



تقرير تقييمي

بشأن تفعيل صندوق تحديث الإدارة العمومية

أحدث صندوق تحديث الإدارة العمومية في إطار القانون المالي لسنة 2005 بهدف المساهمة في تمويل مشاريع الإصلاح القطاعية. ويرمي هذا الصندوق إلى ضمان التمويل المصاحب لمبادرات التحديث الإبداعية لتطوير الإدارة العمومية، كما يسعى إلى ترسيخ قيم التنافس وتعزيز روح التباري بين الإدارات للانخراط في مسار التنمية الإدارية. ويندرج إحداث هذا الصندوق في نطاق تعزيز المقاربة المساهماتية في مجال التحديث الإداري ودعم التشاور والتنسيق والتقييم.

أولا - الإطار التنظيمي والإجرائي :

- يستند تفعيل صندوق تحديث الإدارة العمومية إلى ما يلي:
- مقتضيات المرسوم رقم 2.05.1484 بتاريخ 20 ذو القعدة 1426 (22 دجنبر 2005) المتعلق بتأليف وكيفية تسيير اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة المشاريع المقدمة لصندوق تحديث الإدارة العمومية،
 - دورية الوزير الأول رقم 1/2006 بتاريخ 15 محرم 1427 (14 فبراير 2006) حول الحساب المرصد لأمر خصوصية المسمى "صندوق تحديث الإدارة العمومية"،
 - الإتفاقيات المبرمة بين وزارتي الاقتصاد والمالية وتحديث القطاعات العامة.

ثانيا - الأجهزة المسيرة للصندوق:

سعى إلى ضمان النجاعة والفعالية في تدبير صندوق تحديث الإدارة العمومية نص المرسوم السالف الذكر على إحداث الأجهزة التالية:

1- اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة وانتقاء المشاريع المعروضة على تمويل الصندوق.

وتتكون من القطاعات التالية:

* وزير تحديث القطاعات العامة أو من ينوب عنه رئيسا،

* ممثل الوزير الأول،

* ممثل عن الوزير المكلف بالمالية،

* ممثل الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الاقتصادية والعامة،

* أربعة أشخاص يعينهم الوزير الأول لكفاءتهم في المجال وهم السادة :

- السيد مصطفى فائق : مفتش عام بقطاع الصيد البحري

- السيد طارق السجلماسي : المدير العام للقرض الفلاحي ،

- السيد بشير الراشدي : رئيس جمعية مهنيي تكنولوجيا الإعلام

- السيد مصطفى غماري : أستاذ بالمدرسة الوطنية للإدارة

2- كتابة اللجنة الوزارية المحدثة لدى وزارة تحديث القطاعات العامة (مديرية تحديث

القطاعات العامة).

ثالثا - المجالات الممولة من طرف الصندوق:

يتعين على المشاريع المرشحة للاستفادة من تمويل صندوق تحديث الإدارة أن تدرج ضمن

المجالات التالية:

أ- دراسات لتحديث الإدارة العمومية،

ب- تطوير تدبير الموارد البشرية،

ج- إعادة التنظيم والتخفيف من البنيات الإدارية،

د- تبسيط المساطر الإدارية،

هـ- تطوير الإدارة الإلكترونية.

رابعا - اعتمادات الصندوق :

يخصص للصندوق غلاف مالي سنوي من ميزانية الدولة يبلغ 10.000.000.00 درهم.

وقد بلغ الغلاف المرصد للصندوق إلى غاية سنة 9200 : 50.000.000.00 درهم.

خامسا - حصيلة الصندوق الى غاية دجنبر 2009

تعد سنة 2006 السنة الرسمية لتفعيل الصندوق و الشروع في العمل به، ومنذ ذلك التاريخ إلى متم سنة 2009 توصلت كتابة الصندوق ب164 مشروعا من مختلف القطاعات الوزارية. وقد تمكنت اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة وانتقاء المشاريع المعروضة على الصندوق من انتقاء 53 مشروعا خلال السنوات الأربع الماضية . ويمكن تقديم الحصيلة السنوية للمشاريع الممولة من طرف الصندوق على الشكل التالي:

أ- المشاريع الممولة برسم سنة 2006

لقد أحيل على كتابة صندوق تحديث الإدارة العمومية برسم هذه السنة ستون (60) مشروعا حظي منها بقبول اللجنة الوزارية المختصة ثلاثة عشر (13) مشروعا: رفقته الجدول رقم 1 المتضمن لقائمة المشاريع المنتقاة.

ب- المشاريع الممولة برسم سنة 2007

أما برسم سنة 2007 فقد حظي بتمويل الصندوق عشرون (20) مشروعا من أصل 41 مشروعا توصلت بها الوزارة: كما هو مبين في الجدول رقم 2. وتقدر مساهمة الصندوق بما مجموعه 6.791.929.00 درهم تخص إحدى عشر مشروعا في انتظار استكمال تمويل المشاريع التسعة المتبقية برسم هذه السنة والذي يبقى رهينا بالتوصل بمحاضر لجنة فتح الأظرفة.

ج - المشاريع الممولة برسم سنة 2008

أما بخصوص سنة 2008 فقد تمت موافاة الوزارة بأربعة وعشرين (24) مشروعا تم انتقاء عشرة (10) مشاريع منها: رفقته الجدول رقم 3 حول هذه المشاريع. وتقدر المساهمة الإجمالية لهذه المشاريع ب 8.873.880.00 درهم، أي أن حصيلة التمويلات الفعلية للصندوق والمتعلقة بأربعة وعشرين 24 مشروعا، تصل إلى 19.198.929 درهم.

د - المشاريع الممولة برسم سنة 2009

أما بخصوص سنة 2009 فقد تمت موافاة الوزارة بتسعة وثلاثين (39) مشروعاً تم انتقاء عشرة (10) مشاريع منها: رفقته الجدول رقم 4 حول هذه المشاريع.

سادسا - الوضعية الراهنة لمراحل إنجاز المشاريع:

لتفعيل إنجاز المشاريع المستفيدة من تمويل صندوق تحديث الإدارة، يتم إبرام اتفاقيات في هذا الشأن بين القطاعات المعنية ووزارتي الاقتصاد والمالية وتحديث القطاعات العامة تحدد التزامات القطاعات المستفيدة بخصوص تتبع إنجاز وتقييم مشاريعها وإخطار كتابة الصندوق بذلك، علماً أن عملية تحويل مساهمات الصندوق أصبحت منذ سنة 2007 رهينة بتوصل هذه الوزارة بنسخة من محضر فتح الأظرفة موقع عليه من طرف أعضاء اللجنة.

و قد توصلت هذه الوزارة بتقارير خاصة بمشاريع كل من قطاع الداخلية و كتابة الدولة المكلفة بالماء و البيئة - قطاع الماء - و التجهيز و النقل و الخارجية و التعاون.

ففيما يخص مشروع النظام المندمج لتدبير الموارد البشرية الذي أعدته وزارة الداخلية ، فتجدر الإشارة إلى أن الأهداف الخاصة بالمشروع فتحدد في:

- إحداث الآليات الضرورية لتدبير نوعي للموارد البشرية
- تمكين موظفي الوزارة من المشاركة الفعلية في تدبير مساهمهم المهني
- فتح نظام التدبير في وجه مسيري الموظفين و المسؤولين بمختلف العمالات و الولايات
- التدبير الآلي للموارد البشرية على المستويين الكمي و النوعي و التواصل الفوري و المباشر مع مختلف الشركاء المؤسساتيين.

ويمكن تلخيص نتائج هذا المشروع فيما يلي:

- تكوين خلية مختصة بوزارة الداخلية ذات خبرة في النظام المندمج لتدبير الموارد البشرية تضمن الاستثمار الإيجابي لنتائج المشروع،
- قابلية تعميم النتائج على باقي المديریات وكذا الإدارة الترابية،
- إنجاز بوابة الموارد البشرية للوزارة.

أما بشأن نقاط الضعف التي تضمنها المشروع و التي يعتبرها التقرير مؤقتة فتتمثل في:

- اقتصار المشروع على محطات نموذجية ممثلة في مديرية الشؤون الإدارية بالمصالح المركزية و ولاية الدار البيضاء الكبرى

- نقص المعطيات الخاصة بالموظفين المنتمين للميزانيات المستقلة (عمالات و أقاليم) و المسيرين من طرف مديرية المالية المحلية التابعة للمديرية العامة للجماعات المحلية بالمقارنة مع فئة الموظفين المنتمين للميزانية العامة.

وعموما فإن التقرير التقييمي يؤكد على جاهزية تجربة وزارة الداخلية للتعميم ووضعتها رهن إشارة جميع القطاعات الوزارية الراغبة في تحديث تسيير مواردها البشرية. و ذلك انسجاما مع أهداف و أبعاد صندوق تحديث الإدارة العمومية.

أما بالنسبة لمشروع كتابة الدولة المكلفة بالماء و المتعلق بالنظام المندمج للمساعدة وتعميم حالات الإنذار و التوقعات الجوية. فإنه يروم تحقيق الأهداف التالية:

- وضع رهن إشارة مستعملي الأرصاد الجوية الوطنية كالإدارات و المقاولات و الفئات العريضة إنذارات و توقعات جوية تتلاءم و حاجياتهم و ذلك باستعمال تقنيات الإعلام و التواصل،

- التوفر على العناصر المرجعية و الخصائص التقنية لنظام الإنتاج الآلي للإنذارات و التوقعات الجوية،

- تحسين نظام الإنتاج الحالي بشكل يسمح بإعداد نشرات ذات نوعية عالية وضمن آجال مناسبة.

وقد عرف انجاز المشروع ثلاث مراحل أساسية وهي:

أ- دراسة حاجيات المرتفقين والصياغة الأولية لنظام الإنتاج و التوزيع

ب- الإنتاج الآلي للنشرات الإندارية و التوقعات الجوية

ج- إحداث نظام جديد لتعميم للإنذارات و التوقعات الجوية.

كما تم وضع بعض المؤشرات لتقييم المشروع تتمثل فيما يلي:

- عدد المرتفقين الذين يتوصلون بنشرات الإنذارات الجوية في الحالات الخطيرة،

- المعدل الشهري لنشرات التوقعات و الإنذارات،

- المعدل الشهري للارتباط بالموقع الجديد على الإنترنت.

وبخصوص مشروع إحداث بوابة القنصلية الإلكترونية لفائدة المغاربة المقيمين بالخارج فإن

المشروع يمكن هؤلاء من الاستفادة من الخدمات التالية:

-التسجيل القنصلي،

-الحالة المدنية،

-الجوازات و التأشيرات،

- التركات و الشواهد الإدارية.

وتروم هذه البوابة تحقيق الأهداف التالية:

- توفير و تسهيل الولوج إلى المعلومات و الخدمات،

- إشراك المواطن في خدمة نفسه،

- تخفيف مشاكل الإكتضاض و التنقل،

- إدارة بلا أوراق وذلك باستعمال الأرشفة و البريد الإلكترونيين،

- إدارة بتنظيمات و مؤسسات ذكية،

- خلق علاقات الثقة و الشفافية.

وفي سياق توجهات الحكومة الرامية إلى تثمين الموارد البشرية و العمل على تحديث أساليب تدبيرها في أفق إقرار نمط التدبير التوقعي انسجاما و الحاجيات الحقيقية للإدارات من جهة، وكذا حاجيات العنصر البشري من حيث التكوين وإعادة تأهيله، عملت اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة المشاريع المعروضة على الصندوق على إعطاء الأولوية للمشاريع المتعلقة بهذا المجال حيث تم تمويل عدد من المشاريع الخاصة بالتدبير التوقعي للموارد البشرية وبإعداد الدلائل المرجعية للوظائف و الكفاءات.

وقد تمكنت في هذه المرحلة وزارة التجهيز و النقل من إنجاز مشروعها حول نظام التدبير

التوقعي للإطار المرجعي للوظائف و الكفاءات.

و يتكون المشروع من ثلاث مراحل أساسية:

- التشخيص الشامل و تحيين الدليل المرجعي،

- إعداد حصيلة الكفاءات،

- تنفيذ نظام التدبير التوقعي.

أما فيما يخص الأهداف التي يتوخاها هذا المشروع فتتعلق بتمكين القطاع من الوسائل

الضرورية لتدبير المناصب و الكفاءات حيث أصبح قطاع التجهيز يتوفر على الآليات التالية:

- التصميم المديرى للتكوين،

- آليات ضبط الأبعاد،

- المخطط التوقعي للتوظيف،

- المخطط التوقعي لإعادة الانتشار.

كما تمكنت كتابة الدولة المكلفة بالماء و البيئة - قطاع الماء- من إنجاز دليلها المرجعي للوظائف والكفاءات.

وللتذكير فإن مجموعة من القطاعات الوزارية منهمكة في الصياغة النهائية لإطاراتها المرجعية الخاصة بالوظائف والكفاءات بغاية تحقيق الأهداف التالية:

- تمكين القطاعات الحكومية من الوسائل الكفيلة باعتماد التدبير التوقعي،
- ضبط وتحديد الوظائف المعلمية الخاصة بكل قطاع،
- استباق الحاجيات و الكفاءات التي تتطلبها المناصب،
- إعداد برامج للتكوين تتسم بالفعالية وتستند إلى معرفة موضوعية بالحاجيات.

وفيما يخص مشروع الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلفة بالإسكان والتعمير والمتعلق

بإعداد الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات ،والذي يروم تحقيق الأهداف التالية :

- إعطاء أهمية أكبر لتدبير وتحفيز الكفاءات ،
- تكييف توظيف الكفاءات مع التطورات التي يشهدها المحيط العام للإدارة ومع حاجياتها الحقيقية ،
- وضع تصور شامل للحاجيات النوعية الحالية والمستقبلية للقطاع ،
- ترشيد عمليات التوظيف ، إعادة الانتشار ، تقييم الموارد البشرية

فقد تم إنجاز ه وفق المراحل التالية :

- تحليل تدبير العمل ،
- توظيف وظائف العمل المصنفة ،
- تحديد وتوصيف الأنشطة والوظائف النموذج ،
- تحديد الوظائف النموذجية ووضع قواعد أساسية لدليل الوظائف والكفاءات ،
- إعداد خطة للتكوين .

وتجمل الإشارة إلى أنه بعد مرور ثلاث سنوات على تفعيل صندوق تحديث الإدارة العمومية

يمكن إبداء بعض الخلاصات الأولية يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- التجاوب الواسع الذي أبدته مختلف القطاعات الوزارية بشأن الصندوق والذي يترجمه العدد الكبير من المشاريع المقترحة للاستفادة من تمويل الصندوق،

ب- يتبين أن المشاريع ذات الصلة بتطوير الإدارة الإلكترونية تأتي في مقدمة المشاريع الممولة من طرف الصندوق حيث بلغت 22 مشروعاً بنسبة 51.16% وتليها المشاريع الخاصة بتطوير تدبير الموارد البشرية حيث بلغت 18 مشروعاً بنسبة 41.8%،

ج- تعرف بعض المشاريع تأخراً في الإنجاز نظراً لبعض الإكراهات على مستوى إبرام الصفقات العمومية التي تضطر بعض القطاعات الحكومية في بعض الأحيان إلى إعادة مسطرة الإعلان عن طلبات العروض بشأنها،

د- لقد تمكن الصندوق من إضفاء دينامية مشجعة للدفع بمسار تحديث الإدارة حيث تنصهر فيه جهود مختلف القطاعات الحكومية ولا سيما ما يتعلق بتمكين الموارد البشرية و توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة فضلاً عن تبسيط المساطر و عقلنة البنيات الإدارية، كما فتح آفاقاً واعدة لتقوية التعاون بين مكونات الإدارة العمومية وتشجيع التعاقد بينها من حيث تبادل الخبرات وتعميم التجارب الناجحة.