



مشروع نجاعة الأداء

الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة
بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية

مشروع قانون
المالية

2019

فهرس

الجزء الأول : تقديم الوزارة أو المؤسسة.....	3
1. تقديم موجز الاستراتيجية.....	4
2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2019.....	10
3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2019 حسب البرامج.....	11
4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات.....	12
5. توزيع جهوي لاعتمادات البرامج.....	13
6. برمجة ميزانية لثلاث سنوات.....	14
ملخص البرامج-الأهداف- المؤشرات و المؤشرات الفرعية.....	16
الجزء الثاني : تقديم البرامج.....	18
برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية.....	19
1. ملخص استراتيجية البرنامج و غاياتها العامة.....	19
2. مسؤول البرنامج.....	20
3. المتدخلين في القيادة.....	20
4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج.....	20
الجزء الثالث : محددات النفقات.....	35
1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان.....	36
أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية.....	36
ب. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان.....	38
2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية.....	39

الجزء الأول

تقديم الوزارة أو المؤسسة

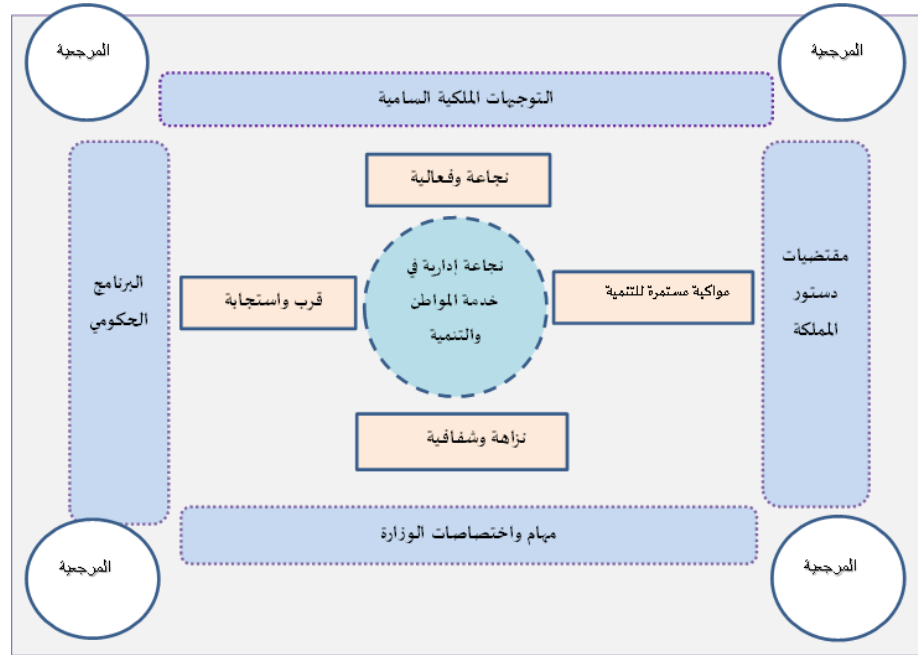
1. تقديم موجز الاستراتيجية

إذا كان المغرب قد أفلح في كسب الرهانات الكبرى عبر تطوير بنائه السياسي وتعزيز تنافسيته الاقتصادية، فإن نموذجه التنموي واجه جملة من الصعوبات التي حالت دون تحقيقه للتنمية البشرية والاجتماعية المنشودة، بما يستجيب لمتطلبات المواطنين. وقد شكلت الإدارة إحدى هذه الصعوبات، إذ لم تعد - رغم المحاولات الإصلاحية السابقة - تسير وتيرة التغيرات المجتمعية ولم تستطع مواكبة مستلزمات التنمية الشاملة بفعل العديد من الاختلالات البنوية. فقد ظلت، في الكثير من الحالات، مفتقدة للكفاءة والابتكار وللحكمة الجيدة، مما جعل أداءها محدودا في دعم الاستثمار وخدمة المواطنين.

من هذا المنطلق، أصبح إصلاح الإدارة العمومية مطلباً استعجالياً تقتضيه مستجدات السياق الراهن وتفرضه تحديات المرحلة المقبلة، بما يمهّد لإرساء ركائز النموذج التنموي الذي يطمح إليه المغرب. فالإصلاح الإداري، كما ارتضاه صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، خيار استراتيجي ضروري لضمان نجاعة السياسات العمومية، وإسناد المشاريع التنموية، وتوفير مرفق عمومي فعال في خدمة المواطن. واعتباراً لكون علة وجود الإدارة في المجتمعات المتقدمة رهينة بخدمة المواطن ورعاية المرفق العمومي والمصلحة العامة، فإن دعوة صاحب الجلالة إلى إعمال المفهوم الجديد للسلطة شكل منعطفا حاسماً في مسار الإدارة العمومية بالمغرب لكي تكون ساهرة على المصلحة العامة وفي خدمة المواطن. ومن ثمة، أصبحت الإدارة العمومية ملزمة بتقوية تدخلاتها لكسب رهان الحكامة الجيدة والاستجابة للحاجيات المتزايدة للمواطنين، بما يحقق العدالة الاجتماعية ويضمن الكرامة الإنسانية.

وإذا كانت الخدمة العمومية المنطلق والمنتهى في أي تصور جاد لإصلاح الإدارة، فإن الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة تقترح مقاربة مندمجة تشاركية تؤسس لثقافة جديدة في التعااطي مع المرفق العام، وتمكن من إرساء آليات جديدة للتدبير العمومي. وتستند هذه المقاربة إلى التوجيهات الملكية السامية التي حددت، في افتتاح الدورة البرلمانية الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة، المداخل الكبرى لإصلاح الإدارة وتحسين أدائها لكي تكون ناجعة ومفتوحة في وجه المواطنين والمقاولات. وتتعلق هذه المداخل بتغيير السلوكات والعقليات وجودة التشريعات وتأهيل الموظفين ورقمنة الإدارة بما يمكنها، وفق الخطاب الملكي السامي بمناسبة الذكرى الثامنة عشرة لعيد العرش، من استلهام نموذج التدبير المعتمد في القطاع الخاص لتحقيق النجاعة والرفع من المردودية. كما تستند مقاربة الإصلاح إلى المقتضيات الدستورية التي تؤطر القواعد المتحكمة في ميثاق المرفق العام والمبادئ الموجهة للحكامة الجيدة والنزاهة والشفافية وربط المسؤولية بالمحاسبة.

الرؤية: إدارة في خدمة المواطن والمقاولة وراعية للمرفق العمومي والمصلحة العامة



المبادئ الموجهة:

يرتكز إصلاح الإدارة على ثلاثة مبادئ أساسية:

- أولها، مبدأ الجودة المتعلق بتحسين الخدمات العمومية؛
- ثانيها، مبدأ الكفاءة المرتبط بتأهيل الموارد البشرية وتطوير الكفاءات؛
- ثالثها، مبدأ المصلحة العامة المتمثل في رعاية المرفق العام والاستجابة لتطلعات المواطن والمقاولة.

المؤهلات المتوفرة:

- إرادة سياسية قوية مستمدة من التوجيهات الملكية السامية والبرامج الحكومية،
- التوفر على رأسمال 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 المرفقين 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.

الأهداف العامة:

يتوخى الإصلاح الإداري تحقيق الأهداف التالية:

- توفير وتوسيع وتنويع الخدمة العمومية لمحاربة الإقصاء الاجتماعي وتحقيق الاندماج الحقيقي للمواطن بما يضمن مشاركته الفاعلة في المشروع التنموي والشأن العام؛
- إعادة هيكلة بنيات الإدارات العمومية، أفقيا وعموديا، لتصبح مؤسسات ناجعة قادرة على إسناد التطور السياسي والاقتصادي ودعم التنمية البشرية والترايبية؛
- تمكين الإدارة من الآليات والوسائل التشريعية والتنظيمية والتدبيرية الضرورية للنهوض بالمرفق العام والخدمات العمومية، خاصة في المجالات الاجتماعية الأساسية.



وعلى هذا الأساس، فقد أعدت وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية تصورا لإصلاح الإدارة، يروم 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 هذا البرنامج الإصلاحي إلى أربعة تحولات أساسية:

1. التحول التنظيمي:

يتعلق بمراجعة وتطوير البنيات الإدارية التنظيمية بما يمكن القطاعات الوزارية والإدارات العمومية، على الصعيدين المركزي واللامركز، من تحقيق الفعالية والنجاعة في وضع وتنفيذ السياسات العمومية وفي تقديم الخدمات العمومية.

2. التحول التدييري:

يتمحور حول إعادة النظر في طرق ومنهجيات التدبير المعتمدة في الإدارة العمومية عبر استعمال الأساليب التدييرية الحديثة، سواء فيما يتعلق بالموارد البشرية أو فيما يتصل بأنشطة العمل العمومي .

3. التحول الرقمي:

يتحدد في اعتماد الآليات والوسائل التكنولوجية الحديثة واستثمارها من طرف مختلف الإدارات العمومية من أجل تعميم ودعم الخدمات الرقمية المشتركة بينها وتيسير ولوج المواطن والمقولة إليها.

4. التحول التخليقي:

يركز على الصيغ والآليات الكفيلة بترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة ودعم الأخلاقيات المهنية بالإدارة العمومية بغية تعزيز النزاهة والشفافية والمسؤولية وتكريس الانفتاح على المواطن والمجتمع.

الدعامات الرئيسية:

لإسناد التحولات الهيكلية المشار إليها أعلاه، يركز إصلاح الإدارة على أربع دعامات مترابطة تواكبها أفقيا في إنجاز الإجراءات والتدابير المبرمجة. وتمثل هذه الدعامات الرئيسية، المتضمنة لمجموعة من التدابير، فيما يلي:

–أولا، التشريع:

وضع مخطط تشريعي مفصل لإصدار النصوص القانونية المؤطرة للتحولات الهيكلية تنظيميا وتدييريا وتخليقيا ورقميا، ويتعلق الأمر على وجه الخصوص بالعمليات التالية:

- مراجعة منظومة الوظيفة العمومية بما يراعي التطورات والمستجدات الراهنة ويسهم في تطوير أدائها؛
- إصدار النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتخليق ورقمنة الإدارة من أجل دعم انفتاحها وتكريس النزاهة والشفافية؛
- إصدار ميثاق اللاتمرکز الإداري من أجل ترسيخ البعد الجهوي للعمل العمومي وتقريب الخدمات الأساسية من المواطنين؛
- إصدار ميثاق المرافق العامة المتعلقة بتحديد قواعد الحكامة الجيدة الرامية إلى ضمان حقوق المواطن وجودة الخدمات المقدمة إليه.

–ثانيا، التواصل:

- اعتماد مخطط تواصل شامل لمواكبة التحولات المهيكلة لإصلاح الإدارة من أجل إخبار وتوعية المواطن عبر مختلف الوسائط التلفزية والإذاعية والإلكترونية.
- إدماج التواصل المؤسسي العمومي في دينامية الإصلاح الإداري بما يمكن مختلف الإدارات العمومية من بنيات مختصة وكفاءات مهنية لدعم البرامج القطاعية في إصلاح الإدارة.

- اعتماد التواصل الداخلي لتعبئة الموارد البشرية وضمان انخراطها في تنفيذ مختلف العمليات المبرمجة من أجل إنجاز خطة إصلاح الإدارة.

—ثالثا، التقييم:

- إخضاع خطة إصلاح الإدارة لعملية تقييم شامل على مرحلتين:
-أولا، التقييم المرحلي المزمع إنجازه في منتصف سنة 2019 بغاية استخلاص النتائج الأولية بغية تقويم إجراءاته وعملياته؛
-ثانيا، التقييم النهائي المزمع إنجازه في منتصف سنة 2021 لقياس أثر الإصلاح في الإدارة العمومية ومدى تحقيق الأهداف المسطرة.

- استغلال المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية الذي سيتولى رصد وتتبع مختلف المؤشرات المتعلقة بالموظفين.
- تعبئة شبكة المفتشين العاميين للقطاعات الوزارية في مواكبة الإصلاح الإداري عبر إنجاز تقارير قطاعية حول تفعيل مختلف المشاريع الإصلاحية.

—رابعاً، التعاون:

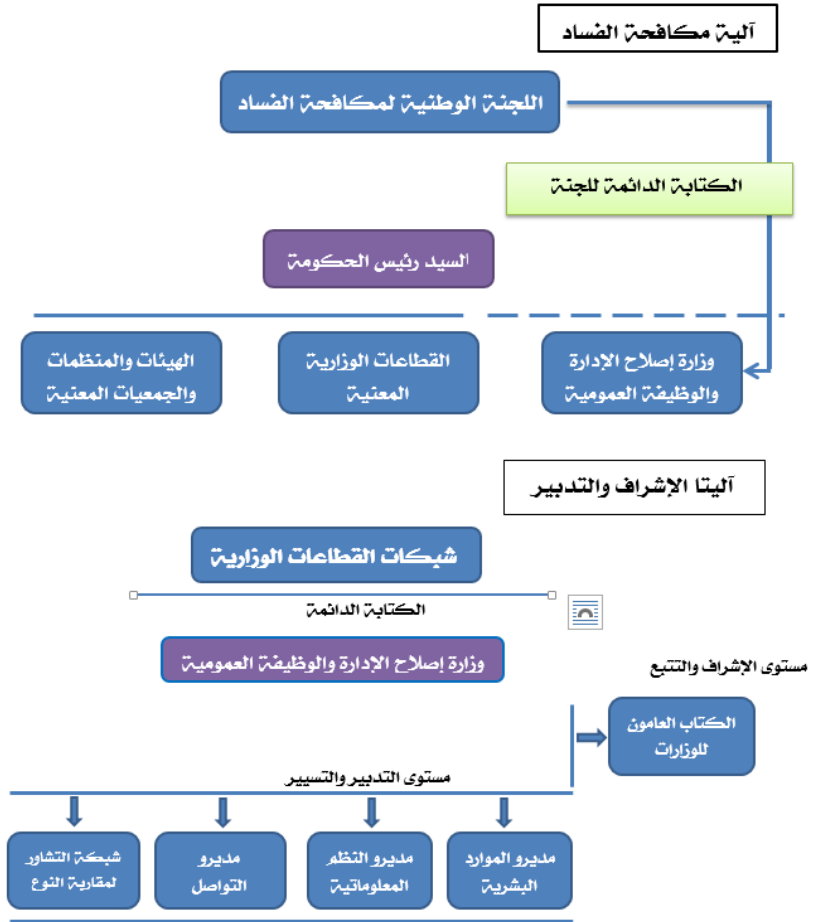
- تعبئة الشركاء والمانحين الدوليين حول خطة إصلاح الإدارة عبر برنامج شامل للتعاون الدولي على الصعيد الثنائي والمتعدد الأطراف بما يتيح استلزام أفضل الممارسات والتجارب.
- توجيه برنامج التعاون الدولي والخبرة التقنية نحو أولويات الإصلاح الإداري بما يساهم في تعزيز قدراته القيادية ويضمن حسن تنفيذ الإجراءات والتدابير المبرمجة.
- تطوير التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف بما يمكن الإدارة العمومية المغربية من مساندة التحولات الدولية عبر الاطلاع على المستجدات المتعلقة بالجوانب التنظيمية والتدبيرية والرقمية والتخليقية.
- تقوية الشراكة جنوب-جنوب وتعزيز التعاون مع البلدان الإفريقية الشقيقة والصديقة من أجل تطوير التجارب الوطنية لإصلاح الإدارة العمومية.

آليات التنفيذ:

من أجل تتبع تنفيذ مختلف المشاريع المبرمجة وضمان الالتقائية، ستعتمد الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة مجموعة من الآليات التنفيذية، وعلى رأسها أربع آليات أساسية هي:

1. تعبئة الشبكة التنسيقية المكلفة بالإشراف على السياسات العمومية وتتبع تنفيذها والمتمثلة في شبكة الكتاب العاميين للقطاعات الوزارية من أجل متابعة تنفيذ المشاريع الإصلاحية؛
2. تعبئة الشبكة التنسيقية المكلفة بالتدبير الإداري والمتمثلة في شبكة مدارء الموارد البشرية ونظم المعلومات والتواصل وشبكة دعم المساواة قصد تفعيل الإصلاحات الإدارية المبرمجة؛
3. اعتماد اللجنة الوطنية لمحاربة الفساد من أجل تتبع تنفيذ المشاريع المدرجة في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، وخاصة ما يتصل بالإدارة والمرافق العمومية؛

4. اعتماد لجنة الإشراف المتعلقة بمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة والمكلفة بتنسيق وتبعية الأنشطة والتدابير المواكبة لمخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة للفترة ما بين 201 و2021.



إن الآليات التنفيذية قائمة على الالتقائية والتنسيق الوثيق بين مختلف المتدخلين الحكوميين، بما يمكن من التعبئة الجماعية لكل المكونات القطاعية من أجل ضمان الفعالية والنجاعة على مستوى تتبع وتنفيذ وتقييم التدابير المبرمجة.

وستمكن هذه الآليات من تفعيل جميع الإجراءات المتعلقة بإصلاح الإدارة العمومية خلال الأربع سنوات المقبلة بطريقة تدريجية ومتناسقة تتيح الدعامات الرئيسية المعتمدة في تحقيق التحولات الهيكلية المنشودة.

2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2019

• جدول 1: ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة قانون المالية لسنة (2018)	الميزانية العامة (مشروع قانون المالية لسنة 2019)	% مشروع قانون المالية لسنة 2019 / قانون المالية لسنة 2018
الموظفون	54 100 000	52 912 000	-2,2
المعدات والنفقات المختلفة	40 503 000	41 503 000	2,47
الاستثمار	30 030 000	35 030 000	16,65
المجموع	124 633 000	129 445 000	3,86

• جدول 2: ملخص اعتمادات الميزانية العامة ومرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال
خصوصية المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة		مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		الحسابات المرصدة لأموال خصوصية	
	مشروع قانون المالية لسنة 2019	مشروع قانون المالية لسنة 2019	تحويلات أو دفعات	مشروع قانون المالية لسنة 2019	تحويلات أو دفعات	مجموع مشروع قانون المالية لسنة 2019
الموظفون	52 912 000					
المعدات والنفقات المختلفة	41 503 000		-			
الاستثمار	35 030 000		-			
المجموع	129 445 000		-	20 000 000	20 000 000	129 445 000

■ إدراج أسماء مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

صندوق تحديث الإدارة العمومية

3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2019 حسب البرامج

- جدول 3 : ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب البرامج

%	الميزانية العامة (مشروع قانون المالية لسنة 2019)			الميزانية العامة (قانون المالية لسنة 2018)	البرامج
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الموظفين		
مشروع قانون المالية للسنة 2019 / قانون المالية لسنة 2018					
3,86	35 030 000	41 503 000	52 912 000	124 633 000	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية
3,86	35 030 000	41 503 000	52 912 000	124 633 000	المجموع

- جدول 3 مكرر : توزيع على سبيل الإخبار لنفقات الموظفين حسب البرامج

نفقات الموظفين	البرامج
52 912 000	إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات

برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

• جدول 4 : ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة لأهم المشاريع أو العمليات المتعلقة بالبرنامج

المجموع	الميزانية العامة		
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	
7 500 000	7 500 000	-	التحول التنظيمي
3 700 000	-	3 700 000	التحول التدبيري
3 600 000	-	3 600 000	التحول التخليقي
4 300 000	2 000 000	2 300 000	التحول الرقمي
57 433 000	25 530 000	31 903 000	الإشراف والدعم و المواكبة

5. توزيع جهوي لاعتمادات البرامج

• جدول 5: ملخص الاعتمادات المتوقعة حسب الجهات

المجموع	الميزانية العامة		الجهات
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	
76 533 000	35 030 000	41 503 000	المصالح المشتركة
76 533 000	35 030 000	41 503 000	المجموع

6. برمجة ميزانية ثلاث سنوات

- جدول 6: البرمجة الميزانية لثلاث سنوات (2019, 2020, 2021) لاعتمادات الميزانية العامة حسب طبيعة النفقة

الإسقاطات 2021	الإسقاطات 2020	مشروع قانون المالية للسنة 2019	الإسقاطات الأولية 2019	قانون المالية للسنة 2018	
62 874 658	61 153 442	52 912 000	55 790 353	54 100 000	نفقات الموظفين
36 668 000	37 118 000	41 503 000	42 406 400	40 503 000	نفقات المعدات والنفقات المختلفة
45 760 000	42 860 000	35 030 000	49 450 000	30 030 000	نفقات الاستثمار
145 302 658	141 131 442	129 445 000	147 646 753	124 633 000	المجموع

- جدول 7 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات (2019, 2020, 2021) لاعتمادات مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

الإسقاطات 2021	الإسقاطات 2020	مشروع قانون المالية للسنة 2019	الإسقاطات الأولية 2019	قانون المالية للسنة 2018	
-	-	-	-	-	مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة
30 000 000	30 000 000	20 000 000	15 000 000	15 000 000	الحسابات المرصدة لأموال خصوصية
-	-	-	-	-	الفئات الأخرى للحسابات الخصوصية

• جدول 8 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات (2019, 2020, 2021) حسب البرامج

الإسقاطات 2021	الإسقاطات 2020	مشروع قانون المالية لسنة 2019	الإسقاطات الأولية 2019	قانون المالية للسنة 2018	
					إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية
145 302 658	141 131 442	129 445 000	147 646 753	124 633 000	الميزانية العامة
-	-	-	-	-	مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة
30 000 000	30 000 000	20 000 000	15 000 000	15 000 000	الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

ملخص البرامج-الأهداف- المؤشرات و المؤشرات الفرعية

المؤشرات الفرعية	المؤشرات	الأهداف	البرامج
مؤشر 1.1.1.124 : عدد النصوص التنظيمية المنجزة في مجال الوظيفة العمومية	مؤشر 1.1.124 : عدد الإجراءات المنجزة لإرساء وظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات	هدف 1.124 : التأسيس لوظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات	124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية
مؤشر 2.1.1.124 : عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات	مؤشر 2.1.124 : " نسبة إنجاز برنامج "مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية		
	مؤشر 3.1.124 : نسبة تعميم النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية		
	مؤشر 1.2.124 : نسبة إنجاز الإجراءات اللازمة لتفعيل خارطة طريق اللاتركيز الإداري	هدف 2.124 : تحسين وتوسيع وتنويع تقديم الخدمات العمومية	مسؤول البرنامج : السيد الكاتب العام للوزارة.
	مؤشر 2.2.124 : نسبة إنجاز الوحدات النموذجية وفق النظام المرجعي للاستقبال		
مؤشر 1.3.2.124 : عدد الخدمات العمومية التي تم دعم رفع مستوى تحولها الإلكتروني	مؤشر 3.2.124 : عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية		
مؤشر 2.3.2.124 : عدد إجراءات دعم وتشجيع التحول الإلكتروني للخدمات العمومية	مؤشر 4.2.124 : عدد الخدمات العمومية الأفقية المنشورة ببوابة الخدمات العمومية والملتزم بالتقيد بها		
	مؤشر 1.3.124 : نسبة إنجاز مشاريع القطاع في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد	هدف 3.124 : تعزيز النزاهة والشفافية	
	مؤشر 2.3.124 : نسبة إنجاز التزامات الوزارة المبرمجة في مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة		

	مؤشر 1.4.124 : نسبة نجاعة تدبير المكتبيات	هدف 4.124 : تحسين تدبير الموارد	
	مؤشر 2.4.124 : نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية بالوزارة		
	مؤشر 3.4.124 : عدد المستفيدين من التكوين المستمر	هدف 5.124 : وضع إطار عمل بيئي بالوزارة	
	مؤشر 1.5.124 : نسبة تجديد حضيرة السيارات وفق معايير البيئة		
	مؤشر 2.5.124 : نسبة انخفاض استهلاك الماء والكهرباء		

الجزء الثاني

تقديم البرامج

برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

إذا كانت الغاية من المرفق العام هي خدمة المرتفق، مواطننا كان أو مقاوله، من خلال التعاطي الإيجابي مع متطلباته واحتياجاته وتدليل مختلف الصعوبات والعراقيل التي تواجهه، فإنه من الضروري تحقيق تحول إداري غايته، تعزيز أداء الإدارة من خلال إعادة النظر في تنظيمها وأساليب تدبيرها، وتطوير الخدمات العمومية، خدمة للمواطن ودعمًا للتنمية.

ويروم هذا التحول الإداري المنشود إلى الرفع من أداء الموارد البشرية للإدارة العمومية وتوجيهه نحو النجاعة والابتكار والإبداع، بما يضمن الاستجابة لانشغالات وطموحات ومتطلبات المواطنين والمواطنات 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 الموظفين والموظفين.

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

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

ولتحقيق هذه الغايات، وضع برنامج التحول الإداري الذي يتضمن أربعة تحولات بمثابة الركائز الأساسية التي تنبني عليها استراتيجية وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية وتشكل جوهر المهام الموكولة إليها. ويتعلق الأمر كما سبقت الإشارة إليه عند تقديم استراتيجية الوزارة، بالتحول التنظيمي والتحول التديري والتحول التخليقي والتحول الرقمي.

ومن هذا المنطلق، فإن بنية أنشطة وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، تتضمن برنامجا فريدا وأربعة مشاريع تترجم السياسة العمومية الموكولة لها، بالإضافة إلى الجانب المخصص للدعم والمواكبة،

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 و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.124: التأسيس لوظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات

المؤشر 1.1.124 : عدد الإجراءات المنجزة لإرساء وظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة	
2021	39	5	10	15	9	-	عدد	المؤشر عدد الإجراءات المنجزة لإرساء وظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات
2021	9	1	1	4	3	-	عدد	عدد النصوص التنظيمية المنجزة في مجال الوظيفة العمومية
2021	4	1	2	1	-	-	عدد	عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات

■ توضيحات منهجية

- عدد النصوص القانونية المنجزة في مجال الوظيفة العمومية

يدل هذا المؤشر على عدد النصوص التنظيمية التي سيتم إنجازها أو تحيينها في مجال الوظيفة العمومية بهدف استقطاب الكفاءات والمهارات مع ترسيخ مبدأ الاستحقاق وتممين الكفاءة والمردودية وتعزيز النزاهة والشفافية وكذا تكريس المقاربة التشاركية من أجل توطيد السلم الاجتماعي بقطاع الوظيفة العمومية.

- عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات المنهجية المعتمدة لإرساء منظومة لتدبير بالكفاءات من خلال اعتماد آليات التقنيات الحديثة في مجال التدبير الموارد البشرية بالشكل الذي يتيح الاستثمار الأمثل للرأسمال البشرية من خلال تميم الكفاءة واعتماد مبادئ الاستحقاق والمردودية.

■ مصادر المعطيات

قسم الأنظمة الأساسية

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

- المؤشر يعتبر من المؤشرات الكمية بحيث يركز على وحدة عددية يعكس نسبيا مدى جودة الإجراءات المنجزة ومدى انعكاسها على الخدمات المقدمة للمرتفقين من طرف الموارد البشرية العاملة بالإدارات العمومية،
- ضرورة مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية،
- ارتباط المؤشر بانخراط مختلف المتدخلين (الإدارات القطاعات المعنية)،
- غير أن هذا المؤشر يبقى ذا مدلول مهم في إرساء نموذج جديد للوظيفة العمومية يقوم على تدبير الكفاءات والوظائف.

■ تعليق

يتعلق هذا المؤشر أساسا بتتبع الإجراءات الهادفة لمراجعة نموذج الوظيفة العمومية القائم على تدبير المسارات المهنية الذي أثبت عدم فعاليته ونجاعته، في اتجاه وضع الأسس والمرتكزات اللازمة لإرساء نموذج جديد للوظيفة العمومية يقوم على تدبير الكفاءات والوظائف، وقادر على استيعاب التحولات الهيكلية التي تعرفها بلادنا على جميع المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك وفق منظور يراعي مبدأ التدرج في تنزيل الإصلاحات الكفيلة بتحقيق هذا الانتقال.

المؤشر 2.1.124 : " نسبة إنجاز برنامج "مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية

الوحدة	إنجاز 2017	قانون المالية 2018	مشروع قانون المالية 2019	التوقع 2020	التوقع 2021	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	20	50	30	-	-	100	2019

■ توضيحات منهجية

نسبة إنجاز المشاريع التي تم اطلاقها برسم كل سنة:

- تم إعداد العناصر المرجعية لمشاريع استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية وتم التعاقد بشأنها مع مكاتب الدراسات من أجل إنجازها.

■ مصادر المعطيات

- مصلحة مقارنة النوع الاجتماعي،
- مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية،
- شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات،
- برنامج الأمم المتحدة للمرأة تتبع إعداد هذه العناصر على مستوى مشاريع النصوص المصادق عليها (على مستوى المصلحة المستخدمة للمؤشر)،
- مرصد المناصب العمومي.

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

- ندرة الخبرة في مجال النوع الاجتماعي بالمغرب
- المدة الزمنية التي ستسغرقها مسطرة المصادقة على التقارير

■ تعليق

يتعلق المؤشر بالإجراءات المبرمجة في إطار الشراكة مع برنامج الأمم المتحدة للمرأة ومبرمج إنهاء سنة 2019 ، بينما يعتبر ورش مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية مسلسلًا مستمرًا إلى غاية بلوغ الأهداف المتوخاة منه والمتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى منظومة الوظيفة العمومية.

المؤشر 3.1.124 : نسبة تعميم النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية

الوحدة	إنجاز 2017	قانون المالية 2018	مشروع قانون المالية 2019	التوقع 2020	التوقع 2021	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	-	-	10	40	50	100	2026

توضيحات منهجية

لتحديد النتائج المتوقعة للسنتين 2019 و2020، تم الاعتماد على الإدارات الستة عشر الموقعة على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع "إنجاز النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية" من بين 40 إدارة عمومية.

مصادر المعطيات

مديرية نظم المعلومات

حدود و نقاط ضعف المؤشر

- تحقيق النتائج المتوقعة للسنتين 2019 و2020 رهين بعدم انسحاب أي إدارة من الإدارات الستة عشر الموقعة على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع "إنجاز النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية".
- تحقيق النتائج المتوقعة لما بعد سنة 2020 يعتمد على رغبة إدارات أخرى الغير الموقعة على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع في الاستفادة من النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية.
- كل النسب المذكورة أعلاه قد تتغير تلقائيا بحذف أو إضافة قطاع حكومي ما تبعا لتغير حكومي ما.

تعليق

تجدر الإشارة إلى أنه تم التوقيع خلال سنة 2017 على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع "إنجاز النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية" من طرف الكتاب العامين ل 16 إدارة عمومية. ويهدف المشروع إلى تعميم النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية على كافة الإدارات على المدى الطويل.

الهدف 2.124: تحسين وتوسيع وتنويع تقديم الخدمات العمومية

المؤشر 1.2.124 : نسبة إنجاز الإجراءات اللازمة لتفعيل خارطة طريق اللاتركيز الإداري

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	100	29	28	43	-	-	%

توضيحات منهجية

- تم تحديد العمليات اللازمة لتفعيل خارطة الطريق في 7 عمليات كبرى
- سيتم احتساب المؤشر كل سنة باحتساب نسبة إنجاز هذه العمليات
- عدد العمليات المنجزة/عدد العمليات المبرمجة * 100 = نسبة الإنجاز

مصادر المعطيات

قسم إعادة هيكلة الإدارات واللاتمركز

حدود و نقاط ضعف المؤشر

- تباين حجم العمليات وتأثيرها على إنجاز المؤشر وتباين المدد اللازمة لإنجاز كل عملية،
- تحقيق المؤشر رهين بإصدار ميثاق اللاتمركز الإداري.

تعليق

المؤشر 2.2.124 : نسبة إنجاز الوحدات النموذجية وفق النظام المرجعي للاستقبال

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	100	33	27	27	10	3	%

توضيحات منهجية

- عدد الوحدات النموذجية المنجزة وفق النظام المرجعي للاستقبال المبني على مقارنة النوع / عدد الوحدات المستهدفة.
- عدد الوحدات المستهدفة 30 وحدة نموذجية.
- الوحدات النموذجية المبرمج إنجازها:

سنة 2021	سنة 2020	سنة 2019
10 الوحدات النموذجية	8 الوحدات النموذجية	8 الوحدات النموذجية

وللإشارة، فإن هذا المؤشر سيضم ابتداء من السنة المقبلة مؤشرا فرعيا يرتبط بنسبة التطبيق الفعلي للمعايير المتعلقة بالنوع والأشخاص ذوي الحركة المحدودة على مستوى الوحدات النموذجية للاستقبال.

سيتم استخدام المتوسط الحسابي لحساب المعدل الكلي.

هذا المؤشر من شأنه الأخذ في الاعتبار التدابير المتخذة لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة والنوع من خلال ست (06) محطات أساسية في عملية تحسين فضاءات الاستقبال بالمرفق العمومي، وهي: فضاء وقوف السيارات والدراجات النارية والعادية، فضاء الإخبار والتوجيه، فضاء الانتظار، فضاء الخدمات، فضاء الشكايات بالإضافة إلى فضاء المخصص للمرافق الصحية، هذا التقسيم التراتبي يتمشى ومنهجية عمل البرنامج، انسجاما مع مضمون الالتزامات العشر للاستقبال.

مصادر المعطيات

- مديرية تحديث الإدارة / برنامج تحسين الاستقبال بالمرافق العمومية،
- التقارير التشخيصية والمخططات التأهيلية المنجزة بكل موقع نمذجي على حدة: (تصاميم ملائمة، أعمال التهيئة والتجهيزات المكتبية الخاصة بالاستقبال، بالإضافة الى تأثيث فضاء الانتظار ووضع آليات تنظيم الصفوف والتشوير الداخلي والخارجي وشاشات عرض الخدمات الإدارية ونظام فيديو للرصد والتتبع، رپورتاج مصور حول الموقع قبل وبعد تدخل البرنامج بالإضافة الى التكوين حول تقنيات الاستقبال).

حدود و نقاط ضعف المؤشر

- ارتباط المؤشر بانخراط القطاعات المعنية وتوفر الاعتمادات المالية اللازمة،
- يبقى رهين بوضعية الفضاء المخصص للاستقبال.

تعليق

المؤشر 3.2.124 : عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة	المؤشر عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية
2021	13	13	13	13	13	2	عدد	عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية
2021	10	10	10	10	10	-	عدد	عدد الخدمات العمومية التي تم دعم رفع مستوى تحولها الإلكتروني
2021	3	3	3	3	3	2	عدد	عدد إجراءات دعم وتشجيع التحول الإلكتروني للخدمات العمومية

توضيحات منهجية

- تعداد العمليات الرامية لدعم مستوى التحول الرقمي للخدمات الإدارية
- احتساب عدد العمليات الرامية لدعم وتشجيع التحول الرقمي للإدارة

مصادر المعطيات

تجمع المعطيات انطلاقاً من نتائج الدراسات والعمليات المنجزة مع الإدارات العمومية المعنية برفع مستوى التحول الإلكتروني لخدماتها العمومية.

حدود و نقاط ضعف المؤشر

في إطار غياب استراتيجية وطنية للتحول الرقمي للإدارة وعدم وجود إطار قانوني ملائم لتطوير الخدمات الرقمية يبقى تحقيق هذا المؤشر رهيناً بإنخراط الإدارات في هذا الورش.

تعليق

يبقى الحفاظ على نفس وتيرة الإنجاز رهيناً بمدى انخراط ورغبة باقي الإدارات في الرفع من مستوى التحول الإلكتروني لخدماتها العمومية.

المؤشر 4.2.124 : عدد الخدمات العمومية الأفقية المنشورة ببوابة الخدمات العمومية والملتزم بالتقيد بها

الوحدة	إنجاز 2017	قانون المالية 2018	مشروع قانون المالية 2019	التوقع 2020	التوقع 2021	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	0	-	-	30	45	105	2025

توضيحات منهجية

عدد الخدمات العمومية الأفقية التي سيقوم القطاع بتدوينها ونشرها ببوابة الخدمات العمومية والتي ستكون الإدارات المعنية ملزمة بالتقيد بها وفق مقتضيات تدوين ونشر إجراءات الخدمات الإدارية وإلزامية التقيد بها التي سيتم إدماجها في ميثاق المرافق العمومية.

مصادر المعطيات

قسم دعم الإدارة الإلكترونية/قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات.

حدود و نقاط ضعف المؤشر

- عدم رصد الصعوبات التي قد تعوق تدوين ونشر إجراءات الخدمات العمومية الأفقية.
- تم اعتماد المؤشر نظرا لوقعه المباشر على تحسين الخدمات العمومية.

تعليق

تدوين ونشر الخدمات العمومية الأفقية ببوابة الخدمات العمومية وإلزام التقيد بها رهين بإصدار ميثاق المرافق العمومية الذي يتضمن المقتضيات الواجب التقيد بها بهذا الخصوص.

الهدف 3.124: تعزيز النزاهة والشفافية

المؤشر 1.3.124 : نسبة إنجاز مشاريع القطاع في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

الوحدة	إنجاز 2017	قانون المالية 2018	مشروع قانون المالية 2019	التوقع 2020	التوقع 2021	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	9	27	48	69	90	100	2025

■ توضيحات منهجية

- البسط: عدد المشاريع المنجزة،
- المقام: العدد الإجمالي لمشاريع القطاع المدرجة ضمن الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (33 مشروع).

وللإشارة، وفي إطار دعم مقارنة النوع الاجتماعي، فإن هذا المؤشر سيضم مؤشرا فرعيا يتعلق بنسبة المستفيدين من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد بالوظيفة العمومية نساء ورجالا .

■ مصادر المعطيات

قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات.

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

عدم قدرة المؤشر على رصد صعوبات تنفيذ المشاريع. غير أن تنفيذ المشاريع المدرجة في الاستراتيجية هو وحده الكفيل بخلق الأثر المنشود لدى المرتفق وبالتالي بلوغ أهداف الاستراتيجية.

■ تعليق

وللإشارة، ستقوم الوزارة بإعداد برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد، الذي ستتقاسمه مع جميع القطاعات الوزارية لتكليفهم بتنفيذ برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد وموافاة الوزارة بعد ذلك بعدد المستفيدين حسب الجنس من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد .

المؤشر 2.3.124 : نسبة إنجاز التزامات الوزارة المبرمجة في مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة

الوحدة	إنجاز 2017	قانون المالية 2018	مشروع قانون المالية 2019	التوقع 2020	التوقع 2021	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	-	18	68	100	-	100	

توضيحات منهجية

التزمت الوزارة في إطار مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة للفترة يونيو 2018 – يونيو 2020 بتسعة التزامات تتعلق بإنجاز 32 عملية مبرمجة كالتالي:

البرمجة	الى غاية دجنبر 2018	الى غاية يونيو 2019	الى غاية دجنبر 2019	الى غاية يونيو 2020
عدد العمليات	6 عمليات	13 عملية	22 عملية	32 عملية

ActP عدد العمليات المبرمجة

ActR عدد العمليات المنجزة

$$\text{Ind}_{\text{OGP}} = 100 \times \text{ActR} / \text{ActP}$$

مصادر المعطيات

لوحة القيادة الخاصة بتتبع مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة

حدود و نقاط ضعف المؤشر

تعليق

الهدف 4.124: تحسين تدبير الموارد

المؤشر 1.4.124 : نسبة نجاعة تدبير المكتبيات

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	9 053	9 053	7 130	7 227	7 482	-	درهم

■ توضيحات منهجية

متوسط التكلفة السنوية لمنصب خاص بالمكتبيات بالنسبة لمجموع مناصب

- البسط: مجموع نفقات المكتبيات
- المقام: عدد مناصب المكتبيات: عدد المناصب

■ مصادر المعطيات

- قسم البرمجة والموارد المالية
- وضعيات تنفيذ الميزانية

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

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

(Amortissement des équipements bureautiques)

■ تعليق

مقارنة مع سنة ، 2019 سيتم برسم سنة 2021 اقتناء برامج خاصة بأمن نظم المعلومات (antivirus, firewall)

المؤشر 2.4.124 : نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية بالوزارة

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	4	4	4	4	4	-	%

توضيحات منهجية

عدد الموظفين المكلفين بالموارد البشرية مقارنة مع العدد الإجمالي للموظفين

- البسط: عدد مدبري الموارد البشرية بالوزارة
- المقام: عدد موظفي الوزارة (مع احتساب الملحقيين)

مصادر المعطيات

قسم تدبير الموارد البشرية بالوزارة

حدود و نقاط ضعف المؤشر

تعليق

المؤشر 3.4.124 : عدد المستفيدين من التكوين المستمر

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	667	667	1 000	538	-	-	(يوم/شخص/تكوين)

توضيحات منهجية

يمكن المؤشر المعتمد من توقع عدد أيام التكوين خلال سنة معينة، وكذا عدد أيام التكوين المستفاد منها بالنسبة لكل موظف وذلك من خلال الاعتماد على برنامج التكوين 2018-2020 المنجز من طرف مصلحة التكوين المستمر والذي يعطي فكرة واضحة حول احتياجات الوزارة من التكوينات، كما يمكن من توقع عدد الموظفين المرشحين للاستفادة من تلك التكوينات.

■ مصادر المعطيات

مديرية الموارد البشرية والمالية، مصلحة التكوين المستمر: برنامج التكوين 2018-2020

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

■ تعليق

سيتم تحيين المعطيات المتعلقة بسنة 2021 على أساس المخطط الجديد للتكوين

الهدف 5.124: وضع إطار عمل بيئي بالوزارة

المؤشر 1.5.124 : نسبة تجديد حضيرة السيارات وفق معايير البيئة

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	10	5	2,50	2,50	-	-	%

توضيحات منهجية

- البسط : عدد السيارات التي تحترم معايير البيئة
- المقام: مجموع عدد سيارات حضيرة السيارات

مصادر المعطيات

المعطيات المتوفرة لدى الوحدة المكلفة بتدبير حضيرة السيارات بمصلحة الشؤون العامة بالوزارة

حدود و نقاط ضعف المؤشر

حسب الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية وأنواع السيارات المتوفرة بالسوق ومدى استجابتها للاحتياجات الضرورية المعبر عنها من طرف الوزارة

تعليق

المؤشر 2.5.124 : نسبة انخفاض استهلاك الماء والكهرباء

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2021	التوقع 2020	مشروع قانون المالية 2019	قانون المالية 2018	إنجاز 2017	الوحدة
2021	20	10	5	5	-	-	%

توضيحات منهجية

البسط: مجموع استهلاك الماء والكهرباء لسنة n

المقام: مجموع استهلاك الماء والكهرباء لسنة n-1

■ مصادر المعطيات

استهلاك الماء والكهرباء المسجل بفواتير الماء والكهرباء

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

تحقيق الوقع المنتظر من المؤشر رهين بمدى التزام الوزارة بتنفيذ البرنامج المسطر على مستوى الاليات المقترح وضعها لترشيد استعمال الماء والكهرباء

■ تعليق

الجزء الثالث

محددات النفقات

1. محددات نفقات الموظفين و الأعران

أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية

• جدول 9 : التوزيع حسب الدرجات /الرتب

%	الأعداد			الدرجات/الرتب
	المجموع	الاناث	الذكور	
18,48	51	18	33	موظفي التنفيذ (السلالم من 5 إلى 6 و السلالم المطابقة)
9,42	26	13	13	موظفي الإشراف (السلالم من 7 إلى 9 و السلالم المطابقة)
72,1	199	99	100	الأطر والأطر العليا (السلم 10 و ما فوق و السلالم المطابقة)
100	276	130	146	المجموع

• جدول 10 : التوزيع حسب المصالح

%	الأعداد			المصالح
	المجموع	الاناث	الذكور	
100	276	130	146	المصالح المركزية
0	0	0	0	المصالح اللامركزية
100	276	130	146	المجموع

• جدول 11 : التوزيع حسب الجهات

%	الأعداد			المصالح
	المجموع	الإناث	الذكور	
0	0	0	0	جهة طنجة-تطوان-الحسيمة
0	0	0	0	جهة الشرق
0	0	0	0	جهة فاس - مكناس
100	276	130	146	جهة الرباط - سلا- القنيطرة
0	0	0	0	جهة بني ملال - خنيفرة
0	0	0	0	جهة الدار البيضاء- سطات
0	0	0	0	جهة مراكش - أسفي
0	0	0	0	جهة درعة - تافيلالت
0	0	0	0	جهة سوس - ماسة
0	0	0	0	جهة كلميم - واد نون
0	0	0	0	جهة العيون -الساقية الحمراء
0	0	0	0	جهة الداخلة - واد الذهب
100	276	130	146	المجموع

ب. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان

• جدول 12 : توقع نفقات الموظفين للسنة 2019 (مشروع قانون المالية)

العدد	النفقة	
291	49 880 499	النفقات الدائمة
10	401 841	المناصب المحذوفة
10	485 723	عمليات التوظيف (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
0	0	عمليات الإدماج
	210 882	مقتضيات أخرى تتعلق بمراجعات الأجور (ت تضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
	2 424 737	الترقيات في الدرجة والرتبة (ت تضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
53316447	52 600 000	نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين
	312 000	نفقات الموظفين الأخرى المؤداة من طرف محاسبي الخزينة العامة للمملكة
	52 912 000	نفقات الموظفين المتوقعة

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

برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

■ مشروع 1 : التحول التنظيمي

• محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

التكلفة	مدة الإنجاز بالشهر	مدة الإنجاز بالشهر	عدد أيام العمل	تكلفة الوحدة	
1 500 000	17,53	17,53	385,71	7 000,00	المشروع: التحول التنظيمي

H/j	وحدة القياس
$8\ 000\ Dh \leq CU(H/j) \leq 5\ 000\ Dh$	تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة
$12\ 000\ Dh \leq CU(H/j) \leq 8\ 000\ Dh$	تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة للمعلوماتية

• محددات مصاريف التظاهرات:

التكلفة الإجمالية	تكلفة الوحدة	عدد المشاركين	عدد التظاهرات	
500 000,00	833,33	600	4	المشروع: التحول التنظيمي

• محددات مصاريف التكوين:

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

■ مشروع 2 : التحول التدبيري

● محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

دراسة عامة				المشروع: التحول التدبيري
التكلفة	مدة الإنجاز بالشهر	عدد أيام العمل	تكلفة الوحدة	
1 000 000,0	48,05	48,05	7 000,00	

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

● محددات مصاريف التظاهرات:

عدد التظاهرات	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية	التحول التدبيري
8	420	1996,67	838 600,00	

■ مشروع 3 : التحول التخليقي

■ مشروع 4 : التحول الرقمي

● محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

التكلفة	مدة الإنجاز بالشهر	عدد أيام العمل	تكلفة الوحدة	المشروع: التحول الرقمي
3 000 000,00	19,48	428,57	7 000,00	

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

● محددات مصاريف التظاهرات:

التكلفة الإجمالية	تكلفة الوحدة	عدد المشاركين	عدد التظاهرات	المشروع: التحول الرقمي
2 500 000,00	3571,43	700	3	

وحدة القياس: مبلغ جزافي إجمالي حسب نوع وطبيعة التظاهرة

■ مشروع 5 : الإشراف والدعم و المواكبة

1. ميزانية التسيير-معدات والنفقات مختلفة محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

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

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

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

● محددات مصاريف التظاهرات:

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

وحدة القياس: مبلغ جزافي إجمالي حسب نوع وطبيعة التظاهرة

● محددات مصاريف التكوين:

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

• محددات مصاريف نظافة وحراسة مقر الوزارة: مصاريف النظافة:

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

فرضيات احتساب مصاريف النظافة

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

مصاريف الحراسة:

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

فرضيات احتساب مصاريف الحراسة

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

2. ميزانية الاستثمار:

• اقتناء عتاد معلوماتي من الحواسيب3

عدد المستعملين	عدد الحواسيب	عدد الحواسيب المتقدمة	نسبة التجهيز	نسبة التقادم (مؤشر التقادم)	عدد الحواسيب اللازمة 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 المستعملين	عدد الطابعات	عدد الطابعات المتقدمة	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 هي التي يتجاوز عمرها ثمان سنوات.