



دليل إعداد التصميم المديري للاتمركز الإداري

ماي 2019

الفهرس

3	المعجم
4	لائحة الجداول والبيانات والجداول
6	مقدمة : أهداف ومضمون الدليل
	الاطار المرجعي:
13	I- مهام و اختصاصات 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	الملاحق

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.و.ع:	وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية
م.ن:	مخطط نجاعة الاداء
م.ب:	الموارد البشرية
م.م.ل.إ:	المخطط المديري للاتمركز الإداري
م.م.ط.م:	مصلحة مسيرة بطريقة مستقلة
ك.ع.ش.ج:	الكتابة العامة للشؤون الجهوية

لائحة الجذاذات والبيانات والجداول

جذادة رقم 1 : اللاتمركز الإداري في خطب ورسائل صاحب الجاللة.....	9
رسم بياني رقم 1 : المخطط الإجمالي للاتمركز الإداري بالمغرب	12
نموذج رقم 1: التوزيع الحالي والمتقب (ثلاث سنوات) للمهام والاختصاصات بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة والمؤسسات العمومية والمصالح المسيرة بطريقة مستقلة وغيرها.....	14
نموذج رقم 2 : لاتمركز أعمال التدبير المتعلقة بالموارد البشرية	23
الجدول 1.1: المهام والاختصاصات ولاسيما ذات الطابع التقريري الواجب نقلها على صعيد الجهة.....	16
الجدول 1.2: المهام والاختصاصات، ولاسيما ذات الطابع التقريري، الواجب نقلها على صعيد عمالة أو إقليم	17
الجدول 1.3: الملامنة بين الموارد وال حاجيات من الموظفين بالإدارة المركزية لوزارة (...)	19
الجدول 2.1: الملامنة بين الموارد وال حاجيات من الموظفين بال مديرية الجهة (...)	20
الجدول 2.2: الملامنة بين الموارد وال حاجيات من الموظفين بال مديرية الإقليمية أو العمالة (...)	25
الجدول 2.3: الملامنة بين الموارد وال حاجيات من الموظفين بال مديرية الجهة (...)	26
الجدول 3.3: الملامنة بين الموارد وال حاجيات من الموظفين بال مديرية الإقليمية أو العمالة (...)	27
الجدول 1.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة للدولة على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2019	30
الجدول 2.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة الأولى)	31

الجدول 4.3: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة للدولة على صعيد الجهة، قانون المالية لسنة 2020 (السنة الثانية).....	32.....
الجدول 4.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة للدولة على صعيد الجهة ، قانون المالية لسنة 2021 (السنة الثالثة).....	33.....
الجدول 5.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللاممركزة الجهوية والمصالح اللاممركزة على صعيد العمالات أو الأقاليم قانون المالية لسنة 2019.....	34.....
الجدول 6.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللاممركزة الجهوية والمصالح اللاممركزة على صعيد العمالات أو الأقاليم – قانون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة الأولى)	35.....
الجدول 7.4: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللاممركزة الجهوية والمصالح اللاممركزة على صعيد العمالات أو الأقاليم – قانون المالية لسنة 2020(السنة الثانية).....	36.....
الجدول 8.4 : توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللاممركزة الجهوية والمصالح اللاممركزة على صعيد العمالات 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.....

مقدمة: أهداف الدليل

بمصادقته على الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري (م.و.ل.) ونشره بالجريدة الرسمية خطا المغرب خطوة مهمة في أفق ترسیخ الجھویة المتقدمة وإرساء إدارة لاممرکزة مسؤولة، لها سلطة القرار، فعالۃ ناجعة وقريبة من انشغالات المواطنين والفاعلين المؤسساتيين والاقتصاديين، ومؤهلة بشكل أفضل لتتحمل متطلبات تنمية مختلف مكونات التراب الوطني في إطار روح الاندماج والتنسيق والاستعمال المشترك للوسائل المادية والبشرية.

فالإدارة اللاممرکزة، القوية باختصاصاتها ومواردها (البشرية والمالية والمادية)، تشكل دعامة أساسية لورش الجھویة المتقدمة، كم استضمن أفضل الشروط للاندماج والتکامل والتائز بين السياسات العمومية تحت إشراف والي الجھة وعامل العماله أو الأقلیم ومراقبة السلطات الحكومية المعنية.

إن تنفيذ مقتضيات الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري يقتضي دعما إراديا قويا، من طرف جميع الاطراف المعنية في الآجال المحددة، وأن تنزيل مقتضيات هذا الميثاق يجب أن يتم وفق مقایرية 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 اللاممرکزة، 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 وتبسيط مسلسل اللاممرکز الإداري واحترام الآجال المحددة في إطار الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري، تم تجسيده بنشر نموذج التصميم المديري المرجعي للاتمرکز الإداري في الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 25 يناير 2019. وهكذا، فطبقا لأحكام المادة 22 من الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري، يتعين على السلطات الحكومية المعنية داخل أجل ستة أشهر، إعداد مشاريع التصميم المديري وفقا لهذا النموذج وعرضها على المصادقة. وهذه التصميمات المديريّة، التي تشارك في إعدادها وجوباً المصالح اللاممرکزة للدولة على الصعيد الجھوي، يتم تنفيذها في إطار تعاقدي بين السلطات الحكومية المعنية، ووالى الجھة وكذا رؤساء التمثيليات الإدارية الجھویة المعنية.

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

كما يهدف كذلك، إلى أن يضع بين أيدي اللجنة الوزارية للاتمرکز الإداري، بعض عناصر التقييم العامة التي تساعدها عند دراستها لمشاريع التصميم المديريّة للاتمرکز الإداري المقدمة من طرف مختلف القطاعات الوزارية.

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

الجزء الأول: المهام والاختصاصات التي يجب نقلها (المحور الأول من التصميم المديري للاتمرکز) أو تفويضها (المحور الثاني من التصميم المديري للاتمرکز) إلى المصالح اللاممركزة للدولة.

الجزء الثاني: توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللاممركزة للدولة (المحور الثالث من التصميم المديري للاتمرکز).

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

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

أ – الدستور:

الفصل 145: «.... يقوم الولاة والعمال، تحت سلطة الوزراء المعينين، بتنسيق أنشطة المصالح اللامركزية للإدارة المركزية، ويسيرون على حسن سيرها»

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

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

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

ب – خطب ورسائل صاحب الجلالة :

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

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

- الأهمية التي يكتسبها اللامركز الإداري في ترسيخ ونجاح اللامركزية الإدارية والجهوية المقدمة.
- العلاقة الوثيقة بين تنمية الاستثمار من جهة وقوية 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 فيما بينها لأجل تكامل وتوافر جهودها مع إعطائهما مسؤوليات حقيقة وتحويل الاختصاصات من المصالح المركزية لفائدةتها.
- 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 للامركز الإداري.

جذادة رقم 1 : اللاتمركز الإداري في خطب ورسائل صاحب الجاللة:

مقططف من خطاب صاحب الجاللة بتاريخ 12 أكتوبر 1999:

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

مقططف 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 وتدعم طاقات المؤسسات الجهوية والإقليمية والمحلية لتمكينها من مساهمة أكبر في التنمية. ولا بد في هذا الإطار من تعميق اللامركزية مع تطبيق سياسة ملائمة لعدم التمركز الإداري اعتباراً للأثر الهام الذي له في إنجاح اللامركزية».

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

«...ونود كذلك القول أن المقاربة التي نصفها في هذه الرسالة يجب اعتبارها توضيحاً لطرق إصلاح الإدارة، هذا الإصلاح الذي يقتضي تقييماً جديداً للأهداف التي يجب إتباعها من طرف الجهاز الإداري، بموازاة 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».

«إننا ندعوك حكومتنا إلى إعداد إصلاح عميق للممثليات الجهوية للإدارات المركبة، تهدف إلى الاقتصاد في الهياكل وتقريرها لأجل المزيد من النجاعة والفعالية، مع وضع نظام أساسياً للموظفين التربويين، والحرص على أن يكون محفزاً ومشجعاً للعناصر الجيدة للإدارتين لكي تختار أن تقضي حياتها الوظيفية في جهات المملكة وليس فقط بالإدارات المركبة».

«... كما يتعين القيام بدراسته معمقة حول الأسباب التي تعيق 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».

مقططف من خطاب صاحب الجاللة بمناسبة عيد العرش بتاريخ 30 يوليو 2012:

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

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

مقططف من الخطاب الملكي في افتتاح الدورة البرلمانية في 11 أكتوبر 2013
«... فإن الحكومة مطالبة بالإسراع باعتماد ميثاق اللامركز الإداري، مادام الأمر يدخل ضمن اختصاصاتها، ولا يستلزم إلا إرادتها الخاصة، وهو الميثاق الذي سبق أن دعومنا إليه عدة مرات...»

مقططف من الخطاب الملكي بمناسبة عيد العرش لسنة 2018
«... وارتباطاً بهذا الموضوع، فإني كنت ولا أزال مقتنعاً 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 يتبع، على الخصوص العمل على إنجاح ثلاثة أوراش أساسية :

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

ج- الميثاق الوطني للاتمركز الإداري:

لقد تم إعداد الميثاق الوطني للاتمركز الإداري في إطار تطبيق رؤية صاحب الجلاله وتوجهاته السامية.

وقد عرف المرسوم بمثابة ميثاق وطني للاتمركز الإداري لمصالح الدولة على أنه «تنظيم إدارياً مواكباً للتنظيم الترابي اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، وأداة رئيسية لتفعيل السياسة العامة للدولة على المستوى الترابي، قوامه نقل السلطة والوسائل وتحويل الاعتمادات لفائدة المصالح اللامركزية على المستوى الترابي، من أجل تمكينها من القيام بمهام المنوط بها، وإتخاذ المبادرة تحقيقاً للفعالية والنجاعة».

وفيما يخص التوجه والمحظى، وكذا انعكاسات المفردات الأساسية الواردة في هذا التعريف، فقد تم تفصيلها من خلال كل محتويات نص الميثاق، بدا بمرتكزين أساسيين، تقوم عليهما سياسة الاتمركز الإداري وهما :

- الجهة باعتبارها الفضاء الترابي الملائم لبلورة السياسة الوطنية للاتمركز الإداري.

- الدور المحوري لولي الجهة، باعتباره ممثلاً للسلطة المركزية على المستوى الجهوبي، في تنسيق أنشطة المصالح اللامركزية.

إلى جانب الدعامتين السالفتي الذكر، فإن التصميم الإجمالي التالي، يوضح بكيفية مركبة العناصر الأساسية للميثاق الوطني للاتمركز الإداري.

رسم بياني رقم 1: التصميم الإجمالي للاتمركز الإداري



١- مهام و اختصاصات المصالح المركزية واللامركزية (المحور ١ و ٢)

أ- تحديد هيكلة جديدة للمهام والاختصاصات:

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

(١) أن تتم بتطابق مع المبادئ المعبر عنها في الميثاق الوطني للاتمركز 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 ١.

(٢) أن تكون مسيرة ومواكبة للالتزامات الخاصة بتفعيل استراتيجياتها وسياساتها القطاعية. ذلك أن القرارات التي يتعين اتخاذها في مجال اللامركز، يجب أن تبني على رؤية مستقبلية لأنشطة القطاعات الوزارية، في ضوء السياسات القطاعية والإصلاحات المزمع القيام بها.

(٣) إدراج الاختصاصات المهمة الموكولة لوزارة 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 ومحضر في المجملة رقم ١ التالية، المتعلقة بالتوزيع الحالي والمرتقب للمهام على صعيد كل قطاع وزاري، مع الإشارة في هذا الصدد إلى أن تناول مجال تدبير الموارد البشرية، سيتم طبقا النموذج رقم ٢.

وفي نفس الإطار، فإن جميع القطاعات الوزارية مدعوة للقيام ب مجرد 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 الأكثرب قربا من الميدان.

نموذج رقم ١: التوزيع الحالي والمترقب (٣ سنوات) للمهام والاختصاصات بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية والمؤسسات العمومية ومصالح الدولة المسيرة بطريقة مستقلة والمؤسسات الأخرى

القطاع الموزاري:

بـ- إعداد مشروع التصميم المديري للاتمرکز الإداري:

بعد الانتهاء من تحديد الهندسة المستهدفة للمهام والاختصاصات الموكلة للمصالح على كل المستويات الترابية مع بالدقة الالزمة في لكل مجال، تتولى القطاعات الوزارية إعداد المحورين الأولين من التصميم المديري الخاصين بالاختصاصات الواجب نقلها (المحور1) وتلك التي يتعين تفويضها (المحور2) 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 المرتقبة للنقل 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 مجھود خاص لتحسينها في أفق ضمان التوازن المطلوب بين الإمکانیات التي ستوضع رهن اشارتها (الموارد البشرية على الخصوص) والاختصاصات التي ستنقل أو تفوض لها.

-خصوصية السياقات على الصعيد الجھوي أو والإقليمي.

-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 دقة لنقلها أوتفويضها.

-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 الجھوي 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.

بـ. 1) المحور الأول للتصميم المديري للاتمرکز الإداري

سوف يتم تقديم المهام والاختصاصات، خصوصا التي تكتسي طابعا تقريريا، 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 المعنى، مع التمييز بين المجالات الأفقية وتلك التي لها علاقة بمجال تخصص القطاع.

الجدول ١.١: الاختصاصات، ولا سيما منها ذات الطابع التقريري التي سيتم نقلها، إلى المصالح الاممتركة للدولة، على مستوى جهة.....

الاختصاصات والصلاحيات التي سيتم نقلها إلى المصالح الاممتركة للدولة	الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية
السنة ٣	السنة ٢
السنة ١	الافتراضات الأفقية
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تحضير وتنفيذ الميزانية ✓ تدبير الموارد البشرية

الجدول 2.1.2: الاختصاصات، ولا سيما منها ذات الطابع التقريري التي س يتم نقلها، إلى المصالح الاممتركة للدولة، على مستوى عماله أو إقليم

الاختصاصات والصلاحيات التي س يتم نقلها إلى المصالح الاممتركة للدولة	الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية	السنوات	السنوات
السنة 3	السنة 2	السنة 1	السنوات
		<p>1- المجالات الأفقية</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ تدبير الموارد البشرية ✓ تحضير وتنفيذ الميزانية ✓ الدراسات ✓ الإحصائيات <p>2- مجالات الاختصاص</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ مجال ✓ مجال ✓ مجال 	

بـ(2) المحور الثاني للتصميم المديري للاتمركز الإداري:
سيتم تقديم المهام والاختصاصات الممكن تفويضها على صعيد الجهة والعمالة أو الإقليم حسب الجدولين رقم 1.2 و 2.2 بعده.

ولا بد من التذكير في هذا الصدد، وطبقاً لمقتضيات التصميم المديري، فإن الاتمركز الإداري «ينبني على نقل الاختصاصات» بحيث أن اللجوء إلى التفويض يجب أن يقتصر على اختصاصات محدودة جداً، والتي لا يمكن أن تكون محل نقل.

ملاحظة: تزامنا مع معالجة الجداول 1.1 و 2.1 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 الاممتركة للدولة على مستوى جهة

الاختصاصات والصلاحيات التي سيتم نقلها إلى المصالح الاممتركة للدولة	الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية
السنة 3	السنة 1
السنة 2	السنة 2
<p>1-المجالات الأفقية</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ تدبير الموارد البشرية ✓ تحضير وتنفيذ الميزانية 	<p>1-المجالات الأفقية</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ تدبير الموارد البشرية ✓ الدراسات ✓ الإحصائيات <p>2-مجالات الاختصاص</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ مجال ✓ مجال ✓ مجال

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

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

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

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

أ- إقتران نقل الاختصاصات إلى المصالح اللاممركزة 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 اللاممركزة من خلال تشجيع الحركية الإدارية، قصد تمكين المصالح المذكورة من التوفير على الكفاءات الازمة التي تؤهلها للقيام بمهامها في أحسن الظروف (الفقرة 10 من المادة 8).

ج- تحويل رؤساء المصالح اللاممركزة 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 طابعا أساسيا يجب أخذه بعين الاعتبار مع توضيح انعكاساته على الجانب المالي.

د- إعداد السلطات الحكومية للتصاميم مديرية لامامركز الإداري (المادة 20) والتي تحدد ،بالإضافة إلى الأمور الأخرى، الموارد البشرية التي تمكّن المصالح اللاممركزة للدولة من القيام بالمهام المنوطة بها.

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

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

المراحل الأولى: القيام، بتشخيص للوضعية الراهنة في الادارة المركزية عن طريق تقديم الأعداد الحالية للموارد البشرية، موزعة حسب الجهات، 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.

المراحل الثانية: بخصوص التوازن بين الموارد والاحتياجات من الموارد البشرية على صعيد المديريات الجهوية التابعة للقطاع الوزاري المعنى، سيتم القيام به طبقا للجدول 2.3 بعده. حيث يتعين تقديم اقتراحات للحد من الفوارق التي تمت معاينتها، 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 طبقاً لنموذج التصميم المديري للاتمركز الإداري.

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

ملحوظة:

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

وفي هذا السياق، فإن من بين الطرق التي يمكن استغلالها، تلك التي تهم الموظفين المعينين بالمديريات الجهوية أو الإقليمية التي تعرف فائضاً في الأعداد، هذا الفائض يمكن إعادة انتشاره بين المديريات الجهوية والإقليمية لنفس القطاع الحكومي، في نفس الجهة، دون المساس بتوازنه الاجتماعي، ويمكن أن تتم هذه العملية تحت إشراف المدير الجهو.

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

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

ويمكن اللجوء إلى هذا الاختيار خصوصاً بالنسبة للتمثيليات على صعيد العمالات أو الأقاليم التي تعاني من نقص بنوي في التأطير.

نموذج رقم 2: الاتمرکز لأعمال التدیر المتعلقة بالموارد البشرية بوزارة

إجراءات أخرى	الافتراضيات القانونية والتنظيمية الواجب اتخاذها	المواجد البشرية وتخصيصها لإنجاز هذه القرارات	الحال	المستوى المقترب	المستوى الحالي لإنجاز القرار	رأي المجتمع الإدارية المتساوية الأعضاء	قرارات التدیر
				- مرکزي - جهوي - اقلبي	- مرکزي - جهوي - اقلبي	التوظيف ضمن الأسلال النظمية	
						التوظيف بالعفدة	
						التوسيم	
						التنفيذ	
						الترقية في الرتبة	
						الترقية في الدرجة عن طريق الأكاديمية	
						الترقية بعد الحصول على شهادة	
						الترقية في الدرجة عن طريق مبارزة أو امتحان	
						الإلحاق	
						الاستبداع	
						نعلم أو لا ححسب الحالات	
						الوضع رهن الإشارة	
						العطل بجميع أنواعها	
						حوادث الشغل	

الإجراءات القانونية أخرى	الإجراءات القانونية والتنظيمية الواجب اتخاذها	الموارد البشرية المواجب تخصيصها لقيام بهذه القرارات	الإجبار	المستوى المقترن	المستوى المحلي	رأي الم Jian المؤدية المتساوية للأعضاء	قرارات التدبير	الاتصالات
								القضايا التأديبية ▼ الإنذار والتوبث ▼ عقوبات أخرى
								العنف من الأسلال عن طريق الموفاة الاستقالة وترك الوظيفة الإحالة على المعاش (بلوغ السن القانوني، التقاعد النسبي)
								التعيين في مناصب المسؤولية بالصالح اللامركزية (رؤساء المصالح والأقسام والمهام المماثلة)
								توسيم موظفي المصالح اللامركزية** امتحانات الكفاءة المهنية
								التكوين المستمر
								السكنى الإداري- (من المسالك، الإفراغ والتغوفت)

* تلعب الم Jian الإدارية المتساوية للأعضاء دور المجلس التأديبي
** إرسال الملفات من طرف المديرات الجبوية إلى مديريات الموارد البشرية

الجدول ١.٣: الملاعة بين الموارد والاحتياطات من الموظفين بالإدارة المركزية بوزارة ...

الأنظمة الأساسية للموظفين	المجموع		
	المعد الحالي (1)	الحاليات الضرورية (2)	الفرق (1-2)
طريق العد من الفوارق			
الجهات المؤهلة لإعادة الانتشار الجغرافي			
التوظيف الجديد			
إعادة الانتشار نحو الجهات الجغرافي			
إعادة الانتشار نحو الوظيفي			
الجهات المؤهلة لإعادة الانتشار الجغرافي			

الجدول 2.3: الملاعة بين الموارد والمحاجبات من الموظفين بالديرية الجوية لـ..... وزارة.....

الجدول 3.3: الملاعة بين الموارد والاحتياط من الموظفين بالديرية الإقليمية أو بالعملة	وزارة
	جهة
	عمالة أو إقليم

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

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

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

كما أن الإجراءات المتعلقة ببرمجة الميزانية لثلاث سنوات قد دخلت حيز التنفيذ ابتداءً 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. بناءً على هذه المعطيات، وفي إطار إعداد المحور الرابع من التصميم المديري 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:

المراحل الأولى: تقديم توزيع الاعتمادات المالية، برسم قانون المالية لسنة 2019، بين الإدارة المركزية والجهات، كما هو منصوص عليه في وثيقة الميزانية لمختلف القطاعات الحكومية، طبقاً 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 طبقاً للجدولين 3.4 (السنة الثانية) و 4.4 (السنة الثالثة) بعده.

المراحل الثانية: توزيع الاعتمادات المخصصة للجهات، كما تم تفصيل ذلك سابقاً، بين المصالح اللاممركزة على الصعيد الجهوي والمصالح اللاممركزة على صعيد العمالة أو الإقليم.

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

ومن المعلوم أنه طبقاً لمبادئ الميثاق الوطني للاتمركز 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 المصروف.

جدول رقم ١.٤: نزيع الاعتمادات المالية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة - قانون المالية لسنة 2019

وزارة.....

المجموع	الادارة المركزية	الجهة ...	الجهة ...	مصدر الاعتماد	وزانية التسيير
				1-نفقات الموظفين	
				-.....	
				2- المعدات والنفقات المختلفة	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج ▪ برنامج 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزانية الاستثمار 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج ▪ برنامج 	
					المجموع

* ملحوظة: تؤخذ الجهة بعدن الاعتبار في شموليتها كاما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

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

٦٣١

***ملاحظة:** تؤخذ الجهة بين الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

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

وزارة.....

المجموع	الجهة ...	الجهة ...	الادارة المركزية	الجهة ...	مصدر الاعتماد
					► ميزانية التسيير
					1-نفقات الموظفين
				
				
					2-المعدات والنفقات المختلفة
					▪ ببرنامج
					▪ ببرنامج
					► ميزانية الاستثمار
					▪ ببرنامج
					▪ ببرنامج
					المجموع

* ملاحظة: تؤخذ الجهة بعين الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوادين المالية

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

وزارة.....

المجموع	الجهة ...	الادارة المركزية	الجهة ...	مصدر الاعتماد
				► ميزانية التسيير
				1-نفقات الموظفين
				-.....-
				2-المعدات والنفقات المختلفة
				▪ برنامج
				▪ برنامج
				► ميزانية المستهلك
				▪ برنامج
				▪ برنامج
				المجموع

* ملاحظة: تؤخذ الجهة بعض الاعتبار في شموليتها كما هو منصوص عليه في وثائق قوانين المالية

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

۷۰

جدول رقم ٦.٤: توزيع الاعتمادات المالية بين المصالح اللامركزية والصالح اللامركزية على صعيد العمالات أو الأقاليم قانون المالية لسنة 2019 المعدل (السنة ١)

جامعة وزاراة

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

وزارة.....
جبلة.....

المجموع	المديرية الإقليمية أو العمالات	المديرية الإقليمية أو العمالات	المصالح اللامركزية أو العمالات	مجمع الاعتمادات على صعيد الجبهة	مجموع الاعتمادات الجبوبية	مصدر الاعتماد	ميزانية التسييد
							<p>1-نفقات الموظفين</p> <p>.....</p> <p>- المعدات والنفقات المختلفة</p> <p>.....</p> <p>2-المعدات والنفقات المختلفة</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ميزانية الاستثمار ▪ برنامح ▪ برنامح ▪ برنامح

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

وزارة
جهاز

المجموع	المديرية الإقليمية أو العمالية	المديرية الإقليمية أو العمالية	المصالح اللامركزية على المديرية الإقليمية أو العمالية	مجموع الاعتمادات الجمبوية	مصدر الاعتماد	وزارنية التسيير
						1-نفقات الموظفين
						- -
						2-المعدات والنفقات المختلفة
						▪ برنامج ▪ برنامج ▪ وزارنية ▪ الاستثمار ▪ برنامج ▪ برنامج
						المجموع

IV- الأهداف المنشودة ومؤشرات قياس النجاعة (المحور الخامس)

على أساس المهام والاختصاصات الجديدة المخولة للمصالح اللامركزية، وبالنظر إلى توزيع الاعتمادات المالية الذي تم حصره بالنسبة لسنوات 2019 و 2020 و 2021 ستقوم القطاعات الوزارية بإعداد المحور الخامس من التصميم المديري للاتمركز الإداري، المتعلق بتحديد الأهداف المنشودة من طرف المصالح اللامركزية سواء على الصعيد الجبوي 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 طبقاً للقانون التنظيمي للمالية) والذي يتضمن أهداف النجاعة لهذه الوزارة مع المؤشرات المرتبطة بها. هنا ومن خلال مخطط النجاعة الخاص بها، فإن كل وزارة تقدم رؤيتها التي تلزم المسؤولين عن البرامج وكذا الوزير شخصياً.

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

وإن الأهداف المنشودة من طرف المصالح اللامركزية 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 اللامركزية لاختصاصات جديدة منقولة إليها.

وفيها 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 طبقاً 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 طبقاً للجدول 2.5 الذي بعده.

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

**جدول رقم 1.5: جدول تركيبي ل البرنامج وأهداف ومؤشرات مخطط نجاعة الأداء لوزارة
قانون المالية لسنة 2019**

قيمة المؤشرات 2021	قيمة المؤشرات 2020	وحدة القياس 2019	المؤشرات		الاهداف البرنامج
			القياس	الاهداف	
			1.1.1X 2.1.1X1.1X 1X
			1.2.1X 2.2.1X 3.2.1X2.1X	
			-3.1X	
				 2X
				 3X
				 4X
				 5X
			Xن 1 Xن 2 Xن 3	Xن 1	Xن= مصالح الدعم والمصالح المتعددة الاختصاصات أو التوجيه والإشراف والحكامة
				Xن 2	

جدول رقم 2.5: أهداف ومؤشرات النجاعة لجهة وزارة

* الأهداف المحددة بناء على المهام والاختصاصات المنقولة للجهة

جدول رقم 3.5: أهداف ومؤشرات النجاعة بالنسبة لعمالة أو إقليم.....

*الأهداف المقررة على ضوء المهام وال اختصاصات المنوطة للعاملة أو الإقليم

الملاحق

الملحق 1: المهام الموكولة للإدارات المركزية وللمصالح اللامركزية على صعيد الجهة والعمالة والإقليم من خلال الميثاق الوطني للاتمركز الإداري.

الملحق 2: بطاقة حول لا تمركز القرارات الخاصة بتدبير الموارد البشرية

الملحق 3: نموذج التصميم المديري للاتمركز الإداري

الملحق رقم 1:

المهام الموكولة من طرف الميثاق الوطني للاتمركز الإداري للإدارات المركزية وللمصالح اللاممركزة 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: 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: 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: يعهد إلى الإدارات المركزية بالمهام التي تكتسي بموجب النصوص الجاري بها العمل، طابعاً وطنياً أو تلك التي يتعدى إنجازها من قبل المصالح اللاممركزة</p>
<p>المادة 16: تضطلع المصالح اللاممركزة للدولة على المستوى الإقليمي، للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، بالمهام التالية: -ممارسة الاختصاصات المسندة إليها بموجب النصوص الجاري بها العمل، فيما يخص الإنشطة والخدمات التي تقدمها المرافق العمومية المكلفة بتدبيرها؛ -تنفيذ التوجيهات والقرارات الصادرة عن السلطات الحكومية التابعة لها، والمبلغة إليها عن طريق رؤساء التمثيليات الإدارية الجهوية -إنجاز البرامج والمشاريع المبرمجة على صعيد العمالة أو الإقليم في نطاق الاختصاصات الموكولة إليها.</p>	<p>المادة 15: تنول 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. ومن أجل ذلك ومع مراعاة النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، يحدد الإطار العام لاختصاصات المصالح المذكورة في ممارسة المهام التالية: -السهر على التفعيل الإمثل لتوجيهات وقرارات السلطات الحكومية الهدافة إلى تنفيذ السياسة الحكومية المتعلقة بالقطاعات الوزارية التابعة لها؛ -السهر على تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية والقطاعية المعتمدة من قبل الدولة في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية -والاجتماعية والثقافية والبيئية -السهر على إعداد وتنفيذ السياسات والبرامج والمشاريع العمومية المبرمجة على مستوى الجهة في حدود الاختصاصات الموكولة إليها -تأمين جودة الخدمات العمومية التي تقدمها المرافق العمومية المكلفة بتدبيرها والعمل على ضمان استمراريتها؛ -الإسهام في إعداد التصميم المديري للاتمركز الإداري المتعلقة بها، والعمل على تنفيذها طبقاً للبرمجة الزمنية المشار إليها في المادة 22 من هذا المرسوم؛</p>	<p>المادة 24: يتبعن على السلطات الحكومية، بتنسيق مع والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم اتخاذ جميع التدابير اللازمة من أجل توجيه المصالح اللاممركزة التابعة لها في ممارسة أنشطتها ومواكبتها ودعمها. كما يتبعن عليها أن تقوم، بصفة منتظمة، بتقييم أداء هذه المصالح كما تعلق الإمر بأنشطة ذات طابع قطاعي</p> <p>المادة 25: تضطلع السلطات الحكومية، في حدود الصلاحيات المسندة إليها، برامج التكوين والتكوين المستمر قصد تنمية قدرات الإطار العاملة بالمصالح اللاممركزة على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم. تنظم كلما ما أمكن ذلك، مباريات موحدة لتوظيف الإطار المشتركة بين القطاعات الوزارية المعنية للعمل بالمصالح اللاممركزة التابعة لها</p>

	<p>-تأثير وتجيئه عمل المصالح اللامركزية الإقليمية التابعة لها وضمان حسن سيرها ومراقبة أنشطتها؛</p> <p>-تقديم كل مقترن أو مبادرة من شأنها تطوير الإداء، وتفعيل السياسات العمومية على المستوى الجهوبي والعمل من أجل ضمان التقاديمها وتجانسها وتناسقها؛</p> <p>-تقديم مقترنات 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 وتبعها</p> <p>-اتخاذ جميع التدابير بضمان تعاضد الوسائل المادية والبشرية الموضوعة رهن إشارتها</p> <p>-إعداد مشاريع تقارير نجاعة الإداء المتعلقة بمختلف المصالح التابعة على مستوى الجهة</p>	
المادة :36	المادة :36	
<p>من أجل مواكبة التنظيم التزاري اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، تتولى المصالح اللاممركزة 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 التزارية وهيئاتها والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص التزاري وكل هيئة من الهيئات المكلفة بتدبير مرفق عمومي؛</p> <p>-العمل على إرساء أسس شراكة فاعلة مع الجماعات التزارية والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص التزاري في مختلف المجالات ولا سيما عن طريق إبرام اتفاقيات أو عقود باسم الدولة بناء على تقويض خاص، مع التقييد بالتوجيهات العامة للدولة وبرامج التنمية الجهوية المعتمدة؛</p> <p>-المساهمة في تنمية قدرات الجماعات التزارية وهيئاتها؛</p> <p>-مواكبة الجماعات التزارية وهيئاتها في ممارسة الاختصاصات الموكولة إليها، ولا سيما في إنجاز برامجها ومشاريعها؛ الاستثمارية وتمكنها من كل أشكال المساعدة الالزمة؛</p>	<p>من أجل مواكبة التنظيم التزاري اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، تتولى المصالح اللاممركزة 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 التزارية وهيئاتها والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص التزاري وكل هيئة من الهيئات المكلفة بتدبير مرفق عمومي</p> <p>-العمل على إرساء أسس شراكة فاعلة مع الجماعات التزارية والمؤسسات والمقاولات العمومية ذات الاختصاص التزاري في مختلف المجالات ولا سيما عن طريق إبرام اتفاقيات أو عقود باسم الدولة بناء على تقويض خاص، مع التقييد بالتوجيهات العامة للدولة وبرامج التنمية الجهوية المعتمدة</p> <p>-المساهمة في تنمية قدرات الجماعات التزارية وهيئاتها</p> <p>-مواكبة الجماعات التزارية وهيئاتها في ممارسة الاختصاصات الموكولة إليها، ولا سيما في إنجاز برامجها ومشاريعها الاستثمارية وتمكنها من كل أشكال المساعدة الالزمة</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 الالزمة مع المركز الجهوي للاستثمار المعنى باعتباره شباكا وحيدا، من أجل تمكينه من القيام بمهامه، ولا سيما تلك المتعلقة بمساعدة المستثمرين من أجل الحصول على التراخيص الالزمة 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 الالزمة مع المركز الجهوي للاستثمار المعنى باعتباره شباكا وحيدا من أجل تمكينه من القيام بمهامه ولا سيما تلك المتعلقة بمساعدة المستثمرين من أجل الحصول على التراخيص الالزمة طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل لإنجاز مشاريعهم الاستثمارية ومواكبتها</p>	

الملحق رقم 2: بطاقة حول لا تمركز القرارات الخاصة بتدبير الموارد البشرية

يساهم لاتمركز 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 ممركزا بشكل قوي ومتمحورا حول المساطر الإدارية وتطبيق الأنظمة الأساسية.

وهذه الوضعية لا بد أن تتغير حتما في إطار تطبيق الميثاق الوطني للاتمركز 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 يتadar 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 المعينين بالمصالح اللامركزية، ذلك أن تواجد عدد كبير من الموظفين، يبرر لا مركزة قرارات تسييرهم، كما أن خلق تمثيليات 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 بمهام المنوطة بها في مجال تدبير الموارد البشرية.

مستوى تطور وتعزيز 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 لاتمركز القرارات الإدارية للموظفين، سوف يتمان 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 المديري للاتمرکز الإداري

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

الجريدة الرسمية

242

المادة	المادة
المادة 17	16
تضاعف في حالة العود العقوبات المنصوص عليها في المواد 15 و 16 و 18 من هذا القانون.	يعاقب بالحبس مدة 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.
المادة 18	وتطبق نفس العقوبة على كل شخص أخف عمداً شخصاً مقيداً 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.
تضاعف في وقت الحرب العقوبة المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه.	
الباب الخامس	
أحكام ختامية	
المادة 19	
تحدد بموجب نص تنظيمي كيفيات تطبيق أحكام هذا القانون.	

موسم رقم 2.19.40 صادر في 17 من جمادى الأولى 1440 (24 يناير 2019) بتحديد نموذج التصميم المديري 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 ربیع الآخر 1440 (26 ديسمبر 2018) بمثابة ميثاق وطني للاتمرکز الإداري،
ولا سيما المادة 20 منه :

وباقتراح 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

عملاً بأحكام المادة 20 من المرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.17.618، يحدد التصميم المديري 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.

وقيمه بالعاطف :

وزير الداخلية.

الإمضاء: عبد الوافي لفتيت.

وزير الاقتصاد والمالية.

الإمضاء: محمد بنشعيبون.

الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف
بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية.

الإمضاء: محمد بنعبد القادر.

* * *

ملحوظ

نموذج التصميم المديري المرجعي للاتمركز الإداري

القطاع الوزاري :

.....برسم سنة.....

1- المحور الأول : الاختصاصات، ولا سيما منها ذات الطابع التقريري 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

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

جرد الاختصاصات والصلاحيات والمهام التي يمكن أن تكون موضوع تفويض إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى جهة :			جرد جميع الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل
السنة الثالثة	السنة الثانية	السنة الأولى	

جرد الاختصاصات والصلاحيات والمهام التي يمكن أن تكون موضوع تفويض إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عماله أو إقليم :			جرد جميع الاختصاصات والصلاحيات الموكولة إلى المصالح المركزية بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل
السنة الثالثة	السنة الثانية	السنة الأولى	

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 (المشتركة/ الخاصة لأنظمة خاصة ...)
السنة الثالثة	السنة الثانية	السنة الأولى	الأهداف المزمع بلوغها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلوغها	

توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى العمالة أو الإقليم						
المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عماله أو إقليم :						الإدارة المركزية الهيئات المشتركة/ الخاصة لأنظمة خاصة....
السنة الثالثة		السنة الثانية		السنة الأولى		
الأهداف المزمع بلغوها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلغوها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلغوها	الوضعية الحالية	

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

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

توزيع الموارد المادية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى العماله أو الإقليم						
المصالح اللامركزية للدولة على مستوى عماله أو إقليم :						الإدارة المركزية الموارد المادية
السنة الثالثة		السنة الثانية		السنة الأولى		
الأهداف المزمع بلغوها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلغوها	الوضعية الحالية	الأهداف المزمع بلغوها	الوضعية الحالية	

الجريدة الرسمية

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

5- المحور الخامس: تحديد الأهداف المراد تحقيقها من قبل المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة والعملة 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			وحدةقياس	المؤشر
السنوات	السنة الثالثة	السنة الثانية		
السنوات	السنة الأولى	السنة الثانية	وحدةقياس	المؤشر
				المؤشر رقم 1 :
				المؤشر رقم 2 :
				المؤشر رقم 3 :

الهدف رقم 2 :

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

الهدف رقم 2 :

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

.....