المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⵍⴷⵉⵜ ⵏ ⵍⵎⵖⵔⵉⴱ

الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية

مشروع نجاعة الأداء

مشروع قانون
المالية
2018

فهرس

1. الجزء الأول**:** تقديم إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية 3

1. تقديم موجز لاستراتيجية إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية..... 5

2. تقديم الاعتمادات المتوقعة ل إصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية برسم سنة **2018** 10

إدراج أسماء مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأمور خصوصية..... 11

3. ملخص الاعتمادات المتوقعة لإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية برسم سنة **2018** حسب البرامج 11

4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات..... 12

5. توزيع جهوي لاعتمادات برامج إصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية..... 12

تعليق..... 13

6. برمجة ميزانياتية لثلاث سنوات 13

2. الجزء الثاني**:** تقديم برامج إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية..... 15

برنامج **124 :** إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية..... 15

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة..... 15

2. مسؤول البرنامج..... 16

3. المتدخلين في القيادة 16

4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج 17

3. الجزء الثالث **:** محددات النفقات..... 33

1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان 33

أ**.** بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية..... 33

ب**.** توزيع نفقات الموظفين و الأعوان 39

تعليق..... 39

2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية 40

برنامج **124 :** إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية..... 40

ملحق: البطاقات التفصيلية للمؤشرات..... 49

الجزء الأول: تقديم إصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية

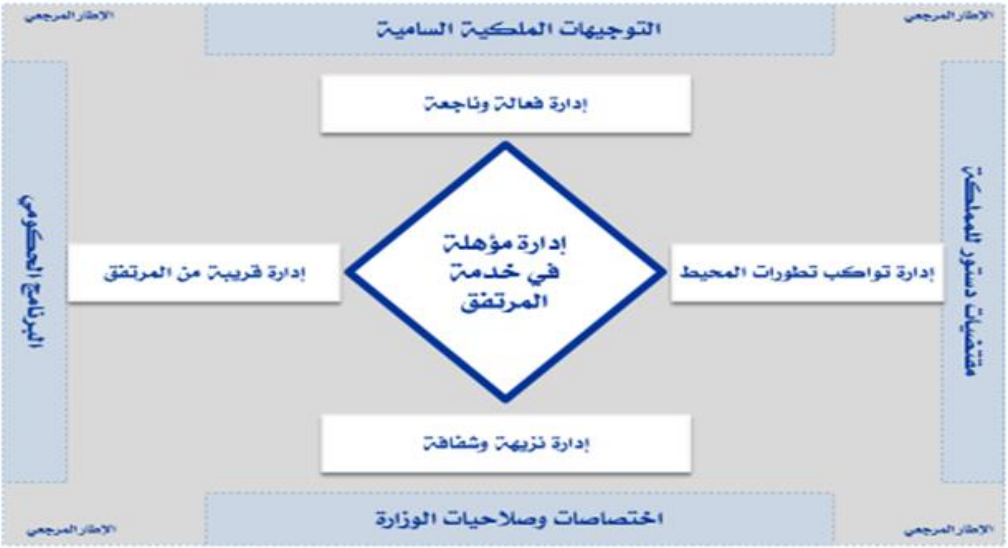
المهام:

طبقا للظهير الشريف رقم 008 -58 -01 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تتميمه وتغييره والمرسوم رقم 2.11.55 بتاريخ 7 جمادى الأولى 1432 (11 أبريل 2011) بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة تحديث القطاعات العامة، تتمثل المهمة الأساسية لوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية في إعداد السياسة الحكومية المتعلقة بالوظيفة العمومية وبتحديث القطاعات العامة وفي السهر على تنفيذها.

ولهذه الغاية تتكلف وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية ب:

- السهر على تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وعلى انسجام القواعد المرتبطة بالأنظمة الأساسية، وبالتعويضات وبالاحتياط الاجتماعي لجميع موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية،
- اقتراح الإجراءات والأعمال الرامية إلى تحسين تدبير الموارد البشرية للإدارات العمومية وتثمينها،
- اقتراح ودعم والقيام بكل إجراء يهدف إلى تبسيط المساطر الإدارية، بتنسيق مع القطاعات الوزارية،
- السهر على ترشيد الهياكل الإدارية واقتراح الإجراءات الهادفة إلى تحسين تسييرها،
- المساهمة في تحضير وتفعيل السياسة الحكومية في مجال اللاتمركز الإداري،
- المساهمة في تطوير جودة الخدمات العمومية الموجهة للمرتفقين،
- دعم الشفافية في التدبير العمومي،
- إنشاء وتدبير قواعد المعطيات الخاصة بموظفي الدولة،
- إنجاز الدراسات والاستطلاعات والإحصاءات المتعلقة بالوظيفة العمومية،
- المساهمة في تنمية الإدارة الرقمية.

الرؤية:



.

التوجهات الرئيسية:

- دعم الحكامة الجيدة وإرساء أسس إدارة حديثة ومواطنة وقريبة تتسم بالفعالية والشفافية ومؤهلة لمواكبة الإصلاح والتغيير وتسريع وتيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالبلاد،
- توفير إطار قانوني ومؤسساتي، يراعي مبادئ المساواة والإنصاف، يساعد على تقديم خدمات ذات جودة عالية وتنمية الاستثمار،
- تحسين جودة الخدمات العمومية والسعي إلى تكريس المناصفة في الاستفادة منها،
- إشاعة ثقافة المرفق العام اعتمادا على المساواة والاستحقاق وتنمية روح المواطنة،
- تثبيت قواعد مرفق عام يستجيب لمطالب المواطن،
- بناء مرفق عام على أسس المساواة والإنصاف والأخلاقيات والشفافية،
- دعم التواصل والإنصات للمواطن.

المؤهلات المتوفرة:

- إرادة سياسية قوية مستمدة من التوجهات الملكية السامية والبرامج الحكومية،
- التوفر على رأس مال بشري مؤثر في دينامية مسار الإصلاح،
- الاستفادة من التجارب الرائدة في مجال إصلاح الإدارة في إطار شراكة وطنية ودولية،
- استغلال التكنولوجيا المتاحة في مجال الاتصال والتواصل .

المنهجية المتبعة:

- الحوار والتشاور،
- إشراك المرتفقين والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في مسار الإصلاح،
- اعتماد واستثمار التجارب النموذجية لتحسين الخدمات العمومية ورقمنتها،
- تشجيع التدبير على أساس تحقيق الأهداف والنتائج،
- التعاقد -التتبع – التقييم،
- اعتماد استراتيجية لتواصل الإدارة مع المجتمع.

1.تقديم موجز لاستراتيجية إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية:

إن الإصلاح الإداري يعد من الشروط الأولية لتحقيق تنمية سياسية واقتصادية واجتماعية شاملة ومستدامة. فهو يشكل خيارا استراتيجيا لا محيد عنه وعاملا مهما لنجاعة السياسات العمومية الهادفة إلى تحقيق رفاهية المواطن وتمكينهما من الحقوق الأساسية المنصوص عليها في دستور المملكة.

كما أن المقاربات الإصلاحية التي تم اعتمادها على مختلف المستويات المؤسساتية والقانونية والتنظيمية والتدبيرية، وعلى الرغم من كونها مكنت من تحقيق تطور لا يستهان به في مجال تقديم الخدمات الأساسية للمواطن، إلا أن الجهود المبذولة في هذا الشأن على الرغم من أهميتها تبقى دون طموح وانتظارات المواطن، كما أنها غير قادرة على مواكبة الأوراش التنموية التي انخرطت فيها بلادنا.

فتنامي التطلعات والاحتياجات المجتمعية والتطورات المضطردة التي يعرفها المحيط الدولي والطفرة التكنولوجية التي يشهدها، إلى جانب تقاطع مجالات تدخل الإدارة العمومية مع مختلف أبعاد التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وكذا عدد الخدمات التي تتولاها الإدارة العمومية في العديد من المجالات، يفرض عليها بشكل ملح تطوير آليات اشتغالها وتعبئة الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة لرفع مختلف التحديات ولكسب رهان الحكامة الجيدة، بما يضمن المناخ الملائم لدعم الاستثمار وتسريع وثيرة التنمية.

من هذا المنطلق، فإن التصور الموضوع لإصلاح الإدارة انبثق عن الغاية التي على أساسها وجدت الإدارة، ألا وهي خدمة المواطن. وقد شكل خطابي جلالة الملك، نصره الله وأيده، بمناسبة افتتاح الدورة البرلمانية الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة بتاريخ 14 أكتوبر 2017 وعيد العرش بتاريخ 27 يوليوز 2017، منعطفا محوريا في مسلسل إصلاح الإدارة ومرجعية أساسية لتفعيل الأوراش الإصلاحية الرامية إلى الاستجابة لتطلعات وانتظارات المواطن، وكذا تحسين أداء ونجاعة الإدارة.

وتفعيلا للتوجيهات الملكية الرشيدة وترجمتها على أرض الواقع، لبلوغ اهداف الحكامة الجيدة داخل المرفق العمومي والرفع من المردودية واسترجاع ثقة المواطن في الإدارة، تمت ترجمة معالمها في إطار برنامج لإصلاح الإدارة في أفق 2021 يعتمد المبادئ الأساسية للحكامة الجيدة بالمرفق العام المتمثلة أساسا في احترام القانون، والمساواة والحياد، وضمان الاستمرارية في أداء الخدمات، والجودة، والإنصاف في تغطية التراب الوطني. كما يخضع لمعايير الشفافية والمسؤولية والمحاسبة والنزاهة والإنصات إلى المرتفقين، وتكييف وملاءمة طرق تنظيم وتدبير المرافق العمومية وذلك تفعيلا لمقتضيات دستور المملكة.

ويروم هذا التوجه الذي أعدته وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، تحقيق تحول إداري مبني على رؤية استراتيجية غايتها إرساء إدارة ناجعة ومؤهلة لتقديم خدمات عمومية متميزة للمرتفق، وذلك من خلال الارتقاء بالوسائل البشرية والتنظيمية والتدبيرية الموضوعة رهن إشارتها.

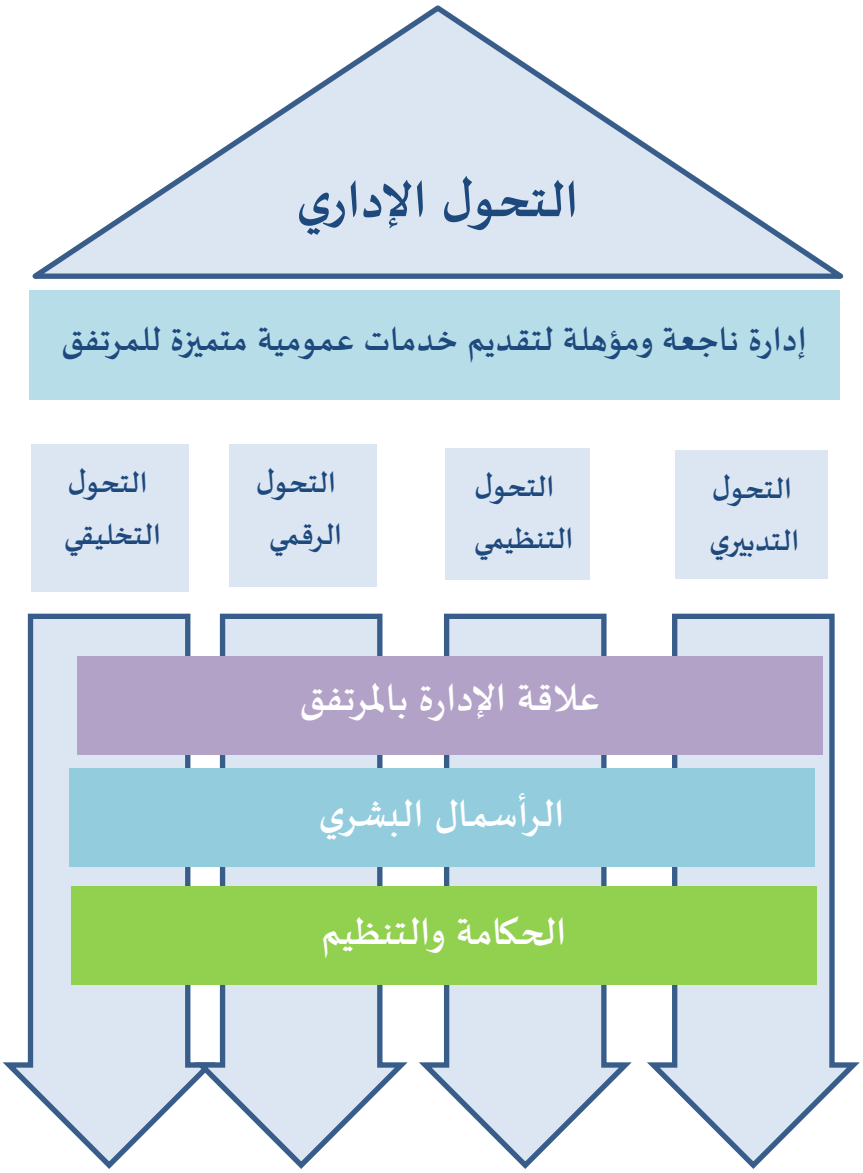
ويستند إصلاح الإدارة الذي تعتزم الوزارة إقراره على أربعة تحولات هي :

- تحقيق التحول التدبيري بالإدارات العمومية كفيل بتحسين أداء الإدارة وتعزيز نجاعتها وفعاليتها من خلال إعادة النظر في أساليب التدبير العمومي المعتمدة بالإدارات والمرافق العمومية، من أجل ترسيخ ما هو ناجع وفعال منها وتعميمه، مع إدراج الأساليب الحديثة للتدبير العمومي، خاصة منها تلك التي أثبتت فعاليتها ونجاعتها في القطاع الخاص.

- تحقيق التحول التنظيمي بالإدارات العمومية: عبر وضع الآليات الكفيلة بتكريس المبادئ العامة للحكامة الجيدة من أجل مواكبة الجهوية وتقريب الإدارة من المواطن وجعلها قاطرة لتحقيق التنمية المحلية.

تحقيق التحول التخليقي بالإدارات العمومية : ويتعلق الأمر بتوطيد قيم النزاهة والشفافية في تدبير الشأن العام وتعزيز آليات الحكامة الجيدة. وفي هذا الصدد جعلت الوزارة من تخليق الحياة العامة ومحاربة الفساد أحد ركائز برنامج عملها وسطرتها ضمن أولوياتها الاستراتيجية.

- تحقيق التحول الرقمي: وعيا منها بالآفاق التي يفتحها استعمال تكنولوجيا المعلومات بالإدارات العمومية وضمانا للاستغلال الأمثل للفرص التي يتيحها، تعمل وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية على ترسيخ ثقافة الانخراط والتحول الإلكتروني على كل مستويات الإدارة العمومية والتأقلم مع هذا المعطى التكنولوجي واستيعاب مختلف استحقاقاته، وجعله أداة لتحسين الخدمات العمومية وتقريب الإدارة من المواطن.



أهداف الاستراتيجية:

- جعل جودة الخدمة المقدمة للمواطن والمقاولة اهم اهداف الإدارة لتعزيز روابط الثقة بينهم،
- اعتماد آليات إنجاح إصلاح الإدارة وترسيخ ثقافة خدمة المواطن،
- وضع الآليات الكفيلة بتكريس المبادئ العامة للحكامة الجيدة ومواكبة الجهوية المتقدمة.

ويتضمن هذا المخطط الاستراتيجي للوزارة بنية أنشطة تضم برنامجا فريدا وأربعة مشاريع:

البرنامج :

إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

- **المشروع الأول: تحسين علاقة الإدارة بالمواطن.**
- **المشروع الثاني: تثمين الرأسمال البشري.**
- **المشروع الثالث: تطوير آليات الحكامة والتنظيم.**
- **المشروع الرابع: الإشراف والدعم والمواكبة.**

إن المقاربة المعتمدة من طرف وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية للالتزام بالتوجيهات الملكية السامية والتنزيل الفعلي لمضامين البرنامج الحكومي، تبعا للاختصاصات والصلاحيات المخولة لها، تستند على المداخل الإصلاحية التالية:

- تحسين علاقة الإدارة بالمواطن من خلال تحسين الاستقبال وتبسيط الاجراءات والمساطر الإدارية ورقمنتها ومعالجة الشكايات والتظلمات،
- دعم الإدارة الإلكترونية المندمجة والولوج المشترك للمعلومات وجعلها أداة لتحسين الخدمات العمومية وتقريب الإدارة من المواطن،
- تخليق الحياة العامة وتعزيز النزاهة من خلال ارساء خطة شمولية بهدف تدعيم الآليات القانونية والمؤسساتية على المستوى الوقائي والزجري والتحسيسي والتوعوي والتربوي،

- تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة المستجدات والاضطلاع بمهنية أكثر بمهامها، ورفع المردودية وتحسين الأداء مع السهر ملائمة المؤهلات والكفاءات للمناصب، ومراجعة منظومة التكوين المستمر ومأسسة المساواة بين الجنسين بالإدارة،

- دعم اللاتمركز الإداري وجعله أداة فعالة في تعزيز اللامركزية والجهوية وملائمة الهياكل الإدارية مع مهامها الاستراتيجية،

- مواكبة ومصاحبة المشاريع الإبداعية والابتكارية في الإدارة والتشجيع على الانخراط في تفعيل أوراش الإصلاح.

وتركز وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية في مخطط عملها الموضوع للفترة 2018 -2020 على تأهيل الإدارة العمومية والارتقاء بها إلى مستوى النجاعة والفعالية وجعلها قادرة على مواكبة متطلبات المجتمع، قريبة من المرتفق، نزيهة وشفافة، تقدم خدمات ذات جودة عالية.

إن التوجه المقترح اعتماده في إصلاح منظومة تدبير الرأس مال البشري يقوم على التأسيس التدريجي للمقاربة المبنية على الوظائف والكفاءات، وذلك في أفق إرساء تدبير حديث يقوم على مفهوم الوظائف ومقاربة النوع

ولتحقيق النجاعة المطلوبة تولي الوزارة مكانة خاصة لورش الحكامة الجيدة لما له من أهمية على مستوى تنزيل المقتضيات الدستورية في شقها المتعلق بالحكامة وتخليق المرفق العام ودعم الشفافية في التدبير العمومي.

2. تقديم الاعتمادات المتوقعة لإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية برسم سنة 2018

جدول 1: ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب الفصول

الفصل	(قانون المالية لسنة 2017) الميزانية العامة	(مشروع قانون المالية لسنة 2018) الميزانية العامة	مشروع قانون المالية(الميزانية العامة) لسنة 2018 / قانون المالية(الميزانية العامة) لسنة 2017
الموظفون	52 705 000	54 100 000	2,65
المعدات والنفقات المختلفة	35 503 000	40 503 000	14,08
الاستثمار	25 030 000	30 030 000	19,98
المجموع	113 238 000	124 633 000	10,06

جدول 2: ملخص اعتمادات الميزانية العامة و مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأمور خصوصية المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة	مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		الحسابات المرصدة لأمور خصوصية		مجموع مشروع قانون المالية للسنة 2018
	مشروع قانون المالية للسنة 2018	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	
الموظفون	54100000					
المعدات والنفقات المختلفة	40503000	0	0			
الاستثمار	30030000	0	0			
المجموع	124633000	0	0	15000000	15000000	124633000

إدراج أسماء مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأمور خصوصية

3. ملخص الاعتمادات المتوقعة لإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية برسم سنة 2018 حسب البرامج

جدول 3: ملخص الاعتمادات المتوقعة للوزارة حسب البرامج

البرامج	الميزانية العامة (قانون المالية لسنة 2017)	الميزانية العامة (2018 مشروع قانون المالية لسنة)			% مشروع قانون المالية لسنة 2018 / قانون المالية لسنة 2017
		فصل الموظفين	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	113 238 000	54100000	40503000	30030000	10,06
المجموع	113 238 000	54 100 000	40 503 000	30 030 000	10,06

جدول 4: ملخص الاعتمادات المتوقعة حسب البرامج والمكونات الميزانياتية

البرامج	الميزانية العامة 2018	مرافق الدولة المسيرة بصورة 2018		حسابات المرصدة لأمور خصوصية 2018		مجموع مشروع قانون المالية للسنة 2018
	مشروع قانون المالية للسنة 2018	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	
إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	124633000					124 633 000
المجموع	124633000					124 633000

4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات

برنامج الوزارة: إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	الميزانية العامة	الحساب المرصد لأمور خصوصية	المجموع
تحسين علاقة الإدارة بالمواطن	9 300 000,00		9 300 000,00
تثمين الرأسمال البشري	1 838 600,00		1 838 600,00
تطوير آليات الحكامة والتنظيم	4 200 000,00		4 200 000,00
الإشراف والدعم والمواكبة	31 194 400,00	15 000 000,00	31 194 400,00
المساهمات	25 000 000 ,00		25 000 000 ,00
اعتمادات الموظفين	54 100 000,00		54 100 000,00
مجموع الميزانية العامة	**124 633 000,00**	15 000 000,00	**124 633 000,00**

5. توزيع جهوي لاعتمادات برامج إصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية

جدول 8: ملخص الاعتمادات المتوقعة للوزارة حسب الجهات

الجهات	الميزانية العامة		المجموع
	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
المصالح المشتركة	40 503 000	30 030 000	70 533 000
المجموع	40 503 000	30 030 000	70 533 000

6. برمجة ميزانياتية لثلاث سنوات

جدول 9: البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 لاعتمادات الميزانية العامة حسب طبيعة النفقة

	قانون المالية للسنة 2017	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
نفقات الموظفين	52 705 000	54 100 000	55 790 353	66 779 724
نفقات المعدات والنفقات المختلفة	35 503 000	40 503 000	42 406 400	44 006 400
نفقات الاستثمار	25 030 000	30 030 000	49 450 000	47 450 000
المجموع	113 238 000	124 633 000	147 646 753	158 236 124

جدول 10: البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 لاعتمادات مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة والحسابات المرصدة لأمور خصوصية

	قانون المالية للسنة 2017	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة	0	0	0	0
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية	10 000 000	15 000 000	30 000 000	30 000 000

جدول 11: البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 حسب طبيعة النفقة

	قانون المالية للسنة 2017	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية				
الميزانية العامة	113 238 000	124 633 000	142 646 753	153 236 124
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة				
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية	10 000 000	15 000 000	30 000 000	30 000 000

الجزء الثاني: تقديم برامج إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية

برنامج 124: إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

يتضمن برنامج إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية ثلاثة محاور بمثابة الركائز الأساسية التي تنبني عليها استراتيجية وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية وتشكل جوهر المهام الموكولة إليها. ويتعلق الأمر بتحسين علاقة الإدارة بالمواطن بمختلف شرائحه وفئاته على مستوى جميع أنحاء التراب الوطني مركزيا وجهويا ومحليا بالإضافة إلى تثمين الرأسمال البشري بالإدارات العمومية وكذا تطوير آليات الحكامة والتنظيم.

فإذا كانت الغاية من المرفق العام هي خدمة المرتفقين، مواطنا كان أو مقاولة، من خلال التعاطي الايجابي مع متطلباتهم واحتياجاتهم وتدليل مختلف الصعوبات والعراقيل التي تواجههم، فإنه من الضروري بناء علاقة جديدة بين المرتفقين والإدارة أساسها تحسين الخدمات العمومية بشكل مستمر، باعتباره أحد المحاور الاستراتيجية، عبر تحسين الولوج إلى الخدمات العمومية وتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية وكذا دعم استعمال تكنولوجيا المعلومات لتحسين جودة الخدمات المقدمة.

إن الاستثمار في مجال الرأسمال البشري وتدعيم قدراته على التدبير والابتكار والإبداع هو السبيل الأمثل إلى تطوير الإدارة العمومية والرفع من مستوى أدائها وفعاليتها، وذلك بما يضمن الاستجابة لانشغالات وطموحات ومتطلبات المواطنات والمواطنين وغيرهم من المتعاملين مع الإدارة وأحقيتهم في خدمات عمومية ذات جودة عالية، سهلة في الوصول إليها وبسيطة في الحصول عليها.

فالرهان اليوم يتمثل في بناء إدارة منسجمة مع مقتضيات الدستور وروح العصر، لاسيما فيما يخص احترام مبادئ المواطنة والحياد والاستحقاق والمساواة والشفافية والفعالية والنجاعة والتشاركية، وقادرة على بلورة السياسات العمومية وتنفيذها وتقييمها، وتطوير التدبير العمومي، والرفع من كفاءة وخبرة الموظفات والموظفين.

وفي هذا السياق، فإن بلوغ الأهداف المنشودة لا يمكن إلا من خلال مراجعة منظومة الوظيفة العمومية، في اتجاه مهننتها والرفع من نجاعتها بما يضمن تحسين الخدمة في إطار المساواة وضمان الحقوق والاستحقاق في تولي مناصب المسؤولية وبلوغ مراكز القرار وإرساء تدبير فعال للموارد البشرية وتطوير كفاءاتها مع تكريس ثقافة الخدمة.

كما يشكل ترشيد تسيير وتنظيم الهياكل الإدارية على المستوى المركزي واللاممركز وتوطيد مبادئ وقيم المرفق العام وترسيخ قواعد الحكامة الجيدة وتعزيز الشفافية والأخلاقيات ووضع الاليات الكفيلة بتحقيق الانصاف والمساواة بالإدارة، دعامة أساسية للارتقاء بالتدبير الإداري وتوجيه التدخل العمومي نحو النجاعة والفعالية، خدمة للمرتفق وتجاوبا مع احتياجاته

2. مسؤول البرنامج

- السيد الكاتب العام للوزارة.

3. المتدخلين في القيادة

- مديرية الوظيفة العمومية
- مديرية تحديث الإدارة
- مديرية نظم المعلومات
- مديرية الموارد البشرية والمالية
- مديرية الدراسات والتواصل والتعاون.

4. أهداف ومؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1: إرساء منظومة حديثة ومنصفة لتدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية

المؤشر 1.1: عدد عناصر تدبير الموارد البشرية المبنية على مفهوم الوظيف والنوع الاجتماعي

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
عدد					3	3	

- **توضيحات منهجية:**

عدد العناصر من أصل 3 تهم تدبير الموارد البشرية المرتكز على مفهوم الوظيفة

- **مصادر المعطيات:**

قسم الأنظمة الأساسية والأجور

تتبع إعداد هذه العناصر على مستوى مشاريع النصوص المصادق عليها (على مستوى المصلحة المستخدمة للمؤشر)

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

المؤشر رهين بصدور النظام العام الجديد، كذلك فعدد المتدخلين وعدم التحكم في آجال المصادقة تعتبر من نقاط ضعف هذا المؤشر

- **تعليق:**

المؤشر 2.1: تقليص عدد المتغيبات والمتغيبين بصفة غير مشروعة عن العمل

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 التوقع	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
نسبة	%22	20%	15%	10%	5%	5%	2019

- **توضيحات منهجية:**

البسط : الفرق بين عدد المتغيبات والمتغيبين بين السنة المرجعية والسنة التي تليها

المقام : عدد المتغيبات والمتغيبين برسم السنة السابقة

فرق (المتغيبين للسنة N - 1 المتغيبات والمتغيبين للسنة N) مقسوم على عدد المتغيبات والمتغيبين للسنة N+1

- **مصادر المعطيات:**

تتبع الإحصائيات الواردة من مختلف القطاعات الوزارية

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

مدى دقة الأرقام التي توفرها القطاعات الوزارية

المؤشر 3.1: نسبة القطاعات والإدارات العمومية التي اعتمدت الدليل المرجعي الموحد الشامل للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية والدليل المنهجي لإدماج مقاربة النوع في تدبير الموارد البشرية

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
العدد السنوي لاعتماد الدليل المرجعي الشامل	-	-	5	10	21	36	-
النسبة			14	28	58	100	-
العدد السنوي لاعتماد الدليل المنهجي لإدماج مقاربة النوع في تدبير الموارد البشرية							
النسبة							

- **توضيحات منهجية:**

عدد القطاعات والإدارات العمومية المعتمدة للدليل الموحد / عدد القطاعات والإدارات العمومية

- **مصادر المعطيات:**

قسم تثمين الموارد البشرية

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

ارتباط المؤشر بانخراط المتدخلين (الإدارات القطاعات المعنية)

وضع إجراءات لإلزام الإدارات والقطاعات المعنية على اعتماد او تحيين الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وفق الدليل المرجعي الموحد للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية

- **تعليق:**

المؤشر 4.1: نسبة إنجاز برنامج "مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية"

وحدة القياس	2015 الإنجاز	2016 الإنجاز	2017 التوقع	2018 التوقع	2019 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
نسبة		%50	%25	%15	%10	%100	

- **توضيحات منهجية:**

عدد المشاريع المنجزة برسم كل سنة في مجال مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية مقسوم على مجموع المشاريع المدرجة برنامج "مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية ".

- **مصادر المعطيات:**
  - مصلحة مقاربة النوع الاجتماعي،
  - مرصد مقاربة النوع بالوظيفة العمومية،
  - مرصد المناصب العمومية
  - برنامج الأمم المتحدة للمرأة تتبع إعداد هذه العناصر على مستوى مشاريع النصوص المصادق عليها (على مستوى المصلحة المستخدمة للمؤشر)

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

- **تعليق:**

الهدف 2: تحسين الخدمات العمومية أخذا بعين الاعتبار حاجيات النساء والرجال من جميع الطبقات الاجتماعية

المؤشر1.2: نسبة المساطر المبسطة المعتمدة

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
العدد السنوي	4	10	10	10	10		2020
النسبة	4	14	24	34	44	100	2020

○ **توضيحات منهجية:**

عدد المساطر المعتمدة /عدد المساطر المبسطة.

○ **مصادر المعطيات:**

مديرية تحديث الإدارة / مصلحة توحيد وتبسيط المساطر

○ **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

ارتباط المؤشر بانخراط المتدخلين (القطاعات المعنية)،
ضرورة مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية،
تعدد الأنظمة المعلوماتية في حالة تعدد المتدخلين.

○ **تعليق:**

المؤشر 2.2: نسبة الوحدات التي اعتمدت النظام المرجعي للاستقبال يستجيب لمقاربة النوع

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	لسنةالمرجعية
نسبة		1,5	15	25	50	100	2019

- **توضيحات منهجية:**

عدد الوحدات التي اعتمدت النظام المرجعي للاستقبال المبني على مقاربة النوع / عدد الوحدات المستهدفة.

- **مصادر المعطيات:**

مديرية تحديث الإدارة / قسم تثمين الموارد البشرية

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

ارتباط المؤشر بانخراط القطاعات المعنية.

- **تعليق:**

المؤشر 3.2: عدد الخدمات العمومية التي تم رفع مستوى تحولها الالكتروني

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
عدد							

○ **توضيحات منهجية:**

مجموع الخدمات العمومية التي عرفت ارتفاعا في قيمة مؤشر جاهزيتها الإلكترونية

○ **مصادر المعطيات:**

مديرية نظم المعلومات / مصلحة الدراسات والتطبيقات المشتركة

○ **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

عدم تجاوب الإدارات العمومية مع البحث الميداني: سيتم العمل على التواصل والتحسيس من أجل حث الإدارات على الانخراط في البحث السنوي.

○ **تعليق:**

إن مستوى التحول الإلكتروني للخدمات العمومية سيساهم بشكل مباشر في تحسينها والعكس صحيح وسيتم احتساب المؤشر انطلاقا من سنة 2017.

الهدف 3: تعزيز النزاهة والشفافية أخذا بعين الاعتبار مقاربة النوع الاجتماعي

المؤشر 1.3: نسبة المشاريع المنجزة في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد أخذا بعين الاعتبار مقاربة النوع الاجتماعي-قطاع الوظيفة العمومية-.

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
نسبة			9,09	24,24	39,39	100	2016

- **توضيحات منهجية:**

- عدد المشاريع المفعلة / عدد المشاريع المبرمجة.
- **مصادر المعطيات:**

مديرية تحديث الإدارة / قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

ارتباط المؤشر بانخراط القطاعات المعنية.

- تغيير على مستوى أولويات الحكومات القادمة فيما يخص متابعة تنزيل مشاريع هذه الاستراتيجية
- توفر الموارد المادية والبشرية

- **تعليق:**

الهدف 4 : تحسين تدبير الموارد أخذا بعين الاعتبار حاجيات الموظفات والموظفين

المؤشر 1.4 : نسبة نجاعة تدبير المكتبيات

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
ألف درهم / منصب	17,13	10,49	39 ,9	25 ,10	10,69	8	

- **توضيحات منهجية:**

متوسط التكلفة السنوية لمنصب خاص بالمكتبيات بالنسبة لمجموعة معينة من المناصب

البسط: مجموع نفقات المكتبيات: آخر القيم المعروفة: 136.00 17 درهم

المقام: عدد مناصب المكتبيات: عدد المناصب برسم سنة 2015: 231 منصب

DB : Dépenses Bureautique

PB : Postes Bureautique

$$\frac{\sum DB}{Nb(PB)}$$

- **مصادر المعطيات:**

قسم البرمجة والموارد المالية

وضعيات تنفيذ الميزانية

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

تبقى التكلفة السنوية لمنصب المكتبيات خاضعة لكيفية استغلال التجهيزات واللوازم المكتبية وكذا مواجهة تقادمها

(Amortissement des équipements bureautiques)

- **تعليق:**

المؤشر 2.4: IGRH : نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية بالوزارة حسب الجنس

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
%	58% ($I_{Recrut=0\%}$, $I_{FC=98\%}$, $I_{Gestion=75\%}$)	98% ($I_{Recrut=100\%}$, $I_{FC=98\%}$, $I_{Gestion=96\%}$)	98%	98%	98%	98%	2019

○ **توضيحات منهجية:**

$$I_{GRH} = I_{GRH} = \frac{IRecrut + IFC + IGestion}{3}$$

I_{Recrut}: نسبة تغطية الحاجيات المبرمجة من التوظيف
I_{FC} : نسبة تغطية الحاجيات المبرمجة من التكوين المستمر
$I_{Gestion}$: عدد مدبري الموارد البشرية لكل 100 موظف

****

$$IRecrut = \frac{NR}{NP} \times 100$$

NR: عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم
NP: عدد المناصب المتوفرة

****

$$IFC = \frac{JHR}{JHP} \times 100$$

$$JHR = \sum_{Module} NbrP \times DuréeMd$$
$$JHP = \sum_{Module} NbrB \times DuréeMd$$

JHR: مجموع التكوينات المنجزة Nombre jour homme de formation réalisés
JHP: مجموع التكوينات المبرمجة Nombre jour homme de formation programmés
Module: وحدات التكوين المبرمجة خلال السنة
NbrP: عدد المستفيدين الحاضرين بالوحدة التكوينية
NbrB: عدد المستفيدين المبرمجين لحضور الوحدة التكوينية
DuréeMd: مدة الوحدة التكوينية

****

$$\mathbf{I}Gestion = \frac{NG}{NC} \times 100$$

$$NG = \frac{NbrGestionnaires}{NbrFonctionnaires} * 100$$

NG: عدد مدبري الموارد البشرية لكل 100 موظف
NC: القيمة المرجعية لعدد مدبري الموارد البشرية لكل 100 موظف (4 مدبرين لكل 100 موظف)
NbrGestionnaires: عدد مدبري الموارد البشرية بالوزارة
NbrFonctionnaires: عدد موظفي الوزارة (مع احتساب الملحقين)

- **مصادر المعطيات:**

قسم تدبير الموارد البشرية بالوزارة

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

- **تعليق:**

المؤشر 3.4: نسبة استمرارية خدمات نظم المعلومات

وحدة القياس	2016 الإنجاز	2017 الإنجاز	2018 التوقع	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنة المرجعية
نسبة مئوية		%90	95%	95%	95%		

- **توضيحات منهجية:**

معدل استمرارية مختلف الخدمات المعلوماتية بمستوى خدمات مقبول وبشكل آمن: أجهزة، خدمات، تطبيقات، خلال السنة

- **مصادر المعطيات:**

مديرية نظم المعلومات / مصلحة الشبكات وأمن نظم المعلومات، بناء على معطيات منصة Nagios لتتبع ومراقبة النظم المعلوماتية وبناء على تفاعل المستعملين

- **حدود ونقاط ضعف المؤشر:**

عدم خضوع جميع النظم لمنصة المراقبة والتتبع Nagios

عدم فعالية المنصة في التتبع على المستوى التطبيقي،

- **تعليق:**

سيساهم هذا المؤشر في ضبط مستوى الخدمات المعلوماتية المقدمة بشكل موضوعي وعلمي كما سيساهم في تحسين جودة الخدمات واستمراريتها وأمنها، من اجل توفير الوسائل المعلوماتية الكافية لإنجاح مختلف أوراش الوزارة

تقديم المشاريع المرتبطة ببرنامج إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

المشروع 1: تحسين علاقة الإدارة بالمواطن.

يروم هذا المشروع تعزيز الثقة بين الإدارة والمواطن من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرتفقين وتسهيل الولوج إليها والتقليص والتخفيف من الإجراءات للحصول عليها مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات جميع شرائح المجتمع بما يضمن الاستجابة لاحتياجاتهم وكذا تطوير الخدمات الإلكترونية وذلك عبر:

تحسين الاستقبال بالمرافق العمومية:

يندرج تحسين الاستقبال بالمرافق العمومية في إطار تنفيذ "البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال" ويهدف إلى:

- وضع إطار عام وموحد لتحسين الاستقبال بالمرافق العمومية واعتماد معايير جودة الاستقبال والآليات التنظيمية اللازمة لذلك.
- اعتماد آليات عملية لتحسين ظروف استقبال المواطنين وإرشادهم وتوجيهم، وذلك من خلال تبني ميثاق وطني للاستقبال وتزويد الوحدات الإدارية بكل متطلبات الاستقبال من تجهيزات وتقنيات تراعي خصوصيات مختلف الوافدين على الإدارة ولاسيما ذوي الاحتياجات الخاصة.
- إصدار ميثاق للاستقبال والدليل المرجعي وأدوات التفعيل والتنزيل ومصفوفة التكوين لفائدة الموظفين المعنيين،
- تطبيق منظومة الاستقبال المعتمدة على مستوى ثلاث 3 وحدات نموذجية في أفق تعميم التجربة على مستوى 30 وحدة إدارية نموذجية مركزيا ومحليا.

تبسيط المساطر الإدارية ورقمنتها:

يتوخى من الإجراءات المتخذة في هذا المضمار، تيسير تقديم الخدمات الإدارية العمومية وتحسين مناخ الأعمال عبر تدوين وتبسيط ونشر المساطر ورقمنتها والتعريف بها واعتماد الولوج المشترك للمعلومات قصد تقديم خدمات مندمجة، مع تركيز الجهود على المساطر الإدارية الأكثر تداولا وذات الوقع المباشر على الحياة اليومية للمواطن والمقاولات.

وتتلخص الإجراءات التي ستعتمد في هذا الصدد في:

- وضع إطار تنظيمي لتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية ورقمنتها،
- تتبع تفعيل المساطر المبسطة مع السهر على ضمان إشهارها وإلزامية احترامها وتطبيقها،
- الاستمرار في تبسيط وتدوين المساطر الإدارية،
- رقمنة الإجراءات وابتكار الحلول الرقمية لتبسيطها وتيسيرها لمتلقي الخدمة، سواء كان مواطنا أو مقاولة أو إدارة عمومية
- نشر المساطر المبسطة والاطلاع على مختلف مراحلها بكيفية مدققة وواضحة وسهلة الولوج من طرف جميع الفئات المعنية.

معالجة الشكايات:

يندرج مشروع وضع نظام لمعالجة شكايات وتظلمات المرتفقين في إطار تنزيل مقتضيات الفصل 156 من الدستور الذي ينص على أن المرافق العمومية تتلقى ملاحظات مرتفقيها واقتراحاتهم وتظلماتهم وتؤمن تتبعها.

ويهدف هذا الإجراء إلى:

- وضع إطار تنظيمي لتدبير الشكايات، ملزم لجميع الإدارات العمومية،
- اعتماد منظومة متكاملة لتدبير الشكايات؟ يحدد مسطرة وآجال معالجة الشكاية ويضمن المساواة والحياد في التعامل مع مقدمي الشكايات والتظلمات ويأخذ بعين الاعتبار جميع الفئات المجتمعية بمختلف أصنافها مع مراعاة أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية وأماكن تواجدها،
- تطوير بوابة وطنية موحدة للشكايات سهلة الولوج وبسيطة في الاستعمال، تراعي خصوصيات المواطن على صعيد جميع أنحاء التراب الوطني.

المشروع 2: تثمين الرأسمال البشري

يعتبر تطوير وتثمين الرأسمال البشري من أهم اختصاصات ومهام وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، حيث تم في هذا الإطار اعتماد مشروع يتضمن مجموعة من المشاريع الفرعية والعمليات التي تتمحور، من جهة، حول العنصر البشري، باعتباره العنصر الرئيسي في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية، ومن جهة ثانية، حول منظومة تدبير الموارد البشرية، عبر عقلنة التدبير وتطوير أساليبه ومناهجه، بما من شأنه أن يحسن من كفاءة الموظف ويرفع من مردوديته، ويرفع بالتالي من أداء المرفق العمومي وجودة الخدمات العمومية.

ويتوخى مشروع تثمين الرأسمال البشري بلوغ مجموعة من الأهداف الاستراتيجية في مجال تدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية، منها على الخصوص الارتقاء بمستوى أداء الموارد البشرية، لا سيما من خلال توفير الشروط والظروف الملائمة للانتقال التدريجي من تدبير للموارد البشرية يرتكز فقط على مفهوم الدرجة والإطار إلى تدبير يقوم كذلك على مفهوم الوظيفة، إضافة إلى التأسيس لقواعد الأخلاقيات بالوظيفة العمومية، وكذا تحسين المناخ الاجتماعي والمهني للموظف.

ولتحقيق النجاعة المطلوبة في تنفيذ السياسات العمومية، فإن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ستعمل على:

- تحديث وتقوية المنظومة المؤسساتية والقانونية للوظيفة العمومية لجعلها تواكب الإصلاحات المهيكلة المعتمدة في مختلف المجالات، تساعد على الرفع من المردودية وتساهم في تحقيق نجاعة الإدارة.
- تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية باعتماد مناهج حديثة تأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الوظائف والكفاءات، وتقييم الأداء وتشجيع التكوين المستمر واعتماد الكفاءة والاستحقاق والشفافية في ولوج الوظائف ومناصب المسؤولية، وجعل الحركية في خدمة الجهوية وتقوية الحماية الاجتماعية، إضافة إلى دعم الأخلاقيات بالوظيفة العمومية.
- دعم مقاربة النوع الاجتماعي بالوظيفة العمومية من خلال اعتماد استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين هدفها ترسيخ ثقافة المساواة في المعاملات والممارسات الادارية ووضع آليات مؤسساتية لضمان التوفيق بين الحياة العامة والخاصة وملاءمة بيئة وظروف العمل مع الوضعية الاجتماعية للموظفات والموظفين.

المشروع 3: تطوير آليات الحكامة والتنظيم

ينبني مشروع تطوير آليات الحكامة والتنظيم على رؤية تروم الارتقاء بأداء الجهاز الإداري وتعزيز نجاعته تحقيقا لأهداف السياسات العمومية، وتجويد الخدمات العمومية للاستجابة إلى تطلعات المواطن والمقاولات.

وتتجلى أهمية هذا المشروع في الحاجة إلى تثبيت قواعد إدارة قادرة على مواكبة التحولات السريعة التي يشهدها المحيط الداخلي والخارجي للإدارة ودينامية الأوراش القطاعية الحيوية والمهيكلة وكذا الحاجيات المتنامية للمواطن والمقاولات فضلا على السعي إلى تكريس حكامة جيدة تؤسس لإدارة قادرة على رفع هذه التحديات.

ولتجسيد هذا التوجه، فإن هذا المشروع يستهدف دعم الإدارات العمومية بالآليات التنظيمية والتدبيرية المناسبة وتعزيز قدراتها لتطوير أدائها، وكذا الرفع من جودة الخدمات العمومية المقدمة.

وسيتم في هذا الإطار، تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة والمساهمة في بلورة التصور الاستراتيجي الشامل للإدارة اللاممركزة التي تواكب الجهوية المتقدمة من خلال إصدار الميثاق الوطني للاتمركز الإداري مع تفعيل مقتضيات قانون الحق في الحصول على المعلومة ومضامين ميثاق المرفق العام بشكل يراعي خصوصيات مختلف فئات المجتمع ومكوناته.

المشروع 4: الإشراف والدعم والمواكبة

يتوخى من مشروع الإشراف والدعم والمواكبة، السهر على تحقيق النجاعة في التدبير والاستعمال المعقلن للموارد المتوفرة ومواكبة إنجاز مختلف مشاريع الوزارة وفق منظور ينبني على التعاقد وتقديم الحساب، مع السعي المستمر في تحقيق الالتقائية فيما بينها وضمان انسجامها مع التوجهات الحكومية في مجال إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية.

كما يهدف هذا المشروع إلى توفير الظروف الملائمة لمختلف موظفي الوزارة بغية تمكينهم من القيام بالمهام المنوطة بهم وفق شروط النجاعة المطلوبة والفعالية المرجوة وذلك من خلال تنمية الموارد البشرية والرفع من قدراتها التدبيرية عبر مخططات التكوين المستمر وتفعيل آليات التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات وتدبير المسارات المهنية وتطوير أساليب العمل عبر توفير النظم المعلوماتية وتقوية أمنها وتشجيع تواصل الوزارة مع محيطها الداخلي والخارجي وكذا توفير الدعم اللوجستيكي ووسائل العمل بجميع المديريات التابعة للوزارة بالإضافة إلى تتبع تنفيذ المشاريع والبرامج وتقييم النتائج.

ولمواكبة ودعم مشاريع التحديث المعتمدة من طرف الوزارة، تعتمد الوزارة آليات الشراكة والتعاون الدولي من خلال التعاون الثنائي المرتكز أساسا على تكوين الموظفين وتبادل التجارب والخبرات والتعاون المتعدد الأطراف مع المنظمات الإقليمية والدولية لتعزيز الحوار حول السياسات العمومية والممارسات الجيدة.

كما يشكل صندوق تحديث الإدارة العمومية آلية مهمة لدعم وتمويل المشاريع الكبرى للتحديث وتشجيع انخراط باقي القطاعات الوزارية في مشروع إصلاح وتحديث المرافق العمومية من خلال المساهمة في تمويل المصاحب المشاريع المقترحة من طرف مختلف القطاعات الوزارية خصوصا منها تلك التي تصب في اتجاه بلوغ الأهداف الاستراتيجية المحددة في مخطط عمل هذه الوزارة برسم الفترة المعنية وتساهم في تحقيق النتائج المرجوة.

الجزء الثالث : محددات النفقات

1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان

أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية

جدول 1: التوزيع حسب الدرجات/الرتب

الدرجات/الرتب	الأعداد	%
موظفي التنفيذ (السلالم من 5 إلى 6 و السلالم المطابقة)	52	19,12
موظفي الإشراف (السلالم من 7 إلى 9 و السلالم المطابقة)	26	9,56
الأطر والأطر العليا (السلم 10 و ما فوق و السلالم المطابقة)	194	71,32
المجموع	272	100

جدول 2: التوزيع حسب المصالح

المصالح	الأعداد	%
المصالح المركزية	272	100
المصالح اللاممركزة	0	0
المجموع	272	100

جدول 3: التوزيع حسب الجهات

المصالح	الأعداد	%
جهة طنجة-تطوان-الحسيمة	-	0
جهة الشرق	-	0
جهة فاس - مكناس	-	0
جهة الرباط - سلا- القنيطرة	272	100
جهة بني ملال - خنيفرة	-	0
جهة الدار البيضاء- سطات	-	0
جهة مراكش - آسفي	-	0
جهة درعة - تافيلالت	-	0
جهة سوس - ماسة	-	0
جهة كلميم - واد نون	-	0
جهة العيون -الساقية الحمراء	-	0
جهة الداخلة - واد الذهب	-	0
المجموع	272	100

ب. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان

جدول 1: توقع نفقات الموظفين للسنة 2018 (مشروع قانون المالية)

	النفقة	العدد
النفقات الدائمة	48 538 088	285
المناصب المحذوفة	253 715	3
عمليات التوظيف (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)	1 992 168	18
عمليات الإدماج	0	0
مقتضيات أخرى تتعلق بمراجعات الأجور (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)	190 089	
الترقيات في الدرجة والرتبة3 (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)	3 321 371	
نفقات الموظفين المؤداة من طرف المؤدية الرئيسية (Direction de Paierie Principale)للرواتب	53 788 001	301
نفقات الموظفين الأخرى المؤداة من طرف محاسبي الخزينة العامة للمملكة	312 000	
نفقات الموظفين المتوقعة	54 100 001	

ج أعداد الموظفين حسب النوع الاجتماعي:

التوظيفات المنجزة خلال الفترة 2014-2016

الدرجة	المجموع	الرجال	النساء	الرجال %
مساعد تقني من الدرجة الثالثة	2	2	0	0%
متصرف من الدرجة الثانية	4	1	3	75%
مهندس الدولة من الدرجة الأولى	4	2	2	50%
تقني من الدرجة الثالثة	3	3	0	0%
المجموع	13	8	5	38%

توزيع أعداد الموظفين الجهات والشهادات

الجهات	باكالوريا أو أقل		باكالوريا + سنتين		إجازة أو ما يعادلها		باكالوريا + 5 سنوات أو أكثر		المجموع
	الرجال	النساء	النساء	الرجال	النساء	الرجال	الرجال	النساء	
الرباط - سلا - القنيطرة	48	43	13	12	34	40	44	38	272
جهات أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	48	43	13	12	34	40	44	38	272

توزيع أعداد الموظفين المصالح والشهادات

المصالح	باكالوريا أو أقل		باكالوريا + سنتين	إجازة أو ما يعادلها		باكالوريا + 5 سنوات أو أكثر		المجموع
	الرجال	النساء	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
مركزية	48	43	13	40	34	44	38	272
لاممركزة	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	48	43	13	40	34	44	38	272

توقعات نفقات الموظفين لسنة 2018 حسب الجنس (رجال / نساء)

	النفقة	العدد	
		الرجال	النساء
النفقات الدائمة	48538087,56	151	134
المناصب المحدوفة	253715,21	3	
عمليات التوظيف	1992167,76	18	
عمليات الإدماج	0	0	
مقتضيات أخرى تتعلق بمراجعات الأجور	190089,36	1	1
الترقيات في الدرجة والرتبة	3321370,53	45	40
نفقات الموظفين المؤداة من طرف المؤدية الرئيسية للرواتب	53788000	301	
نفقات الموظفين الأخرى المؤداة من طرف محاسبي الخزينة العامة للمملكة	312000	3	4
نفقات الموظفين المتوقعة	**54100000**	**159**	**142**

توزيع كتلة الأجور حسب الجنس (رجال / نساء) والمصالح

المصالح	عدد		%		كتلة الأجور		%	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
المركزية	159	142	52,82%	47,18%	30443618	23656382	56,27%	43,73%
اللاممركزة	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
المجموع	159	142	52,82%	47,18%	30443618	23656382	56,27%	43,73%

توزيع كتلة الأجور حسب الجنس (رجال / نساء) والجهات

الجهات	عدد		%		كتلة الأجور		%	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
الرباط - سلا - القنيطرة	159	142	52,82%	47,18%	30443618	23656382	56,27%	43,73%
جهات أخرى	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
المجموع	159	142	52,82%	47,18%	30443618	23656382	56,27%	43,73%

توزيع مناصب المسؤولية حسب الشهادات

المسؤوليات	الشهادات والدبلومات							
	باكالوريا أو أقل		باكالوريا + سنتين		إجازة أو ما يعادلها		باكالوريا + 5 سنوات أو أكثر	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
رؤساء المصالح أو مثلائهم	0	0	0	0	12	6	17	6
رؤساء الأقسام أو مثلائهم	0	0	0	0	8	1	4	0
مديرون مساعدون	0	0	0	0	0	0	0	0
مديرون	0	0	0	0	0	0	3	1
المجموع	**0**	**0**	**0**	**0**	**20**	**7**	**24**	**7**

توزيع أعداد الموظفين حسب الجنس (رجال / نساء) والأقدمية

السلالم / الدرجات	عدد				عدد				معدل الأقدمية		معدل السن	
	الرجال		النساء		الرجال		النساء		الرجال	النساء	الرجال	النساء
	عدد	%	عدد	%	بالدرهم	%	بالدرهم	%				
أطر وأطر عليا	97	50,00%	97	50,00%	22664766,6	57,56%	16713574	42,44%	24/06/2010	21/01/2012	47	44
موظفي الإشراف	20	55,56%	16	44,44%	1195967,45	55,12%	973885,7	44,88%	08/12/2010	01/02/2010	50	52
موظفي التنفيذ	27	64,29%	15	35,71%	1282762,44	65,73%	668801,4	34,27%	22/06/2013	15/04/2013	46,5	49

المجموع	144	52,94%	128	47,06%	25143496,5	57,80%	18356262	42,20%	07/02/2011	15/12/2011	47,5	46

توزيع اعتمادات الميزانية العامة حسب البرامج

البرنامج	الميزانية العمة 2017	الميزانية العامة 2018				مشروع % قانون المالية 2018 / قانون المالية 2017
		نفقات الموظفين		نفقات المعدات والنفقات المختلفة	نفقات الاستثمار	
		الرجال	النساء			
إصلاح الإدارة وتحسين الخدمات	113238000	30443618	23656382,5	40503000	30030000	10,06%
المجموع	113238000	30443618	23656382,5	40503000	30030000	10,06%

تعليق

يبلغ الغلاف المخصص لنفقات الموظفين بوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية برسم سنة 2018 ما قدره 54 100 000,00درهم، ويمثل رواتب وأجور وتعويضات دائمة للموظفين الرسميين ومثلائهم (54 100 000,00 درهم) والنفقات الأخرى المؤداة من طرف محاسب الخزينة العامة للمملكة (312 000,00 درهم).

وتتوزع رواتب وأجور وتعويضات دائمة للموظفين الرسميين ومثلائهم حسب مختلف فئات الموظفين على الشكل التالي:

- الأطر العليا: 49 885 544,50 درهم
- موظفو الإشراف: 2 262 891,58 درهم
- موظفو التنفيذ: 1 951 563,88 درهم

2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية

برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

مشروع : الإشراف والدعم و المواكبة

1. ميزانية التسيير- معدات والنفقات مختلفة

- محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

دراسة معلوماتية				
	تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
المشروع: الإشراف والدعم والمواكبة	10 000,00	80,00	3,64	800 000,00

دراسة عامة				
المشروع : الإشراف والدعم والمواكبة	تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
	7 000,00	1 057,14	48,05	1 000 000,0

وحدة القياس	H/J
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	8 000 Dh ≤ CU(H/j) ≤ 5 000 Dh
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	12 000Dh ≤ CU(H/j) ≤ 8 000 Dh

- **محددات مصاريف التظاهرات:**

التظاهرات	عدد التظاهرات	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية
الإشراف والدعم والمواكبة	16	3300	863,64	2 850 000,00

وحدة القياس: مبلغ جزافي إجمالي حسب نوع وطبيعة التظاهرة

- **محددات مصاريف التكوين:**

التكوين	عدد المستفيدين حسب المجموعات	عدد أيام التكوين في الشهر	الشهور المخصصة لتكوين	عدد أيام التكوين في السنة	التكلفة اليومية للتكوين بالدرهم	التكلفة السنوية للتكوين
دورات تكوينية لفائدة موظفي الوزارة	15	12	8	96	6 250,00	400 000,00

- محددات مصاريف نظافة وحراسة مقر الوزارة: مصاريف النظافة:

نظافة مقر الوزارة	نظافة يومية			نظافة نهاية الأسبوع			نظافة كل نهاية ثلاثة أشهر			مجموع الكلفة الشهرية
	العدد	الكلفة الشهرية	كلفة التموين الشهرية	العدد	الكلفة الشهرية	كلفة التموين الشهرية	العدد	الكلفة الشهرية	كلفة التموين الشهرية	
الطابق الرابع	2	3 520,00	2 200,00	1	80,00	400,00	2	160,00	100,00	6 460,00
الطابق الثالث	2	3 520,00	2 200,00	1	80,00	400,00	2	160,00	100,00	6 460,00
الطابق الثاني	2	3 520,00	2 200,00	1	80,00	400,00	2	160,00	100,00	6 460,00
الطابق الأول	2	3 520,00	2 200,00	1	80,00	400,00	2	160,00	100,00	6 460,00
الطابق الأرضي	1	1 760,00	2 200,00	1	80,00	400,00	1	80,00	100,00	4 620,00
الطابق تحت أرضي	2	3 520,00	2 200,00	1	80,00	400,00	2	160,00	100,00	6 460,00
المجموع		19 360,00	13 200,00		480,00	2 400,00		880,00	600,00	36 920,00

فرضيات احتساب مصاريف النظافة

نظافة مقر الوزارة	الكلفة السنوية
نظافة يومية	390 720,00
نظافة نهاية الأسبوع	34 560,00
نظافة كل نهاية ثلاثة أشهر	17 760,00
المجموع	**443 040,00**
الكلفة السنوية مع احتساب الضريبة على القيمة المضافة	531 648,00

- **مصاريف الحراسة:**

		المدخل الرئيس للوزارة	مدخل السيد الوزير	موقف السيارات	ولوج بهو الوزارة	مكتب الاستقبال	المجموع
مراقب	العدد	1					1
	كلفة الوحدة بالشهر	2 700,00					2 700,00
	التكلفة السنوية	32 400,00					
المضيفات	العدد					2	2
	كلفة الوحدة بالشهر					3 000,00	3 000,00
	التكلفة السنوية					72 000,00	72 000,00
حراس النهار	العدد	2	2	1	1		6
	كلفة الوحدة بالشهر	2 500,00	2 500,00	2 500,00	2 500,00		2 500,00
	التكلفة السنوية	60 000,00	60 000,00	30 000,00	30 000,00		180 000,00
حراس الليل	العدد	2	2	2			6
	كلفة الوحدة بالشهر	3 500,00	3 500,00	3 500,00			3 500,00
	التكلفة السنوية	84 000,00	84 000,00	84 000,00			21 000,00
حراس أيام العطل	العدد	1	1	1			3
	كلفة الوحدة بالشهر	300,00	300,00	300,00			300,00
	التكلفة السنوية	3 600,00	3 600,00	3 600,00			10 800,00

فرضيات احتساب مصاريف الحراسة

	العدد	كلفة الوحدة بالشهر	التكلفة السنوية
مراقب	1	3 240,00	38 880,00
المضيفات	2	3 600,00	86 400,00
حراس النهار	6	3 000,00	216 000,00
حراس الليل	6	4 200,00	302 400,00
حراس أيام العطل	3	360,00	12 960,00
المجموع			656 640,00

2. ميزانية الاستثمار:

- **اقتناء عتاد معلوماتي من الحواسيب**

عدد المستعلمين	عدد الحواسيب	عدد الحواسيب المتقادمة	نسبة التجهيز	نسبة التقادم (مؤشر التقادم)	عدد الحواسيب الازمة لسنة للحفاظ على مؤشر التقادم في نسبة أقل من 10 في المائة	كلفة الوحدة	الكلفة الاجمالية
235	**235**	**40**	**100%**	**17%**	**20**	**9 000,00**	**1 100 000,00**

كل حاسوب تجاوز خمس سنوات يعتبر متقادما

تهدف عملية الاقتناء إلى الحفاظ على نسبة التغطية بنسبة مائة بالمائة والحفاظ على مؤشر تقادم في نسبة أقل من 10 في المائة، أي أن 10 في المائة فقط من مجموع الحواسيب هي التي يتجاوز عمرها خمس

- اقتناء طابعات

عدد المستعلمين	عدد الطابعات	عدد الطابعات المتقادمة	نسبة التجهيز	نسبة التقادم (مؤشر التقادم)	عدد الطابعات اللازمة لسنة للحفاظ على مؤشر التقادم في نسبة أقل من 10 في المائة	كلفة الوحدة	الكلفة الاجمالية
235	42	0	100%	0%	0	0,00	0,00

الطابعات تستعمل بشكل جماعي، بمعدل طابعة لكل قسم، وطابعة كبيرة لكل مديرية بالإضافة إلى طابعة بالألوان بمعدل طابعة لكل مديرية

كل طابعة تجاوز عمرها 8 تعتبر متقادما، لأن الوزارة تعقد من حين لآخر وحسب الحاجة سندات طلب لإصلاح بعض الطابعات المهمة والحساسة والتي لا تتوفر الوزارة على بديل لها,

تهدف عملية الاقتناء إلى الحفاظ على نسبة التغطية بنسبة مائة بالمائة والحفاظ على مؤشر تقادم في نسبة أقل من 10 في المائة، أي أن 10 في المائة فقط من مجموع الطابعات ي التي يتجاوز عمرها ثمان سنوات.

مشروع: تثمين الرأسمال البشري

- محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

دراسة عامة				
المشروع: تثمين الرأسمال البشري	تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
	7 000,00	1 057,14	48,05	1 000 000,0

وحدة القياس	H/J
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	8 000 Dh ≤ CU(H/j) ≤ 5 000 Dh
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	12 000Dh ≤ CU(H/j) ≤ 8 000 Dh

- محددات مصاريف التظاهرات:

	التكلفة الإجمالية	تكلفة الوحدة	عدد المشاركين	عدد التظاهرات
تثمين الرأسمال البشري	838 600,00	1996,67	420	8

مشروع : تحسين علاقة الإدارة بالمواطن

- محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

	تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
المشروع: تحسين علاقة الإدارة بالمواطن	7 000,00	428,57	19,48	3 000 000,00

وحدة القياس	H/J
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	8 000 Dh ≤ CU(H/j) ≤ 5 000 Dh
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	12 000Dh ≤ CU(H/j) ≤ 8 000 Dh

	عدد	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية

- محددات مصاريف التظاهرات:

	التظاهرات			
المشروع: تحسين علاقة الإدارة بالمواطن	3	700	3571,43	2 500 000,00

وحدة القياس: مبلغ جزافي إجمالي حسب نوع وطبيعة التظاهرة

مشروع : تطوير آليات الحكامة والتنظيم

- **محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:**

	تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
المشروع: تطوير آليات الحكامة والتنظيم	7 000,00	385,71	17,53	1 500 000,00

وحدة القياس	H/J
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	8 000 Dh ≤ CU(H/j) ≤ 5 000 Dh
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	12 000Dh ≤ CU(H/j) ≤ 8 000 Dh

- **محددات مصاريف التظاهرات:**

	عدد التظاهرات	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية
المشروع: تطوير آليات الحكامة والتنظيم	4	600	833,33	500 000,00

- محددات مصاريف التكوين:

التكوين	عدد المستفيدين حسب المجموعات	عدد أيام التكوين في الشهر	الشهور المخصصة لتكوين	عدد أيام التكوين في السنة	التكلفة اليومية للتكوين بالدرهم	التكلفة السنوية للتكوين
المشروع: تطوير آليات الحكامة والتنظيم	200	10	4	40	12 500,00	500 000,00

تعليق

يشكل جانب المعدات والنفقات المختلفة نسبة مهمة من الاعتمادات المخصصة لإنجاز المشاريع المقترحة ببرنامج إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية.

فانطلاقا من الطابع الأفقي الذي تكتسيه المهام الموكولة لوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، فإن الاعتمادات المرصودة بهذا الفصل مخصصة:

- للقيام بالدراسات العامة والمعلوماتية التي تتطلبها العديد من المشاريع الإصلاحية لتشخيص الوضعية وتحديد الخلل واقتراح الحلول المناسبة لها لتحسين وتجويد الخدمات العمومية وتطبيق النماذج المعتمدة،
- دعم التواصل العمومي للتعريف بالإصلاحات والتدابير المتخذة والحث على تعميم تطبيقها واحترامها خصوصا فيما يتعلق بتحسين علاقة الإدارة بالمواطن وتثمين الرأسمال البشري وتطوير آليات الحكامة والتنظيم،
- تطوير آليات الشراكة والتعاون الدولي لمواكبة ودعم الأوراش المتعلقة بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية،
- ضمان السير العادي لمختلف مصالح الوزارة من خلال توفير جميع الوسائل اللوجستية والعامة (لوازم المكتب، لوازم العتاد المعلومياتي، صيانة وإصلاح البنايات الإدارية، تغطية مصاريف حظيرة السيارات، النقل والتنقل والتعويضات المرتبطة به، المساهمات، ....).

ملحق: البطاقات التفصيلية للمؤشرات

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	إرساء منظومة حديثة ومنصفة لتدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية	
تسمية المؤشر	عدد عناصر تدبير الموارد البشرية المبنية على مفهوم الوظيف والنوع الاجتماعي	
المسؤول على المؤشر	السيد مدير الوظيفة العمومية	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الأنظمة الأساسية والأجور	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	ثلاث سنوات
	آخر القيم المعروفة	0

إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	إعداد ثلاثة عناصر أساسية تهم تدبير الموارد البشرية المرتكز على مفهوم الوظيفة (التوظيف، الترقية، التكوين المستمر....)
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تتبع إعداد هذه العناصر على مستوى مشاريع النصوص المصادق عليها (على مستوى المصلحة المستخدمة للمؤشر)
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم الأنظمة الأساسية والأجور
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم الأنظمة الأساسية والأجور
	المصادقة على المؤشر	مديرية الوظيفة العمومية
	كيفية الاحتساب	عدد العناصر من أصل 3 تهم تدبير الموارد البشرية المرتكز على مفهوم الوظيفة
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	التوثيق على مستوى الوحدة المسؤولة
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	الارتفاع
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	المؤشر رهين بصدور النظام العام الجديد، كذلك فعدد المتدخلين وعدم التحكم في آجال المصادقة تعتبر من نقاط ضعف هذا المؤشر
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	عدد
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	ثلاث سنوات
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	إرساء منظومة حديثة ومنصفة لتدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية	
تسمية المؤشر	نسبة القطاعات والإدارات العمومية التي اعتمدت الدليل المرجعي الموحد الشامل للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية والدليل المنهجي لإدماج مقاربة النوع في تدبير الموارد البشرية	
المسؤول على المؤشر	مدير تحديث الإدارة	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم تثمين الموارد البشرية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	نسبة
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	0%
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	- عدد القطاعات والإدارات العمومية المعتمدة للدليل الموحد: يتعلق الأمر بالقطاعات والإدارات العمومية التي اعتمدت أو حينت دلائلها المرجعية للوظائف والكفاءات وفق الدليل المرجعي الشامل للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية. -عدد القطاعات والإدارات العمومية: يتعلق الأمر بمجموع القطاعات والإدارات العمومية
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	مراسلة القطاعات الوزارية
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم تثمين الموارد البشرية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم تثمين الموارد البشرية

	المصادقة على المؤشر	مديرية تحديث الإدارة
	كيفية الاحتساب	عدد القطاعات والإدارات العمومية المعتمدة للدليل الموحد / عدد القطاعات والإدارات العمومية
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسب للتدقيق	المدة: خلال الثلاث سنوات المقبلة القواعد: إنجاز الدليل المرجعي القطاعي للوظائف والكفاءات بناء على الدليل المرجعي الموحد للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية المسؤولون: - مصلحة التدبير التوقعي للوظائف و الكفاءات. - قسم تثمين الموارد البشرية.
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يدل المؤشر على نسبة اعتماد او تحيين القطاعات والإدارات العمومية الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وفق الدليل المرجعي الموحد للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية خلال الثلاث سنوات.
	منحى التغير المنشود	الرفع من نسبة القطاعات المعتمدة على التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات

	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	ارتباط المؤشر بانخراط المتدخلين (الإدارات القطاعات المعنية) -وضع إجراءات لإلزام الإدارات والقطاعات المعنية على اعتماد او تحيين الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وفق الدليل المرجعي الموحد للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	دجنبر من كل سنة
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	-دعم القطاعات والإدارات من خلال صندوق تحديث الإدارة العمومية -إعداد نص تنظيمي/منشور/مراسلة لحث القطاعات والإدارات على اعتماد أو تحيين دلائلها المرجعية وفق الدليل المرجعي الشامل للوظائف والكفاءات للإدارة العمومية
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	إرساء منظومة حديثة ومنصفة لتدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية	
تسمية المؤشر	نسبة إنجاز استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية.	
المسؤول على المؤشر	السيد مدير تحديث الإدارة	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم تثمين الموارد البشرية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	نسبة
	مدة القياس	ثلاث سنوات
	آخر القيم المعروفة	50٪
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تجميع البيانات عن طريق احتساب نسبة الإنجاز
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة مقاربة النوع الاجتماعي، مرصد مقاربة النوع بالوظيفة العمومية، مرصد المناصب العمومية برنامج الأمم المتحدة للمرأة
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة مقاربة النوع الاجتماعي
	المصادقة على المؤشر	مديرية تحديث الإدارة
	كيفية الاحتساب	عدد المشاريع المنجزة برسم كل سنة في مجال مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية مقسوم على مجموع المشاريع المدرجة برنامج "مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية ".
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	التوثيق على مستوى الوحدة المسؤولة
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	الارتفاع
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	تحسين الخدمات العمومية أخذا بعين الاعتبار حاجيات النساء والرجال من جميع الطبقات الاجتماعية	
تسمية المؤشر	نسبة المساطر المبسطة المعتمدة	
المسؤول على المؤشر	مديرية تحديث الإدارة	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	4% سنة 2013
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد المساطر المبسطة: عدد المساطر التي تم تدوينها ودراستها وتبسيطها على مستوى وزارة الوظيفة العمومية بتنسيق مع القطاعات المعنية. عدد المساطر المعتمدة: يتعلق الأمر بالمساطر التي تم الالتزام بتنفيذها من طرف القطاعات المعنية.
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	- لائحة المساطر المبسطة المضمنة بالدراسة المتعلقة بتبسيط المساطر - المحاضر الموقعة مع القطاعات المعنية
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة توحيد وتبسيط المساطر
	المصادقة على المؤشر	قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات

	كيفية الاحتساب	عدد المساطر المعتمدة /عدد المساطر المبسطة.
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: إلى حين اعتماد المساطر وتفعيلها وتقييم تنفيذها القواعد: بلوغ المساطر مرحلة الاعتماد والتفعيل والتقييم المسؤولون: - مصلحة توحيد وتبسيط المساطر. - قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات.
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يدل المؤشر على مستوى تفعيل برنامج تبسيط المساطر الإدارية المحددة في 100 مسطرة الأكثر تداولا خلال الثلاث سنوات.
	منحى التغير المنشود	ارتفاع
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	-ارتباط المؤشر بانخراط المتدخلين (القطاعات المعنية) -ضرورة مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية -تعدد الأنظمة المعلوماتية في حالة تعدد المتدخلين
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	نهاية كل سنة
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	اعتماد برنامج عمل سنوي لاعتماد المساطر المبسطة. عقد اجتماعات لضمان اعتماد المساطر. تتبع إنجاز المؤشر بتنسيق مع المخاطبين عن القطاعات المعنية.
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	تحسين الخدمات العمومية أخذا بعين الاعتبار حاجيات النساء والرجال من جميع الطبقات الاجتماعية	
تسمية المؤشر	نسبة الوحدات التي اعتمدت النظام المرجعي للاستقبال يستجيب لمقاربة النوع	
المسؤول على المؤشر	مديرية تحديث الإدارة	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم تثمين الموارد البشرية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	0
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد الوحدات التي اعتمدت النظام المرجعي للاستقبال؛ عدد الوحدات المستهدفة والتي فعّلت النظام المرجعي للاستقبال. عدد الوحدات المستهدفة؛ عدد الوحدات التي تم اختيارها لتنزيل النظام المرجعي للاستقبال
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	-عدد الوحدات التي تم اختيارها كنموذج لتنزيل النظام المرجعي للاستقبال -المحاضر الموقعة مع القطاعات المعنية
	المصالح أو الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	الوحدة المكلفة بتحسين الاستقبال
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	الوحدة المكلفة بتحسين الاستقبال

	المصادقة على المؤشر	الوحدة المكلفة بتحسين الاستقبال
	كيفية الاحتساب	-عدد الوحدات التي اعتمدت النظام المرجعي للاستقبال / عدد الوحدات المستهدفة.
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: 4 سنوات القواعد: خلال مراحل اعتماد الوحدات للنظام المرجعي للاستقبال وتتبع تنفيذه وتقييمه المسؤولون: الوحدة المكلفة بتحسين الاستقبال
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يدل المؤشر على مستوى تفعيل البرنامج الوطني للاستقبال بالوحدات المستهدفة المحددة في 200 وحدة.
	منحى التغير المنشود	ارتفاع
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	- ارتباط المؤشر بانخراط القطاعات المعنية. -توفر الموارد المادية والبشرية.
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	نهاية كل سنة
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	- اعتماد برنامج عمل سنوي لتنزيل النظام -عقد اجتماعات دورية مع القطاعات المعنية -تتبع إنجاز المؤشر بتنسيق مع المخاطبين عن القطاعات المعنية
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	تعزيز النزاهة والشفافية أخذا بعين الاعتبار مقاربة النوع الاجتماعي	
تسمية المؤشر	نسبة المشاريع المنجزة في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد أخذا بعين الاعتبار مقاربة النوع الاجتماعي -قطاع الوظيفة العمومية -	
المسؤول على المؤشر	مديرية تحديث الإدارة	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	0
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد المشاريع المفعلة: عدد مشاريع قطاع الوظيفة العمومية المضمنة بالاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد والتي تم تنفيذها عدد المشاريع المبرمجة: عدد المشاريع المضمنة بالاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد والتي تهم قطاع الوظيفة العمومية
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	- لائحة المضمنة بالاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد - منسقي المشاريع الخاصة بالقطاع
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	-قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات
	المصلحة المسؤولة عن تركيب	-مصلحة تحسين التدبير العمومي

	المعطيات	-مصلحة دعم الأخلاقيات
	المصادقة على المؤشر	قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات
	كيفية الاحتساب	عدد المشاريع المفعلة / عدد المشاريع المبرمجة
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: 10 سنوات القواعد: خلال مراحل تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد المسؤولون: - قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات - مصلحة تحسين التدبير العمومي - مصلحة دعم الأخلاقيات
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يدل المؤشر على مستوى تفعيل المشاريع المضمنة بالاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد والمحددة في 33 مشروعا.
	منحى التغير المنشود	- ارتفاع
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	- ارتباط المؤشر بانخراط القطاعات المعنية. -تغيير على مستوى أولويات الحكومات القادمة فيما يخص متابعة تنزيل مشاريع هذه الاستراتيجية -توفر الموارد المادية والبشرية
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	نهاية كل سنة
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	-اعتماد برنامج عمل سنوي لتنزيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد -تتبع إنجاز المؤشر
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	تحسين تدبير الموارد أخذا بعين الاعتبار حاجيات الموظفات والموظفين	
تسمية المؤشر	IGRH: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية بالوزارة حسب الجنس	
المسؤول على المؤشر	قسم الموارد البشرية	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	مصلحة التكوين المستمر مصلحة تدبير الموارد البشرية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	كل سنة
	آخر القيم المعروفة	91% سنة 2015
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	IRecrut: نسبة تغطية الحاجيات المبرمجة من التوظيف IFC : نسبة تغطية الحاجيات المبرمجة من التكوين المستمر IGestion: عدد مدبري الموارد البشرية لكل 100 موظف ********** $\mathbf{I}Recrut = \frac{NR}{NP} \times 100$ NR: عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم NP: عدد المناصب المتوفرة ********** $\mathbf{I}FC = \frac{JHR}{JHP} \times 100$ $JHR = \sum_{Module} NbrP \times DuréeMd$ $JHP = \sum_{Module} NbrB \times DuréeMd$ JHR: مجموع التكوينات المنجزة Nombre jour homme de formation réalisés JHP: مجموع التكوينات المبرمجة Nombre jour homme de formation programmés Module: وحدات التكوين المبرمجة خلال السنة NbrP: عدد المستفيدين الحاضرين بالوحدة التكوينية NbrB: عدد المستفيدين المبرمجين لحضور الوحدة التكوينية DuréeMd: مدة الوحدة التكوينية **********

		$\mathbf{I}Gestion = \frac{NG}{NC} \times 100$ $NG = \frac{NbrGestionnaires}{NbrFonctionnaires} * 100$ NG: عدد مدبري الموارد البشرية لكل 100 موظف NC: القيمة المرجعية لعدد مدبري الموارد البشرية لكل 100 موظف (4 مدبرين لكل 100 موظف) NbrGestionnaires: عدد مدبري الموارد البشرية بالوزارة NbrFonctionnaires: عدد موظفي الوزارة (مع احتساب الملحقين)
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	قانون المالية وثائق التوظيف النظام المعلوماتي لتدبير الموارد البشرية بنك المعطيات الخاص بالتكوين المستمر
	المصالح أو الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة التكوين المستمر مصلحة تدبير الموارد البشرية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم الموارد البشرية
	المصادقة على المؤشر	مديرية الموارد البشرية والمالية
	كيفية الاحتساب	IGRH= $\frac{\mathbf{IRecrut+ IFC+ IGestion}}{\mathbf{3}}$
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة : 5 سنوات المسؤول : قسم الموارد البشرية
أساليب تأويل المؤشر	**أساليب التأويل**	أقل من 50 %: أداء ضعيف بين 51 % و 80 %: أداء متوسط أكثر من 81 %: أداء جيد
	منحى التغير المنشود	ارتفاع
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	—
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	**تاريخ تسليم المؤشر**	شهر يناير من السنة الموالية لسنة المؤشر
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	---
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	تحسين تدبير الموارد أخذا بعين الاعتبار حاجيات الموظفات والموظفين	
تسمية المؤشر	نسبة نجاعة تدبير المكتبيات	
المسؤول على المؤشر	قسم البرمجة والموارد المالية	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	مصلحة الشؤون العامة مصلحة البرمجة المالية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	درهم / منصب
	مدة القياس	سنة
	آخر القيم المعروفة	17 136.00 درهم
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	البسط: مجموع نفقات المكتبيات المقام: عدد مناصب المكتبيات
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	استغلال التطبيق المعلومياتي المتعلق ببرمجة وتنفيذ الميزانية .
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة البرمجة المالية مصلحة تدبير الموارد المالية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة البرمجة المالية
	المصادقة على المؤشر	مديرية الموارد البشرية والمالية: قسم البرمجة والموارد المالية
	كيفية الاحتساب	DB : Dépenses Bureautique PB : Postes Bureautique $\frac{\sum DB}{Nb(PB)}$ البسط: مجموع نفقات المكتبيات المقام: عدد مناصب المكتبيات
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: 5 سنوات المسؤول عن الاحتفاظ بالمعطيات: مصلحة البرمجة المالية الاحتفاظ بالمعطيات: في أرشيف المصلحة
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	متوسط التكلفة السنوية لمنصب خاص بالمكتبيات بالنسبة لمجموعة معينة من المناصب
	منحى التغير المنشود	تنازلي
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	تبقى التكلفة السنوية لمنصب المكتبيات خاضعة لكيفية استغلال التجهيزات واللوازم المكتبية وكذا مواجهة تقادمها (Amortissement des équipements bureautiques)
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	بداية السنة الموالية
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر		
البرنامج	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	
هدف البرنامج	تحسين تدبير الموارد أخذا بعين الاعتبار حاجيات الموظفات والموظفين	
تسمية المؤشر	نسبة استمرارية خدمات نظم المعلومات	
المسؤول على المؤشر	مديرية نظم المعلومات	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	مصلحة الشبكات وأمن نظم المعلومات،	
وصف المؤشر	وحدة القياس	النسبة المئوية - معدل
	مدة القياس	سنة
	آخر القيم المعروفة	حوالي 90 في المائة لسنة 2016
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	معطيات نظام تتبع ومراقبة الأنظمة Nagios
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	معدل النسب المئوية المحصلة على مستوى مختلف النظم المعلوماتية
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة الشبكات وأمن نظم المعلومات مصلحة النظم المعلومات الداخلية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة الشبكات وأمن نظم المعلومات
	المصادقة على المؤشر	قسم نظم المعلومات الداخلية
	كيفية الاحتساب	معدل النسب
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	بنك معطيات الخاص بنظام Nagios
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	-

	منحى التغير المنشود	الرقي إلى نسبة 99 بالمئة خلال ثلاث سنوات
	الحدود ونقاط الضعف المعروفة	عدم خضوع جميع النظم لمنصة Nagiosالمراقبة والتتبع عدم فعالية المنصة في التتبع على المستوى التطبيقي،
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		