



المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⴻ
رئيس الحكومة
وزارة إصلاح الإدارة
والوظيفة العمومية

دليل إعداد التصميم المديري للاتمرکز الإداري

ماي 2019

3.....	المعجم
4.....	لائحة الجذاذات والبيانات والجداول
6.....	مقدمة : أهداف ومضمون الدليل
	الاطار المرجعي:
13	I- مهام واختصاصات المصالح المركزية واللامركزية
21	II- توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية واللامركزية
28	III- توزيع الموارد المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية
38	IV- الأهداف المنشودة ومؤشرات قياس نجاعة الاداء
42	الملحقات

أ.ج.ت.ت :	الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين
ل.و.ل.إ :	اللجنة الوزارية للاتمركز الإداري
م.و.ل.إ :	الميثاق الوطني للاتمركز الإداري
ت.م.ب :	تدبير الموارد البشرية
و.إ.إ.و.ع :	وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية
م.ن :	مخطط نجاعة الاداء
م.ب :	الموارد البشرية
م.م.ل.إ :	المخطط المديرى للاتمركز الإداري
م.م.ط.م :	مصلحة مسيرة بطريقة مستقلة
ك.ع.ش.ج :	الكتابة العامة للشؤون الجهوية

- جذاذة رقم 1 : اللاتمرکز الإداري في خطب ورسائل صاحب الجلالة..... 9
- رسم بياني رقم 1 : المخطط الإجمالي للاتمرکز الإداري بالمغرب 12
- نموذج رقم 1: التوزيع الحالي والمرتب (ثلاث سنوات) للمهام والاختصاصات بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية والمؤسسات العمومية والمصالح المسيرة بطريقة مستقلة وغيرها..... 14
- نموذج رقم 2 : لاتمرکز أعمال التدبير المتعلقة بالموارد البشرية 23
- الجدول 1.1: المهام والاختصاصات ولاسيما ذات الطابع التقريبي الواجب نقلها على صعيد الجهة..... 16
- الجدول 2.1: المهام والاختصاصات، ولاسيما ذات الطابع التقريبي، الواجب نقلها على صعيد عمالة أو إقليم 17
- الجدول 1.2: المهام والاختصاصات التي يمكن تفويضها إلى المصالح اللامركزية على صعيد جهة (...). 19
- الجدول 2.2: المهام والاختصاصات التي يمكن تفويضها إلى المصالح اللامركزية على صعيد عمالة أو إقليم (...). 20
- الجدول 1.3: الملائمة بين الموارد والحاجيات من الموظفين بالإدارة المركزية لوزارة (...). 25
- الجدول 2.3: الملائمة بين الموارد والحاجيات من الموظفين بالمديرية الجهوية لـ (...). 26
- الجدول 3.3: الملائمة بين الموارد والحاجيات من الموظفين بالمديرية الإقليمية أو العمالة (...). 27
- الجدول 1.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2019 30
- الجدول 2.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة الأولى)..... 31

الجدول 3.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2020 (السنة الثانية).....	32
الجدول 4.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية و المصالح اللامركزية للدولة على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2021 (السنة الثالثة).....	33
الجدول 5.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمليات أو الأقاليم قانون المالية لسنة 2019.....	34
الجدول 6.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمليات أو الأقاليم – قانون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة الأولى).....	35
الجدول 7.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمليات أو الأقاليم –قانون المالية لسنة 2020 (السنة الثانية).....	36
الجدول 8.4 : توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمليات أو الأقاليم –قانون المالية لسنة 2021 (السنة الثالثة).....	37
الجدول 1.5 : جدول تركيبي لبرامج وأهداف ومؤشرات مخطط نجاعة الاداء لوزارة قانون المالية لسنة 2019.	39
الجدول 2.5 : أهداف ومؤشرات النجاعة لجهة	40
الجدول 3.5 : أهداف ومؤشرات النجاعة لعمالة أو إقليم	41

بمصادقته على الميثاق الوطني للامركز الإداري (م.و.ل.إ) ونشره بالجريدة الرسمية خطا المغرب خطوة مهمة في أفق ترسيخ الجهوية المتقدمة وإرساء إدارة لامركزية مسؤولة، لها سلطة القرار، فعالة ناجعة وقريبة من انشغالات المواطنين والفاعلين المؤسسيين والاقتصاديين، ومؤهلة بشكل أفضل لتحمل متطلبات تنمية مختلف مكونات التراب الوطني في إطار روح الاندماج والتنسيق والاستعمال المشترك للوسائل المادية والبشرية.

فالإدارة اللامركزية، القوية باختصاصاتها ومواردها (البشرية والمالية والمادية)، تشكل دعامة أساسية لورش الجهوية المتقدمة، كم استضمن أفضل الشروط للاندماج والتكامل والتآزر بين السياسات العمومية تحت إشراف والي الجهة وعامل العمالة أو الاقليم ومراقبة السلطات الحكومية المعنية.

إن تنفيذ مقتضيات الميثاق الوطني للامركز الإداري يقتضي دعما إراديا قويا، من طرف جميع الاطراف المعنية في الأجل المحددة، وأن تنزيل مقتضيات هذا الميثاق يجب أن يتم وفق مقاربة قيادة التغيير، وبطريقة تدريجية لأجل تحقيق الأهداف المنشودة في أفضل الظروف من حيث العقلنة والفعالية.

وفي هذا الصدد، فإن المادة 45 من الميثاق نص على مبدأ التدرج في توزيع الاختصاصات بين الإدارات المركزية والمصالح اللامركزية، مع الإشارة على الخصوص إلى أن الانتهاء من تفعيل هذا التوزيع يجب أن يتم داخل أجل لا يتعدى ثلاث سنوات، يسري ابتداء من تاريخ دخول هذا المرسوم حيز التنفيذ.

إن التزام الحكومة بتسريع وتيرة مسلسل اللامركز الإداري واحترام الأجل المحددة في إطار الميثاق الوطني للامركز الإداري، تم تجسيده بنشر نموذج التصميم الإداري المرجعي للامركز الإداري في الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 25 يناير 2019. وهكذا، فطبقا لأحكام المادة 22 من الميثاق الوطني للامركز الإداري، يتعين على السلطات الحكومية المعنية داخل أجل ستة أشهر، إعداد مشاريع التصاميم المديرية وفقا لهذا النموذج وعرضها على المصادقة. وهذه التصاميم المديرية، التي تشارك في إعدادها وجوبا المصالح اللامركزية للدولة على الصعيد الجهوي، يتم تنفيذها في إطار تعاقد بين السلطات الحكومية المعنية، ووالي الجهة وكذا رؤساء التمثيليات الإدارية الجهوية المعنية.

يهدف هذا الدليل إلى مواكبة مختلف القطاعات الوزارية في إعداد تصاميمها المديرية للامركز الإداري، وتسهيل المسار الواجب اتباعه في هذا الصدد، حيث يذكر في مختلف أجزائه بالمقتضيات الواردة في الميثاق الوطني للامركز الإداري، وانعكاساتها من الناحية العملية.

كما يهدف كذلك، إلى أن يضع بين أيدي اللجنة الوزارية للامركز الإداري، بعض عناصر التقييم العامة التي تساعد عند دراستها لمشاريع التصاميم المديرية للامركز الإداري المقدمة من طرف مختلف القطاعات الوزارية.

وقد تم تقسيم هذا الدليل إلى أربعة أجزاء، تطابق المحاور الخمسة لنموذج التصميم الإداري المرجعي للامركز الإداري، المنشور بالجريدة الرسمية، وذلك كما يلي :

الجزء الأول: المهام والاختصاصات التي يجب نقلها (المحور الأول من التصميم الإداري للتمركز) أو تفويضها (المحور الثاني من التصميم الإداري للتمركز) إلى المصالح اللامركزية للدولة.

الجزء الثاني: توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة (المحور الثالث من التصميم الإداري للتمركز).

الجزء الثالث: توزيع الموارد المادية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة (مع الإشارة إلى أن هذا الدليل لن يعالج إلا الموارد الخاصة بالميزانية).

الجزء الرابع: تحديد الأهداف المراد تحقيقها من قبل المصالح اللامركزية للدولة في ضوء الاختصاصات التي سيتم نقلها إليها ومؤشرات قياس نجاعة أدائها في تحقيق هذه الأهداف (المحور الخامس من التصميم الإداري للتمركز).

أ - الدستور:

الفصل 145: «.... يقوم الولاية والعمال، تحت سلطة الوزراء المعنيين، بتنسيق أنشطة المصالح اللامركزية للإدارة المركزية، ويسهرون على حسن سيرها»

الفصل 154: «يتم تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنين في الولج إليها والإنصاف في تغطية التراب الوطني والاستمرارية في أداء الخدمات.

تخضع المرافق العمومية لمعايير الجودة والشفافية والمحاسبة والمسؤولية، وتخضع في تسيرها للمبادئ والقيم الديمقراطية التي أقرها الدستور».

الفصل 157: «يحدد ميثاق للمرافق العمومية قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى والأجهزة العمومية».

ب - خطب ورسائل صاحب الجلالة :

إن الأهمية البالغة التي يوليها صاحب الجلالة نصره الله وأيده، لموضوع اللاتمركز الإداري، تتجلى واضحة، ومنذ زمن بعيد، في خطب جلالاته وفي الرسائل التي يوجهها في العديد من المناسبات.

وبالرجوع إلى هذه الخطب والرسائل، والتي نورد بعض مقتطفات منها فيما بعد، يمكننا من تسليط الضوء على أهم المعطيات كما يلي:

- الأهمية التي يكتسبها اللاتمركز الإداري في ترسيخ ونجاح اللامركزية الإدارية والجهوية المتقدمة.
- العلاقة الوثيقة بين تنمية الاستثمار من جهة وتقوية سلطات اتخاذ القرار على صعيد الجهة، ومراجعة المساطر من جهة أخرى.
- العلاقة الوثيقة بين اللامركزية وإصلاح وتحديث الإدارة.
- ضرورة إعادة هيكلة التمثيليات الجهوية للإدارات المركزية والتقريب فيها بينها لأجل تكامل وتظافر جهودها مع إعطائها مسؤوليات حقيقية وتحويل الاختصاصات من المصالح المركزية لفائدتها.
- تحفيز موظفي الدولة، من أجل إعادة الانتشار، لفائدة الجهات وذلك في إطار نظام أساسي جديد للموظفين.
- الدور الذي يمكن أن تلعبه الغرف المهنية في تأطير الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين.
- وتبين الجذادة التالية رقم 1، مقتطفات من خطب ورسائل صاحب الجلالة، التي تتطرق للاتمركز الإداري.

جذاذة رقم 1 : اللاتمرکز الاداري في خطب ورسائل صاحب الجلالة:

مقتطف من خطاب صاحب الجلالة بتاريخ 12 أكتوبر 1999:

...اختيارنا للامركزية الادارية لا رجعة فيه... اللامركزية الإدارية لا يمكن أن تحقق الأهداف المرجوة منها إلا إذا تم بموازاة مع ذلك، الشروع في مسلسل اللاتمرکز الإداري الذي يتطلب نقل الاختصاصات من الإدارة المركزية إلى مناديا المحليين

مقتطف من الرسالة الملكية الموجهة للوزير الأول حول إعداد مخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية -2000
2004

«... وهكذا يتعين تعزيز دور الجماعات المحلية وتوسيعه لتصبح شريكا أساسيا للدولة وللفاعلين الآخرين وتدعيم طاقات المؤسسات الجهوية والإقليمية والمحلية لتمكينها من مساهمة أكبر في التنمية. ولا بد في هذا الإطار من تعميق اللامركزية مع تطبيق سياسة ملائمة لعدم التمرکز الإداري اعتبارا للأثر الهام الذي له في إنجاح اللامركزية».

مقتطف من الرسالة الملكية الموجهة إلى الوزير الأول بتاريخ 9 يناير 2002:

«... ونود كذلك القول أن المقاربة التي نصفها في هذه الرسالة يجب اعتبارها توضيحا لطرق إصلاح الإدارة، هذا الإصلاح الذي يقتضي تقييما جديدا للأهداف التي يجب إتباعها من طرف الجهاز الإداري، بالموازاة مع إصلاح المساطر التي يستخدمها وملائمة تكوينات وتجارب من يطبقون هذه المساطر.

«... إن الدراسات المتعلقة بملفات الاستثمار يجب أن تتم في احترام القوانين والأنظمة المطبقة في هذا الشأن من طرف المناديب الجهويين للقطاعات الوزارية المختصة الذين يخضعون للوالي في ممارسة اختصاصاتهم».

«وإننا ندعو حكومتنا إلى إعداد إصلاح عميق للممثلات الجهوية للإدارات المركزية، تهدف إلى الاقتصاد في الهياكل وتقريبها لأجل المزيد من النجاعة والفعالية، مع وضع نظام أساسي للموظفين الترابيين، والحرص على أن يكون محفزا ومشجعا للعناصر الجيدة لإدارتنا لكي تختار أن تقضي حياتها الوظيفية في جهات المملكة وليس فقط بالإدارات المركزية.

«... كما يتعين القيام بدراسة معمقة حول الأسباب التي تعوق سير الغرف المهنية، كمؤسسات دستورية، لها دور تمثيل القوى الاقتصادية والاجتماعية، دون إغفال مهمتها في الوساطة المهنية وفي خدمات الدعم والمساعدة التي يجب أن توفرها لأعضائها.

مقتطف من خطاب صاحب الجلالة بمناسبة عيد العرش بتاريخ 30 يوليوز 2012:

«... كما نهيب بالحكومة الشروع في إصلاح الإدارة العمومية، لتمكينها من مواكبة متطلبات هذه الرؤية الترابية الجديدة. وهو ما يطرح مسألة اللاتمرکز، الذي ما فتئنا ندعو إليه منذ أزيد من عشر سنوات. ومن هذا المنطلق،

فالحكومة مطالبة باعتماد ميثاق للاتمرکز، بما يمكن الإدارة من إعادة انتشار مرافقها، ومساعدتها على التجاوب الأمثل مع حاجيات المصالح اللامتمركزة، وجعلها تستشعر المسؤولية الحقيقية، في وضع المشاريع وحسن تسييرها».

مقتطف من الخطاب الملكي في افتتاح الدورة البرلمانية في 11 أكتوبر 2013

«... فإن الحكومة مطالبة بالإسراع باعتماد ميثاق اللاتمرکز الإداري، مادام الأمر يدخل ضمن اختصاصاتها، ولا يستلزم إلا إرادتها الخاصة، وهو الميثاق الذي سبق أن دعونا إليه عدة مرات...»

مقتطف من الخطاب الملكي بمناسبة عيد العرش لسنة 2018

«... وارتباطا بهذا الموضوع، فإني كنت ولا أزال مقتنعا بأن أسمى أشكال الحماية الاجتماعية هو الذي يأتي عن طريق خلق فرص الشغل المنتج، والضامن للكرامة.

والواقع أنه لا يمكن توفير فرص الشغل، أو إيجاد منظومة اجتماعية عصرية ولائقة، إلا بإحداث نقلة نوعية في مجالات الاستثمار، ودعم القطاع الإنتاجي الوطني. ولهذه الغاية فإنه يتعين، على الخصوص العمل على إنجاح ثلاثة أورايش أساسية :

أولها: إصدار ميثاق اللاتمرکز الإداري، داخل أجل لا يتعدى نهاية شهر أكتوبر المقبل، بما يتيح للمسؤولين المحليين اتخاذ القرارات وتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في انسجام وتكامل مع الجهوية المتقدمة...»

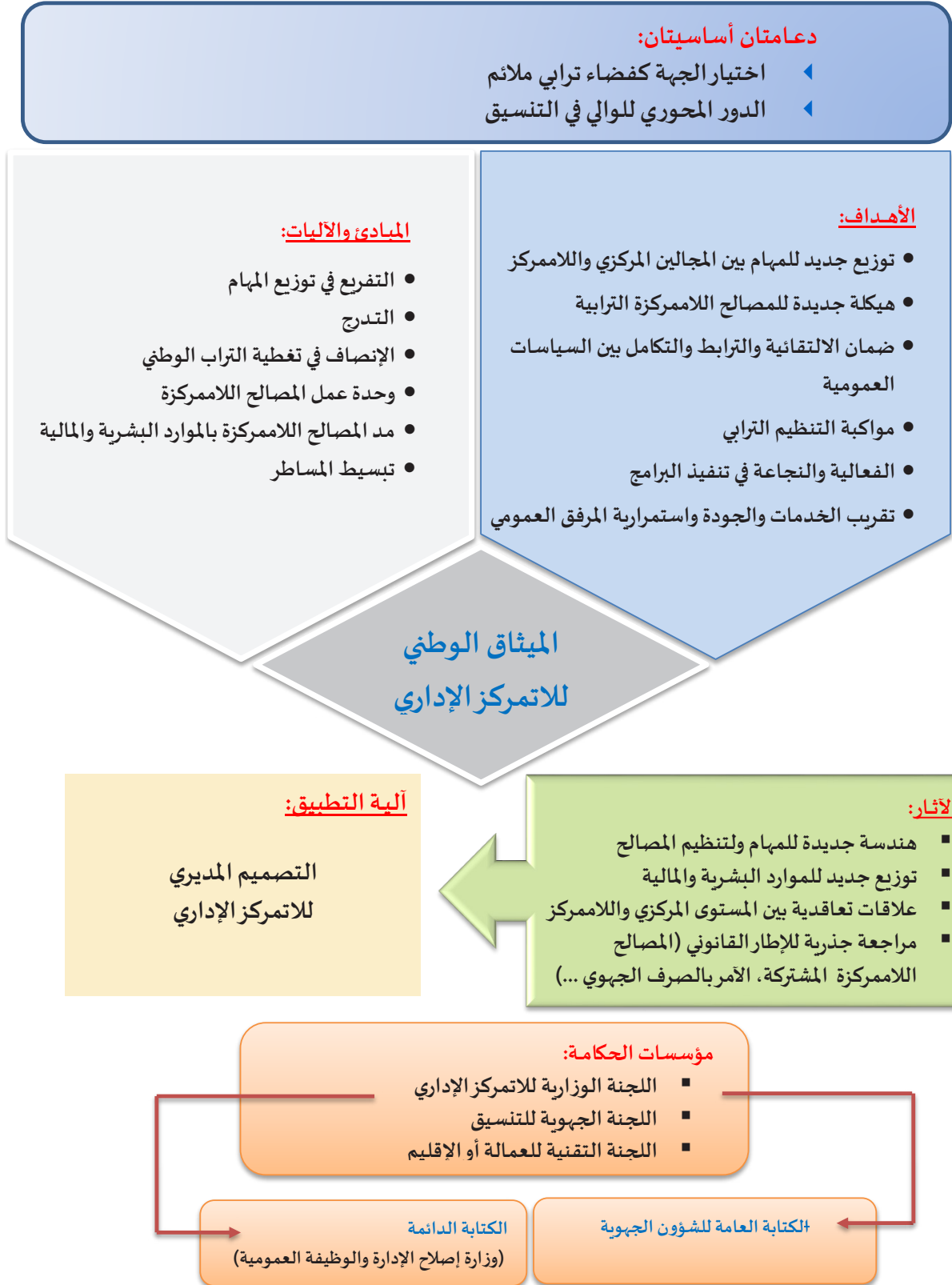
ج- الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري:

لقد تم إعداد الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري في إطار تطبيق رؤية صاحب الجلالة وتوجيهاته السامية. وقد عرف المرسوم بمثابة ميثاق وطني للاتمرکز الإداري لمصالح الدولة على أنه «تنظيماً إدارياً مواكباً للتنظيم الترابي اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، وأداة رئيسية لتفعيل السياسة العامة للدولة على المستوى الترابي، قوامه نقل السلط والوسائل وتحويل الاعتمادات لفائدة المصالح اللاممركزة على المستوى الترابي، من أجل تمكينها من القيام بالمهام المنوطة بها، وإتخاذ المبادرة تحقيقاً للفعالية والنجاعة. وفيما يخص التوجه والمحتوى، وكذا انعكاسات المفردات الأساسية الواردة في هذا التعريف، فقد تم تفصيلها من خلال كل محتويات نص الميثاق، بدا بمرتكزين أساسيين، تقوم عليهما سياسة اللاتمرکز الإداري وهما:

- الجهة باعتبارها الفضاء الترابي الملائم لبلورة السياسة الوطنية للاتمرکز الإداري.
- الدور المحوري لوالي الجهة، باعتباره ممثلاً للسلطة المركزية على المستوى الجهوي، في تنسيق أنشطة المصالح اللاممركزة.

وإلى جانب الدعامين السالفي الذكر، فإن التصميم الإجمالي التالي، يوضح بكيفية مركبة العناصر الأساسية للميثاق الوطني للاتمرکز الإداري.

رسم بياني رقم 1: التصميم الإجمالي للاتمرکز الإداري



١- مهام واختصاصات المصالح المركزية واللامركزية (المحور 1 و 2)

أ - تحديد هيكلية جديدة للمهام وللإختصاصات:

قبل إعداد التصميم الإداري للامركزية، يتعين على مختلف القطاعات الوزارية، القيام بقراءة جديدة وشمولية، وفي مختلف الميادين، لمهامها واختصاصاتها سواء على الصعيد المركزي، أو اللامركزي (على مستوى الجهة والإقليم). هذه القراءة الجديدة يجب:

(1) أن تتم بتطابق مع المبادئ المعبر عنها في الميثاق الوطني للامركزية الإداري وعلى الخصوص مبدأ التفريع ومع مقتضيات الباب الرابع منه الذي ينص على توزيع الاختصاصات بين الإدارات المركزية والمصالح اللامركزية للدولة والتي تم التذكير بها في الجدول - الملحق 1.

(2) أن تكون مساهمة ومواكبة للالتزامات الخاصة بتنفيذ استراتيجياتها وسياساتها القطاعية. ذلك أن القرارات التي يتعين اتخاذها في مجال اللامركزية، يجب أن تنبني على رؤية مستقبلية لأنشطة القطاعات الوزارية، في ضوء السياسات القطاعية والإصلاحات المزمع القيام بها.

(3) إدراج الاختصاصات المهمة الموكولة لولاة الجهات وكذا الأدوار التي يمكن أن تلعبها المؤسسات العمومية تحت الوصاية والجماعات الترابية والغرف المهنية، ومكونات المجتمع المدني أو القطاع الخاص.

إن إعادة النظر في المهام والاختصاصات، وفي المستوى الترابي الذي سيتحملها، سيتم توضيحه بشكل بياني ومختصر في المجلد رقم 1 التالية، المتعلقة بالتوزيع الحالي والمرتبب للمهام على صعيد كل قطاع وزاري، مع الإشارة في هذا الصدد إلى أن تناول مجال تدبير الموارد البشرية، سيتم طبقا للنموذج رقم 2.

وفي نفس الإطار، فإن جميع القطاعات الوزارية مدعوة للقيام بجدد شامل ودقيق لجميع الإجراءات والمساطر الإدارية الجاري بها العمل حاليا في جميع مصالحها. مع القيام بتقييم موضوعي لها، وإعداد مخطط للتخفيف منها وتبسيطها ونقلها إلى المستويات الأكثر قربا من الميدان.

ب- إعداد مشروع التصميم الإداري للامركز الإداري:

بعد الانتهاء من تحديد الهندسة المستهدفة للمهام والاختصاصات الموكلة للمصالح على كل المستويات الترابية مع بالدقة اللازمة في لكل مجال، تتولى القطاعات الوزارية إعداد المحورين الأولين من التصميم الإداري الخاصين بالاختصاصات الواجب نقلها (المحور 1) وتلك التي يتعين تفويضها (المحور 2) للمصالح اللامركزية تدريجيا خلال الثلاث سنوات الأولى.

ولهذه الغاية، يتعين تحديد بعض الأولويات، بالنظر إلى عدد من العناصر والتي يمكن ذكر البعض منها:

- طبيعة وحجم الآثار المرتبطة بالنقل أو التفويض إلى مختلف المستويات الجغرافية على مختلف المجالات، لاسيما تلك المتعلقة بالاستثمار الخاص وإدماج الشباب في الحياة العملية وإدماج الاستراتيجيات والسياسات.
- القدرة على التكفل بالاختصاصات الجديدة من طرف المصالح اللامركزية، مع العلم أن هذه القدرات يجب أن تكون موضوع مجهود خاص لتحسينها في أفق ضمان التوازن المطلوب بين الإمكانيات التي ستوضع رهن اشارتها (الموارد البشرية على الخصوص) والاختصاصات التي ستنقل أو تفوض لها.
- خصوصية السياقات على الصعيد الجهوي أو الإقليمي.

- ملاءمة الإطار القانوني والتنظيمي الجاري به العمل والمسلسل المرتقب لتطويره خلال السنوات القادمة.

وفي هذا الصدد، يقترح في مرحلة أولى نقل سلطات اتخاذ القرار وتفويض الاختصاصات في المجالات التالية:

- الأعمال والقرارات ذات الصلة بتنمية الاستثمار الخاص ودعم المستثمرين والمبادرة الخاصة، وكل ما من شأنه المساهمة في خلق فرص الشغل. وتحدد لائحة هذه القرارات من طرف كل قطاع وزاري مع برمجة دقيقة لنقلها أو تفويضها.

- برمجة الاعتمادات المالية يجب أن تكون ضمن الأولويات كذلك، قصد الانخراط في إطار الإصلاح المالي، وترجمة إرادة الأخذ بعين الاعتبار لواقع وحاجيات المجال الترابي، ووضع برمجة تصاعدية، وتحميل المسؤولية للمستوى الجهوي تحت مراقبة الوالي، مع تمكين هذا الأخير من لعب الأدوار المنوطة به في مجال إدماج برامج التنمية.
- الاختصاصات المتعلقة بتنفيذ الميزانية (بما في ذلك ميزانية التسيير والاستثمار) وكذا بتدبير الصفقات العمومية.
- تدبير الموارد البشرية يستحق اهتماما خاصا في مسلسل الأولويات، لا سيما في القطاعات التي توفر الشروط المطلوبة لإنجاحه.

ب. 1) المحور الأول للتصميم الإداري للامركز الإداري

سوف يتم تقديم المهام والاختصاصات، خصوصا التي تكتسي طابعا تقريبا، والتي تنقل إلى مستوى الجهة والعمالة أو الإقليم وفق الجدولين رقم 1.1 و 2.1 بعده.

وسيتم معالجة المهام والاختصاصات، حسب مجالات اختصاص القطاع الحكومي المعني، مع التمييز بين المجالات الأفقية وتلك التي لها علاقة بمجال تخصص القطاع.

الجدول 1.1: الاختصاصات، ولا سيما منها ذات الطابع التقريبي التي سيتم نقلها، إلى المصالح اللامركزية للدولة، على مستوى جهة

الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية		
الاختصاصات والصلاحيات التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة	السنة 1	السنة 2
السنة 3		
1- <u>المجالات الأفقية</u>		
✓ تدبير الموارد البشرية		
.....		
✓ تحضير وتنفيذ الميزانية		
.....		
✓ الدراسات		
✓ الاحصائيات		
2- <u>مجالات الاختصاص</u>		
✓ مجال		
✓ مجال		
✓ مجال		

الجدول 2.1: الاختصاصات، ولا سيما منها ذات الطابع التقريبي التي سيتم نقلها، إلى المصالح اللامركزية للدولة، على مستوى عمالة أو إقليم

الاختصاصات والصلاحيات التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة			الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية	
السنة 3	السنة 2	السنة 1		
			1- المجالات الأفقية ✓ تدير الموارد البشرية ✓ تحضير وتنفيذ الميزانية ✓ الدراسات ✓ الإحصائيات 2- مجالات الاختصاص ✓ مجال ✓ مجال ✓ مجال	

ب2) المحور الثاني للتصميم الإداري للاتمرکز الإداري:

سيتم تقديم المهام والاختصاصات الممكنة تفويضها على صعيد الجهة والعمالة أو الإقليم حسب الجدولين رقم 1.2 و 2.2 بعده.

ولا بد من التذكير في هذا الصدد، وطبقا لمقتضيات التصميم الإداري، فإن اللاتمرکز الإداري « ينبغي على نقل الاختصاصات » بحيث أن اللجوء إلى التفويض يجب أن يقتصر على اختصاصات محدودة جدا، والتي لا يمكن أن تكون محل نقل.

ملحوظة: تزامنا مع معالجة الجداول 1.1 و 2.1 و 1.2 و 2.2 المتعلقة بالمهام والاختصاصات، فإن مختلف القطاعات الوزارية مدعوة لإعداد لائحة كاملة للمساطر والخدمات التي تتكلف بها المصالح المركزية مع اقتراح برنامج محدد لنقلها أو تفويضها على صعيد الجهة أو العمالة / الإقليم، في غضون الثلاث سنوات المقبلة.

الجدول 1.2: الاختصاصات التي يمكن أن تكون موضوع تفويض إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى جهة

الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية			
الاختصاصات والصلاحيات التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة			
السنة 3	السنة 2	السنة 1	
			<p>1- <u>المجالات الأفقية</u></p> <p>✓ تدبير الموارد البشرية</p> <p>....</p> <p>✓ تحضير وتنفيذ الميزانية</p> <p>....</p> <p>✓ الدراسات</p> <p>✓ الاحصائيات</p> <p>2- <u>مجالات الاختصاص</u></p> <p>✓ مجال</p> <p>✓ مجال</p> <p>✓ مجال</p>

الجدول 2.2: الاختصاصات التي يمكن أن تكون موضوع تفويض إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عمالة أو إقليم

الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية		
الاختصاصات والصلاحيات التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة		
السنة 3	السنة 2	السنة 1
		<p>1-المجالات الأفقية</p> <p>✓ تدبير الموارد البشرية</p> <p>....</p> <p>✓ تحضير وتنفيذ الميزانية</p> <p>....</p> <p>✓ الدراسات</p> <p>✓ الاحصائيات</p> <p>2-مجالات الاختصاص</p> <p>✓ مجال</p> <p>✓ مجال</p> <p>✓ مجال</p>

II - توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية واللامركزية (المحور الثالث)

1- نصت مقتضيات الميثاق الوطني للامركز الاداري، فيما يخص مجال تدبير الموارد البشرية، على ما يلي :

أ- إقتران نقل الاختصاصات إلى المصالح اللامركزية بتخصيص الموارد البشرية لهذه المصالح، لتمكينها من الاضطلاع بالمهام والصلاحيات المخولة لها (الفقرة 8 من المادة 8)

ب- إعادة إنتشار الموظفين بين الإدارات المركزية والمصالح اللامركزية من خلال تشجيع الحركة الإدارية، قصد تمكين المصالح المذكورة من التوفر على الكفاءات اللازمة التي تؤهلها للقيام بمهامها في أحسن الظروف (الفقرة 10 من المادة 8).

ج- تخويل رؤساء المصالح اللامركزية على الصعيد الجهوي صلاحيات تدبير المسار المهني للموارد البشرية الخاضعة لسلطتهم على الصعيدين الجهوي والإقليمي، مع مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل (الفقرة 3 من المادة 17).

ويكتسي هذا المقتضى طابعاً أساسياً يجب أخذه بعين الاعتبار مع توضيح انعكاساته على الجانب المالي.

د- إعداد السلطات الحكومية للتصاميم مديريةية للامركز الاداري (المادة 20) والتي تحدد، بالإضافة إلى الأمور الأخرى، الموارد البشرية التي تمكن المصالح اللامركزية للدولة من القيام بالمهام المنوطة بها.

وفي هذا الإطار، فإن مختلف القطاعات الوزارية مدعوة لمعالجة المحور الثالث من التصميم الإداري مع تقديم خلال الثلاث السنوات الأولى، مستوى تطور توزيع أعداد الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية على الصعيدين الجهوي والإقليمي، وهذا التوزيع يجب أن يتم وفقاً لفئات الموظفين على اختلاف أنظمتهم الأساسية.

2- لأجل معالجة المعطيات الواردة في الجداول المذكورة في المحور الثالث من التصميم الإداري للامركز الإداري يتعين مراعاة الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: القيام، بتشخيص للوضعية الراهنة في الإدارة المركزية عن طريق تقديم الأعداد الحالية للموارد البشرية، موزعة حسب الهيئات، مع التركيز على الأعداد الضرورية للقيام بالمهام والاختصاصات حسب التوزيع المرتقب للقيام بالمهام والاختصاصات، أما فيما يخص طرق معالجة الفوارق التي تم الوقوف عليها، فستتم دراستها واقتراح الحلول لها في نفس الجدول، مع بيان الجهات التي يمكن لها أن تستفيد من إعادة الانتشار الجغرافي.

المرحلة الثانية: بخصوص التوازن بين الموارد والحاجيات من الموارد البشرية على صعيد المديريات الجهوية التابعة للقطاع الوزاري المعني، سيتم القيام به طبقاً للجدول 2.3 بعده. حيث يتعين تقديم اقتراحات للحد من الفوارق التي تمت معالجتها، كما يتعين قبل تقديم طلبات توظيفات جديدة استغلال إمكانيات إعادة الانتشار الجغرافي والوظيفي المتاحة.

وبعد حصر الإمكانيات المتاحة، يتم القيام بتحديد الأعداد المرتقبة خلال الثلاث سنوات الأولى طبقا لنموذج التصميم المديرى للامركز الإدارى.

المرحلة الثالثة: نفس الإجراء يتم القيام به بالنسبة للمصالح اللامركزية على صعيد العمالة أو الإقليم طبقا للجدول رقم 3.3 بعده، مع الحرص على تقديم النتيجة النهائية والمتمثلة في تحديد الأعداد المرتقبة خلال الثلاث سنوات الأولى.

ملحوظة:

لمواجهة الصعوبات المحتملة لإعادة الانتشار الجغرافى، فإن بعض الحالات تتطلب مقاربة خاصة، حيث مخاطر الرفض تكون أضعف.

وفي هذا السياق، فإن من بين الطرق التى يمكن استغلالها، تلك التى تهتم الموظفين المعيّنين بالمديريات الجهوية أو الإقليمية التى تعرف فائضا فى الأعداد، هذا الفائض يمكن إعادة انتشاره بين المديريات الجهوية والإقليمية لنفس القطاع الحكومى، فى نفس الجهة، دون المساس بتوازنه الاجتماعى، ويمكن أن تتم هذه العملية تحت إشراف المدير الجهوى.

كما أن هناك اختيار آخر والذي يتمثل فى خلق أقطاب للكفاءات على الصعيدين الجهوى والإقليمى، مكونة من موارد بشرية تابعة لمختلف الإدارات يمكنها تقديم الدعم والمساندة لمختلف المديريات الجهوية والإقليمية فى القيام ببعض المهام التى تتطلب كفاءات خاصة غير متوفرة لديها، ويتطلب تحديد شكل هذه الأقطاب وطريقة عملها دراسة خاصة.

كما أن التجميع الممكن للمصالح اللامركزية لقطاعين وزاريين أو أكثر، يمنح إمكانيات مهمة لتلبية احتياجات هذه المصالح، عبر الاستغلال المشترك للإمكانيات البشرية المتاحة.

ويمكن اللجوء إلى هذا الاختيار خصوصا بالنسبة للتمثيلات على صعيد العمالات أو الأقاليم التى تعاني من نقص بنيوي فى التأطير.

نموذج رقم 2: لتمرکز أعمال التدير المتعلقة بالموارد البشرية بوزارة

إجراءات أخرى	المقتضيات لقانونية والتنظيمية الواجب اتخاذها	الموارد البشرية الواجب تخصيصها لإنجاز هذه القرارات	الآجال	المستوى المقترح	المستوى الحالي لاتخاذ القرار	رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	قرارات التدير
				- مركزي - جهوي - اقليمي	- مركزي - جهوي - اقليمي		التوظيف ضمن الأسلاك النظامية
							التوظيف بالعقدة
						نعم	الترسيم
							التنقيط
						نعم	الترقية في الرتبة
						نعم	الترقية في الدرجة عن طريق الأقدمية
							الترقية بعد الحصول على شهادة
							الترقية في الدرجة عن طريق مباراة أو امتحان
							الإلحاق
						نعم أو لا حسب الحالات	الاستيداع
							الوضع رهن الإشارة
							العطل بجميع أنواعها
							حوادث الشغل

إجراءات أخرى	الإجراءات القانونية والتنظيمية الواجب اتخاذها	الموارد البشرية الواجب تخصيصها للقيام بهذه القرارات	الأجال	المستوى المقترح	المستوى الحالي	رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	قرارات التدبير
							الانتقالات
						نعم*	القضايا التأديبية ▶ الإنذار والتوبيخ ▶ عقوبات أخرى
							الحذف من الأسلاك عن طريق الوفاة الاستقالة وترك الوظيفة
							الإحالة على المعاش (بلوغ السن القانوني، التقاعد النسبي)
							التعيين في مناصب المسؤولية بالمصالح اللاممركزة (رؤساء المصالح والأقسام والمهام المماثلة)
							توسيم موظفي المصالح اللاممركزة**
							إمتحانات الكفاءة المهنية
							التكوين المستمر
							السكن الإداري - (منح المساكن، الإفرغ والتفويت)

* تلعب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور المجلس التأديبي

** إرسال الملفات من طرف المديريات الجهوية إلى مديريات الموارد البشرية

الجدول 1.3: الملاءمة بين الموارد والحاجيات من الموظفين بالإدارة المركزية بوزارة....

الجهات المؤهلة لإعادة الانتشار الجغرافي	طرق الحد من الفوارق			الفرق (١-٢)	الحاجيات الضرورية (2)	العدد الحالي (1)	الأنظمة الأساسية للموظفين
	التوظيف الجديد	إعادة الانتشار الجغرافي نحو الجهات	إعادة الانتشار الوظيفي				
							المجموع

الجدول 2.3: الملاءمة بين الموارد والحاجيات من الموظفين بالمديرية الجهوية ل.....
وزارة

الأعداد المرتقبة			طرق الحد من الفوارق				الفرق (2-1)	العدد اللازم (2)	العدد الحالي (1)	الأنظمة الأساسية للموظفين
السنة (3)	السنة (٢)	السنة (1)	التوظيف الجديد	إعادة الانتشار الوظيفي	إعادة الانتشار الجغرافي نحو العمالات والإقليم بالجهة	إعادة الانتشار المركزية من المصالح				
										المجموع

الجدول 3.3: الملاءمة بين الموارد والحاجيات من الموظفين بالمديرية الإقليمية أو بالعمالة
 وزارة
 جهة
 عمالة أو إقليم

الأساليب المتبعة	طرق الحد من الفوارق							الفرق (2-1)	العدد اللازم (2)	العدد الحالي (1)	الأنظمة الأساسية للموظفين
	إعادة الانتشار نحو الجهة	إعادة التوظيف الجديد	إعادة الانتشار الوظيفي	إعادة الانتشار الجغرافي من عائلات وأقاليم الجهة	إعادة الانتشار الجغرافي من المديرية الجهوية	إعادة الانتشار المصالح المركزية	إعادة الانتشار من المصالح المركزية				
السنة (3)	السنة (2)	السنة (1)	إعادة الانتشار نحو المديريات الإقليمية أو العمالات بالجهة								
											المجموع

III - توزيع الموارد المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية (المحور الرابع)

1. كما سبقت الإشارة إلى ذلك، فإن الموارد المالية المرصودة للمصالح اللامركزية، تشكل إلى جانب الموارد البشرية دعائم نجاح اللاتمركز الإداري. ذلك أن منطق اللاتمركز الإداري يقتضي مواكبة نقل المسؤوليات الإدارية نحو المصالح اللامركزية لا تمركز فعلي للاعتمادات المالية وسلطة تقريرية واسعة لفائدة المسؤولين عن هذه المصالح في مجال تنفيذ الميزانية (ضرورة الملاءمة بين لا تمركز المسؤولين ولا تمركز الميزانية).

وقد تم تحقيق نتائج مهمة في هذا الإطار، لا سيما مع القانون التنظيمي الجديد للمالية لسنة 2015، والذي أقر انطلاقا من سنة 2017، التنصيب في ميزانية الاستثمار على الاعتمادات المالية المخصصة لكل جهة، علما أن المديرين الجهويين يتوفرون كذلك على مرونة في مجال تدبير الاعتمادات المخصصة. إن خيار جهوية الميزانية يتعين تعميمه ودعمه الجهوية لمختلف القطاعات الحكومية بدون استثناء. وهذه الجهوية يجب أن تشمل اعتمادات التسيير إلى جانب اعتمادات الاستثمار.

كما أن الإجراءات المتعلقة ببرمجة الميزانية لثلاث سنوات قد دخلت حيز التنفيذ ابتداء من فاتح يناير 2019، وهو خيار من شأنه ضمان الدعم المالي، ومواكبة المسؤولين عن التسيير، وإعطائهم رؤية واضحة وكذا تحسين الشفافية في تدبير الشأن العام.

2. بناء على هذه المعطيات، وفي إطار إعداد المحور الرابع من التصميم الإداري للاتمركز الإداري، يتوجب على مختلف القطاعات الوزارية الالتزام بتوزيع الاعتمادات المالية المرصودة لها، بين المصالح المركزية وبين مصالح الجهات والأقاليم بالنسبة للثلاث سنوات الأولى.

ولهذا الغرض، يقترح مراعاة الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: تقديم توزيع الاعتمادات المالية، برسم قانون المالية لسنة 2019، بين الإدارة المركزية والجهات، كما هو منصوص عليه في وثيقة الميزانية لمختلف القطاعات الحكومية، طبقا للجدول 1.4 بعده، وفي حالة ما إذا قررت بعض الوزارات إدخال تعديلات على هذا التوزيع فيتعين عليها إعداد الجدول 2.4 الخاص بقانون المالية لسنة 2019 المعدل.

ونفس الطريقة يمكن اتباعها بالنسبة لسنتي 2020 و 2021 طبقا للجدولين 3.4 (السنة الثانية) و 4.4 (السنة الثالثة) بعده.

المرحلة الثانية: توزيع الاعتمادات المخصصة للجهات، كما تم تفصيل ذلك سابقا، بين المصالح اللامركزية على الصعيد الجهوي والمصالح اللامركزية على صعيد العمالة أو الإقليم.

ويتم هذا التوزيع برسم السنة المالية 2019 و 2019 المعدلة وكذا سنتي 2020 و 2021 طبقا للجدول 5.4 و 6.4 و 7.4 و 8.4.

ومن المعلوم أنه طبقاً لمبادئ الميثاق الوطني للتمرکز الإداري، فإن تنفيذ الميزانية يجب أن يتم أساساً على صعيد العمالة أو الإقليم بالنسبة لكل المشاريع ذات الطابع الإقليمي.

أما فيما يخص الصعيد الجهوي، فلن يقوم بصرف الاعتمادات المالية إلا بالنسبة لما يدخل في إطار اختصاصاته، أو عندما يتعلق الأمر بمشاريع تهم عدة عمالات أو أقاليم في نفس الوقت، أو عندما يكون تنفيذ هذه المشاريع من طرف المصالح اللاممركزة على الصعيد الجهوي فيه اقتصاد في المصاريف.

جدول رقم 1.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة- قانون المالية لسنة 2019

وزارة.....

المجموع	الجهة ...	الجهة ...	الجهة ...	الإدارة المركزية	مصدر الاعتماد
					<p>➤ <u>ميزانية التسيير</u></p> <p>1- نفقات الموظفين</p> <p>..... -</p> <p>..... -</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ <u>ميزانية الاستثمار</u></p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
					المجموع

*ملحوظة: تؤخذ الجهة بعين الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

جدول رقم 2.4: توزيع الاعتمادات المالية بن المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة - قانون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة 1)

وزارة.....

المجموع	الجهة ...	الجهة ...	الجهة ...	الجهة ...	الإدارة المركزية	مصدر الاعتماد
						<p>➤ <u>ميزانية التسيير</u></p> <p>1-نفقات الموظفين</p> <p>..... -</p> <p>..... -</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ <u>ميزانية الاستثمار</u></p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
						المجموع

*ملحوظة: تؤخذ الجهة بعين الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

**جدول رقم 3.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة -
قانون المالية لسنة 2020 (السنة 2)**

وزارة

المجموع	الجهة ...	الجهة ...	الجهة ...	الإدارة المركزية	مصدر الاعتماد
					<p>➤ <u>ميزانية التسيير</u></p> <p>1-نفقات الموظفين</p> <p>..... -</p> <p>..... -</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ <u>ميزانية الاستثمار</u></p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
					المجموع

*ملحوظة: تؤخذ الجهة بعين الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

جدول رقم 4.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة -
قانون المالية لسنة 2021 (السنة 3)

وزارة

المجموع	الجهة ...	الجهة ...	الجهة ...	الجهة ...	الإدارة المركزية	مصدر الاعتماد
						<p>➤ <u>ميزانية التسيير</u></p> <p>1- نفقات الموظفين</p> <p>..... -</p> <p>..... -</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ <u>ميزانية الاستثمار</u></p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
						المجموع

* ملحوظة: تؤخذ الجهة بعين الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

جدول رقم 5.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمالات أو الأقاليم قانون المالية لسنة 2019

وزارة

جهة.....

المجموع	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المصالح اللامركزية على صعيد الجهة	مجموع الاعتمادات الجهوية	مصدر الاعتماد
						<p>➤ ميزانية التسيير</p> <p>1-نفقات الموظفين</p> <p>..... -</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ ميزانية الاستثمار</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
						المجموع

جدول رقم 6.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمالات أو الإقليم قاتون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة 1)

وزارة.....
 جهة.....

المجموع	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المصالح اللامركزية على صعيد الجهة	مجموع الاعتمادات الجهوية	مصدر الاعتماد
						➤ ميزانية التسيير 1-نفقات الموظفين 2- المعدات والنفقات المختلفة ■ برنامج ■ برنامج ➤ ميزانية الاستثمار ■ برنامج ■ برنامج
						المجموع

جدول رقم 7.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمالات أو الأقاليم قانون المالية لسنة 2020 (السنة 2)

وزارة.....

جهة.....

المجموع	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المصالح اللامركزية على صعيد الجهة	مجموع الاعتمادات الجهوية	مصدر الاعتماد
						<p>➤ ميزانية التسيير</p> <p>1- نفقات الموظفين</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ ميزانية الاستثمار</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
المجموع						

جدول رقم 8.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية الجهوية والمصالح اللامركزية على صعيد العمالات
أو الأقاليم قانون المالية لسنة 2021 (السنة 3)

وزارة.....
جهة.....

المجموع	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المديرية الإقليمية أو العمالة	المصالح -اللامركزية على صعيد الجهة	مجموع الاعتمادات الجهوية	مصدر الاعتماد
						<p>➤ ميزانية التسيير</p> <p>1-نفقات الموظفين</p> <p>.....-</p> <p>.....-</p> <p>2- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p> <p>➤ ميزانية الاستثمار</p> <p>■ برنامج</p> <p>■ برنامج</p>
						المجموع

IV- الأهداف المنشودة ومؤشرات قياس النجاعة (المحور الخامس)

على أساس المهام والاختصاصات الجديدة المخولة للمصالح اللاممركزة، وبالنظر إلى توزيع الاعتمادات المالية الذي تم حصره بالنسبة لسنوات 2019 و 2020 و 2021 ستقوم القطاعات الوزارية بإعداد المحور الخامس من التصميم المديرى للاتمرکز الإدارى، المتعلق بتحديد الأهداف المنشودة من طرف المصالح اللاممركزة سواء على الصعيد الجهوى أو على صعيد العمالات أو الأقاليم، وكذا المؤشرات التي من شأنها قياس مدى تحقيق الأهداف بالنسبة للثلاث سنوات الأولى.

وفي هذا الصدد، يتعين الرجوع إلى مخطط النجاعة لكل وزارة (والمعد طبقا للقانون التنظيمي للمالية) والذي يتضمن أهداف النجاعة لهذه الوزارة مع المؤشرات المرتبطة بها. هذا ومن خلال مخطط النجاعة الخاص بها، فإن كل وزارة تقدم رؤيتها التي تلزم المسؤولين عن البرامج وكذا الوزير شخصيا.

وينص مخطط نجاعة الأداء المعد من طرف وزارة الاقتصاد والمالية في إطار تطبيق القانون التنظيمي للمالية، على أن مخطط النجاعة لكل قطاع وزاري يركز على مساهمة المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة.

وإن الأهداف المنشودة من طرف المصالح اللاممركزة وكذا المؤشرات المرتبطة بها يجب أن يتم تحديدها بالرجوع إلى تلك المحددة من طرف كل وزارة في مخطط النجاعة الخاص بها، ويمكن إن اقتضى الحال إدماج عناصر كيفية إضافية، لها علاقة بتحمل المصالح اللاممركزة لاختصاصات جديدة منقولة إليها.

وفيما يلي المراحل التي يجب اعتماده من طرف كل قطاع وزاري.

المرحلة الأولى: تقديم البرامج والأهداف ومؤشرات النجاعة كما هي محددة في مخطط النجاعة للوزارات المعنية يرسم السنة المالية 2019، وذلك طبقا للجدول 1.5 الذي بعده.

المرحلة الثانية: تحديد، بالرجوع إلى ما تم حصره في مخطط النجاعة للوزارة المعنية، الأهداف ومؤشرات النجاعة، لكل جهة على حدة طبقا للجدول 2.5 الذي بعده.

المرحلة الثالثة: تحديد، بالرجوع إلى ما تم حصره بالنسبة للجهات، الأهداف ومؤشرات النجاعة لكل العمالات والأقاليم وذلك طبقا للجدول 3.5 الذي بعده.

جدول رقم 1.5: جدول تركيبي لبرنامج وأهداف ومؤشرات مخطط نجاعة الأداء لوزارة.....
قانون المالية لسنة 2019

قيمة المؤشرات			وحدة القياس	المؤشرات	الإهداف	البرنامج
2021	2020	2019				
				1.1.1X 2.1.1X1.1X 1X
				1.2.1X 2.2.1X 3.2.1X2.1X	
				-3.1X	
					 2X 3X4X 5X
				1X 2X 3X	1X	X= مصالـح الدعم والمصـالـح المتعددة الاختصاصات أو التوجيه والإشراف والحكامة
					2X	

جدول رقم 2.5: أهداف ومؤشرات النجاعة لجهة
وزارة

قيمة المؤشرات			وحدة القياس	المؤشرات	الأهداف المقررة* للجهة	أهداف مخطط النجاعة للوزارة الرجوع إلى الجدول 5
2021	2020	2019				
				1.1.1X	1.1X1.1X
					2.1X
					3.1X
					1.2X
				2.2.2X	2.2X2.2X
						⋮
						1X 2X

* الأهداف المحددة بناء على المهام والاختصاصات المنقولة للجهة

جدول رقم 3.5: أهداف ومؤشرات النجاح بالنسبة لعمالة أو اقليم.....

قيمة المؤشرات			وحدة القياس	المؤشرات	الأهداف المقررة* للعمالة أو الإقليم	الأهداف المقررة للجهة (الرجوع للجدول 2.5)
2021	2020	2019				
						1.1X
						2.2X

*الأهداف المقررة على ضوء المهام والاختصاصات المنقولة للعمالة أو الإقليم

الملحقات

[الملحق 1:](#) المهام الموكولة للإدارات المركزية وللمصالح اللامركزية على صعيد الجهة والعمالة والإقليم من خلال الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري.

[الملحق 2:](#) بطاقة حول لا تمرکز القرارات الخاصة بتدبير الموارد البشرية

[الملحق 3:](#) نموذج التصميم الإداري للاتمرکز الإداري

الملحق رقم 1:

المهام الموكولة من طرف الميثاق الوطني للامركز الإداري للإدارات المركزية وللمصالح اللامركزية على صعيد الجهة والعمالة أو الإقليم

المهام الموكولة على صعيد العمالة أو الإقليم	المهام الموكولة على صعيد الجهة	المهام الموكولة للإدارات المركزية
<p>المادة 12:</p> <p>يعتبر رؤساء التمثيليات الإدارية الجهوية، مسؤولين عن تدبير المصالح التابعة لهم على مستوى الجهة، سواء كانت هذه التمثيليات تابعة لقطاع وزاري معين، أو مشتركة بين قطاعين أو أكثر</p>	<p>المادة 12:</p> <p>يعتبر رؤساء التمثيليات الإدارية الجهوية، مسؤولين عن تدبير المصالح التابعة لهم على مستوى الجهة، سواء كانت هذه التمثيليات تابعة لقطاع وزاري معين، أو مشتركة بين قطاعين أو أكثر</p>	<p>المادة 14:</p> <p>يعهد إلى الإدارات المركزية بالمهام التي تكتسي بموجب النصوص الجاري بها العمل، طابعا وطنيا أو تلك التي يتعذر إنجازها من قبل المصالح اللامركزية</p>
<p>المادة 16:</p> <p>تضطلع المصالح اللامركزية للدولة على المستوى الإقليمي، للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، بالمهام التالية:</p> <p>- ممارسة الاختصاصات المسندة إليها بموجب النصوص الجاري بها العمل، فيما يخص الأنشطة والخدمات التي تقدمها المرافق العمومية المكلفة بتدبيرها؛</p> <p>- تنفيذ التوجيهات والقرارات الصادرة عن السلطات الحكومية التابعة لها، والمبلغة إليها عن طريق رؤساء التمثيليات الإدارية الجهوية</p> <p>- إنجاز البرامج والمشاريع المبرمجة على صعيد العمالة أو الإقليم في نطاق الاختصاصات الموكولة إليها.</p>	<p>المادة 15:</p> <p>تتولى المصالح الممركزة للدولة على المستوى الجهوي مهمة السهر على تدبير المرافق العمومية التابعة للدولة، وتنفيذ السياسات العمومية، والإسهام في إعداد وتنفيذ البرامج والمشاريع العمومية المبرمجة على صعيد الجهة.</p> <p>ومن أجل ذلك ومع مراعاة النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، يحدد الإطار العام لاختصاصات المصالح المذكورة في ممارسة المهام التالية:</p> <p>- السهر على تفعيل الإمثل لتوجيهات وقرارات السلطات الحكومية الهادفة إلى تنفيذ السياسة الحكومية المتعلقة بالقطاعات الوزارية التابعة لها؛</p> <p>- السهر على تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية والقطاعية المعتمدة من قبل الدولة في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية والادوات الاجتماعية والثقافية والبيئية</p> <p>- السهر على إعداد وتنفيذ السياسات والبرامج والمشاريع العمومية المبرمجة على مستوى الجهة في حدود الاختصاصات الموكولة إليها</p> <p>تأمين جودة الخدمات العمومية التي تقدمها المرافق العمومية المكلفة بتدبيرها والعمل على ضمان استمراريتها؛</p> <p>- الإسهام في إعداد التصميم المديرية للامركز الإداري المتعلقة بها، والعمل على تنفيذها طبقا للبرمجة الزمنية المشار إليها في المادة 22 من هذا المرسوم؛</p>	<p>المادة 24:</p> <p>يتعين على السلطات الحكومية، بتنسيق مع والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم اتخاذ جميع التدابير اللازمة من أجل توجيه المصالح اللامركزية التابعة لها في ممارسة أنشطتها ومواكبتها ودعمها.</p> <p>كما يتعين عليها أن تقوم، بصفة منتظمة، بتقييم أداء هذه المصالح كما تعلق الأمر بأنشطة ذات طابع قطاعي</p> <p>المادة 25:</p> <p>تضع السلطات الحكومية، في حدود الصلاحيات المسندة إليها، برامج للتكوين والتكوين المستمر قصد تنمية قدرات الأطر العاملة بالمصالح اللامركزية على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم.</p> <p>تنظم كلما ما أمكن ذلك، مباريات موحدة لتوظيف الأطر المشتركة بين القطاعات الوزارية المعنية للعمل بالمصالح اللامركزية التابعة لها</p>

	<p>-تأطير وتوجيه عمل المصالح اللامركزية الإقليمية التابعة لها وضمان حسن سيرها ومراقبة أنشطتها؛</p> <p>-تقديم كل مقترح أو مبادرة من شأنها تطوير الإداء، وتفعيل السياسات العمومية على المستوى الجهوي والعمل من أجل ضمان التقائيتها وتجانسها وتناسقها؛</p> <p>-تقديم مقترحات البرمجة الميزانية لثلاث سنوات المتعلقة بها ورفعها إلى السلطات الحكومية التابعة لها مع مراعاة أحكام المادة 30 من هذا المرسوم</p> <p>-السهر على إعداد وتنفيذ الاتفاقيات والعقود المبرمة من أجل إنجاز المشاريع والبرامج العمومية على مستوى الجهة وتتبعها</p> <p>-اتخاذ جميع التدابير بضمن ضمان تعاضد الوسائل المادية والبشرية الموضوعة رهن إشارتها</p> <p>-إعداد مشاريع تقارير نجاعة الإداء المتعلقة بمختلف المصالح التابعة على مستوى الجهة</p>	
<p>المادة 36:</p> <p>من أجل مواكبة التنظيم الترابي اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، تتولى المصالح اللامركزية للدولة، تحت سلطة السلطات الحكومية المعنية، وتحت إشراف والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم حسب الحالة ممارسة المهام التالية:</p> <p>-تقديم كل أشكال الدعم والمساعدة لفائدة الجماعات الترابية وهيئاتها والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص الترابي وكل هيئة من الهيئات المكلفة بتدبير مرفق عمومي</p> <p>-العمل على إرساء أسس شراكة فاعلة مع الجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص الترابي في مختلف المجالات ولا سيما عن طريق إبرام اتفاقيات أو عقود باسم الدولة بناء على تفويض خاص، مع التقيد بالتوجيهات العامة للدولة وبرامج التنمية الجهوية المعتمدة؛</p> <p>-المساهمة في تنمية قدرات الجماعات الترابية وهيئاتها؛</p> <p>-مواكبة الجماعات الترابية وهيئاتها في ممارسة الاختصاصات الموكولة إليها، ولا سيما في إنجاز برامجها ومشاريعها؛ الاستثمارية وتمكينها من كل أشكال المساعدة اللازمة؛</p>	<p>المادة 36:</p> <p>من أجل مواكبة التنظيم الترابي اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، تتولى المصالح اللامركزية للدولة، تحت سلطة السلطات الحكومية المعنية، وتحت إشراف والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم حسب الحالة ممارسة المهام التالية:</p> <p>-تقديم كل أشكال الدعم والمساعدة لفائدة الجماعات الترابية وهيئاتها والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص الترابي وكل هيئة من الهيئات المكلفة بتدبير مرفق عمومي</p> <p>-العمل على إرساء أسس شراكة فاعلة مع الجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص الترابي في مختلف المجالات ولا سيما عن طريق إبرام اتفاقيات أو عقود باسم الدولة بناء على تفويض خاص، مع التقيد بالتوجيهات العامة للدولة وبرامج التنمية الجهوية المعتمدة</p> <p>-المساهمة في تنمية قدرات الجماعات الترابية وهيئاتها</p> <p>-مواكبة الجماعات الترابية وهيئاتها في ممارسة الاختصاصات الموكولة إليها، ولا سيما في إنجاز برامجها ومشاريعها الاستثمارية وتمكينها من كل أشكال المساعدة اللازمة</p>	

<p>-تعزيز آليات الحوار والتشاور مع كافة المتدخلين على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم؛</p> <p>تمارس المصالح اللامركزية للدولة المهام المشار إليها أعلاه في حدود الصلاحيات الموكولة إليها.</p>	<p>-تعزيز آليات الحوار والتشاور مع كافة المتدخلين على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم.</p> <p>تمارس المصالح اللامركزية للدولة المهام المشار إليها أعلاه في حدود الصلاحيات الموكولة إليها.</p>	
<p>المادة 37:</p> <p>يتعين على المصالح اللامركزية على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم التعاون والقيام بجميع أعمال التنسيق اللازمة مع المركز الجهوي للاستثمار المعني باعتباره شريكا وحيدا، من أجل تمكينه من القيام بمهامه، ولا سيما تلك المتعلقة بمساعدة المستثمرين من أجل الحصول على التراخيص اللازمة طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل لإنجاز مشاريعهم الاستثمارية، ومواكبتها.</p>	<p>المادة 37:</p> <p>يتعين على المصالح اللامركزية على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم التعاون والقيام بجميع أعمال التنسيق اللازمة مع المركز الجهوي للاستثمار المعني باعتباره شريكا وحيدا من أجل تمكينه من القيام بمهامه ولا سيما تلك المتعلقة بمساعدة المستثمرين من أجل الحصول على التراخيص اللازمة طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل لإنجاز مشاريعهم الاستثمارية ومواكبتها.</p>	

الملحق رقم 2:

بطاقة حول لا تركز القرارات الخاصة بتدبير الموارد البشرية

يساهم لا تركز تدبير الموارد البشرية في (1) إقامة تدبير للقرب، وإشراك المسؤولين الجهويين في تدبير الموارد البشرية بمختلف مكوناتها وكذا (2) تقوية روح الانتماء لدى الموظفين إلى الإدارات التي يعملون بها وكذا (3) تحفيز وتحريك الكفاءات المحلية. كما تتيح كذلك للمصالح المركزية التحرر من أعباء التسيير اليومي والتفرغ لمهام التوجيه والتخطيط.

لكن، وكما أكد على ذلك المجلس الأعلى للحسابات في تقريره لسنة 2017، فإن تدبير الموارد البشرية بالقطاعات الوزارية يظل متركزا بشكل قوي و متمحورا حول المساطر الإدارية وتطبيق الأنظمة الأساسية.

وهذه الوضعية لا بد أن تتغير حتما في إطار تطبيق الميثاق الوطني للامركزية الإداري. فمسلسل نقل قرارات تدبير الموظفين إلى المستوى الجهوي سيتم بصفة تدريجية وملزمة، مع مراعاة العناصر والعوامل التي يمكن حصرها كما يلي:

1. طبيعة القرارات المعنية: أول مثل يتبادر إلى الذهن، هو القرارات الخاضعة لرأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث أن نقلها إلى الجهات يتطلب إعطاء الطابع الجهوي لاختصاصات هذه اللجان أن تكون اختصاصاتها التنظيمية الضرورية.

2. الأنظمة الأساسية للموظفين: المقاربة ستختلف عندما يتعلق الأمر بأنظمة أساسية مشتركة أو أنظمة خاصة. أعداد الموظفين المعنيين بالمصالح اللامركزية، ذلك أن تواجد عدد كبير من الموظفين، يبرر لا مركزية قرارات تسييرهم، كما أن خلق تمثيلات مشتركة بين قطاعين أو أكثر، سيساهم في إتاحة فرص أكبر في هذه الاتجاه.

3. الإمكانيات البشرية والمادية المخصصة للمصالح اللامركزية قصد القيام في أحسن الظروف بالمهام المنوطة بها في مجال تدبير الموارد البشرية.

مستوى تطور وتعميم التقنيات المعلوماتية للتسيير المشترك بين المصالح المركزية واللامركزية.

مستوى تغطية التراب الوطني بمصالح مراقبة نفقات الموظفين التابعة للخزينة العامة للمملكة، فتواجد هذه المصالح يسهل نقل تسيير الموارد البشرية إلى المستوى الجهوي أو المحلي.

وانطلاقا من هذه المعطيات، فإن حجم وإيقاع لا تركز القرارات الإدارية للموظفين، سوف يتماثل حسب الظروف الخاصة بكل قطاع وزاري.

وفي هذا الإطار، فإن مختلف القطاعات الوزارية، مدعوة إلى التعبير عن موقفها حول قابلية لامركزية القرارات الإدارية كل على حدة، وحول الآجال المحددة لذلك (ثلاث سنوات كأقصى حد) وكذا الشروط والإجراءات الضرورية.

ولا بد من التذكير على أن تدبير الحياة الإدارية لموظفي الإدارات العمومية التابعين للمصالح اللامركزية، سيدخل عند نهاية المطاف ضمن مهام المسؤولين عن هذه المصالح.

الملحق رقم 3: نموذج التصميم الإداري للاتمرکز الإداري

عدد 6746 مكرر - 18 جمادى الأولى 1440 (25 يناير 2019)

الجريدة الرسمية

242

المادة 16	المادة 17
يعاقب بالحبس لمدة تتراوح بين شهر واحد وسنة وبغرامة من 2.000 إلى 10.000 درهم، كل شخص مقيد في لائحة المجندين الذين يشكلون الفوج لم يستجب للأمر الفردي أو العام للتجنيد.	تضاعف في حالة العود العقوبات المنصوص عليها في المواد 15 و 16 و 18 من هذا القانون.
وتطبق نفس العقوبة على كل شخص أخفى عمدا شخصا مقيدا في لائحة المجندين الذين يشكلون الفوج لم يستجب للأمر الفردي أو العام للتجنيد، أو حرضه على ذلك أو منعه أو حاول منعه بأي طريقة من الطرق من الاستجابة للأمر المذكور.	المادة 18
	تضاعف في وقت الحرب العقوبة المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه.
	الباب الخامس
	أحكام ختامية
	المادة 19
	تحدد بموجب نص تنظيمي كيفية تطبيق أحكام هذا القانون.

مرسوم رقم 2.19.40 صادر في 17 من جمادى الأولى 1440 (24 يناير 2019) بتحديد نموذج التصميم الإداري المرجعي للاتمرکز الإداري

رئيس الحكومة،

بناء على الدستور، ولا سيما الفصلين 90 و 92 منه؛

وعلى المرسوم رقم 2.17.618 الصادر في 18 من ربيع الآخر 1440 (26 ديسمبر 2018) بميثاق وطني للاتمرکز الإداري، ولا سيما المادة 20 منه؛

وبإقتراح من وزير الداخلية ووزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية؛

وبعد المداولة في مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 17 من جمادى الأولى 1440 (24 يناير 2019)،

رسم ما يلي :

المادة الأولى

عملا بأحكام المادة 20 من المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.17.618، يحدد التصميم الإداري المرجعي للاتمرکز الإداري وفق النموذج المبين في الملحق المرفق بهذا المرسوم.

المادة 2

يسند تنفيذ هذا المرسوم، الذي ينشر بالجريدة الرسمية، إلى وزير الداخلية ووزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية، كل واحد منهم فيما يخصه.

وحرر بالرباط في 17 من جمادى الأولى 1440 (24 يناير 2019).

الإمضاء : سعد الدين العثماني.

وقعه بالعطف :

وزير الداخلية،

الإمضاء : عبد الوافي لفتيت.

وزير الاقتصاد والمالية،

الإمضاء : محمد بنشعبون.

الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف

بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية،

الإمضاء : محمد بنعبد القادر.

*

* *

ملحق

نموذج التصميم الإداري المرجعي للامركز الإداري

القطاع الوزاري :

برسم سنة

1 - المحور الأول : الاختصاصات، ولا سيما منها ذات الطابع التقريبي التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم، طبقا لقواعد توزيع الاختصاصات المنصوص عليها في المواد 14 و15 و16 من المرسوم السالف الذكر رقم 2.17.618

جاء جميع الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل			جاء الاختصاصات والصلاحيات والمهام التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى جهة :
السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	

جاء جميع الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل			جاء الاختصاصات والصلاحيات والمهام التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عمالة أو إقليم :
السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	

2 - المحور الثاني : الاختصاصات التي يمكن أن تكون موضوع تفويض إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة

وعلى مستوى العمالة أو الإقليم

مستوى جهة :			جرد جميع الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل
السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	

مستوى عمالة أو إقليم :			جرد جميع الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل
السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	

3 - المحور الثالث : توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة وعلى

مستوى العمالة أو الإقليم

توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة							
المصالح اللامركزية للدولة على مستوى جهة :						الإدارة المركزية	الهيئات (المشتركة/ الخاضعة لأنظمة خاصة ...)
السنة الأولى		السنة الثانية		السنة الثالثة			
الوضع الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضع الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضع الحالية	الأهداف المزمع بلوغها		

توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى العمالة أو الإقليم							
المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عمالة أو إقليم :						الإدارة المركزية	الهيئات (المشتركة/ الخاضعة لأنظمة خاصة)
السنة الأولى		السنة الثانية		السنة الثالثة			
الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها		

4 - المحور الرابع : توزيع الموارد المادية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة وعلى مستوى

العمالة أو الإقليم

توزيع الموارد المادية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة							
الموارد المادية	الإدارة المركزية	المصالح اللامركزية للدولة على مستوى جهة :					
		السنة الأولى		السنة الثانية		السنة الثالثة	
		الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها

توزيع الموارد المادية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى العمالة أو الإقليم							
الموارد المادية	الإدارة المركزية	المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عمالة أو إقليم :					
		السنة الأولى		السنة الثانية		السنة الثالثة	
		الوضع الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضع الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	الوضع الحالية	الأهداف المزمع بلوغها

5- المحور الخامس: تحديد الأهداف المراد تحقيقها من قبل المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة والعمالة أو الإقليم في ضوء الاختصاصات التي سيتم نقلها إليها ومؤشرات قياس نجاعة أدائها في تحقيق هذه الأهداف

تحديد الأهداف المراد تحقيقها من قبل المصالح اللامركزية للدولة

على مستوى جهة في ضوء الاختصاصات التي سيتم نقلها إليها

ومؤشرات قياس نجاعة أدائها في تحقيق هذه الأهداف

الهدف رقم 1 :

تحديد مؤشرات قياس نجاعة الأداء لتحقيق هذا الهدف				
المؤشر	وحدة القياس	السنوات		
		السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة
المؤشر رقم 1 :				
المؤشر رقم 2 :				
المؤشر رقم 3 :				

الهدف رقم 2 :

تحديد مؤشرات قياس نجاعة الأداء لتحقيق هذا الهدف				
المؤشر	وحدة القياس	السنوات		
		السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة
المؤشر رقم 1 :				
المؤشر رقم 2 :				
المؤشر رقم 3 :				

تحديد الأهداف المراد تحقيقها من قبل المصالح اللامركزية للدولة

على مستوى عمالة أو إقليم في ضوء الاختصاصات التي سيتم نقلها إليها

ومؤشرات قياس نجاعة أدائها في تحقيق هذه الأهداف

الهدف رقم 1 :

تحديد مؤشرات قياس نجاعة الأداء لتحقيق هذا الهدف				
المؤشر	وحدة القياس	السنوات		
		السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة
المؤشر رقم 1 :				
المؤشر رقم 2 :				
المؤشر رقم 3 :				

الهدف رقم 2 :

تحديد مؤشرات قياس نجاعة الأداء لتحقيق هذا الهدف				
المؤشر	وحدة القياس	السنوات		
		السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة
المؤشر رقم 1 :				
المؤشر رقم 2 :				
المؤشر رقم 3 :				