

المملكة المغربية



الجلسة الشهرية المتعلقة بالسياسة العامة (المادة 100 من
الدستور)

مجلس المستشارين

الثلاثاء 15 رمضان 1440 (21 ماي 2019)

جواب رئيس الحكومة الدكتور سعد الدين العثماني

السؤال المحوري الثاني:

"السياسة الحكومية في تدبير التوظيف

في القطاع العام وتحديث الإدارة العمومية"

بسم الله الرحمن الرحيم،
الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين؛

السيد رئيس مجلس المستشارين المحترم،
السيدات والسادة المستشارين المحترمين،

مقدمة

أود في البداية أن أشكر السيدات والسادة المستشارين المحترمين على تفضلهم بطرح هذه الأسئلة الهامة في موضوع "السياسة الحكومية في تدبير التوظيف في القطاع العام وتحديث الإدارة العمومية"، وهو موضوع من الأهمية بمكان، اعتباراً للتحديات التي يطرحها تحديث وتأهيل الإدارة، وتثمين مواردها البشرية، لمسايرة دينامية الإصلاحات التي تشهدها بلادنا على مختلف المستويات المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

وإذا كانت الإدارة العمومية قد حققت بعض الإنجازات المهمة في طريق العصرية والتحديث منذ الاستقلال، إلا أنها بقيت تعاني من بعض الاختلالات البنيوية والتدبيرية التي تتطلب إرساء إصلاح هيكلي وشامل للإدارة، بديل عن الإصلاحات الظرفية والجزئية التي أبانت عن محدودية وضعف نجاعتها.

ولا تخفى عليكم الأهمية القصوى التي يوليها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله لموضوع إصلاح الإدارة، حيث ما فتئ جلالته ينبه إلى أوجه القصور التي تعترى عمل الإدارة العمومية، ويدعو إلى الارتقاء بعملها، والرفع من مردوديتها، وذلك في مناسبات عديدة:

- الخطاب السامي لجلالة الملك بمناسبة افتتاح البرلمان بتاريخ 14 أكتوبر 2016 الذي جاء فيه "إن المرافق والإدارات العمومية، تعاني من عدة نقائص، تتعلق بالضعف في الأداء، وفي جودة الخدمات، التي تقدمها للمواطنين"

- الخطاب الملكي السامي بمناسبة عيد العرش المجيد لسنة 2017، الذي أكد فيه جلالته على أنه "من بين المشاكل التي تعيق تقدم المغرب هو ضعف الإدارة العمومية، سواء من حيث الحكامة أو مستوى النجاعة أو جودة الخدمات، التي تقدمها للمواطنين".

- الرسالة الملكية السامية الموجهة إلى المشاركين في الملتقى الوطني الأول للوظيفة العمومية العليا المنعقد بتاريخ 27 فبراير 2018 بالصخيرات الذي دعا فيه جلالته إلى وضع مفهوم الخدمة العمومية

في صلب النموذج التنموي الذي سبق أن دعا إليه جلالته من خلال إصلاح شامل وعميق للإدارة العمومية.

كما تجدر الإشارة إلى تقرير المجلس الأعلى للحسابات حول تقييم منظومة الوظيفة العمومية سنة 2017، الذي رصد عددا من الاختلالات التي تشوب هذه المنظومة، من أبرزها:

- ضعف جودة خدمات الوظيفة العمومية رغم أهمية الوسائل؛
- غياب ثقافة تقييم جودة الخدمات العمومية؛
- تدبير تقليدي للموارد البشرية بالقطاعات الوزارية؛
- مساطر التوظيف بحاجة لمزيد من التطوير؛
- تكوين مستمر بدون أهداف عملية؛
- ترقية الموظفين غير مرتبط بأدائهم؛
- صعوبة حركية الموظفين؛
- منظومة أجور متجاوزة يجب إصلاحها؛
- غياب الدقة بتحديد الحاجيات من الموارد البشرية؛
- ارتفاع كتلة الأجور رغم استقرار اعداد الموظفين.

ومن منطلق التوجيهات الملكية السامية، واستنادا إلى مختلف التشخيصات المنجزة في الموضوع، فقد جعلت الحكومة من ورش إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية إحدى الأولويات التي تشتغل عليها في إطار تنزيل مضامين برنامجها الحكومي الذي نص على التزام الحكومة بإصلاح الإدارة والخدمات العمومية وتقريبها من المواطن ومراجعة منظومة الوظيفة العمومية وأساليب التدبير والمساطر الإدارية.

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة المستشارين المحترمين،

للإجابة على تساؤلاتكم، سأطرق فيما يلي للتدابير المتخذة من قبل الحكومة لتدبير التوظيف في القطاع العمومي وإصلاح نظام الوظيفة العمومية، وتحديث الإدارة، وذلك من خلال محورين أساسيين:

✓ إصلاح نظام الوظيفة العمومية؛

✓ تحديث الإدارة العمومية.

يكتسي إصلاح منظومة الوظيفة العمومية أهمية بالغة في سياسة الحكومة، حيث التزمت بموجب برنامجها باتخاذ جملة من التدابير الرامية إلى تحسين وتجويد هذه المنظومة، من جملتها مراجعة منظومة الوظيفة العمومية، ووضع سياسة عمومية مندمجة لتدبير حديث للموارد البشرية بالإدارة العمومية.

وتبعاً لذلك، تقوم سياسة الحكومة في مجال تدبير التوظيف في القطاع العام على مقاربة تروم تطوير منظومة التوظيف وجعلها أكثر استجابة لحاجيات مختلف الإدارات العمومية من الموارد البشرية وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة وتعزيز قيم الشفافية والاستحقاق، وتكريس المبدأ الدستوري المتمثل في "ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق".

وتفعيلاً لذلك، تعمل الحكومة على اتخاذ التدابير والإجراءات التالية:

1. الإصلاح الشامل لمنظومة الوظيفة العمومية

عملت الحكومة على إعداد رؤية استراتيجية لمراجعة منظومة الوظيفة العمومية (تم تقديم خطوطها العريضة في مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 14 مارس 2019)، وهي الرؤية التي توجت مساراً تشاورياً تم من خلاله إشراك مختلف الفاعلين والمتدخلين، كما تم التداول بشأنها في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بتاريخ 16 يناير 2019. وتقوم على إرساء وظيفة عمومية مهنية ومحفزة وناجعة وقادرة على الاستجابة للمتطلبات الراهنة، عبر الانتقال من التدبير الإداري للمسارات إلى تدبير مهني مبني على الكفاءات. وتقوم هذه الرؤية على المداخل الأساسية التالية:

- إدماج التدبير بالكفاءات، من خلال اعتماد الآليات الحديثة لتدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية القائمة على أساس التخطيط الاستراتيجي والتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، والانتقال من التدبير الإداري إلى تدبير مهني للمسارات مبني على الكفاءات، بما يجعل التوظيف والارتقاء والتكوين المستمر وتقييم الأداء الفردي للموظف مرتكزاً على مفهوم الكفاءة؛
- إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا، وتكريس مكانتها وتثمين أدوارها المحورية في قيادة الإصلاح، تبعاً لتوصيات الملتقى الوطني الأول للوظيفة العمومية العليا المنعقد بتاريخ 27 فبراير 2018؛

■ ملاءمة بنيات الوظيفة العمومية مع التوجه الجديد للدولة، عبر حصر مهام الإدارة المركزية في المستوى الاستراتيجي، ودعم التوطين الترابي للخدمة العمومية من خلال الدفع بتنفيذ سياسة اللاتمرکز الإداري؛

■ دعم التحفيز وتحسين بيئة العمل بهدف إحداث بيئة عمل ملائمة وآمنة، تحفز على رفع المردودية وتحسين الإنتاجية بالإدارة العمومية.

وستعمل الحكومة على تنزيل هذه الرؤية الاستراتيجية من خلال مراجعة شاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ووضعها قريبا على مسطرة المصادقة.

2. تكريس مبدأ الاستحقاق في ولوج الوظيفة العمومية:

في إطار تفعيل المبدأ الدستوري المتمثل في "الاستحقاق لولوج الوظيفة العمومية"، فقد عملت الحكومة على احترام قواعد الشفافية وتكافؤ الفرص والمساواة، وذلك بما يحقق المساواة وتكافؤ الفرص أمام المواطنين الراغبين في الولوج إلى الوظيفة العمومية، ويمكن هذه الأخيرة، في الوقت ذاته، من استقطاب موارد بشرية كفأة وقادرة على رفع التحديات، والاستجابة لانتظارات المرتفقين.

وفي هذا الإطار اتخذت جملة من التدابير والإجراءات الرامية إلى تطوير الآليات والوسائل المعتمدة في التوظيف، ولا سيما:

■ تعميم المباراة باعتبارها آلية وحيدة لولوج أسلاك الوظيفة العمومية تطبيقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.11.621 الصادر بتاريخ 25 نونبر 2011، وذلك من أجل تكريس مبادئ الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص في التوظيف، مع ادراج امكانية التشغيل بالإدارات العمومية بموجب عقود؛

■ تعزيز مبدأ الشفافية في الإعلان عن فتح باب الترشيحات لشغل الوظائف العمومية عبر نشرها على بوابة التشغيل العمومي « www.emploi-public.ma » وعلى المواقع الالكترونية للإدارات المعنية، إضافة إلى نشرها في صحيفتين وطنيتين على الأقل، مما يضمن الشفافية بالشكل الذي يمكن كافة المتوفرين على الشروط المطلوبة من الترشح للمشاركة في هذه المباريات؛

■ إسناد مسؤولية اختيار المرشحات والمرشحين إلى لجان مكلفة بدراسة الترشيحات، يتم اختيار أعضائها من بين الأشخاص ذوي الكفاءات المشهود لهم بالنزاهة والمتفرون على الخبرة والتجربة؛

وبعد سنوات من تطبيق هذه المقترحات، قامت الحكومة بتشخيص وتقييم نظام المباريات العمومية للوقوف على الصعوبات عملية، التي تعيق في بعض الأحيان تكريس المساواة وتكافؤ الفرص والشفافية والاستحقاق في ولوج القطاع العام، نذكر منها ما يلي:

■ ضعف مهنية وفعالية المباريات، بالنظر إلى تعدد القرارات المتعلقة بتحديد شروط وإجراءات مباريات التوظيف التي تصدرها كل إدارة على حدة، وضعف اعتماد عناصر الكفاءة والخبرة والنزاهة والاستقلالية في تعيين أعضاء لجان المباريات؛

■ ارتفاع التكلفة المالية لتنظيم المباريات، بالنظر إلى تعدد المباريات التي تنظمها سنويا مختلف الإدارات العمومية؛

■ عدم استغلال إمكانية تنظيم مباريات مشتركة بين إدارتين أو أكثر.

ولمعالجة هذه الاختلالات والصعوبات، أصدرت الحكومة المرسوم رقم 2.17.635 بتاريخ 4 يوليو 2018 في شأن تنظيم مباريات موحدة للتوظيف ضمن الهيئات المشتركة بين الإدارات، وذلك من أجل ضمان فعالية ونجاعة مباريات التوظيف وتكريس مبادئ المساواة والشفافية والاستحقاق وتكافؤ الفرص بين جميع المغاربة في ولوج المناصب العمومية، واعتماد معايير الكفاءة والمهنية والنزاهة والاستقلالية والحياد في تدبير مباريات التوظيف. ومن جملة الأهداف التي جاء بها:

- تنظيم مباراة واحدة سنويا، برسم كل درجة من الدرجات المنتمية إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات، باستثناء هيئة الأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر العليا، وهيئة الأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان، وهيئة الأطباء البياطرة؛

- إشراف السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية على كافة التدابير والإجراءات المتعلقة بتنظيم المباريات الموحدة، مع إمكانية تفويض القيام ببعض أو كل التدابير المرتبطة بالمباراة الموحدة إلى جهة عمومية أخرى؛

- توحيد شروط وإجراءات المباريات الموحدة من خلال إصدار قرار تنظيمي واحد؛

- اعتماد مبدأ التدرج في تنزيل المشروع، من خلال تحديد فترة انتقالية تمتد من 2018 إلى 2022، يتم خلالها تحديد الهيئات والدرجات التي يتم برسمها تنظيم مباريات موحدة في كل سنة، على أن يتم تعميم مبدأ تنظيم مباريات موحدة للتوظيف ضمن جميع الهيئات المشتركة بين الإدارات، ابتداء من سنة 2023.

وبالموازاة مع ذلك، وبهدف تعزيز مبدأ الإنصاف في الولوج إلى الوظيفة العمومية، فقد قامت الحكومة بتفعيل المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة، التي تم تنظيمها يوم 23 دجنبر 2018، والتي خصصت للتباري حول 50 منصبا لمتصرف من الدرجة الثانية موزعا على 17 قطاعا وزاريا.

3. إصلاح نظام ولوج المناصب العليا

لا شك أن المنظومة الحالية للتعيين في المناصب العليا ساهمت إلى حد كبير في تكريس مبدأ المساواة والأهلية المهنية والكفاءة والاستحقاق في الولوج إلى هذه المناصب من خلال اعتماد مبدأ التباري حول هذه المناصب بين أجود الكفاءات التي تزخر بها الإدارة المغربية، كما ساهم في الرفع التدريجي من نسبة ولوج النساء إلى مناصب المسؤولية، وهو ما حرصت الحكومة على تطبيقه في مختلف التعيينات، وأحرص شخصيا على احترامه والقيام بما يتعين كلما بلغ إلى علمي أي مس بهذه المبادئ والأهداف.

لكن، وبعد سبع سنوات من اعتماد هذه المنظومة، سيكون من المفيد تجويدها. لذلك تنكب الحكومة على إعداد مشروع مرسوم جديد خاص بالمناصب العليا في اتجاه تكريس معايير الاستحقاق والكفاءة والمهنية واعتماد التدبير التعاقدى المبني على الأهداف والنتائج والتقييم وربط المسؤولية بالمحاسبة. وسيتم عرضه على مسطرة المصادقة.

4. تعزيز إدماج مقاربة النوع في الإدارة العمومية

بلغت نسبة تمثيل النساء في الوظيفة العمومية سنة 2018، 34,7%، مقابل 65,7% بالنسبة للرجال، مع ملاحظة تركيز النساء بقطاعي التعليم والصحة بنسبة 72%. ويبقى طموحنا أكبر في سبيل تحقيق المناصفة التي نسعى إليها جميعا.

وفي إطار تعزيز الهياكل الإدارية والآليات التي تكرس مقاربة النوع في الوظيفة العمومية، تم العمل على:

- إعداد دفتر التحملات النموذجي لدور الحضانة المنشأة بالقرب من مكان العمل؛
- إصدار منشور الوزير المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية حول تمديد رخصة الرضاعة (7 غشت 2018).

5. اعتماد التشغيل الجهوي للأطر التربوية

حرصت الحكومة على تمكين الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين من تلبية حاجياتها من الأطر التربوية، وفقا لما تمليه خريطة الموارد البشرية على المستوى الجهوي والإقليمي والمحلي، وذلك من خلال توطين تشغيل هؤلاء على المستوى الجهوي كتوجه استراتيجي.

وتسعى الحكومة من خلال هذه الخطوة إلى تحقيق العدالة المجالية، وضمان الاستقلالية التامة للأكاديميات من حيث تعزيز رصيد مواردها البشرية ومواجهة الخصائص المسجّل في الأطر العاملة بمؤسسات التربية والتعليم العمومي.

وبالمقابل، فقد حرصت الحكومة على أن يضمن هذا النوع من التشغيل الاستقرار المهني والأمن الوظيفي للأطر التربوية، من خلال نظام أساسي خاص بأطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، الذي تم إقراره استنادا إلى القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات خرى؛

وقد بلغ مجموع المدرسين الذين تم تشغيلهم جهويا ما مجموعه 55.000 أستاذة وأستاذة برسم الفترة من 2016 إلى 2018، بالإضافة إلى 15.000 أستاذة وأستاذة يتم تكوينهم حاليا.

6. اعتماد التشغيل بموجب عقود

إلى جانب التوظيف النظامي، عملت الحكومة على وضع نظام للتشغيل بموجب عقود، من خلال المصادقة على المرسوم رقم 2.15.770 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التشغيل بموجب عقود لم يأت ليحل محل التوظيف النظامي، وإنما تم اعتماده في إطار تطوير وتحديث منظومة الوظيفة العمومية، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تمكين الإدارات العمومية من الكفاءات والخبرات في بعض المجالات الحيوية التي تحتاج إليها، ولاسيما قيادة المشاريع المهيكلة والأوراش

الكبرى من جهة، ومن أجل سد الخصاص المؤقت في بعض الوظائف،
من جهة أخرى؛

- إضفاء نوع من الدينامية داخل الإدارة العمومية، تسمح بالتحفيز والتشجيع على الفعالية والمردودية؛
- تأهيل الأعوان المتعاقدين وتمكينهم من اكتساب خبرة وتكوين عمليين، بما ييسر لهم ولوج مختلف الوظائف العمومية، فيما بعد عن طريق اجتياز المباريات.

ولتحقيق هذه الأهداف تم إرساء صنفين من العقود:

1. عقود تشغيل الخبراء من ذوي الكفاءة والتجربة والخبرة المهنية التي تتوفر فيهم الكفاءات والمؤهلات المطلوبة، عن طريق فتح باب الترشيح في وجه المترشحين، ويكون لمدة أقصاها سنتان قابلة للتجديد، دون أن تتجاوز مدة التعاقد الإجمالية أربع (4) سنوات، وفي حدود 04 خبراء، على الأكثر، بالنسبة لكل قطاع؛
2. عقود تشغيل أعوان للقيام بوظائف ذات طابع مؤقت أو عرضي بناء على مباراة، في حدود المناصب المالية الشاغرة، لمدة لا تتجاوز سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة في حدود نفس المدة.

ثانيا-ورش تحديث الإدارة العمومية

يكتسي ورش تحديث الإدارة العمومية أهمية بالغة باعتباره رافعة أساسية لمسايرة الدينامية المؤسساتية الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها بلادنا، ودعم النموذج التنموي الذي نتطلع إليه تحت القيادة الرشيدة لجلالة الملك حفظه الله.

ومعلوم أن الدستور حدد المبادئ العامة لتنظيم المرافق العمومية وحكامتها، كما يلي:

- المساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إلى المرافق العمومية، والإنصاف في تغطية التراب الوطني، والاستمرارية في أداء الخدمات؛
- مراعاة معايير الجودة والشفافية والمحاسبة والمسؤولية؛
- احترام القانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة؛
- التجاوب مع المرتفقين من خلال تلقي ملاحظاتهم، واقتراحاتهم وتظلماتهم، وتأمين تتبعها؛

▪ تقديم الحساب عن تدبير الأموال العمومية، طبقا للقوانين الجاري بها العمل، والخضوع للمراقبة والتقييم؛

▪ كما نص الفصل 157 من الدستور على أنه "يحدد ميثاق للمرافق العمومية قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى والأجهزة العمومية".

واستنادا إلى هذه المبادئ الدستورية، تضمن البرنامج الحكومي جملة من الالتزامات الهادفة إلى إصلاح الإدارة والخدمات العمومية وتقريبها من المواطن، لا سيما من خلال:

▪ مباشرة إصلاح شامل وعميق للإدارة يعتمد أساسا على الإدارة الرقمية والتدبير المبني على النتائج؛

▪ إصدار ميثاق المرافق العمومية؛

▪ وضع إطار تنظيمي لتبسيط الإجراءات والمساطر الإدارية ورقمنتها، وإلزامية نشر المساطر الإدارية ببوابة الخدمات العمومية وعن طريق جميع الوسائل المتاحة، والتقيد باحترامها، ولا سيما المساطر المتعلقة بنزع الملكية وبالمقاوله وبتحسين مناخ الأعمال والمغاربة المقيمين بالخارج؛

▪ نشر قائمة الخدمات المقدمة والوثائق المطلوبة من طرف كل الإدارات؛

▪ مواصلة الرفع التدريجي للطابع المادي للمساطر ودعم استعمال التكنولوجيا الرقمية لتحسين وتسهيل حصول المواطن على الخدمات العمومية؛

▪ تعميم فضاءات الاستقبال وتواصل الإدارة مع المواطنين؛

▪ اعتماد منظومة متكاملة لتدبير الشكايات تتضمن وضع إطار تنظيمي لتدبيرها، يكون ملزما للإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، ويحدد مسطرة وأجال معالجة الشكاية، وكذا تطوير بوابة وطنية موحدة للشكايات.

▪ وضع الآليات اللازمة للإشهاد على المساطر الإدارية لتمكين المرتفقين من الاحتجاج بها.

ومن أجل تنفيذ هذه الالتزامات، عملت الحكومة على إعداد خطة لإصلاح الإدارة تتضمن التوجهات العامة التي من شأنها إحداث تحولات هيكلية على أربعة مستويات رئيسية:

1. التحول التنظيمي؛
2. التحول التدبيري؛
3. التحول الرقمي؛
4. التحول التخليقي.

وتعمل الحكومة على تحقيق هذه التحولات الهيكلية عبر جملة من المداخل التي نستعرضها فيما يلي:

1. تنزيل ورش اللاتمرکز الإداري

يعد ميثاق اللاتمرکز الإداري، الذي اعتمده الحكومة بموجب المرسوم رقم 2.17.618، لبنة أساسية في مسار إصلاح وتحديث وتطوير الإدارة، من خلال إحداث قطيعة حقيقية مع نظام المركزية والحد من تمرکز اتخاذ القرار على مستوى الإدارات المركزية، وحصر نشاطها في الوظائف الاستراتيجية المتمثلة في بلورة تصور السياسات العمومية، مع ترك تنفيذها وتنزيلها على المستوى الترابي إلى المصالح اللامركزية.

ويعتبر اللاتمرکز الإداري لمصالح الدولة تنظيما إداريا مواكبا للتنظيم الترابي اللامركزي للمملكة القائم على الجهوية المتقدمة، وأداة رئيسية لتفعيل السياسة العامة للدولة على المستوى الترابي، قوامه نقل السلط والوسائل، وتخويل الاعتمادات لفائدة المصالح اللامركزية على المستوى الترابي، من أجل تمكينها من القيام بالمهام المنوطة بها، واتخاذ المبادرة تحقيقا للفعالية والنجاعة.

وقد شرعت الحكومة في إطار تنزيل هذا الورش الوطني الهام من خلال إصدار المرسوم رقم 2.19.40 بتحديد نموذج التصميم المديرى المرجعي للاتمرکز الإداري.

وفي نفس السياق ترأست الاجتماع الأول للجنة الوزارية للاتمرکز الإداري يوم 19 مارس 2019، والذي خصص لمناقشة البرنامج التطبيقي لتنزيل هذا الورش، والحكومة ملتزمة بتطبيق هذا الميثاق وتفعيله بالسرعة الضرورية، وفق خارطة طريق مفصلة، وفي إطار الأجال القانونية المرتبطة بوضع التصاميم المديرية للاتمرکز الإداري، وتطبيقها على المستوى الميداني.

وفي إطار هذا التنزيل، ستتكب القطاعات الوزارية على وضع مخططاتها المديرية للاتمرکز من أجل جرد الصلاحيات والاختصاصات

التي سيتم نقلها للإدارات الجهوية اللامركزية، وعرضها على مصادقة اللجنة الوزارية للتمرکز الإداري.

وسيتم العمل على تنفيذ التصاميم المديرية وفقا لخطة تدريجية، تمتد على الثلاث سنوات المقبلة، بالموازاة مع تنفيذ خارطة الطريق تروم مراجعة القوانين المنظمة للقطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الجهوي، ونظام المحاسبة العمومية والصفقات العمومية.

2. ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة في المرفق العمومي

يمثل تعزيز قيم النزاهة والعمل على إصلاح الإدارة وترسيخ الحكامة الجيدة أولوية أفقية لضمان نجاح مختلف الأوراش والإصلاحات. من أجل ذلك، عملت الحكومة في هذه المرحلة أساسا على:

- **تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، من خلال إحداث اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد باعتبارها آلية أساسية لتتبع تنفيذ مشاريع هذه الاستراتيجية.** وقد عقدت هذه اللجنة اجتماعين (04 أبريل 2018 و15 فبراير 2019)، وأصدرت التقرير الأول حول تنزيل الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد؛
- **تفعيل توصيات المجلس الأعلى للحسابات في باب محاربة الرشوة والفساد، وعلى تتبع تقارير المتفشيات العامة للقطاعات الحكومية، من خلال وحدة إدارية أحدثت بمصالح رئيس الحكومة لهذه الغاية؛**
- **استمرار العمل بالرقم الأخضر للتبليغ عن الفساد والرشوة ضمن الجهود الوطنية لمحاربة الفساد؛**
- **إرساء اللجنة الوطنية للطلبات العمومية وتنصيب أعضائها وانطلاق أشغالها، باعتبارها فاعلا أساسيا في تحسين حكمة هذه الصفقات وترسيخ مبادئ الشفافية والمساواة بين المتنافسين؛**
- **اعتماد القانون رقم 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، وبدأت في تفعيل مقتضياته من خلال تعيين أعضاء لجنة الحق في الحصول على المعلومات بتاريخ 13 مارس 2019. ولضمان ممارسة هذا الحق، وضعت الحكومة مخططا تنفيذيا مدققا، شرعت في تنزيله عبر تعيين الأشخاص المكلفين بالحصول على المعلومات وتكوينهم، وإعداد نظام معلوماتي لتتبع طلبات الحصول على المعلومات ووضعها على الأنترنت.**

- الانضمام لمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة في أبريل 2018، وإعداد مخطط العمل الخاص بهذه المبادرة لفترة 2018-2020، وتتبع تنفيذه عبر تطوير منصة إلكترونية خاصة، وتعبئة مختلف الشركاء المعنيين للانخراط في تنفيذه.

وقد ساهمت هذه الإجراءات في تحسن مؤشر إدراك الفساد لسنتين متتاليتين بما مجموعه 17 مرتبة، في سابقة من نوعها على المستوى الوطني.

3. تحسين جودة المرافق العمومية

تعمل الحكومة على تحسين وتجويد الخدمات التي تقدمها المرافق العمومية لفائدة المواطنين، من خلال جملة من البرامج والإجراءات والتدابير، من بينها:

أ. البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال بالمرافق العمومية

في سياق المجهودات المبذولة لتفعيل مضامين البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال بالمرافق العمومية، تم إعداد منظومة الاستقبال "إدارتي" كبرنامج تتضمن "ميثاق الاستقبال بالإدارة العمومية، و"الإطار المرجعي" لحسن الاستقبال، بالإضافة إلى "الدليل المنهجي" الذي يحدد المشاريع والتدابير العملية التي يتعين على كل إدارة مراعاتها لضمان تحقيق التزاماتها.

ب. برنامج تحسين الخدمات العمومية

يهدف هذا المشروع إلى تيسير ولوج المرتفقين إلى الخدمات الإدارية المقدمة للمواطن والمقولة، ويلزم الإدارات العمومية بالتقيد بالإجراءات المعتمدة في إطار تبسيط المساطر الإدارية، التي نذكر منها على سبيل المثال:

- إصدار المرسوم رقم 2.17.410 المتعلق بتحديد كفايات الإشهاد على مطابقة نسخ الوثائق لأصولها؛
- تدوين ونشر 26 خدمة إدارية متعلقة بالمقولة في الموقع الإلكتروني "www.business-procedures.ma";
- إعداد مسودة مشروع قانون يتعلق بالإدارة الرقمية يروم إعطاء الحجية القانونية للخدمات الرقمية ويحدد ضوابط الولوج المشترك من طرف الإدارات العمومية لبنوك المعلومات الإدارية؛

- إعداد مصفوفة تتكون من دلائل عملية موجهة للإدارات العمومية قصد مواكبتها في تدوين وتبسيط خدماتها الإدارية وفق المقتضيات الواردة في ميثاق المرافق العمومية.

4. إعداد مشروع ميثاق المرافق العمومية

في إطار تفعيل أحكام الفصل 157 من الدستور، أعدت الحكومة مشروع ميثاق للمرافق العمومية، باعتباره إطارا مرجعيا يضبط التزامات هذه المرافق، سواء على مستوى التنظيم أو على مستوى التسيير، مع تحديد الضمانات المؤطرة لعلاقة المرفق العمومي بالمرتفقين. وهو المشروع الذي سيتم عرضه قريبا على مسطرة المصادقة.

ويتضمن هذا المشروع المهيكّل لإصلاح الإدارة المبادئ الموجهة للعمل الإداري من أجل تكريس ثقافة المرفق العام ودعم النزاهة والمصداقية والحياد وربط المسؤولية بالمحاسبة.

5. دعم التحول الرقمي للإدارة

يتمثل هذا التحول في اعتماد الآليات والوسائل التكنولوجية الحديثة واستثمارها من طرف الإدارات العمومية، من أجل تعميم الخدمات الرقمية المشتركة بينها وتيسير ولوج المواطن والمقاول إليها. ونذكر من أهم المشاريع، المنصة الحكومية للتكامل المسماة "GATEWAYGouvernemental"، التي تعد دعامة أساسية لتبادل البيانات بين الإدارات وتقليص عدد الوثائق الإدارية المطلوبة من المرتفقين، وتوفير الجهد والوقت والتكلفة.

وقد حققت الإدارة المغربية نتائج هامة فيما يخص رقمنة المساطر الإدارية:

- إرساء أسس التحول الرقمي لمنظومة العدالة في أفق تنزيل المحكمة الرقمية، من خلال توسيع منصات الطلبات عبر الأنترنت لتسهيل الحصول على الخدمات القضائية؛
- مواصلة رقمنة المساطر والمعاملات الضريبية من خلال تمكين المقاولات والمهنة الحرة من إنجاز إقراراتهم وأداءاتهم الإلكترونية الخاصة بالضرائب والرسوم (الضريبة على الشركات والضريبة على الدخل والضريبة على القيمة المضافة ...)، بالإضافة إلى تمكين المواطنين من أداء ضرائبهم إلكترونيا؛

■ رقمنة مجموعة من مساطر وخدمات الوكالة الوطنية للمحافظة العقارية والمسح العقاري والخرائطية، سواء لفائدة المرتفقين أو المهنيين (طلب الشواهد العقارية والتصاميم الهندسية، الاطلاع على المعطيات العقارية والهندسية بطريقة إلكترونية ... إلخ).

ومن أجل تعزيز هذا الورش الهام، يتم الاشتغال على برنامج جاهزية الخدمات الإدارية للتحويل الرقمي، الذي يهدف إلى توحيد الرؤية والمقاربة على مستوى القطاعات العمومية فيما يتعلق برقمنة الخدمات الإدارية وتقييم مستوى جاهزيتها الرقمية، من خلال:

■ إنجاز الدليل المرجعي لتعريف وتصنيف الخدمات الإدارية وقياس مستوى تحولها الرقمي؛

■ تكوين 87 إدارة عمومية حول هذا الدليل المرجعي من أجل تمكينها من جرد وتوثيق خدماتها الإلكترونية وفق مفاهيم وضوابط موحدة؛

■ جرد أكثر من 400 خدمة إدارية إلكترونية وقياس جاهزيتها مع تحديد مسار المرتفق للحصول على هذه الخدمات؛

■ تدوين مسطرة نزع الملكية لأجل المنفعة العامة ونشرها عبر البوابة الوطنية «www.services-public.ma»، واقتراح الإجراءات التبسيطية لهذه المسطرة في جميع مراحلها لتجاوز مكامن تعقيدها، وتعريف المواطن بهذه المسطرة، وبيان كيفية حصوله على التعويض في إطار الضوابط الجاري بها العمل.

6. تطوير منظومة تلقي ومعالجة وتتبع ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وشكاياتهم

حيث تم إطلاق العمل بالبوابة الوطنية للشكايات "www.chikaya.ma" يوم الثلاثاء 9 يناير 2018، وذلك في إطار تفعيل مقتضيات المرسوم رقم 2.17.256 الصادر في 23 يونيو 2017 المحدث لها.

وقد بلغ العدد الإجمالي للشكايات المتوصل بها إلى غاية 20 ماي 2019 ما يزيد عن 121 ألف شكاية، تمت معالجة 76 % منها، وبلغت نسبة الرضا المعبر عنها عن معالجة الشكايات 67 %.

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة المستشارين المحترمين،

ختاماً، لا يسعني إلا أن أؤكد لكم أن ورش إصلاح منظومة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، يعد من أهم التحديات التي تواجه بلادنا، مما يتطلب تعبئة كافة الجهود لربح هذا الرهان، بما يمكن بلادنا من إحداث قطيعة حقيقية مع التصور النمطي الذي يجعل من الإدارة عائقاً أمام التطور والتحديث، وإدماجها بالمقابل في الدينامية الهامة التي تشهدها بلادنا على مختلف المستويات.

والحكومة عازمة على مواصلة رفع هذا التحدي من خلال تنزيل مختلف الأوراش الإصلاحية التي تهدف إلى تحديث الإدارة وتطوير مردوديتها بما يجعلها في خدمة المواطن والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وبالله التوفيق، والسلام عليكم ورحمته تعالى وبركاته.