

التقرير العام للمناظرة

تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده ، نظمت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المناظرة الوطنية الأولى حول "الإصلاح الإداري " اختير لها شعار : " الإدارة المغربية وتحديات 2010 " ، وذلك بمركز الأبحاث الإدارية واستكمال الخبرة التابع للمدرسة الوطنية للإدارة بالرباط يومي 23 و 24 صفر الخير لعام 1423 هـ (موافق 7 و 8 ماي 2002 م) .

وقد تفضل السيد الوزير الأول الأستاذ عبد الرحمان يوسفى بإلقاء خطاب في الجلسة الافتتاحية تطرق من خلاله إلى المعالم التنفيذية لبرنامج الإصلاح الإداري على ضوء الرؤية الملكية الحداثية للإصلاح والمقاربة الجديدة التي تضمنتها الرسالة الملكية السامية حول التدبير اللامركز للاستثمار والتي أكدت على " تحديد جديد للأهداف التي يتعين على الجهاز الإداري أن يقوم بها " . وفي هذا الإطار ذكر السيد الوزير الأول بالمبادرات الملكية السامية المتمثلة في إحداث مؤسسة ديوان المظالم والمراكز الجهوية للاستثمار كما استعرض أهم المبادرات الحكومية الهادفة إلى دعم الشفافية في الإدارة و تثمين الموارد البشرية وعقلنة التدبير العمومي ولاسيما القانون الملزم للإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية بتعليق قراراتها ، وتفعيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي سيعقد أول اجتماع له في تاريخ الإدارة المغربية عما قريب ، وانكباب لجنة محدثة لدى السيد الوزير الأول على اقتراح منظومة جديدة للأجور تركز على الإنصاف والكفاءة والمردودية والشفافية . كما تطرق سيادته إلى مختلف التحديات والإكراهات التي تواجه بلادنا داعياً المشاركين في المناظرة بأن يعكفوا في أشغالهم على ضرورة وضع السبل الكفيلة بتنفيذ التوجيهات السامية بشأن

التدبير اللامتمركز للشأن العام وذلك بالتركيز أساسا على موضوعين رئيسيين يتمحوران حول إشكال تعقد الإجراءات والمساطر الإدارية ، وعقلنة تدبير الموارد البشرية وترسيخ القيم الأخلاقية بالمرفق العام .

وتقدم بعد ذلك الأستاذ محمد الخليفة وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بعرض أعرب من خلاله عن اعتزازه وامتنانه للرعاية المولوية السامية التي أبى جلالة الملك إلا أن يكرم بها هذه المناظرة وركز في تدخله على البوابات السبع للإصلاح الإداري كمنطلقات رئيسية للتأهيل الإداري لبلادنا تتمثل في :

- 1- دعم اللاتركيز الإداري وإعادة تحديد مهام الإدارة ،
- 2- دعم الأخلاقيات بالمرفق العام ،
- 3- تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها ،
- 4- تدبير وتأهيل الموارد البشرية ،
- 5- إصلاح منظومة الأجور في الوظيفة العمومية ،
- 6- تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية ،
- 7- تنمية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

وأكد سيادته على ضرورة وضع أسس وركائز لإصلاح متوافق عليه ومحدد في مضمونه وأهدافه وزمانه وتشريعاته لربح الرهانات التي تفرضها علينا العشرية الأولى من هذا القرن .

وفي كلمة السيد ادريس جطو ، وزير الداخلية ، ركز سيادته على المبادرات التي اتخذها قطاعه في مجال تنفيذ التوجيهات الملكية السامية بشأن التدبير اللامركز للاستثمار ولاسيما إصدار القرارات المتعلقة بتفويض الصلاحيات إلى المصالح الخارجية .

وأشار إلى أن وزارته بصدد وضع كافة الترتيبات اللازمة لإحداث المراكز الجهوية للاستثمار وتمكينها من الانطلاق في عملها في أقرب الآجال ، ولاسيما تهييء الشطر الثاني من التفويضات إلى ولاية وعمال عمالات وأقاليم المملكة تمكنهم من ممارسة وصاية مقربة إلى الجماعات المحلية تسمح لها بتنفيذ مقرراتها ومداولاتها في أقرب الآجال .

كما استعرض الإجراءات المتخذة لدعم سياسة اللامركزية وذلك بإصلاح الميثاق الجماعي ونظام مجالس العمالات والأقاليم والهادفة إلى تحسين وتقوية الإدارات اللامركزية والإدارات الترابية وترسيخ التنظيم الجهوي ، وتفعيل دور الجماعات المحلية في مجالي الاستثمار والتنمية .

ومن جهة أكد السيد فتح الله وعلو ، وزير الاقتصاد والمالية والخصوصة والسياحة في تدخله على العلاقة العضوية والجدلية بين إصلاح الإدارة وتأهيل الاقتصاد والمقاولة وإيجاد الأجوبة الضرورية لمستلزمات العولمة وإكراهاتها ، مشيراً أيضاً إلى ترابط مقاربة التفعيل والتخليق التدبيري والتمنيع الاقتصادي ومقاربة التضامن الاجتماعي وخلق شروط التشغيل في البلاد .

وفي معرض تدخله ، أشار سيادته إلى أن قطاع الاقتصاد والمالية قطع أشواطاً لا بأس بها في هذا المضمار ولا تزال هناك جهودات أخرى يتعين القيام بها ، حيث أكد على أن الدولة

مدعوة لإعادة النظر في دورها وفي أساليب عملها وذلك من خلال جعل وضع الإدارة العمومية التي تمثل أداة تدخلها الأساسي موضع نقاش وتأمل كما جرى الآن ، وكذا تحسين أداء القطاع العمومي بصفة شمولية وتخفيف العبء الذي يمثله تمويل الميزانية العامة على الاقتصاد الوطني مع ما يقتضيه من اقتطاعات من الثروة الوطنية ، مستدلا في هذا الشأن بكتلة أجور الوظيفة العمومية التي تمثل قرابة 13 % من الناتج الداخلي الإجمالي والرفع من أداء الإدارة أكد السيد الوزير أن قطاع الاقتصاد والمالية يعتمد مقارنة تأخذ بعين الاعتبار مستلزمات الإنتاجية والنجاعة حيث تم اتخاذ عدد من المبادرات تصب في ثلاثة محاور رئيسية تتعلق بترسيخ اللاتركيز الإداري وتوسيع نطاق التعاقد بين مختلف مكوناتها وإضفاء مزيد من المرونة على ظروف تنفيذ النفقات العمومية .

وأشار السيد ناصر حجي ، كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالبريد وتقنيات الإعلام في عرضه إلى الأهمية التي تكتسيها التقنيات الإعلامية في البرنامج الحكومي وفي المخطط الخماسي الذي نص على تنمية قطاع التقنيات الإعلامية كأولوية استراتيجية ودعامة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا .

كما استعرض المبادرات التي تم اتخاذها في تنفيذ خطة التنمية الاستراتيجية لتقنيات الإعلام المعتمدة تحت إسم « E Maroc » بهدف تمكين وتسهيل ولوج إدارة إلكترونية مواطنة ورقمية ، وكذا الاستراتيجية المقترحة لتحقيق الشبكة الإدارية Adminet وذلك اعتمادا على دراسة تم إعدادها في هذا الشأن من طرف إحدى الشركات مركزا على أهم نتائج هذه الدراسة والتي من شأن تنفيذها تيسير عملية إنجاز الإدارة الإلكترونية .

وواصلت المناظرة أشغالها على مستوى أربع ورشات :

✦ ورشة اللاتركيز الإداري وإعادة تحديد مهام الإدارة ؛

✦ ورشة دعم الأخلاقيات بالمرفق العام ،

✦ ورشة تدبير وتأهيل الموارد البشرية ومنظومة الأجور بالوظيفة العمومية ،

✦ ورشة لجنة تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها وتبسيط المساطر واستعمال

التكنولوجيات الحديثة في الإدارة .

وانكب المشاركون على الدراسة المفصلة والمعمقة للتقارير المقدمة للمناظرة حول

البوابات السبع للإصلاح الإداري والتي اعتمدها المتناظرون كوثيقة عمل أساسية .

وقد استلهم المشاركون المقاصد السامية للتوجيهات والرؤيا الحداثية للإصلاح التي مافئ

صاحب الجلالة الملك محمد السادس أعز الله أمره يؤكد عليها منذ اعتلائه عرش أسلافه الميامين ،

حيث جاءت الرسالة الملكية الموجهة للمشاركين في الندوة الوطنية حول دعم الأخلاقيات بالمرفق

العام المنظمة بتاريخ 29 و 30 أكتوبر 1999 وأكدت على أن : " الأخلاق هي أساس من أسس

الدولة تقوم بقيامها وتنهار بانهارها . ومن هذا المنظور ، فإن أول واجبات المرفق العام أن يلتزم

بالأخلاق الحميدة ، وأن يخدم المواطنين بالإخلاص الجدير بالشأن العام والمصلحة العليا على النحو

الذي يقتضيه الاختيار الديمقراطي في دولة الحق والقانون " .

وفي الرسالة الملكية السامية الموجهة إلى المشاركين في المناظرة الاستراتيجية الوطنية

لإدماج المغرب في مجتمع الإعلام والمعرفة المنظمة بتاريخ 23 أبريل 2001 أكد جلالاته : " سيظل

إصلاح الإدارة العمومية وعصرنتها من بين الرهانات الرئيسية التي يطرحها تقدم بلادنا إذ يتعين أن نوفر

لأجهزتنا الإدارية ما يلزم من أدوات تكنولوجية عصرية بما فيها "الانترنت" لتمكينها من الانخراط في الشبكة العالمية وتوفير خدمات أكثر جودة لمتطلبات الأفراد والمقاولات كما سيتمكن ذلك من الإسراع بمسلسل اللامركزية واللامركز والاستجابة لما تقتضيه الديمقراطية وشفافية أجهزة الدولة من متطلبات وما تزخر به من آمال".

وتضمنت الرسالة الملكية السامية الموجهة للسيد الوزير الأول بتاريخ 9 يناير 2002 :
"أن النهج القويم للإصلاح الإداري المنشود يستوجب تحديدا جديدا للأهداف المتعين على الجهاز الإداري تحقيقها".

واستشعارا من المشاركين الممثلين لمختلف القطاعات الحكومية والمؤسسات العمومية والمنتخبة وأساتذة باحثين وخبراء وممثلي الهيئات النقابية والمهنية والمجتمعية ، بضرورة إجراء إصلاحات هيكلية عميقة كهيئة بتأهيل الإدارة العمومية للاستجابة لتطلعات المتعاملين معها وجعلها إدارة مواطنة وخدمة .

واقناعا من المتناظرين بفعالية البوابات السبع كمنطلقات رئيسية لوضع إصلاح إداري شمولي ومتفق عليه من قبل الجميع يرتكز على :

أولا : دعم مبدأ اللاتركيز وإعادة تحديد مهام الإدارة على ضوء الدور الجديد للدولة، ذلك أن اللاتركيز الإداري يعد الدعامة الضرورية لبرنامج إصلاح الإدارة في إطار سياسة إرادوية لإعداد التراب قائمة على اللاتركيز واللامركزية والجهوية ، ويعتبر الركيزة الأساسية في عملية ترشيد العمل الإداري وتحسين جودة الخدمات .

كما أن سياسة اللاتركيز تعتمد أساسا على مبدأ تفويض السلطة والاختصاصات والوسائل المادية والبشرية إلى المصالح الممركزة القريبة من المواطن .

ثانيا : دعم الأخلاقيات بالمرفق العام ، كمقاربة شمولية ومساهمية يتوخى إرساؤها تعزيز مختلف الجهود واستنهاض شتى الإمكانيات لإقرار مبدأ سيادة الأخلاق كجسر أساسي لإنجاز مختلف المبادرات والبرامج الإصلاحية .

وإن إنعاش الاستثمار بصفة خاصة ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة يبقى رهينا بمدى ترسيخ القيم والمبادئ الأخلاقية في سلوكات موظفي وأعوان الدولة وكذا في تدبير الشأن العام حيث أن انحلال وانحطاط هذه المبادئ في التعامل مع المستثمر والمواطن تسبب فقدان الثقة في الإدارة وصعوبة في جلب الاستثمار .

ثالثا : تأهيل الموارد البشرية وتطوير أساليب تديرها ، لأنها تشكل الصدارة في برامج الإصلاح الإداري . ومن شأن تأهيلها توفير فرص حقيقية لتحسين أداء المرافق العمومية . ومن ثمة فإن إنجاز هذه البرامج ونجاحها يتوقفان إلى حد كبير على التعبئة الشاملة لكافة أطر الدولة والموظفين وانخراطهم في مسلسل الإصلاح .

ومن الأكيد أن رهان الإصلاح الإداري لا يتحقق إلا من خلال حسن استثمار الرأسمال البشري وتحفيزه باعتباره عنصرا فاعلا في تحقيق الأهداف المتوخاة في هذا المجال وفي نفس الوقت المستهدف الأساسي من هذا الإصلاح .

رابعا : إصلاح منظومة الأجور في الوظيفة العمومية ، حيث تبين غياب تصور شمولي وواضح في هذا الشأن ، مما يقتضي وضع استراتيجية تؤهل الإدارة إلى ربح الرهانات ورفع التحديات التي تنتظر بلادنا ، مما يستدعي إعادة النظر في منظومة الأجور بإقرار مبدأ العدالة والإنصاف والحد من الفوارق الشاسعة بين الأجور العليا والدنيا .

خامسا : تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها حيث أن محيط الإدارة عرف تطورا ملحوظا على مستوى متطلبات المواطنين الذين أصبحوا أكثر إلحاحا في طلب خدمات سريعة وذات جودة عالية وقريبة منهم ، لذا وجب الانتقال من إدارة إدارية نحو إدارة مواطنة وذلك بتأصيل وإشاعة ثقافة المرفق العام داخل الإدارة وجعل التواصل مع جميع مكونات المجتمع من الانشغالات المركزية والدائمة للإدارات العمومية .

سادسا : تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية والتقليص من الوثائق الإدارية ذات الصلة المباشرة بالشرائح الواسعة من المواطنين والمستثمرين ، بوضع مقاربة استراتيجية وشمولية تبلور في مخطط عمل محدد باشتراك مختلف الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية وجميع الفاعلين باعتبار عملية تبسيط المساطر الإدارية ترتبط بطبيعة الهياكل الإدارية والموارد البشرية والنصوص القانونية وتنظيم العمل والسلوكات داخل الإدارة .

سابعا : تنمية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، لأجل الارتقاء بالإدارة المغربية إلى الفعالية والإنتاجية العالية وتعزيز القدرات التكنولوجية للتدبير الإداري وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعموم والمقاولة بالعمل على ضرورة تطوير نظم المعلومات القطاعية والمعلومات

الأساسية في ميدان التسيير الإداري وتوسيع وتعميم استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالإدارات العمومية.

وبعد استعراض كل الأفكار والاقتراحات البناءة التي أفضى إليها المتناظرون بناء على تشخيص مواطن الضعف ومواطن القوة للتنمية الإدارية ببلادنا ، وبناء على التقارير التي خلصت إليها الأوراش الأربعة ، وافق المتناظرون على البوابات السبع كمدخل رئيسية للإصلاح تتخذ في إطارها إجراءات وتدابير بلغ تعدادها 161 إجراء قانوني وإداري وتنظيمي و6 آليات مؤسسية للتبعية والتنفيذ مصنفة كالتالي :

دعم اللاتركيز وإعادة تحديد مهام الإدارة

- 1- ضرورة سن سياسة إدارية جديدة في أفق سنة 2010 قوامها العمل على تقليص من عدد الهياكل والبنىات الإدارية وصولاً إلى حجم معقول للإدارة المغربية يتناسب مع المهام الجديدة التي باتت الدولة الجديدة تضطلع بها ،
- 2- ضرورة تشجيع وتحفيز الإدارات العمومية على مواصلة نهج الانفتاح على تنظيمات المجتمع المدني والقطاع الخاص في إطار الشراكة والتعاقد يسمح للإدارة بالانكباب على مهامها الأساسية والجوهرية ،
- 3- ضرورة إيلاء أهمية قصوى لإعادة هيكلة منظومة المصالح اللامركزية التابعة للعديد من القطاعات الإدارية في اتجاه تجميعها في أقطاب موحدة بغرض الفعالية والنجاعة والاقتصاد في تكاليف التدبير ،
- 4- العمل على إعطاء الأولوية في سياسة اللاتركيز للأنشطة والوظائف الإدارية التي لها بعد اقتصادي وتنموي في سياق الرسالة الملكية حتى يخدم اللاتركيز الإداري أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز نظام اللامركزية ،
- 5- التأكيد على ضرورة مراعاة التنسيق التام والتشاور ما بين القطاعات الإدارية في إنجاز عملية اللاتركيز الإداري التي تقبل عليها تجنباً لسياسة متفاوتة في اللاتركيز الإداري ،
- 6- ضرورة إحداث لجن للاتركيز الإداري على مستوى كل وزارة تقوم بإعداد تصاميم مديريةية قطاعية للاتركيز الإداري وتشرف على تقييمها ،

7- وضع جدول زمني لإجراءات اللامركز وتطبيقه على مراحل مراعاة لقابلية المصالح

اللامركزة للاستئناس بممارسة هذه الوظائف ،

8- تعزيز سلطات المراقبة والتقييم لحسن معالجة وتدير الإكراهات المترتبة عن

اللامركز ،

9- ضرورة إيلاء العناية اللائقة لتحديد مهام المصالح غير الممركزة ،

10- ضرورة تنظيم مصالح الأقاليم والعمالات والولايات على أسس واضحة بهدف

تمكين العامل من التنسيق بين المصالح اللامركزة والجماعات المحلية ،

11- ضرورة تحديث نظام التواصل والتعامل بين المصالح المركزية وغير الممركزة بناء

على نهج السياسة التعاقدية واعتماد تقنيات حديثة في التدبير والإشراف والمراقبة والتقييم مثل

عقود التصاميم ومشروع المصلحة .

12- العمل على إخراج مشروع المرسوم بمثابة ميثاق اللامركز الإداري إلى حيز

الوجود ،

13- وضع معايير موضوعية وموحدة وملزمة لإعداد المشاريع المتعلقة بإعادة هيكلة

الإدارات العمومية تأخذ بعين الاعتبار المتطلبات الجديدة لسياسة اللامركز وذلك باعتماد إطار

قانوني في هذا الشأن ،

14- إعادة النظر أو حذف الهياكل التي تشكل مهامها ازدواجية مع الأجهزة الإدارية التي

تم تحويلها اختصاصات كانت أصلاً مخولة لبعض المصالح المركزية للدولة ،

15- التوزيع المحكم والمتوازن للكفاءات والمهارات بين الإدارات المركزية والمصالح

اللامركزية مع الاستعمال المشترك والعقلاني للوسائل المتوفرة لدى هذه الأخيرة على المستوى المحلي ،

16- إعداد نص قانوني يحدد الإمكانيات والشروط التقنية والمالية للجوء إلى فاعلين من

خارج الإدارة ،

17- تبسيط الإجراءات والأساليب الإدارية المتعلقة بالميزانية وتبني شمولية الاعتمادات،

18- إعداد برنامج مشترك بين الوزارات يرمي إلى دعم الإجراءات المصاحبة الضرورية

لمواكبة سياسة اللاتركيز من إعادة انتشار الموظفين واستكمال خبرة المسؤولين على المستويين الجهوي

والاقليمي وتقديم الاستشارة والمساعدة التقنية ،

19- إحداث هياكل لامركزية من وكالات ووحدات لامركزية تتمتع باستقلالية في

التسيير.

دعم الأخلاقيات بالمرفق العام

- 20- الإسراع بإخراج مشروع القانون المتعلق بالتصريح بالملكيات لتجاوز ثغرات القانون الحالي لسنة 1992 تنفيذا للتوجيهات الملكية السامية الموجهة إلى المشاركين في الندوة الوطنية حول دعم الأخلاقيات بالمرفق العام ،
- 21- وضع ميثاق أخلاقي في الوظيفة العمومية وإعداد موثيق حسن السلوك خاصة بكل قطاع تحدد القيم الأخلاقية والقواعد السلوكية التي توضح مسؤوليات وواجبات الإدارة والموظف إزاء العموم، تأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات التقنية والمهنية لكل قطاع ،
- 22- إرساء ميثاق أخلاقي بين المواطن وإدارات الدولة يحدد بالأساس طبيعة الخدمات و الحقوق التي على الإدارة توفيرها للمواطنين في إطار تكريس مبدأ الإدارة المواطنة والخدمية والتعهد بتسليم الأوراق التي هي من حق المواطن في آجال محددة ومعقولة ،
- 23- ترسيخ مبدأ إقرار المساءلة وتقييم الأداء على جميع أعمال وأنشطة المرافق العمومية والأشخاص العاملين بها ، وتوطين هذه المهام ضمن اختصاصات أجهزة الرقابة الموجودة ،
- 24- الإسراع بالمصادقة على مشروع المرسوم المتعلق بالمفتشيات العامة للوزارات الذي يرمي إلى تأهيل هذه الأخيرة للقيام بالمراقبة الميدانية الفعالة ، والاضطلاع بمهام التدقيق والتقييم والاستشارة والتنسيق والتأطير ،

- 25- وضع آلية لتنسيق أعمال التفتيش العام بهدف ضمان تقييم البرامج و السياسات القطاعية وتمكين الحكومة من تتبع نتائج عمل الوزارات و الهيئات العمومية ، لربح رهانات 2010 بالشروع في خلق الآلية القانونية لإحداث مفتشية عامة للدولة لدى السيد الوزير الأول ،
- 26- إدراج التربية على تخليق الحياة العامة ضمن المناهج التعليمية وتنظيم حملات تحسيسية في هذا المجال على المستوى المركزي والجهوي ،
- 27- الانفتاح على الفعاليات المجتمعية الناشطة في مجال تخليق الحياة العامة وإشراكهم في بلورة البرامج التي يمكن إنجازها في هذا الشأن من خلال تخصيص مجال عمل محدد لها يساير الأهداف المقترحة لمكافحة مختلف السلوكات المشينة ،
- 28- إرساء أسس قانونية للبحث على نشر نتائج التحقيقات والتدقيقات التي تقوم بها الهيئات المختصة وتوسيع دائرة الإعلام بها، لأجل تقوية الحواجز المانعة من جهة ، والتعريف بممارسات التدبير الجيد من جهة ثانية ،
- 29- تمشين مبدأ العقوبة في جانبها المتعلق بالغرامة من خلال التنصيص على مبدأ الضعف ، أي الحكم بالغرامة بضعف المنافع المحصلة بدل تحديد المبلغ الذي يظل هزيبا جدا مقارنة مع الأموال والمنافع المحصلة عن ممارسات الفساد ،
- 30- التنصيص القانوني على تعميم مبدأ التشهير بعد الإدانة النهائية واستشراق إمكانات ترجمته عمليا باستثمار مختلف القنوات التواصلية ،
- 31- ضرورة تفعيل وإعادة النظر في مقتضيات المتعلقة بمنع وجود مصالح للموظفين في المعاملات المالية لإداراتهم بتفعيل مقتضيات الفصل 16 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

- 32- الإسراع بإصدار مشروع القانون حول منع الجمع بين الوظائف وبين الأجر الذي يرمي إلى تفعيل الفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
- 33- ضبط مفهوم السر المهني نقاديا للغلو في التعاطي معه ،
- 34- إحداث مجلس وطني لتقييم السياسات العامة والبرامج الحكومية ،
- 35- ضرورة توضيح صلاحيات التدبير اليومي للأجهزة الإدارية في علاقاتها مع الدواوين الوزارية كما هو الشأن في الدول الراقية والديموقراطية،
- 36- ضرورة التخلي عن إصدار مناشير للوزير الأول والعمل بنوع جديد من المراسيم تختلف مسطرة إصدارها عن المسطرة المتبعة حاليا في إصدار المراسيم ،
- 37- تحميل المسؤولية الشخصية للموظف عن أخطائه الشخصية بدل المسؤولية المرفقية وخصوصا تلك الأفعال التي يلغها القضاء أو تلك التي تسبب في إدانة الدولة والحكم عليها بأداء تعويض للمتضررين منها ،
- 38- ضرورة إحالة الموظفين السامين عن أخطائهم على مجالس التأديب شأنهم في ذلك شأن باقي الموظفين ، بإصدار نص قانوني في هذا الشأن،
- 39- إلزام الإدارات بتقديم تقرير نصف سنوي أو سنوي عن حصيلة عملها في مجال دعم الأخلاقيات في قطاعها ،
- 40- ضرورة تنفيذ مبدأ الحركة للموظفين بطريقة فعلية وقانونية شرط ألا تتم بوازع تأديبي ضمني ،

41- ضرورة التعامل بحذر مع ما يعرض في الوسائل السمعية البصرية التي كثيرا ما يكون

أثرها عكس ما يتوخى منها ،

42- ضرورة إصدار نص قانوني يحدد الأوامر الشفوية وينص على وجوب الأمر

المكتوب ،

43- مراجعة الوضع الاستثنائي لمحكمة العدل الخاصة وجعل تحريك الدعوى العمومية

من طرف النيابة العامة هي القاعدة بدون استئذان وزير العدل وتفعيل أدائها بضرورة مدها بالوسائل البشرية والمادية في أفق نقل جميع اختصاصاتها للمحاكم العادية ،

44- ضرورة نشر نتائج التحقيقات والتدقيقات التي تقوم بها الهيئات المختصة (أجهزة

الرقابة ، اللجنة البرلمانية لتقصي الحقائق إلخ . .)،

تأهيل الموارد البشرية وتطوير أساليب تديرها

- 45- ضرورة اعتماد نظام التدير التوقي للموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار ، علاوة على التدير الإداري للموظفين ، العلاقات الاجتماعية داخل الإدارة وتنمية الموارد البشرية وتطوير قدراتها المهنية وتنظيم العمل بالمرفق ،
- 46- ضرورة اعتماد الأساليب العصرية للتدير التوقي للموارد (إعداد الإطار المرجعي للكفاءات والمهن وتوصيف وتحليل الوظائف واعتماد منهجية لتحديد الحاجيات المستقبلية من الموارد البشرية من حيث الكم والكيف لجعل هذه الموارد ملائمة للحاجيات الحقيقية للإدارة) ،
- 47- تجميع مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على مستوى التوظيف والتنقيط والتكوين المستمر والترقي ووضع رهن الإشارة وإعادة الانتشار ،
- 48- اعتماد نظام لتقييم أداء الموظفين يأخذ بعين الاعتبار البعدين المهني والوظيفي بموجب مرسوم ،
- 49- تجميع الأنظمة الأساسية الخاصة المشابهة ،
- 50- إعادة النظر في هيكلية الأطر بهدف تقليص عدد مستويات البناء الهرمي
- 51- الإسراع بالمصادقة على مشروع المرسوم بمنع التوظيف في السلم 1 إلى 5 وإعادة تأهيل الموظفين المرتبين فيها مهنيًا للاضطلاع بمهام تستجيب لحاجيات الإدارة ،
- 52- إسناد بعض الأنشطة المزاولة على مستوى هذه السلم للقطاع الخاص في إطار تعاقدية ،

- 53- تحويل مستخدمي المؤسسات العمومية أنظمة أساسية خاصة بهم تتخذ بموجب مراسيم عوض الأنظمة المؤقتة الحالية التي لا تدرج ضمن المنظومة القانونية ،
- 54- اعتماد أسلوب المباراة كوسيلة وحيدة للتوظيف بموجب مشروع قانون ،
- 55- ترشيد التوظيف ليقصر على الحاجيات الحقيقية للإدارة وإعطاء الأولوية للأطر للرفع من مستوى تأطير الإدارة (إعداد مشروع مرسوم في هذا الشأن) ،
- 56- إقرار مبدأ التوظيف عن طريق عقود محددة في الزمن وحصره في التخصصات النادرة المرتبطة بإنجاز مشاريع وبرامج وفق ككاش للتحميلات ،
- 57- إخراج مشروع المرسوم المتعلق بسن نظام انتقائي مبني على التباري والتنافس والانفتاح على الكفاءات للتعين في مناصب المسؤولية إلى حيز الوجود ،
- 58- اتخاذ إجراءات عملية لتدعيم ولوج المرأة التي تتوفر على المؤهلات المهنية المطلوبة لمنصب المسؤولية ،
- 59- الإسراع بالمصادقة على مشروع المرسوم المتعلق بالتكوين المستمر بالإدارات العمومية والجماعات المحلية ،
- 60- إعداد مخطط توجيهي للتكوين المستمر ،
- 61- إعداد مخططات قطاعية للتكوين المستمر من طرف الإدارات العمومية على ضوء المخطط التوجيهي الوطني للتكوين المستمر ،
- 62- توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتطوير نظام التكوين المستمر .

63- الإسراع بالمصادقة على مشروع المرسوم المتعلق بسن نظام بديل للترقي في الدرجة
يعتمد أسلوب الامتحانات والمباريات كقاعدة عامة للترقي في الدرجة ويجعل الترقية بالأقدمية تنحصر
داخل الإطار ،

64- تبسيط مسطرة الترقى في الرتبة وذلك بتحديد نسقين اثنين للترقي بموجب
مرسوم .

65- الإسراع بالمصادقة على مشروع المرسوم المتعلق بإعادة انتشار الموظفين ،

66- تقنين وضعية الوضع رهن الإشارة للموظف ،

67- توسيع مجال تطبيق الحركة عبر إعادة الانتشار لتشمل جميع الأطر المشابهة للأطر
المشتركة بموجب نص تشريعي ،

68- تبسيط المسطرة المتعلقة بوضعية الإلحاق بموجب مرسوم ،

69- تفعيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ودعوته للاجتماع في أقرب وقت للنظر في

مشاريع القوانين ومشاريع المراسيم التطبيقية لها التي أعدتها وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
في مجال تدبير الموارد البشرية ،

70- مراجعة اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب نص تشريعي ،

71- الإسراع بالمصادقة على مشروع القانون المتعلق بالتفرغ النقابي ،

72- تغيير أسلوب الحوار الاجتماعي لجعله لا يقتصر على تقديم الملفات المطلوبة المتعلقة

ببعض الفئات مع العمل على إشراك الفرقاء الاجتماعيين في القرارات المتعلقة بتنظيم العمل بالإدارة
والرفع من فعاليتها

73 إعداد إطار مرجعي موحد للتدبير التوقعي للموارد البشرية يحدد المبادئ التوجيهية

لوضع برامج قطاعية وتصاميم مديريةية تهدف إلى عقلنة أساليب وطرق تدبير الموارد البشرية ؛

74 مساندة الوظيفة العمومية لسياسة اللاتركيز واللامركزية وذلك بإحداث وظيفة عمومية

محلية تغطي المستويات الترابية (الجماعة والعمالة والإقليم والجهة) وتأخذ بعين الاعتبار خصوصيات

منظومة هذه الوظيفة العمومية واعتماد التدبير اللامركز للموارد البشرية ؛

75 -مراجعة دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية ولا سيما في مجال التأديب؛

76 - تكوين الأخصائيين في مجال تدبير الموارد البشرية ؛

77 - إقرار توازن بين الإدارات العمومية في مجال الأعمال الاجتماعية وذلك من خلال

توزيع المساعدات المالية المقدمة لجمعيات الأعمال الاجتماعية على أساس العدالة والإنصاف

والشفافية وإيجاد آليات للتنسيق والتضامن في هذا المجال ؛

78 - الاهتمام بتتبع الحالة الصحية للموظفين من خلال إحداث خلية متخصصة في هذا

المجال على مستوى كل إدارة؛ لتتبع مساهمهم الإداري،

79 - إخضاع الموظفين الجدد إلى تكوين من أجل الإدماج لتحقيق الملاءمة بين متطلبات

المنصف ومؤهلات المرشحين ؛

80 - معالجة إشكالية عدم التطابق بين مؤهلات بعض الموظفين مثلاً (مهندسين متصرفين

ودكاترة متصرفين Ö) والمناصب التي يشغلونها من خلال عمليات إعادة التأهيل وإعادة الانتشار

81 -مراجعة نظام العمل بالإدارة باعتماد نظام التوقيت المستمر كأداة أساسية للرفع من

مرد ودية الإدارة .

إصلاح منظومة الأجور في الوظيفة العمومية

82- إعداد مشروع قانون - إطار لمنظومة الأجور يتوخى منه إقرار مبدأ الشفافية والإنصاف بين مختلف فئات الموظفين والأعوان بالأخذ بعين الاعتبار عنصري الكفاءة والأداء المهني والتوازنات المالية للدولة ،

83- التقليل من الفوارق بين الأجور العليا والدنيا داخل المرفق العمومي ،

84- تطبيق الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية ،

85- إعادة الاعتبار للراتب الأساسي وجعله عنصرا أساسيا في الأجرة ،

86- تغيير المرسوم المحدد للشبكة الاستدلالية وكذا النصوص المحدثة للتراتبية

الاستدلالية الخاصة بهدف تمديد هذه الشبكة على المستوى الأفقي بإحداث رتب جديدة تضاف إلى الرتب الحالية مع توحيد الفارق في الريح في الأرقام الاستدلالية عند الترقى من رتبة إلى أخرى ومراجعة الشبكة عموديا وذلك بتقليل عدد المستويات في التركيبة الهرمية ،

87- توسيع مجال تطبيق شبكة الأرقام الاستدلالية والاستغناء عن الترابيبات

الاستدلالية الخاصة ،

88- مواصلة سياسة التقليل من الامتيازات العينية الممنوحة لبعض الموظفين ،

89- تحيين بعض التعويضات كمصاريف التنقل في الداخل والقيام بالمأموريات بالخارج ،

90- تغيير النص المتعلق بالتعويض عن الإقامة دعما لسياسة اللاتركيز وتحفيزا للحركة

الجغرافية ،

91- اعتماد النشر بالجريدة الرسمية بالنسبة للأجور والامتيازات والتعويضات المرتبطة بها لإضفاء الشفافية عليها .

92- اعتماد مقارنة شمولية وتشاورية مع مختلف الفرقاء الاجتماعيين في مجال ضبط وبرمجة إصلاح منظومة الأجور والزيادة فيها أخذاً بعين الاعتبار الإكراهات المالية الموضوعية ومستوى تكلفة المعيشة ،

93- تغيير النصوص الجاري بها العمل لرفع الحيف أو التمييز وضمان المساواة الفعلية بين كافة الموظفين المنتسبين لنفس الهيئة أو الفئة والمتوفرين على نفس الشروط والمقاييس المطابقة مع إدخال المرونة اللازمة لمصلحة الدولة في إطار معايير موضوعية وشفافة تطبق على كل من توفرت فيه الشروط دون تمييز ،

94- التخفيف من العبء الضريبي على الأجور بالوظيفة العمومية ،

95- تمديد التعويض عن الأخطار الممنوح لبعض فئات الموظفين إلى فئات أخرى معرضة لأخطار مهنية ،

96- تبسيط مسطرة تحويل التعويضات العائلية برسم الأطفال المتدربين ،

97- مراجعة مقادير التعويضات العائلية على ضوء ارتفاع التكاليف المرتبطة برعاية الأطفال ،

98- اعتماد نظام للعمل بنصف الحصّة مقابل نصف الأجرة المطابقة ،

99- استصدار النص التنظيمي المتعلق بتشجيع ولوج الأطر المغربية للوظيفة العمومية

الدولية ،

100- إقرار مبدأ إصدار تقرير سنوي يتضمن الحصيلة الاجتماعية بالوظيفة العمومية

والجماعات المحلية ، تعدها وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها

- 101- الإسراع بإخراج مشروع القانون الذي يلزم الإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية بتعليق القرارات الصادرة في غير صالح المتعاملين معها إلى حيز الوجود ،
- 102- إخراج مشروع المرسوم بشأن استعمال اللغة الرسمية للدولة بالإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية إلى حيز الوجود ،
- 103- تدوين النصوص وتجميعها وتبسيط طريقة تحريرها والإعلان بواسطة مختلف الوسائل عن الإجراءات المتخذة لفائدة المواطن في مجال تحسين الخدمات وتبسيط الإجراءات الإدارية والتقليص من عدد الوثائق المطلوبة من المتعاملين مع الإدارة في علاقتهم اليومية
- 104- تجميع المصالح الإدارية في وحدات إدارية متجانسة أو في مركبات إدارية عند الاقتضاء تعتمد مواقيت عمل مرنة تتلاءم مع حاجيات الشرائح المجتمعية المستهدفة بخدماتها ، وخصوصا بالعالم القروي والمناطق النائية ،
- 105- الدفع نحو اعتماد نظام للتوقيت المستمر بالإدارات العمومية بهدف عقلنة عامل الزمن في المرفق العام والذي أضحى في الوقت الراهن يكتسي أهمية عظيمة في معالجة مشاكل المتعاملين مع الإدارة ،
- 106- إعداد نص قانوني يخول المرتفقين حق الاطلاع على الوثائق الإدارية ،
- 107- مأسسة استطلاع الرأي بصفة دورية لدى مختلف فئات المتعاملين مع الإدارة لمعرفة حاجياتهم الحقيقية ومستوى رضاهم عن الخدمات المقدمة لهم ، بموجب قانون .
- 108- تقليص الآجال القانونية للرد على طلبات المواطنين والبت في الملفات التي تهمهم ، واعتماد مبدأ اعتبار سكوت الإدارة بعد انصرام الآجال المحددة بمثابة قبول ضمني للطلب يترتب

عليه الاستجابة لطلب المرتفق ، ماعدا في الحالات التي يتعذر فيها ذلك والتي يقع تحديدها على سبيل المحصر بموجب القانون ،

109- التقيد بالتزام الجودة تجاه المرتفقين ، بحيث يقترح أن تقيد بشكل تدريجي جميع القطاعات الحكومية والمصالح الإدارية بموجب موثيق للجودة خاصة يتم وضعها والإخبار بها لدى العموم واعتماد معايير للجودة تأخذ بعين الاعتبار خاصيات الإدارة العمومية ،

110- تعبئة الموظفين مع تحفيزهم في مجهود التحسين المستمر للخدمة للوصول إلى الجودة،

111- إحداث خلايا و وحدات بالإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية تعنى بتحسين العلاقات مع المواطنين بما فيها الاستقبال ومعالجة الشكايات والتظلمات التي يتقدم بها المواطنون في علاقاتهم بالإدارات العمومية ،

112- إحداث مركز للإرشاد الإداري يعتمد على التكنولوجيا الحديثة للمعلومات ووسائل الاتصال ، يتوخى منه تزويد المواطنين عن طريق الهاتف أو الأنترنت أو تقنيات ولوجيات الأشخاص المعاقين بمعلومات تهم المساطر والإجراءات الإدارية التي لها علاقة بشرائح واسعة من المواطنين وتوجيههم وإرشادهم .

113- تعميم حمل الشارات في مختلف المرافق تحمل هوية الموظف والمصلحة التي ينتمي إليها ،

114- استعمال التشوير بالمرافق العمومية والاستعانة بالألوان ،

115- وضع سجلات توضع رهن إشارة المرتفقين يدونون فيها ملاحظاتهم واقتراحاتهم

حول جودة الخدمة ،

116- إعادة النظر في مهام التفتيش العام بالوزارات وضمان حرية المفتشين العاملين

وتكليفهم بمهمة السهر على حسن العلاقة بين مصالح الإدارة والمواطن ،

117- توسيع بوابات الأنترنت واعتمادها على معلومات تحمل قيمة مضافة للمواطن

بدل الاقتصار على المعلومات العامة التي لا تهم إلا الموظفين أو الإدارة نفسها ،

118- وضع آليات تتبع التوصيات الصادرة عن المناظرة وإيجاد الآليات لتنفيذ هذه

التوصيات ، كل فيما يخصه،

119- إجراء استشارات موسعة سابقة لاتخاذ بعض الإجراءات التي تمس بحقوق

المواطنين ،

120- إلزام الإدارات بنهج سياسة تواصلية وحملة إعلامية ترمي إلى التعريف بالخدمات

المقدمة من طرف الإدارات ،

121- اعتماد الشباك الوحيد في تقديم أكثر ما يمكن من الخدمات الى المواطن على

غرار المراكز الجهوية للاستثمار ،

122- وضع آليات تسمح للمواطن المساهمة في مراقبة تأدية الخدمات الإدارية ،

123- إعادة النظر في النظام الإداري الهرمي ،

124- اعتماد نظام تفضيلي لإعفاء الإدارات من تكلفة فتح الخطوط الهاتفية

المخصصة لخدمات الهاتف الأخضر ،

125- حث إدارات الشبابيك على وضع نظام تدير صفوف الإنتظار ،

126- تعميم وتوحيد تمثيلية الإدارات على المستوى الترابي ،

127- خلق تقليد يوم سنوي للإدارات المفتوحة للاستماع لاقتراحات المرتفق

128- وضع الشخص الملائم في المكان الملائم وخاصة في المصالح التي لها علاقة مباشرة

مع المواطنين ،

129- اعتماد الإدارة المتجولة بالنسبة لبعض المناطق النائية بخصوص الخدمات

الأساسية،

تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية

130- انخراط جميع الوزارات في مشروع تبسيط المساطر الإدارية واعتماد رؤية موحدة ومشاركة تجمع ما بين مبادئ وأدوات التبسيط المتعارف عليها من جهة وآليات التنسيق والتشاور مع مختلف القطاعات الحكومية والفاعلين في هذا المجال من جهة أخرى ،

131- التخفيف من الهياكل الإدارية وتجميع الوحدات الإدارية التي تتدخل في نفس

المسطرة،

132- تحيين النصوص القانونية والتنظيمية المتجاوزة من طرف مختلف القطاعات

الإدارية ،

133- وضع نص قانوني يمنع على الإدارات مطالبة المواطنين بوثائق لا ينص عليها

القانون عند رغبتهم في الحصول على خدمة أو وثيقة إدارية أو شهادة ،

134- تدوين المساطر الإدارية المعقدة والأكثر استعمالا لدى المواطنين، ووضع

منهجية لتبسيطها وتوضيح استعمالها بمختلف الوسائل،

135- إحداث لجنة وطنية عليها لها سلطات كافية للتنسيق والسهرة على تنفيذ برامج

تبسيط المساطر الإدارية تمثل فيها اللجنة المركزية لتبسيط المساطر والشركاء الاقتصاديون والاجتماعيون ،

136- توسيع اللجنة المركزية المشتركة بين الوزارات لتبسيط المساطر الإدارية بإضافة

قطاعات أخرى لها علاقة مباشرة بالمساطر التي تهتم شرائح واسعة من المواطنين ،

137- تقييم مستمر لمشاريع التبسيط الإداري والإعلان بكيفية دورية عن حصيلة

التبسيطات التي قامت بها الوزارات ،

138- دعم التكوين في مجال تقنيات تبسيط المساطر الإدارية وتطوير الخبرة والمهارة

الميدانية لرصد التعقيدات واقتراح الحلول لمعالجتها .

تنمية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال

- 139 - اعتماد ضوابط ومقاييس موحدة للمواقع الإلكترونية وتنميتها ،
- 140 - اعتماد معايير موحدة لتقنين عملية التبادل المعلوماتي بين الإدارات وتوحيد وترتيب المسميات والمحتويات والنماذج وكذا مساطر التواصل الإداري ،
- 141 - إحداث منديات الحوار والاقترحات على الشبكة خاصة بعملية عصنة الإدارة والتحسين من خدماتها لجمع الأفكار والاقترحات من طرف المواطنين والمهتمين بهذا الميدان عموماً ،
- 142 - إعداد مشاريع قوانين حول التأشير الإلكترونية ،
- 143 - وضع نظام قانوني وتقني كفيل بحماية الحياة الخاصة للمواطنين في استعمال أبنائك المعطيات التي تتوفر عليها الإدارات ،
- 144 - إعداد نص قانوني حول احترام استعمال اللغة الرسمية للبلاد في التواصل عبر الإنترنت مع مراعاة التمكن من اللغات الأجنبية الأكثر تداولاً في العالم ،
- 145 - تحسيس المواطن وحثه على أهمية استعمال الإنترنت كوسيلة سهلة وسريعة للمعاملات الإدارية بتقديم تسهيلات وإجراءات في أثمان التجهيزات والخدمات الإلكترونية ،
- 146 - إشراك المواطنين والمقاولات في تطوير البوابة الإلكترونية ،
- 147 - تشجيع الإدارات لإحداث نقط للاتصال بالشبكة كمراكز الإنترنت أو غيرها ،
- 148 - تشجيع تعميم النظم المعلوماتية المحلية : شبكة الإنترنت والانترنت تهتم بشؤون الجماعات المحلية والأقاليم والعمالات والمصالح الخارجية ،

149 - إعداد دراسة متعلقة بهذا المجال ينتج عنها إصدار وثيقة رسمية ملزمة

للإدارات تحدد الإطار المرجعي والمنهجي العام الهادف إلى تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصال
بالإدارة بمشاركة جميع القطاعات الحكومية ،

150 - إنشاء صندوق أو ميزانية خاصة باسم "إدارتي" تمول من طرف الدولة

والقطاع الخاص وتميز بمرونة التسيير ،

151 - إعداد مخطط إعلامي للتعريف بدور وأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في

تأهيل الإدارة ،

152 - وضع برنامج طموح لتأهيل موظفي الإدارات العمومية في تكنولوجيا المعلومات

والاتصال بتشارك مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين والدفع بمساهمة الكفاءات والأدمغة الوطنية
المتواجدة بالخارج لدعم الجهود الوطني في هذا الميدان ،

153 - أرقمة الإرث المعلوماتي الإداري وإحداث بنوك معطيات ومعاجم المصطلحات

وبيانات أفقية وعامة ،

154 - الانتقال بالإدارة من المساطر على الورق إلى المساطر على الخط

(DÈmaterialisation-TÈÈprocÈdures) ،

155 - إنشاء الشبكات الداخلية ومد الربط الإلكتروني بين الإدارات العمومية ،

156 - ترشيد وعقلنة طرق اقتناء وتديير المعدات والمستهلكات المعلوماتية في إطار

تصور وحلول تأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الحقيقية للمرافق الإدارية ،

157- إحداء مرصد وطني مكلف بتبع جودة الأءماء الإءارفة الإلكءرونة المقءمة

للمواطن والمقاوله ىشارك ففه إلى جانب الإءارة المواطن ممءلا فف المءمع المءنن وكءا الشرءاء
المهءمة ،

158- اسءءمار الأءارب الراءءة لبعء الإءارات والأءرفف بها وءعلها أرضفة

للاسءناس ،

159- فرض قواعد عامة على منءءنن الأءماء المءلوماءفة بهءف آءسفن ءوءءها ،

160- ءءز وءءففز ءقول مواء وىب من طرف الإءارات لءقاءنن ففما بعء

بأءمان ءفالففة ،

161- إءءاء أءهءة لمءابعة الأءور الأءنولوجن فف مءال المءلومفاء ،

الآليات المؤسسية لتنفيذ وتبوع مشروع الإصلاح الإداري

ولتفعيل الإجراءات السالفة الذكر ، أوصى المتناظرون بمجموعة من التدابير والآليات الكفيلة بلورة مشروع الإصلاح الإداري وضمان شروط نجاحه تتمثل في :

أولاً: إحداث مؤسسة عليا للإصلاح الإداري كجهاز استشاري يضطلع بتحديد الأهداف والتوجهات الكبرى للإصلاح ،

ثانياً: إحداث وحدة إدارية مكلفة بالإصلاح الإداري ضمن هيكلية كل وزارة تناط بها مهمة تبوع تنفيذ البرامج الإصلاحية على المستوى العمودي ،

ثالثاً: إحداث مجالس جهوية لتفعيل برامج الإصلاح الإداري تناط بها تحديد كيفية إصلاح الإدارة على مستوى الجهة والاتفاق على تنفيذ مشاريع مندجة واستغلال مشترك للإمكانيات المادية والبشرية ،

رابعاً: إحداث معاهد جهوية للإدارة تناط بها مهام التكوين المستمر وإعادة تأهيل أطر وأعوان الدولة وذلك للرفع من أداء الموارد البشرية وتوفير أداة تساعد على نشر ثقافة الإصلاح وحسن تدبير الشأن العام ،

خامساً: إحداث جهاز إداري من مستوى عال يعنى بتطوير وتنشيط وتوجيه وتبوع استعمال تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في مجال التسيير الإداري واعتماد التوجهات والقرارات

المنبثقة عن هذا الجهاز كتوصيات ملزمة لجميع الوزارات والإدارات وإدماجها في مخططاتها السنوية .

سادسا: إحداث لجنة عليا للتنسيق مكونة من الكتاب العامين للوزارات للسهر على تتبع وتنفيذ الإجراءات المتعلقة بتدبير الموارد البشرية.



وبعد استعراض هذه النتائج التي توصلت إليها المناظرة إليها، لا يسعنا إلا أن نسجل بارتياح التفاعل الإيجابي للمشاركين مع القضايا التي طرحت للنقاش حيث أعربوا عن سعادتهم بالمشاركة في أشغال هذه المناظرة لكونها أتاحت للجميع الفرصة للإسهام في بلورة رؤية موحدة وواضحة حول معالم وأبعاد الإصلاح الإداري ببلادنا في الظرفية الراهنة التي يطمح فيها المغرب إلى كسب كل رهانات وتحديات 2010 .

وفي هذا الإطار ، شدد المتناظرون على أهمية التوصيات والاقتراحات التي تخضت عن أشغال مختلف لجن المناظرة ، وأكدوا جدارتها بأن تكون منطلقا فعالا لإجراء إصلاح هيكلي وعميق لإدارتنا بمساهمة مختلف الأطراف المعنية خاصة وأن الإصلاح الإداري هو مسؤولية مشتركة بين الجميع مما يستدعي تحديد الدور الذي يجب أن يلعبه كل قطاع فاعل في مسار هذا الإصلاح ببلادنا وضرورة تحديد آليات التبع والتنسيق والتقييم .

ويعتبر المتناظرون أن الإجراءات المقترحة يجب أن تنصهر في منظومة متكاملة ومنسجمة من شأنها أن تشكل ركائز الإستراتيجية المعتمدة لانخراط المغرب في عملية الإصلاح المتواصل إن على المستوى العمودي أو على المستوى الأفقي مركزيا وجهويا .

وقد ثمن المتناظرون هذا اللقاء الوطني الذي تزامن وباستحقاق مع راهنية المنعطف التاريخي الذي تمر منه الإدارة المغربية مؤكدين بالخصوص على الطابع الاستعجالي لبعض الإجراءات المقترحة التي لا تتطلب أية كلفة مالية ولا تتوقف إلا على العزم والإرادة .

وأجمع المشاركون على الإسراع باتخاذ وتنفيذ هذه الإجراءات ،لتفادي الاختلالات التي تعترى بعض المجالات الحيوية في ميدان تدبير الشأن العام .

وفيما يتعلق بتطبيق الإجراءات والمشاريع التي تتطلب رصد موارد مالية وبشرية، فإن المتناظرين أجمعوا على ضرورة تحديد الخيارات وإعطاء الأولوية للبرامج الإصلاحية التي يشكل إنجازها استثمارا مرجحا تستفيد منه إدارتنا على المدى المتوسط والبعيد لما لذلك من وقع إيجابي على التوازنات الاقتصادية والاجتماعية لبلادنا، وهو الأمر الذي يقتضي الجرأة في التعامل مع هذه الإجراءات في إطار رؤية استشرافية بعيدة الأمد .

وإن التوصيات المنبثقة عن هذه المناظرة تحتم تظافر جهود مختلف الأطراف المتدخلة في مسار الإصلاح لضمان التأهيل الإداري لبلادنا وفق الرؤية الملكية الحداثية لعاهلنا المفدى رائد الإصلاح الملك المصلح صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده وأقر عينه بشقيقه الأمير الجليل مولاي رشيد وكافة الأسرة الملكية الشريفة .

والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته .

وحرر بالرباط في ، 08 ماي 2002

الموافق ل : 24 صفر الخير 1423