنية للإدارة على امتداد سنة 2009 تنظيم سلسلة محاضرات لفائدة مجموع تلامذتها قام بتنشيطها مسؤولون سامون وخبراء ينتمون لمؤسسات عمومية وطنية ولسفارات معتمدة بالمملكة المغربية كسفارة الولايات المتحدة الأمريكية وبولونيا وبلدان صديقة وشقيقة.

وتكريسا للبعد التطبيقي للعملية التكوينية، سهرت المدرسة على إشراك تلامذتها في عدة لقاءات علمية ومدارس نظمت بالبرلمان وبمجلس مدينة الدار البيضاء وجهة الرباط - سلا - زمور - زعير ووزارة الداخلية، كما أجرى التلاميذ على امتداد عدة شهور، تداريب ميدانية بمختلف الإدارات والمؤسسات العمومية، واستفاد بعضهم من تداريب بفرنسا لمدة شهر في إطار برنامج للتعاون مع المدرسة الوطنية للإدارة الفرنسية، كما استفاد آخرون من دورات تدريبية في إطار برنامج للتعاون مع الاتحاد الأوروبي، وتوجت هذه التداريب بتقارير أعدها وناقشها التلاميذ الخريجون أمام لجان متخصصة مكونة من أساتذة التعليم العالي ومدراء بالإدارات المركزية و المؤسسات العمومية.

وقد بلغ عدد الخريجين برسم سنة 2009، 140 من بينهم 22 خريجا ينتمون إلى الدول الصديقة والشقيقة الآتية : غينيا، غينيا بيساو، الكونغو، الكوتديفوار، جزر القمر، الإمارات العربية المتحدة، موريتانيا، التشاد، مالي ومدغشقر. وبخصوص أسلاك التكوين المستمر، 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، نظمت المدرسة خلال سنة 2009، 85 دورة تكوينية بما مجموعه 6274 يوما تكوينيا لفائدة 2405 إطارا إداريا ينتمون لمختلف الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية نذكر منها وزارة السكنى والمندوبية السامية لقدماء المقاومين والمحافظات العقارية والقوات المسلحة الملكية حول المواضيع ذات الصلة بالتحديث الإداري، وتبديل المشاريع، وتبديل الموارد البشرية، وتبديل الجودة، ومراقبة التسيير، وتقنيات المفاوضات الدولية، وتنظيم السياسات العمومية وتبديل الأرشيف، والتبديل المالي وتبديل الشركات والتبديل العقاري وغيرها، وقام بتأطير هذه الدورات التكوينية كفاءات مغربية وأجنبية من مستوى رفيع.

وإسهاما من المدرسة في إدماج حاملي الشهادات الذين تم توظيفهم خلال شهر يوليوز 2009، نظمت دورة تكوينية إدماجية لفائدة 94 إطارا التحقوا مؤخرا بالأجهزة الإدارية التابعة لقطاع التربية الوطنية.

وتعميقا للحضور المتميز للمدرسة في المنتديات والمحافل الدولية على المستوى الثنائي والمتعدد الأطراف خلال سنة 2009، نفذت المدرسة - في إطار اتفاقيات شراكة - برامج تعاون مع معاهد ومدارس الإدارة الأجنبية كالمدرسة الوطنية للإدارة الفرنسية و المعهد الجهوي للإدارة بباستيا والمدرسة الوطنية للإدارة بموريتانيا التي استفاد 20 من طلبتها من دورة تكوينية نظمتها المدرسة لفائدتهم بالتعاون مع وزارة الخارجية، ومع الاتحاد الأوروبي حول تكوين الأطر الإدارية في الشؤون الأوروبية، واستمرت كذلك في تنفيذ عدة برامج مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية وغيرها ومع تونس الشقيقة التي أجرى تلامذة السلك العالي لمدرستها الإدارية تداريب ميدانية في عدد من القطاعات الحكومية المغربية، كما زارت كثير من الوفود الأجنبية المدرسة، وشارك مسؤولوها وأساتذتها في عدة لقاءات دولية علمية وتربوية وتنسيقية، وبصفتها عضوا في مجلس تسيير الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة منذ 05 سنوات وفي المعهد الدولي للعلوم الإدارية، شاركت المدرسة في اجتماعات هذه الجمعية وفي المؤتمر السنوي لهذا المعهد، كما كان لها حضور متميز في الأنشطة التي نظمتها هذه الجمعية خلال سنة 2009.

* مشروع دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة :

تنفيذا للتعليمات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده الذي تفضل وأعطى موافقته المولوية السامية خلال شهر يوليوز 2008 على دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة في مؤسسة عمومية واحدة، انعقدت عدة اجتماعات بالوزارة الأولى وبوزارة تحديث القطاعات العامة حضرها بالإضافة إلى مسؤولي المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة ممثلوا عدة قطاعات وزارية لدراسة مشروع الدمج بناء على ثلاثة مبادئ رئيسية :

- خلق مؤسسة عمومية جديدة، ذات شخصية معنوية واستقلال مالي، تحت وصاية السيد الوزير الأول، مشكلة من قطبين أساسيين يتعلقان بالتكوين الأساسي واستكمال الخبرة لممارسة مهام الوظيفة العمومية العليا، وبالتكوين المستمر لمختلف فئات الموظفين والأطر؛
- وضع تصور موحد للمشروع يقوم على إبراز الأهداف المتوخاة من القطبين المذكورين وفق منظور مندمج للتكوين واستكمال الخبرة، وذلك لإرساء دعائم تكوين متجانس للأطر العليا للدولة؛
- إضفاء بعد جهوي على التكوين المستمر حسب توزيع الموظفين والأعوان على مختلف جهات المملكة بإحداث معاهد جهوية للإدارة.

ويهدف مشروع دمج المدرسة الوطنية للإدارة والمعهد العالي للإدارة إلى إرساء إصلاح ذي قيمة مضافة حقيقية موسوم بالطموح والواقعية من خلال إحداث مدرسة تطبيقية لتكوين أطر الوظيفة العمومية العليا مختصة في مهن الإدارة، وذلك بتوفير الشروط الموضوعية لإرساء دعائم تكوين متجانس وذي بعد أفقي للأطر العليا للدولة، ومركز على مشروع بيداغوجي متكامل يستمد عناصره من تصور قائم على الاستجابة للرهانات الأساسية لبرنامج تحديث الإدارة، وذلك من خلال:

- تركيز المؤسسة الجديدة على دورها كمدرسة تطبيقية مهمتها تكوين أطر قيادية مؤهلة لممارسة مهام التأطير بالوظيفة العمومية العليا، وكذا تطوير مهارات الموظفين على المستوى المركزي واللامركز، إذ ستتكفل بالتكوين ما بعد الجامعي الذي سيكون مكملاً لمختلف التخصصات التكوينية الموجودة؛
- دعم وتقوية خبرة المؤسسة في مجال تحديث الإدارة ؛
- توسيع الإشعاع الوطني للمؤسسة، ولا سيما من خلال تعميق انفتاحها على محيطها العربي والإفريقي.

نصوص مرجعية

لائحة النصوص التنظيمية الصادرة عن وزارة تحديث القطاعات العامة:

قامت وزارة تحديث القطاعات العامة خلال سنة 2009 إصدار مجموعة من النصوص نوردها كالاتي :

1 - في مجال تثمين الموارد البشرية:

- المرسوم رقم 2.08.574 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.77.68 بتاريخ 12 من صفر 1397 (2 فبراير 1977) بإحداث تعويض عن التدرج الإداري لفائدة موظفي وأطر الإدارة المركزية والموظفين المشتركين بالإدارات العامة وموظفي الأطر الخاصة ببعض الوزارات؛
- المرسوم رقم 2.08.577 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.04.761 بتاريخ 10 ذي القعدة 1425 (23 ديسمبر 2004) بتحديد نظام التعويضات الخاص ببعض موظفي الإدارات العمومية؛
- المرسوم رقم 2.08.584 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير الجدول الملحق بالمرسوم رقم 2.89.565 بتاريخ 30 من شوال 1410 (25 ماي 1990) بمثابة النظام الأساسي الخاص بهيئة المكونين المشتركة بين الوزارات لمؤسسات التكوين المهني؛
- المرسوم رقم 2.08.588 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.82.668 بتاريخ 17 من ربيع الآخر 1405 (9 يناير 1985) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين المشتركة بين الوزارات؛
- المرسوم رقم 2.08.592 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير الجدول الملحق بالمرسوم رقم 2.99.651 بتاريخ 25 من جمادى الآخرة 1420 (6 أكتوبر 1999) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان المشتركة بين الوزارات؛
- المرسوم رقم 2.08.595 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.04.75 بتاريخ 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) بتحديد نظام التعويضات الخاص بهيئة التقنيين المشتركة بين الوزارات؛
- المرسوم رقم 2.08.596 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير الجدول الملحق بالمرسوم رقم 2.00.279 بتاريخ 2 من ربيع الآخر 1421 (5 يوليو 2000) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأطباء البيطرية المشتركة بين الوزارات؛
- المرسوم رقم 2.08.590 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.75.175 بتاريخ 25 من ربيع الأول 1395 (8 أبريل 1975) بتحديد التعويضات والمنافع الممنوحة للقضاة من الدرجة الأولى والثانية والثالثة؛
- المرسوم رقم 2.08.591 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.96.914 بتاريخ 20 من رمضان 1417 (29 يناير 1997) بتحديد التعويضات والمنافع الممنوحة للقضاة من الدرجة الاستثنائية؛
- المرسوم رقم 2.08.597 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.08.71 بتاريخ 5 رجب 1429 (9 يوليو 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي هيئة كتابة الضبط؛
- المرسوم رقم 2.08.585 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.94.100 بتاريخ 6 محرم 1415 (16 يونيو 1994) في شأن النظام الأساسي الخاص بالمتفشية العامة للإدارة الترابية؛
- المرسوم رقم 2.08.583 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.76.431 الصادر في 8 شعبان 1396 (5 أغسطس 1976) بمنح بعض التعويضات لرجال القوات المساعدة؛

- المرسوم رقم 2.08.594 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.99.1266 بتاريخ 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) بمثابة النظام الأساسي الخاص بالهيئة الوطنية للوقاية المدنية؛
- المرسوم رقم 2.08.578 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.97.1039 بتاريخ 27 من رمضان 1418 (26 يناير 1998) بإحداث هيئة للمستشارين القانونيين للإدارات لدى الأمانة العامة للحكومة؛
- المرسوم رقم 2.08.586 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.93.807 الصادر في 6 محرم 1415 (16 يونيو 1994) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة التفتيش العام للمالية؛
- المرسوم رقم 2.08.587 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.06.620 الصادر في 24 من ربيع الأول 1428 (13 أبريل 2007) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الممرضين بوزارة الصحة؛
- المرسوم رقم 2.08.576 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) 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؛
- المرسوم رقم 2.08.582 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير الجدول الملحق بالمرسوم رقم 2.96.804 الصادر في 11 من شوال 1417 (19 فبراير 1997) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر العليا؛
- المرسوم رقم 2.08.593 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.02.855 بتاريخ 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن تحديد نظام التعويضات المخولة للموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية؛
- المرسوم رقم 2.08.598 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير الجدول الملحق بالمرسوم رقم 2.96.793 الصادر في 11 من شوال 1417 (19 فبراير 1997) في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي؛
- المرسوم رقم 2.08.575 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.90.922 بتاريخ 7 ذي القعدة 1413 (29 أبريل 1993) في شأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة الشؤون الثقافية؛
- المرسوم رقم 2.08.579 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير وتتميم الملحق رقم 2 بالقانون رقم 32.98 بتحديد النظام الأساسي الخاص بموظفي إدارة مجلس المستشارين؛
- المرسوم رقم 2.08.580 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير وتتميم الملحق رقم 2 بالقانون رقم 32.89 بتحديد النظام الأساسي الخاص بموظفي إدارة مجلس النواب؛
- المرسوم رقم 2.08.589 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.02.526 الصادر في 28 من ربيع الأول 1403 (13 يناير 1983) بتحديد التعويضات والمنافع الممنوحة لقضاة المجلس الأعلى للحسابات؛
- المرسوم رقم 2.08.581 الصادر في 24 من محرم 1430 (21 يناير 2009) بتغيير المرسوم رقم 2.03.329 الصادر في 29 من ربيع الآخر 1424 (30 يونيو 2003) يتعلق بنظام التعويضات الممنوحة للموظفين التابعين للأطر الخاصة بالمديرية العامة للأمن الوطني؛

2 - في مجال دعم سياسة القرب واللاتمركز الإداري :

أ - المراسيم :

- مرسوم رقم 2-09-168 صادر في 21 مايو 2009 يتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم قطاع الفلاحة،
- مرسوم رقم 2-08-651 بتاريخ 15 يونيو 2009 بتحديد اختصاصات وتنظيم الوزارة المكلفة بالسياحة،
- مرسوم رقم 2-08-159 بتاريخ 16 يناير 2009 بتغيير وتميم المرسوم رقم 2-97-176 بتاريخ 15 دجنبر 1997 في شأن اختصاصات وتنظيم وزارة الداخلية،
- مرسوم رقم 2-08-772 بتحديد اختصاصات وتنظيم المديرية المركزية للمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج،
- مرسوم رقم 02-07-1045 صادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بشأن إحداث وتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التجارة الخارجية،
- مرسوم رقم 2-08-516 صادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بشأن مديرية المنافسة والأسعار .

ب - القرارات :

- قرار رقم 09-292 بتاريخ 17 يناير 2009 بشأن تنظيم وتحديد اختصاصات المصالح المركزية للمديرية العامة للوقاية المدنية،
- قرار رقم 09-1036 صادر في 21 مايو 2009 (الأقسام والمصالح) لقطاع الفلاحة،
- قرار رقم 09-1037 صادر في 21 مايو 2009 (المصالح اللامركزية) لقطاع الفلاحة،
- قرار لوزير السياحة والصناعة التقليدية رقم 09-1582 بتاريخ 15 يونيو 2009 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديرية المركزية لوزارة السياحة،
- قرار لوزير الداخلية رقم 09-1229 بتاريخ 13 ماي 2009 بإحداث مصلحة المطبعة التابعة لمديرية الشؤون الإدارية،
- قرار لكاتب الدولة المكلف بالماء والبيئة رقم 09-651 صادر في 18 مارس 2009، بإنهاء مفعول قرار إحداث إعداد مؤقت لورش سد الحيمر بولاية الشاوية وريجة بسطات،
- قرار رقم 09-1524 بتنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج،
- قرار لوزير التجارة الخارجية رقم 09-1525 صادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بتحديد تنظيم الأقسام والمصالح التابعة للمديرية المركزية لوزارة التجارة الخارجية،
- قرار للوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الاقتصادية والعامة رقم 09-1535 صادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بشأن إحداث وتحديد اختصاصات الأقسام والمصالح التابعة لمديرية المنافسة والأسعار،
- قرار للوزير الأول رقم 09-24-3 صادر في 4 ربيع الآخر 1430 (31 مارس 2009) بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية للمندوبية السامية للمياه والغابات ،
- قرار رقم 09-293 بتاريخ 16 يناير 2009 بتغيير وتميم القرار رقم 02-1502 بتاريخ 23 أكتوبر 2002 بشأن إحداث وتنظيم وتحديد المصالح الخارجية للمديرية العامة للوقاية المدنية،
- قرار لوزير التجهيز والنقل رقم 08-2336 بإحداث إعداد مؤقت لبناء ممر بحري جديد ببحيرة مارشيك وإغلاق الممر الحالي من أجل تحويله إلى ميناء للترفيه،
- قرار لوزير التجهيز والنقل رقم 09-1013 صادر في 2 فبراير 2009 بتغيير قرار إحداث الإعداد المؤقت لإنجاز المركب الرياضي بأكادير،

- قرار لوزير التجهيز والنقل رقم 1011-09 صادر في 6 صفر 1430 (2 فبراير 2009) بتغيير القرار رقم 1700-03 الصادر في 23 من جمادى الآخرة 1424 (22 أغسطس 2003) بإحداث إعداد مؤقت لإنجاز المركب الرياضي بمراكش،
- قرار لوزير التجهيز والنقل رقم 1012-09 صادر في 6 صفر 1430 (2 فبراير 2009) بتغيير القرار رقم 1701-03 الصادر في 23 من جمادى الآخرة 1424 (22 أغسطس 2003) بإحداث إعداد مؤقت لإنجاز المركب الرياضي بطنجة،
- قرار لكاتب الدولة المكلف بالماء والبيئة رقم 1289-09 بإنهاء مفعول قرار إحداث إعداد مؤقت لورش سد الروز بولاية تطوان،
- قرار لكاتب الدولة المكلف بالماء والبيئة رقم 2070-08 صادر في 23 من شعبان 1429 (25 أغسطس 2008) بإحداث إعداد مؤقت لورش سد زرار بإقليم الصويرة،
- قرار لكاتب الدولة المكلف بالماء والبيئة رقم 348-09 صادر في 15 من صفر 1430 (11 فبراير 2009) بإحداث إعداد مؤقت لورش سد تيمكيت بإقليم الراشدية،
- قرار لكاتب الدولة المكلف بالماء والبيئة رقم 2071-08 صادر في 23 من شعبان 1429 (25 أغسطس 2008) بإحداث إعداد مؤقت لورش سد تامالوت بإقليم خنيفرة،
- قرار لكاتب الدولة المكلف بالماء والبيئة رقم 810-09 صادر في 3 ربيع الآخر 1430 (30 مارس 2009) بإحداث إعداد مؤقت لورش سد مولاي بوشنة بولاية تطوان،
- قرار للوزير الأول رقم 3-68-09 صادر في 14 من ذي القعدة 1430 (2 نونبر 2009) بتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزية التابعة للمندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير .