



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة

الكتابة العامة للحكومة
وحدة التصرف في الميزانية حسب الأهداف

المشروع السنوي للأداء لمهمة رئاسة الحكومة لسنة 2024

المحور الأول: التقديم المهمة:

1- إستراتيجية المهمة

2- برامج المهمة

3- الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة

1- تقديم البرنامج

2- أهداف ومؤشرات الأداء

3- الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى

الملاحق:

بطاقات المؤشرات

بطاقات الفاعلين العموميين

بطاقة النوع الاجتماعي للمهمة

المحور الأول تقديم المهمة

المحور الأول: التقديم العام للمهمة:

1- تقديم إستراتيجية المهمة :

تتبنى الرؤية الاستراتيجية لمهمة رئاسة الحكومة على تطوير آليات الحوكمة الرشيدة وإصلاح الإدارة لترشيد التصرف في المال العام وتقديم أفضل الخدمات للمواطن وعلى حوكمة المنشآت والمؤسسات العمومية قصد تأمين ديمومتها وتحسين مواردها الذاتية وعلى ترشيد التصرف في الموارد الطبيعية وحسن توظيفها للتأسيس لتنمية مستدامة وعادلة بين مختلف الفئات الاجتماعية. وتسهر مهمة رئاسة الحكومة على تنفيذ السياسة العامة للدولة طبق التوجهات والاختيارات التي يضبطها رئيس الجمهورية (الفصل 111 من دستور 2022)، وضمان السير العادي للمرافق العمومية وتسيير دواليب الإدارة قصد تنفيذ جملة من الاستراتيجيات الوطنية التي تمس جميع مجالات تدخل السلطة التنفيذية والسياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة في إطار مقاربة تضمن تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين.

وتتولى مهمة رئاسة الحكومة تجسيم الاختيارات الوطنية وتطبيق الاستراتيجية خاصة في المجالات التالية:

- اعداد وتنفيذ السياسات العمومية في مجال الشراكة مع القطاع الخاص كصيغة تعاقدية لإنجاز المشاريع طبقا لأحكام القانون عدد 49 لسنة 2015 المؤرخ في 27 نوفمبر 2015 المتعلق بعقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص، نظرا لمساهمة آلية الشراكة في تحقيق اقتصاد مستدام والرفع من مردودية الهياكل الإدارية وتطوير الخدمات المسداة للمستثمر والتسريع في وضع آلية مندمجة للاستثمار.

وتوفر الشراكة مع القطاع الخاص مجالات متنوعة لتبادل الخبرات والتوصل الى معايير أفضل لاختيار المشاريع وتوسيع الموارد المالية المتاحة وحسن متابعتها على أساس مؤشرات نجاعة علمية يمكن من تقييمها بصفة دورية.

- حوكمة المنشآت والمؤسسات العمومية حيث تعمل المهمة على إعادة صياغة منظومة الحوكمة للمؤسسات العمومية قصد مراجعة دور الدولة كمساهم من خلال بعث هيكل موحد للتصرف في المؤسسات العمومية وصياغة الاستراتيجية وتطوير منظومة حوكمة داخلية

لتحسين أداءها وتحقيق مستوى عال من الشفافية والمساءلة وتحميل مجلس الإدارة مسؤولية التصرف فيها.

كما تشمل استراتيجية الحوكمة قطاع الاعلام العمومي السمعي والبصري والمكتوب الذي يشكو بدوره عدّة صعوبات في محيط تعدديّ ومتنوّع تشتدّ فيه المنافسة وتتسارع فيه التطوّرات التكنولوجيّة وتتغيّر فيه سلوكيّات المستعملين تبعاً لذلك.

- **ترشيد التصرف في الموارد الطبيعيّة** وتحديد الإشراف على تطوير الاقتصاد الأزرق وحوكمة أفضل للإمكانيات والموارد في إطار الاتفاقية العالميّة حول التنوع البيولوجي (CDB) المصادق عليها سنة 1992 خلال قمة الأرض وذلك من أجل الاستغلال الجيد للفرص التي تُتيحها السواحل التونسية في المجال باعتبار ما يوفره هذا الاقتصاد من إمكانيات تشغيل واستثمار في قطاعات عدّة كالطاقة والتعدين والصيد البحري... إضافة الى الحد من المخاطر البيئية وندرة الموارد والحد من السلوكيات التي تؤدّي الى تغير المناخ ومراعاة التوازن بين النمو الاقتصادي والحفاظ على البيئة.

- **مكافحة الإرهاب والجريمة المنظمة** طبقاً لأحكام القانون الأساسي عدد 26 لسنة 2015 المؤرّخ في 7 أوت 2015 المتعلّق بمكافحة الإرهاب ومنع غسل الأموال المحقق للجنة الوطنية لمكافحة الإرهاب لدى رئاسة الحكومة (الفصل 66) عبر تحديد وإصدار المبادئ التوجيهية الكفيلة بالتوقي من الارهاب والمساعدة على وضع البرامج والسياسات التي تهدف الى التصدي للجريمة المنظمة.

- **متابعة إجراءات التصاريح** لتأسيس الجمعيات الوطنية والأجنبية وشبكات الجمعيات طبقاً لأحكام المرسوم عدد 88 لسنة 2011 المتعلّق بتنظيم الجمعيات. وإحداث الأحزاب وفقاً للمرسوم عدد 87 لسنة 2011 المتعلّق بتنظيم الأحزاب السياسيّة، إضافة الى دعم مكونات المجتمع المدني حتى يكون مساهماً في ترشيد العملية التنموية وفسح المجال أمام الجمعيات لتصبح شريكاً فعّالاً في العملية التنمويّة.

- **المحافظة على الذاكرة الوطنية** من خلال احداث هيكل مختص في متابعة ملفات المقاومين والشهداء وجرحي الثورة والعمليات الإرهابية طبقاً للأمر الحكومي عدد 338 لسنة 2016 المؤرّخ في 9 مارس 2016 المتعلّق بإحداث هيئة عامّة لشهداء وجرحي الثورة والعمليات الإرهابية وضبط مشمولاتها والتعهد باتخاذ التدابير اللازمة لتسويتها وحفظ الذاكرة وغرس

ونشر قيم المواطنة والوفاء للمقاومين والشهداء وتوفير العناية بأولي الحق م تعديلين أهاليهم وجرحى الثورة والعمليات الإرهابية.

- **تحديث الإدارة والوظيفة العمومية** وتبني مقاربة تركز على مبادئ الحوكمة التي تفرض إعادة تنظيم طريقة عمل الإدارة العمومية وتحديثها ومراجعة المهام والصلاحيات الممنوحة لمختلف الهياكل وترشيد تنظيمها، من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية وضمان الجدوى والفاعلية والنزاهة والشفافية في تقديم الخدمات الادارية وتبسيط الإجراءات والمسالك وتوسيع مجال الرقمنة والتوظيف الأمثل للإمكانيات البشرية والمادية وتطوير الآليات القانونية والفنية لمنظومة التصرف في الموارد البشرية.

وتتمثل أبرز المراجع الوطنية التي تقوم عليها استراتيجية المهمة في:

- الوثيقة التوجيهية تونس 2035 التي تقترح نموالا اقتصاديا جديدا يبنني على إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وإرساء الحوكمة الرشيدة ومقاومة الفساد.

- البرنامج الوطني للإصلاحات الذي يهدف إلى العمل على تحسين الحوكمة والأداء وتفعيل ركائز الخروج من الأزمة الاقتصادية وتحقيق التوازنات الجملية مع تعزيز مقومات تحقيق نمو دامج ومستدام.

- الاستراتيجية الوطنية للتحول الرقمي 2025 ومن اهم محاورها مراجعة الأطر التشريعية وتحسين نظام حوكمة القطاع الرقمي وتحقيق الإدماج الرقمي والمالي بهدف تحقيق الإدماج الاجتماعي وتطوير البنية التحتية لشبكة الاتصال ورقمنة الإدارة وتبسيط الإجراءات واستغلال وحوكمة البيانات الضخمة وتأهيل الكفاءات وتطوير القدرات والمهارات في المجالات الرقمية وتشرف وزارة تكنولوجيايات الاتصال والاقتصاد الرقمي على تنفيذها فنيا.

- استراتيجية "الحكومة الذكية 2020"، التي يجري العمل حاليا على تنفيذها بالتشارك مع مختلف الأطراف المتدخلة تحت الاشراف الفني لوزارة تكنولوجيايات الاتصال والاقتصاد الرقمي.

- استراتيجية رقمنة الإدارة وتبسيط الخدمات العمومية من خلال وضع مجموعة من خطط العمل ومن أهمها "رؤية 2020" و "تونس الرقمية 2020" و "الإدارة الذكية 2020"، والمشرفة فنيا على تنفيذها وزارة تكنولوجيايات الاتصال والاقتصاد الرقمي وتهدف هذه الاستراتيجية الى تحقيق التحول الرقمي للدولة وإلى إحداث تحول في ثقافة الإدارة وطريقة

تعاملها مع المواطن والمؤسسة والى بناء نموذج متجدد يساهم في تبسيط وتسهيل الإجراءات الإدارية ويسعى إلى إرساء نظام معلوماتي مندمج للإدارة بهدف تقديم خدمة تستجيب لمبادئ الحوكمة الرشيدة، وهي: التعقب والمتابعة، الوثوقية، الجودة، المساواة، الشفافية، التنظيم والسلامة

- استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية التي تتضمن ستة عناصر تتمثل في "مراجعة قانون الوظيفة العمومية" و"إرساء نظام وظيفة عمومية عليا" و"دعم الحراك والتوظيف" و"تطوير منظومتي التكوين والمعلومات" و"إرساء نظام للتصرف التقديري في الموارد البشرية" و"مراجعة الأنظمة الأساسية".

- الخطط الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي، التي تهدف إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في التخطيط والبرمجة والموازنة لدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار وللقضاء على جميع أشكال التمييز وتحقيق المساواة في التنمية والحقوق والواجبات بين المواطنين، والمشرفة فنيا على تنفيذها وزارة المالية ووزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن. وتتمثل المحاور الإستراتيجية الخاصة برئاسة الحكومة فيما يلي:

محور استراتيجي 1: تطوير الإشراف وتنسيق العمل الحكومي مع مختلف الأطراف والعمل على إعداد وتنفيذ القوانين والنصوص التطبيقية

محور استراتيجي 2: رفع تحدي التحديث الإداري وذلك بتعزيز ثقافة الأداء في التصرف العمومي وترشيد الموارد.

وتتضمن مهمة رئاسة الحكومة على خمس برامج عملياتية وبرنامج القيادة والمساندة الذي يتميز بصبغته الأفقية:

- برنامج الاشراف
- برنامج الرقابة
- برنامج الاعلام والاتصال والتكوين
- برنامج التصرف في القطاع العمومي
- برنامج تحديث الخدمات الادارية

2- تقديم برامج المهمة :

تشتمل مهمة رئاسة الحكومة على خمس (05) برامج عملياتية وبرنامج القيادة والمساندة المتمثلة في:

أ- برنامج الإشراف، ويتولى خاصة:

- متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية،
- متابعة مراحل السجل الوطني للمؤسسات،
- تكوين ومراقبة نشاط الجمعيات والمنظمات الوطنية وتعزيز قدراتها
- تطوير وربط العلاقة مع المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة والمنظمات الوطنية
- متابعة حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية

ب- برنامج الرقابة، ويتولى خاصة:

- رقابة أعمال التصرف بالإدارات والمنشآت والمؤسسات العمومية والأعمال المتعلقة بالتصرف في المصاريف العمومية والشراء العمومي،
- الرقابة القضائية،
- متابعة وتدقيق عقود الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

ج - برنامج الإعلام والاتصال والتكوين، ويتولى خاصة:

- تغطية أنشطة رئيس الحكومة والتنسيق مع الصحافة المحلية والأجنبية،
- دعم قطاع الاعلام السمعي والبصري العمومي
- دعم قطاع الاعلام المكتوب العمومي
- دعم وتكوين الإعلاميين في ميدان الإعلام والاتصال.

هـ - برنامج التصرف في القطاع العمومي، ويتولى خاصة:

- التصرف في الموارد البشرية للإدارة.
- ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
- تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.
- تنظيم إداري ناجح.
- تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية.

و - برنامج تحديث الخدمات الإدارية، ويتولى خاصة:

- دفع المسار التنموي من خلال تحسين جودة الخدمات الإدارية وتقريبها إلى المواطن.
- تبسيط الإجراءات الإدارية، وتكريس الشفافية من خلال دعم حق النفاذ إلى المعلومة وفتح البيانات الحكومية.
- إرساء الإدارة الإلكترونية والحكومة المفتوحة والتعريف بهما.
- النهوض بجودة الخدمات بالمصالح العمومية.

د - برنامج القيادة والمساندة، ويتولى خاصة:

- تقديم الدعم والمساندة للبرامج الخمسة المكونة لمهمة رئاسة الحكومة،
- حوكمة التصرف في الموارد البشرية والمادية والمالية لضمان التوظيف الأمثل لهذه الموارد لتحقيق الأداء المنشود
- تطوير النظم والبرمجيات والشبكات المعلوماتية وتحسين استغلالها وحمايتها.

3- الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى:

أ- ميزانية المهمة:

جدول عدد 1:

تطور تقديرات ميزانية المهمة لسنة 2024 حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة

الوحدة: ألف دينار

التطور		تقديرات 2024 2-	ق م تعديلي 2023 (1)	بيان النفقات	
النسبة %	المبلغ (1) - (2)				
7.62%	13,839	195,549	181,710	اعتمادات التعهد	نفقات التأجير
7.62%	13,839	195,549	181,710	اعتمادات الدفع	
10.77%	2,050	21,092	19,042	اعتمادات التعهد	نفقات التسيير
10.77%	2,050	21,092	19,042	اعتمادات الدفع	
14.18%	6,307	50,791	44,484	اعتمادات التعهد	نفقات التدخلات
14.18%	6,307	50,791	44,484	اعتمادات الدفع	
-64.64%	-5,485	3,000	8,485	اعتمادات التعهد	نفقات الاستثمار
-33.98%	-2,507	4,870	7,377	اعتمادات الدفع	
0.00%	0	0	0	اعتمادات التعهد	نفقات العمليات المالية
0.00%	0	0	0	اعتمادات الدفع	
6.59%	16,711	270,432	253,721	اعتمادات التعهد	المجموع
7.79%	19,689	272,302	252,613	اعتمادات الدفع	

* دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

جدول عدد 2:
توزيع ميزانية المهمة لسنة 2024 حسب البرامج

الوحدة: ألف دينار

التطور		تقديرات 2024 2-	ق م تعديلي 2023 (1)	البرامج	
النسبة %	المبلغ (1) - (2)				
-2.62%	-0.633	23.491	24.124	اعتمادات التعهد	برنامج الإشراف
-2.62%	-0.633	23.491	24.124	اعتمادات الدفع	
9.61%	5.448	62.142	56.694	اعتمادات التعهد	برنامج الرقابة
9.96%	5.648	62.342	56.694	اعتمادات الدفع	
17.07%	15.255	104.608	89.353	اعتمادات التعهد	برنامج الإعلام والاتصال والتكوين
17.10%	15.275	104.628	89.353	اعتمادات الدفع	
-4.21%	-0.693	15.778	16.471	اعتمادات التعهد	التصرف في القطاع العمومي
-3.84%	-0.633	15.838	16.471	اعتمادات الدفع	
0.00%	-0.088	2.115	2.203	اعتمادات التعهد	تحديث الخدمات الإدارية
0.00%	0	2.115	2.203	اعتمادات الدفع	
29.73%	19.289	62.298	64.876	اعتمادات التعهد	برنامج القيادة والمساندة
30.83%	19.657	63.888	63.768	اعتمادات الدفع	
6.50%	16.487	270.432	253.721	اعتمادات التعهد	المجموع العام
7.71%	19.465	272.302	252.613	اعتمادات الدفع	

ب- إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026):

جدول عدد 3:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)
التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م تعديلي 2023	إنجازات 2022	البيان
209,585	200,216	195,549	181,710	169,572	نفقات التأجير
22,612	21,595	21,092	19,042	19,729	نفقات التسيير
54,437	52,003	50,791	44,484	40,880	نفقات التدخلات
5,220	4,986	4,870	7,377	2,907	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
291,854	278,800	272,302	252,613	233,088	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
361,892	345,706	337,641	306,628	297,657	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2023-2025):
التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م تعديلي 2023	إنجازات 2022	البيان
25,177	24,051	23,491	24,124	20,292	برنامج الإشراف
66,817	63,829	62,342	56,694	51,193	برنامج الرقابة
112,138	107,124	104,628	89,353	85,567	برنامج الإعلام والاتصال والتكوين
16,975	16,216	15,838	16,471	14,090	التصرف في القطاع العمومي
2,267	2,165	2,115	2,203	1,711	تحديث الخدمات الإدارية
68,480	65,415	63,888	63,768	60,235	برنامج القيادة والمساندة
291.854	278,800	272,302	252,613	233,088	المجموع

تاريخ التعيين: 09 ماي 2022

رئيس البرنامج: السيد الملوح عمار

1- تقديم البرنامج

1.1 الاستراتيجية:

يعمل برنامج الإشراف على مزيد تدعيم الشفافية وتفعيلها في مجال نشر المعلومة وعلى تطوير حوكمة التصرف العمومي خاصة عبر ترشيد الإشراف على المؤسسات والمنشآت العمومية وتحديثه، وتعزيز حماية الحقوق والحريات عبر تحسين جودة التشريعات وآليات تنفيذها، ودعم المناخ الديمقراطي والتعددية الحزبية والجمعياتية، وتطوير دور الهيئات المستقلة حسب مجالات تخصصها، بالإضافة إلى تكريس التحاور والتواصل بين الحكومة والهيئات الدستورية والمجتمع المدني.

تتمثل رؤية برنامج الإشراف في:

-معلومة قانونية متاحة ومتوفرة للمواطن وللفاعلين الاقتصاديين.

-مؤسسات ومنشآت عمومية مطابقة للمعايير الدولية من حيث حوكمتها وآليات وأساليب عملها.

-شفافية المعلومات المالية للمؤسسات والمنشآت العمومية.

وبناء على ذلك، يتولى برنامج الإشراف مهمة إعداد سياسة الدولة في مجالات النشر القانوني وتنفيذها، ومتابعة حسن التصرف في المؤسسات والمنشآت العمومية والعمل على تطويرها، كما يعمل البرنامج المذكور على ضمان استمرارية عمل الهيئات العمومية المستقلة بما يتوافق مع مجالات اختصاصاتها والهدف من إنشائها، ويحرص على ترسيخ العمل الجمعياتي وتطويره بهدف دعم دور المجتمع المدني.

وفي إطار هذا التمشي، يحرص البرنامج على تدعيم وتوفير المعلومة القانونية على النحو الذي يمكن جميع المتدخلين من الاستفادة منها وتوظيفها حسب مجالات اختصاصاتهم. ولئن تم التركيز في السنوات الفارطة على توفير المعلومة القانونية كوسيلة لتطوير المجال الاقتصادي في علاقة بالمعلومات المرتبطة بالمؤسسات الاقتصادية ووضعيتها من حيث التسجيل بالسجل الوطني

للمؤسسات من ناحية، ومن ناحية أخرى على التوظيف الأمثل للنصوص القانونية كأداة لتفعيل السياسات العمومية وتجسيدها بصفة محسوسة بالنسبة للمواطن والمتدخلين الاقتصاديين، فإنه من المستوجب تطوير هذا التمشي وتحسينه وتدارك النقائص المسجلة وذلك برسم وتفعيل أهداف جديدة تمثل امتدادا لنظيراتها السابقة وترتكز بالأساس على نوعية المعلومات القانونية المستوجب توفرها خدمة لجميع المجالات ذات العلاقة خاصة منها الاقتصادية. وفي إطار مزيد تحسين عمل البرنامج، يستوجب الحرص على مزيد تحسين المؤشرات والمعايير المعتمدة في تطوير حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية تحت الإشراف باعتبارها من الهياكل الأساسية المعنية بتطوير عمل الدولة وتفعيل النمو الاقتصادي.

وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج وفي إطار تكريس مراعاة النوع الاجتماعي والمساواة بين المرأة والرجل، يعمل بصفة متواصلة وفي إطار الحرص على تحقيق أهدافه المعلنة على تعزيز دور المرأة في مواقع أخذ القرار.

وفي هذا الإطار، فإن الرؤية الاستراتيجية لبرنامج الإشراف صلب رئاسة الحكومة تركز على المحاور الاستراتيجية التالية:

محور استراتيجي 1: توفير المعلومة القانونية والمالية وجعلها متاحة للجميع

محور استراتيجي 2: حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية.

2.1 الهياكل المتدخلة

الفاعلون العموميون	المتدخلون على المستوى المركزي
المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية السجل الوطني للمؤسسات	مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة وحدة متابعة أنظمة الإنتاجية في المؤسسات والمنشآت العمومية.

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

▪ **الهدف 1-1:** تحسين إنتاج ونشر المعلومات:

يتمثل هدف برنامج "الإشراف" بالأساس في:

- تحسين مردودية السجل الوطني للمؤسسات على مستوى إنتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة.

- توفير المعلومة القانونية الشاملة وتيسير عمل مختلف المصالح الإداريّة والمؤسّسات والمنشآت.

- التسريع في تفعيل وتطبيق النصوص القانونية عبر متابعة آجال إصدار نصوصها التطبيقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

■ المؤشرات:

✓ **المؤشر 1.1.1 تطور انتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة:** يرتبط تحقيق هذا الهدف بتطور انتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية المتعلقة بالمؤسسة والعمل المستمر على تحيينها، حيث أن توفير المعلومات المذكورة بالدقة المطلوبة من طرف السجل يعكس بصفة مباشرة مدى شفافية المعاملات الاقتصادية والمالية والتصرف في المخاطرة ومقاومة الفساد.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.1

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024	¹ 2023	² 2022		
181139	169288	158213	118857	423664	عدد	تطور انتاج المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة
1632873	1484430	1349482	434732	1226802		تطور توفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة

إن تحقيق التقديرات المتوقعة للسنوات الثلاث المقبلة فيما يخص عنصري انتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة مرتبط أساسا بالتطوير المستمر للنظام المعلوماتي الآلي للسجل. وتجسيدا لذلك تم خلال الثلاث سنوات الأخيرة العمل على تركيز وتطوير العناصر التالية:

- التطبيقات: سجل المستفيد الحقيقي، حجز التسمية الاجتماعية والاسم التجاري، الجريدة الرسمية الإلكترونية لنشر الإعلانات القانونية، التكوين القانوني الإلكتروني للمؤسسات،
- الإيداع الإلكتروني للقوائم المالية،
- الإيداع الإلكتروني للدعوات للجلسات العامة للشركات خفية الاسم،
- خدمة المضمون المرقم يتضمن الإمضاء والختم الإلكتروني،
- خدمات استخراج والاطلاع عن بعد على الوثائق والبيانات المودعة.

¹الإحصائيات المتعلقة بسنة 2023 إلى غاية 31 مارس 2023.

²تمثلت سنة 2022 سنة استثنائية باعتبار تزامنها مع إعفاءات خطايا التأخير لمدة 9 أشهر.

وفيما يخص السنة الحالية (2023)، وفي إطار التوجه القائم على تطوير النظام المعلوماتي الآلي للسجل تمت برمجة الخدمات الأساسية التالية:

-تركيز منظومة لتحريير العقود التأسيسية عن بعد تجسيدا لتمشي التكوين القانوني للمؤسسة عن بعد.

-تركيز منظومة المرصد الوطني للمؤسسات لاعتماده كمصدر أساسي للمؤشرات الحيوية في علاقة بالمؤسسات والمجال الاقتصادي بصفة عامة.

-تركيز منظومة التصرف في المطابقة والامتثال في إطار الاستجابة لتوصيات فريق العمل المالي الدولي GAFI.

هذا وسيعمل المركز الوطني لسجل المؤسسات خلال السنتين القادمتين 2024 و2025 بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي على إعادة صياغة شاملة للمنظومة المعلوماتية وذلك بهدف دمج جميع التطبيقات ضمن منظومة معلوماتية موحدة والكترونية تساهم في تحسين نوعية الخدمات المسداة للمستخدمين وتحترم قواعد السلامة والحوكمة والترابط البيئي، وتستوعب في الآن نفسه التطور التشريعي المسجل في علاقة خاصة بالقوانين المتعلقة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني والشركات الأهلية والصلح الجزائي والمبادر الذاتي.

وفي إطار السعي لتحقيق التقديرات المعلنة في علاقة بالمؤشر المعني، سيعمل السجل على رقمنة الملفات المتعلقة بالشركات والتجار المتحصل عليها من وزارة العدل والمقدرة بحوالي 3 ملايين ملف تغطي الفترة بين 1890 و2019 بهدف إعادة تشكيل الذاكرة الاقتصادية للبلاد وترتيب الملفات القديمة وإعادتها للدورة القانونية للمؤسسة لتكون متاحة للقضاء والإدارة والمستخدمين وجميع المتدخلين.

✓ **المؤشر 1-1-2: آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية:** ويعنى هذا المؤشر بمتابعة آجال إصدار النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وذلك في إطار الحرص على ضمان تحقيق آجال معقولة لتطبيق أحكام النصوص ذات المرتبة التشريعية في مختلف القطاعات بما يكفل تفعيل السياسات العمومية للدولة والنتائج المرجوة منها.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.1

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024		2022		
8	9	11	-	-	شهر	آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية

وفي هذا الإطار ينتزل هذا المؤشر الجديد ليعكس حرص المهمة على ضمان نفاذ القوانين في آجال معقولة ومقبولة لتنفيذ السياسات والبرامج العمومية وسيتمّ التقليل تدريجياً في آجال نشر النصوص التطبيقية لإنفاذ أحكام النصوص ذات المرتبة التشريعية في مختلف القطاعات.

وفي هذا الصدد عملت المهمة على تكريس هذا التوجه من خلال إصدار عدد من المناشير، منها:

✓ المنشور عدد 8 لسنة 2017 المؤرخ في 17 مارس 2017 حول قواعد إعداد مشاريع النصوص القانونية وإجراءات عرضها واستكمال تهيئتها،

✓ المنشور عدد 14 المؤرخ في 27 ماي 2011 حول جودة التشريعات،

✓ المنشور عدد 5 المؤرخ في 13 مارس 2017 حول آجال النظر في مشاريع الأوامر الحكومية الترتيبية المعروضة على الإمضاء المجاور للوزراء،

✓ المنشور عدد 31 المؤرخ في 30 أكتوبر 2014 حول اعتماد مسار تشاركي في إعداد النصوص القانونية،

✓ المنشور عدد 6 لسنة 2016 المؤرخ في 10 فيفري 2016 حول إجراءات اتخاذ القرارات الوزارية ذات الصبغة الفردية.

▪ الهدف 1-2: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية:

يتمثل هذا الهدف بالأساس في تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية بما يضمن شفافية وحسن التصرف في الأموال العمومية.

▪ المؤشرات

✓ المؤشر 1.2.1: تحسن مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية:

يتيح هذا المؤشر قياس مدى تحسن مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية من طرف المؤسسات والمنشآت العمومية بما يضمن فاعلية مراقبتها ومتابعة سيرها والتحقق من مدى استجابتها لمبادئ وقواعد حسن التصرف.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1:

تقديرات			إنجازات		الوثائق	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022			
(1)100	(1)100	(1)100	(1)83	(1)94	الميزانيات التقديرية المصادق عليها	نسبة مئوية (%)	تحسن مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية (عدد المؤسسات والمنشآت العمومية المعنية: 124)
-	-	-	(2)18	(2)17	عقود الأهداف والبرامج المصادق عليها للفترة 2022-2020		
(3)100	(3)100	(3)100	50	-	عقود تحسين الأداء المصادق عليها للفترة 2025-2023		
(4)70	(4)68	(4)66	-	27	القوائم المالية المصادق عليها		
(5)70	(5)7	(5) 70	-	5	القوائم المالية المنشورة بالسجل الوطني للمؤسسات		

- (1) سيتم حث المؤسسات والمنشآت العمومية الراجعة بالنظر خاصة لرئاسة الحكومة ووزارة الفلاحة على المصادقة على ميزانياتها التقديرية في الأجل.
- (2) لم يتسن إعداد عقود برامج وعقود أهداف بين الدولة وعدد من المنشآت والمؤسسات العمومية وذلك لغياب مخطط تنمية يحدد التوجهات العامة والتوجهات القطاعية إضافة إلى غياب منشور حول عقود البرامج وعقود الأهداف للفترة الحالية، هذا وتعمل مصالح رئاسة الحكومة على إعداد منشور عقود تحسين الأداء، في حين أن عددا من المؤسسات والمنشآت العمومية عرضت عقود أهدافها وعقود برامجها على هيكل المداولة في انتظار المصادقة من سلطة الإشراف القطاعي.
- (3) سيتم العمل بعقود تحسين الأداء طبقا لمشروع المنشور حول عقود تحسين الأداء للفترة 2023-2025.
- (4) سيتم الترفيع في النسبة بالتقليص من التأخير المسجل على مستوى القوائم المالية المصادق عليها بستتين.
- (5) سيتم نشر القوائم المالية في الأجل حال التقليص من أجل إعداد القوائم المالية بستتين.

بالاعتماد على هذا المؤشر، تولت وحدة متابعة الإنتاجية في المؤسسات والمنشآت العمومية تحديد عدد المؤسسات والمنشآت العمومية التي أنجزت الوثائق المرجعية الخاصة بها (عينة من 124 منشأة ومؤسسة عمومية)، وعدد الوثائق المرجعية المنشورة إلى جانب تحديد عدد المؤسسات والمنشآت العمومية التي وافقت مصالح رئاسة الحكومة بالوثائق والمعطيات المطلوبة والمدرجة ضمن جدول المعطيات المضمن أعلاه.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم اعتماده مؤشرا تحسن مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية عوضا عن المؤشر المعتمد سابقا والمتمثل في تطور عدد الشركاء مع القطاع الخاص وذلك باعتبار وأن الأرقام المعتمدة في الأعوام السابقة لا تعكس الحجم الحقيقي لتطور الشراكة بين القطاعين العام والخاص وذلك نظرا لعدم توفر المعطيات الكافية وبالذقة المطلوبة بسبب عدم استجابة العديد من مانحي اللزمات للالتزام المتعلق بوجود موافاة الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والخاص

بالتقارير السنوية وعدم التقيد بمقتضيات المنشور عدد 10 لسنة 2019 المؤرخ في 10 أفريل 2019 المتعلق بالنظام المعلوماتي لمتابعة المشاريع في إطار عقود لزمات وعقود شراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.

ويمكن تحقيق التقديرات المتوقعة للسنوات الثلاث المقبلة بتفعيل الإجراءات الآتية:

-تفعيل العمل بعقود الأداء: وذلك بإعداد مشروع منشور يهدف إلى متابعة المنشآت والمؤسسات العمومية ومساعدتها على تجاوز صعوباتها على المدى القصير والمتوسط بما يضمن ديمومتها ويحد من المخاطر على ميزانية الدولة ويجسم مفهوم القدرة على الأداء بالمؤسسات والمنشآت العمومية طبقا لإرادة المشرع بتكريس مفهوم الأداء المضمون بالقانون الأساسي للميزانية عدد 15 لسنة 2019.

- تطوير تطبيق المنشآت العمومية: والتي أشرفت وحدة متابعة أنظمة الإنتاجية في المؤسسات والمنشآت العمومية على إعدادها بالشراكة مع المركز الوطني للإعلامية، وذلك بتفعيل الآليات الكفيلة بتطوير تطبيق المنشآت العمومية بالنظر لدورها في تركيز نظام معلوماتي موحد قابل للاستغلال من طرف مختلف الهياكل المعنية، وتسهيل عملية إدراج واستغلال المعطيات بصفة آليّة وتخفيف عبء اعداد وارسال الوثائق الورقية وتيسير توفير المعطيات والمؤشرات بصفة حينية ومعالجتها، خاصة في ظل المشروع الحكومي لإصلاح وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية ودعم شفافيتها المالية.

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 1:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الإشراف

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات المؤشرات لسنة 2024	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2024	دعائم الأنشطة
الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات	تطور انتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة	(158213)	متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية.	1668	-التفاعل الحيني مع مطالب النفاذ إلى المعلومة والعمل على احترام التشريع المنظم للمجال. -- تشبيك قواعد البيانات والترابط الحيني بين الهياكل.
	آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية	(1349482)	تكوين ومراقبة نشاط الجمعيات	862	-متابعة تحيين البيانات والمعلومات القانونية والمالية المتعلقة بالأشخاص الطبيعية والمعنوية المسجلة بالسجل الوطني للمؤسسات. -حث جميع الوزارات والهياكل العمومية ومختلف المتدخلين في صياغة النصوص القانونية على التسريع في إصدار النصوص التطبيقية للقوانين وضرورة إرفاق القوانين عند عرضها بنصوصها التطبيقية لبلورة فكرة عامة على النص القانوني والشروع في نقاش آليات تطبيقه. (التفكير في مشروع منشور في الخصوص).
الهدف 2-1: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية	تحسن مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية	100(%)	إعداد وتقييم ملفات تخصيص المنشآت العمومية.	609	-دفع المؤسسات والمنشآت العمومية لنشر وتبليغ الوثائق المرجعية المتعلقة بالبيانات والمؤشرات المالية في الأجل المحددة وبصفة دورية بما يضمن متابعة ومراقبة سيرها والتحقق من مدى استجابتها لمبادئ وقواعد حسن التصرف.
			متابعة إنتاجية وحوكمة المنشآت العمومية.	4090	
			متابعة ملفات حول المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة.	1793	

	16087	منحة لفائدة الهيئات العمومية المستقلة.			
--	-------	--	--	--	--

3.2- مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

جدول عدد2:

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	أهداف البرنامج (التي يساهم الفاعل العمومي في تحقيقها)	الفاعل العمومي
--	طباعة ونشر النصوص القانونية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية	الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات.	المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية
--	برمجة عدد من الخدمات الأساسية خلال السنة الحالية (2023) والمتمثلة أساسا في: -تركيز منظومة لتحرير العقود التأسيسية عن بعد تجسيديا لتمشي التكوين القانوني للمؤسسة عن بعد. - تركيز منظومة المرصد الوطني للمؤسسات لإعتماده كمصدر أساسي للمؤشرات الحيوية في علاقة بالمؤسسات والمجال الاقتصادي بصفة عامة. - تركيز منظومة التصرف في المطابقة والامتثال في إطار الاستجابة لتوصيات فريق العمل المالي الدولي GAFI. -العمل خلال السنتين القادمتين 2024 و2025 بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي على إعادة صياغة شاملة للمنظومة المعلوماتية وذلك بهدف دمج جميع التطبيقات ضمن منظومة معلوماتية موحدة وإلكترونية. -العمل على رقمنة الملفات المتعلقة بالشركات والتجار المتحصل عليها من وزارة العدل والمقدرة بحوالي 3 ملايين ملف.	الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات.	السجل الوطني للمؤسسات

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2026

ضبطت نفقات برنامج الإشراف لسنة 2024 في حدود 23,491 أد دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية مقابل 24,124 أد سنة 2023 بنقص قدره 633 أد أي بنسبة قدرت بـ 2.62% وتتوزع كما يلي:

جدول عدد 3

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

الفارق	تقديرات 2024	ق م 2023 (1)	إنجازات 2022	بيان النفقات	
				المبلغ (1) - (2)	النسبة %
-6.93%	6,322	6,793	5,740	نفقات التأجير	-471
4.69%	4,690	4,480	4,371	نفقات التسيير	210
-2.89%	12,479	12,851	10,181	نفقات التدخلات	-372
0.00%	0	0	0	نفقات الاستثمار	0
0.00%	0	0	0	نفقات العمليات المالية	0
-2.62%	23,491	24,124	20,292	المجموع	-633

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة : ألف دينار)

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م 2023	إنجازات 2022	البيان
6,776	6,473	6,322	6,793	5,740	نفقات التأجير
5,027	4,802	4,690	4,480	4,371	نفقات التسيير
13,375	12,777	12,479	12,851	10,181	نفقات التدخلات
0	0	0	0	0	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
25,177	24,051	23,491	24,124	20,292	المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
25,177	24,051	23,491	24,124	20,292	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

البرنامج عدد 02: الرقابة

بداية من 30 أكتوبر 2020

رئيسة البرنامج: كوثر بن سعيد حرم ناجي

1-تقديم البرنامج:

1.1 الإستراتيجية:

تتمثل الغاية من برنامج الرقابة في المساهمة في حوكمة التصرف العمومي و الحفاظ على المال العام من خلال تأمين رقابة ناجعة وفعالة على أعمال التصرف بالإدارة والمؤسسات والمنشآت العمومية وذلك عبر:

- تأمين الرقابة الوقائية واللاحقة على تنفيذ الميزانية ومراقبة الصفقات العمومية قصد المحافظة على ديمومة الميزانية وترشيد الإنفاق العمومي
- تقييم البرامج الوطنية والسياسات العمومية وتدقيق التصرف العمومي
- دعم الرقابة القضائية التي تمارسها المحكمة الإدارية في مجالها الاستشاري والقضائي وحيث أعدت المحكمة الإدارية المخطط الاستراتيجي "2021-2025" ليكون إطاراً مرجعياً لمزيد تطوير العمل القضائي الإداري وفق أسس منهجية وعلمية متكاملة، ورؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة على مراحل.

وتتمثل رؤية برنامج الرقابة فيما يلي: هياكل رقابية تتمتع بالكفاءة وتساهم في نجاعة التصرف العمومي وفي شراكة فاعلة مع القطاع الخاص. ويتعهد البرنامج بالمحاور الإستراتيجية التالية:

محور إستراتيجي 1: الرقابة على أعمال التصرف باوزارات والمؤسسات والمنشآت العمومية والجماعات المحلية.

محور إستراتيجي 2: الرقابة القضائية

2.1 الهياكل المتدخلة:

الفاعلون العموميون	المتدخلون على المستوى المركزي
- هيئة الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص	- الهيئة العامة لمراقبة المصاريف العمومية - هيئة مراقبي الدولة - الهيئة العليا للطلب العمومي - هيئة الرقابة العامة للمصالح العمومية - المحكمة الإدارية

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات الأداء:

▪ الهدف 1-2: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف:

يتمثل هدف تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف في تمكين الهياكل من وسائل العمل اللازمة لأداء مهامها الرقابية على أعمال التصرف الإداري والمالي التي تنجزها على مختلف الإدارات العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية لضمان شفافية وجدوى استعمال المال العام حتى تسهم في تحقيق الأهداف والسياسات العامة للدولة.

▪ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.2: نسبة المهمات الرقابية المنجزة:

يمكن المؤشر من قياس تطور نسبة المهمات الرقابية المنجزة مقارنة بعدد المهمات المبرمجة ويرتبط تحقيق هذا الهدف بضرورة توفير الإمكانيات الضرورية لحسن أداء فرق الرقابة لمهامها وإنجاز أهداف برنامج الرقابة بالقيام بنسبة هامة للمهام الرقابية.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
60%	55%	50%	50%		%	نسبة المهمات الرقابية المنجزة

سيتم العمل على تحقيق نسبة 60% للمهام الرقابية المنجزة كقيمة مستهدفة لسنة 2026 وذلك عن طريق دعم قدرات المراقبين وتمكين الهياكل الرقابية من الموارد البشرية والوسائل اللوجيستية اللازمة حتى تشمل أكبر عدد ممكن من الهياكل العمومية.

✓ المؤشر 2.1.2: مدى احترام آجال إصدار التقارير:

حتى تؤدي هياكل الرقابة دورها بالفاعلية المرجوة فإنه يجب عدم الاقتصار على إنجاز العدد السنوي المحدد من المهام الرقابية، بل يتعين أن تحترم الهيئات الرقابية آجالا معقولة لإصدار نتائج مهماتها الرقابية.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
60%	55%	50%	50%	%40	%	مدى احترام آجال إصدار التقارير

تعتمد تقديرات المؤشر لثلاثة سنوات 2024 و2025 و2026 على:

- دعم منظومة متابعة المهام الرقابية ،
- دعم قدرات المراقبين لمزيد التحكم في آجال إصدار التقارير الرقابية وذلك بهدف احترام الهيئات الرقابية آجالا معقولة لإصدار نتائج مهماتها الرقابية حتى تكون تدخلاتها بالسرعة المرجوة لتنعكس إيجابيا على أعمال التصرف.

■ الهدف 2-2: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية:

يكتسي هذا الهدف أهمية بالغة من حيث التوجه العام للعمل الرقابي والذي يقتضي توحيد أساليب العمل بما يتماشى والمعايير الوطنية والدولية،

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.2.2: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي:

يمكن التكوين الإسهادي في المجال الرقابي من دعم وتحسين قدرات المراقبين في جميع مسارات العمل الرقابي.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
20%	15%	10%	%10	%0	%	نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

تعتمد تقديرات المؤشر لثلاثة سنوات 2024 و2025 و2026 على خطة عمل تهتم بتكوين المراقبين في المجالات المتعلقة أساسا بالتدقيق والتقييم وفقا للمعايير الوطنية والدولية ذات العلاقة.

✓ المؤشر 2.2.2: نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي.

يهدف هذا المؤشر إلى تدعيم المساواة من حيث المؤهلات بين المراقبين والمراقبات في مجال الحصول على التكوين الإسهادي وذلك عبر القيام بدورات تكوينية في المجال حيث يهدف التكوين الإسهادي إلى الترفيع من نجاعة العمل الرقابي بما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج.

✓ تقديرات المؤشر 2.2.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
40%	30%	20%	%20	تم اعتماد هذا المؤشر سنة 2023	%	نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي

تم اعتماد نسبة 40% كقيمة مستهدفة لهذا المؤشر لسنة 2026 من خلال ضبط خطة عمل بهدف تمتيع أكبر عدد ممكن من المراقبات بتكوين الإسهادي في المجال الرقابي وتحسين قدراتهن في جميع مسارات العمل الرقابي

✓ المؤشر 3.2.2: نسبة التقارير المنشورة طبقاً للمعايير الوطنية والدولية

يعتبر الحرص على اعتماد المعايير الوطنية كما ورد بالأمر الحكومي عدد 375 لسنة 2020 المؤرخ في 29 جوان 2020 المتعلق بتنظيم عملية نشر تقارير هيئات الرقابة وتقارير المتابعة الصادرة عنها من أهم المؤشرات التي ستمكن من قياس مدى تحسين جودة العمل الرقابي والعمل وفق المعايير المعتمدة وطنياً ودولياً.

✓ تقديرات المؤشر 3.2.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
%50	%40	%30	%70	تم اعتماد هذا المؤشر بداية من سنة 2023	%	نسبة التقارير المنشورة طبقاً للمعايير الوطنية والدولية

بالنسبة لتقديرات المؤشر على مدى ثلاثة سنوات 2024 و 2025 و 2026 فإنه يتوقع تسجيل تحسن في نسبة التقارير المنشورة لبلوغ القيمة المستهدفة 50% سنة 2026 وذلك من خلال توفير تطبيقية معلوماتية يقع ضمنها نشر جميع التقارير الرقابية المنجزة لكافة هيكل الرقابة.

■ الهدف 2-3: النهوض بمرفق القضاء الإداري:

يهدف برنامج الرقابة إلى ضمان فاعلية القضاء الإداري، وذلك بتقريب مرفق القضاء الإداري من المواطن عبر رقمنة الإجراءات والتقليص من آجال التقاضي، إلى جانب التسريع في تقديم الاستشارات الوجيهة والخاصة،

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا:

يرتبط النهوض بمرفق القضاء الإداري بضرورة التقليص في آجال التقاضي أمام المحكمة الإدارية في كل من الطور الابتدائي عبر الوصول لمعدل آجال تقاضي بـ 3 سنوات و 02 أشهر بالنسبة للقضايا الجديدة، و 10 أشهر للقضايا الجديدة عند الاستئناف و 3 سنوات بالنسبة للقضايا الجديدة عند التعقيب سنة 2026.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.3.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الطور	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024					
26 شهرا	29 شهرا	34 شهرا	36 شهرا	38 شهرا	الابتدائي	السنة	معدل آجال الفصل في القضايا
10 أشهر	10 أشهر	12 شهرا	12 شهرا	13 شهرا	الاستئنافي		
36 شهرا	36 شهرا	37 شهرا	38 شهرا	40 شهرا	التعقيبي		

تمّ خلال سنة 2022 تسجيل فوارق إيجابية بخصوص النشاط القضائي للمحكمة الإدارية لسنة 2022 مقارنة بالتوقعات من حيث العدد الجملي للقضايا التي تمّ البت فيها، ويعود ذلك إلى القرارات التي اتخذتها المحكمة الإدارية منذ انطلاق السنة القضائية 2022-2023 و التي تهدف إلى التخلص من مخزون القضايا القديمة (القضايا المرفوعة قبل ديسمبر 2016 وعددها حوالي 3000 قضية) وذلك قبل موفى سنة 2022، وقد تمّ تحقيق الهدف فعليا وذلك في الأطوار القضائية الثلاثة وهو ما يفسر الفارق الإيجابي الكبير بين تقديرات 2022 وإنجازات نفس السنة من حيث الكمية، وقد تواصل هذا المجهود خلال سنة 2023 بالتعهد بالبت في القضايا المرفوعة خلال سنوات 2017-2019 قبل موفى ديسمبر 2023، وهو برنامج قيد التحقق مثلما تبينه مؤشرات النصف الأول من سنة 2023.

وبخلاف الفارق الإيجابي الكبير المسجل في عدد القضايا التي تمّ الفصل فيها سنة 2022 وخلال النصف الأول من سنة 2023، فإن مؤشر "معدل آجال الفصل في القضايا" لم يأخذ نفس المنحى الإيجابي بل سجل تراجعا بنسبة 0.4% بعنوان 2022 ضمن إنجازات الطور الابتدائي، ويرجع ذلك إلى كون العدد الكبير من القضايا التي تمّ الفصل فيها خلال سنة 2022 كان في إطار

برنامج التلخص من مخزون القضايا القديمة الراجعة لسنوات 2016 وما قبلها، لذلك فإن هذا المجهود ظهر على مستوى عدد القضايا المفصولة ولم يظهر في مؤشر الأجال باعتبار أنها قضايا قديمة.

وسيتواصل نفس منحى تطور هذا المؤشر بالنسبة لسنة 2023 باعتبار تواصل برنامج التلخص من المخزون القديم للقضايا.

لكن هذا المجهود سيظهر بوضوح ابتداء من سنة 2025 في صورة المحافظة على نفس عدد القضايا الجديدة لكل سنة، ذلك أن برنامج المحكمة الإدارية يهدف إلى البت في كل القضايا المرفوعة خلال سنوات 2017-2018-2019 قبل موفي سنة 2023 وبداية سنة 2024 وهو ما يعني أن العمل سيقترصر خلال سنة 2025 على القضايا المرفوعة بين سنوات 2020 وسنة 2024 وهو ما سيقاقل من آجال الفصل ويؤثر إيجابيا في المؤشر.

بالنسبة لتوقعات سنة 2024، تمّ تضمين المشروع السنوي للأداء توقعات تتماشى مع نسق تحقيق الأهداف المسجل خلال سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023 حيث تم توقع بلوغ مؤشر (معدل آجال الفصل في القضايا) لسنة 2024 سنتان و10 أشهر بالنسبة للطور الإبتدائي وسنة واحدة بالنسبة للطور الاستئنافي وثلاث سنوات وشهر واحد بالنسبة للطور التعقيبي، وهي توقعات يمكن تحقيقها إذا لم تطرأ أية تغييرات تمس بحجم عمل المحكمة خلال السنة المعنية.

✓ المؤشر 2.3.2: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين:

اختيار هذا المؤشر من شأنه أن يعكس الدور الاستشاري للقضاء الإداري في مشاريع النصوص المعروضة أمامه لإبداء رأيه القانوني في مدى مطابقتها للتشريعات والتراتب الجارية.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 2.3.2:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
%60	%60	%66	68%	%60	%	نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين

بالنسبة لتوقعات سنة 2024، تمّ تضمين المشروع السنوي للأداء توقعات تتماشى مع نسق تحقيق المؤشر المسجل خلال سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023 حيث تم توقع بلوغ نسبة تحقيق المؤشر (نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين) %66، وهي توقعات يمكن تحقيقها بالنظر لوتيرة ورود الاستشارات الوجيهة على المحكمة ولنسق إنجاز الاستشارات وإرجاعها إلى مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة.

كما أن النظر في الاستشارات لا يخضع للترتيب الزمني لورودها على المحكمة، إذ أن مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة كثيرا ما تستحث المحكمة للنظر في ملفات استشارية بصورة عاجلة نظرا لارتباطها بضوابط زمنية مدرجة في معاهدات واتفاقات دولية أو تتعلق بالتزامات داخلية للحكومة، وهو ما يتسبب في تفاوت بين مدد الفصل في الاستشارات يؤثر على الإحصائيات المقدمة.

ومن جهة ثانية، تمّ اتخاذ بعض الإجراءات التنظيمية في توزيع نصوص الاستشارات على الدوائر وعلى الأقسام الاستشارية بشكل يساعد على تقليص آجال النظر فيها خلال السنوات القادمة.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 01:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الرقابة

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات المؤشرات لسنة 2024	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2024	دعائم الأنشطة
1.2. تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف	1.1.2: نسبة المهمات الرقابية المنجزة	%50	- رقابة أعمال التصرف بالإدارات والمنشآت والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية	6066	تنقيح النصوص الخاصة: - بمهام مراقبة المصاريف العمومية. - بمهام مراقبي الدولة. - الرقابة على الصفقات العمومية. - الشراء خارج إطار الصفقات العمومية.
	2.1.2: مدى احترام آجال اصدار التقارير	%50	- رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالمصاريف العمومية	13250	
			- رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالشراء العمومي	4247	
			- رقابة أعمال التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية	3060	
			- متابعة وتدقيق عقود الشراكة	1917	
2.2. تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية	1.2.2: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي.	%10			
	2.2.2: نسبة المراقبات المتمتعين بتكوين إسهادي	%20			
	3.2.2: نسبة ملائمة التقارير الرقابية للمعايير الوطنية والدولية:	%30			
3.2. النهوض بمرفق القضاء الإداري	1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا:	-2 سنوات و10 أشهر للابتدائي - سن للطور الاستئنافي 3 سنوات وشهر للتعقيب	إصدار الأحكام في المادة الإدارية	37337.343	إصدار مجلة القضاء الإداري
	2.3.2: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين:	%66			

2-3 مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج

تمّ تنزيل إطار الأداء للبرنامج بصفة مباشرة من خلال متابعة وتدقيق عقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.

جدول عدد2:

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق أهداف البرنامج	أهداف البرنامج (التي يساهم الفاعل العمومي في تحقيقها)	الفاعل العمومي
1994	<ul style="list-style-type: none">- مراقبة ومتابعة عقود اللزّامات ودراساتها وإبداء الرأي المسبق فيها- مراقبة ومتابعة عقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص- تتولى وحدة مراقبة ومتابعة عقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص دراستها وإبداء الرأي المسبق فيها- تقديم المساعدة للأشخاص العموميين في جميع مراحل إعداد وإسناد وتنفيذ ومتابعة عقود اللزّامات وعقود الشراكة وتقييمها- دعم قدرات وكفاءات الأشخاص العموميين في مجال عقود اللزّامات وعقود الشراكة (التكوين وإعداد الدراسات ...)- إعداد أدلة إجراءات ووثائق نموذجية لعقود اللزّامات ولعقود الشراكة.- المتابعة الدورية والمستمرة لتنفيذ عقود اللزّامات وعقود الشراكة،- تدقيق لعقود اللزّامات وعقود الشراكة المبرمة- مسك سجل معلوماتي وطني حول أصحاب عقود اللزّامات وعقود الشراكة بالاعتماد على بطاقة متابعة بعد إسناد كل عقد،- إرساء نظام معلوماتي لجمع ومعالجة وتحليل المعطيات المتعلقة بعقود اللزّامات وعقود الشراكة وإعداد الإحصائيات .	<ul style="list-style-type: none">- تدعيم تدخل هيكل الرقابة على أعمال التصرف	الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2026

ضبطت نفقات برنامج الرقابة لسنة 2024 في حدود 65877 أد دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية مقابل 56694 أد سنة 2023 أي بزيادة قدرها 9183 أد وهو ما يمثل نسبة 16.20 % وتفسر هذه الزيادة بارتفاع نفقات الاستثمار المخصصة لتهيئة وصيانة مبنى المحكمة الإدارية وتوزيع كما يلي:

جدول عدد 3

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

الفارق		تقديرات 2024 (2)	ق م 2023 (1)	إنجازات 2022	بيان النفقات
النسبة %	المبلغ (1) - (2)				
10.35%	5,419	57,768	52,349	49,106	نفقات التأجير
2.50%	65	2,665	2,600	1,760	نفقات التسيير
21.16%	164	939	775	163	نفقات التدخلات
0.00%	0	970	970	164	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
9.96%	5,648	62,342	56,694	51,193	المجموع

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)
التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م 2023	إنجازات 2022	البيان
61,914	59,146	57,768	52,349	49,106	نفقات التأجير
2,856	2,729	2,665	2,600	1,760	نفقات التسيير
1,006	961	939	775	163	نفقات التدخلات
1,040	993	970	970	164	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
66,817	63,829	62,342	56,694	51,193	المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
66,817	63,829	62,342	61,039	53,280	المجموع باعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

البرنامج عدد 3: الإعلام والاتصال والتكوين

بداية من 30 أكتوبر 2020

رئيس البرنامج: السيد أمين بن عمر

1- تقديم البرنامج

1.1 الاستراتيجية

يعمل برنامج الإعلام والاتصال والتكوين على تنفيذ سياسة الدولة في النهوض بقطاع الإعلام والاتصال لإرساء اعلام ذو جودة من حيث المضامين وضمان استمرارية المرفق الإعلامي السمعي والبصري وتنمية مهارات الصحفيين والاتصالين من خلال التكوين وتيسير النفاذ للمعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي.

وستكون رؤية البرنامج خلال المرحلة القادمة تركيز مؤسسات إعلامية عمومية مستقلة تؤدي دور المرفق العمومي وتتمتع بالاستقرار المالي وتستجيب لتطلعات المواطن وتتمتع بقدرة تنافسية وتستقطب موارد مالية تؤمن ديمومتها.

وقد تم ضبط المحاور الاستراتيجية الخاصة بهذا البرنامج والمتمثلة في:

• **المحور الاستراتيجي 1:** دعم المؤسسات العمومية الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة

• **المحور الاستراتيجي 2:** التواصل والإعلام حول النشاط الحكومي

يضمّ برنامج الاعلام والاتصال والتكوين عددا من الفاعلين العموميين ينتفعون بالدعم العمومي المباشر المسند للهيكل من جملة ميزانية البرنامج. ويساهم الفاعلون العموميون (مؤسسات إعلامية عمومية) في التعريف بالسياسات العمومية واطلاع الرأي العام بمدى تقدّم تنفيذها.

2.1 الهياكل المتدخلة

الفاعلون العموميون	المتدخلون على المستوى المركزي
<ul style="list-style-type: none"> وكالة تونس إفريقيا للأنباء مؤسسة التلفزة التونسية مؤسسة الإذاعة التونسية الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر مركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات 	<ul style="list-style-type: none"> مصالح الإعلام والاتصال المركز الإفريقي لتدريب الصحفيين والإتصاليين

2- أهداف ومؤشرات الأداء

1-2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

■ الهدف 1-3: حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة

يتمثل هدف "حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة" بالأساس في ضمان فاعلية أداء مؤسسات الإعلام العمومي، بما يضمن حسن التصرف في المنح العمومية المسندة لها ومزيد حوكمة أساليب التصرف فيها، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تطويرها وتحسين قدرتها على إنتاج المضامين الإعلامية باعتبارها مرفقا عموميا يقدم خدمات تبادل ومشاركة معلومات ذات منفعة عامة، بالإضافة إلى المحافظة على الرابط الاجتماعي.

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.3

تطور الموارد الذاتية: يرتبط تحقيق هذا الهدف بما تسجله مؤسسات الإعلام من تطور في مواردها الذاتية مما من شأنه أن يحافظ على استمرارية المرفق العمومي وديمومته ويضمن التوازنات المالية للمؤسسات الأمر الذي من شأنه توفير الميزانية الضرورية لإنتاج المضامين الإعلامية وتحسين جودتها.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.3:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
2.2	2.2	2	1.7	1.35	نسبة مائوية	تطور الموارد الذاتية

إنّ تحسّن الموارد الذاتية للمؤسسات الإعلامية العمومية من 1.35% سنة 2022 إلى 1.7% سنة 2023، رغم ما تشهده هذه المؤسسات من منافسة حادة مع المؤسسات الإعلامية الخاصة، يعكس تحسّنا نسبيا في حوكمة أساليب التصرف في مواردها ونجاح مؤسسة التلفزة التونسية في تحسين

موارد الأشهار غير أن تطور المؤشرات بالنسبة للسنوات الثلاث القادمة يحتاج الى مزيد الدعم لتأمين ديمومة المرفق العمومي. إذ يشكو قطاع الاعلام العمومي من ضعف القدرة التنافسية في فضاء تعددي ومتنوع يتسم بخضوعه لمعايير التسويق التجاري من جهة وارتفاع تكاليف الإنتاج والبت خاصة وأن أغلب المؤسسات السمعية والبصرية تغطي كامل تراب الجمهورية وهي بذلك تتحمل تكاليف ارسال باهظة.

أما بخصوص الشركة الجديدة للصحافة والطباعة والنشر "سنيب" التي تشكو كغيرها من مؤسسات الإعلام المكتوب من ظهور منصات إعلامية جديدة على شبكة الانترنت أدت الى تغيير سلوكيات القراء الأمر الذي أثر سلبا على مبيعات الصحف الورقية مقابل ارتفاع تكاليف الطباعة والنشر. تعرف مؤسسات الاعلام العمومي صعوبات مالية وذلك بسبب ارتفاع نفقات تسيير المرافق العمومية والمنافسة التي يعرفها المشهد الإعلامي من تعدد لوسائل الاعلام الخاصة.

▪ الهدف 2-3: تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي:

يتمثل هدف "تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي" بالأساس في ضمان إعلام المواطنين بالنشاط الحكومي وأداء الحكومة بصفة عامة وتيسير الحصول على المعلومة، وذلك بتطوير المحتوى الرقمي للموقع الرسمي لبوابة رئاسة الحكومة وتحسينه بصفة دورية.

▪ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.2.3: عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

يرتبط تحقيق تطور عدد الزوار لبوابة رئاسة الحكومة بقيمة وجودة المعلومة، من جهة مواكبتها الحينية والسريعة للأحداث الوطنية والأنشطة المتعلقة بالأداء الحكومي، المضمنة بالموقع الرسمي لرئاسة الحكومة.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.3:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
390000	385000	380000	375000	370000	عدد	عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

يبين الجدول تطورا في عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة من 370.000 زائر سنة 2022 الى 375.000 زائر سنة 2023، وذلك نظرا لما توفره من معلومات مفيدة ومحينة تلبي حاجيات المواطن وحتى المهنيين في مجال الاعلام ومجالات أخرى. ويتوقع أن يرتفع عدد زوار البوابة خلال السنوات المقبلة وذلك نتيجة التشجيع على الاستفادة من الخدمات التي توفرها البوابة من نشر للنصوص القانونية والبيانات الصحفية والاعلان عن المناظرات في القطاع العمومي ونشر المطبوعات الإدارية والتعريف بالروابط المفيدة والمهمة والمنصات الحكومية، إضافة الى متابعتها للاستحقاقات الوطنية على غرار الانتخابات التشريعية والرئاسية القادمة وما تتيحه من معلومات بخصوص النشاط الحكومي.

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 1:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الاتصال والاعلام والتكوين

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة	تطور الموارد الذاتية	2%	<ul style="list-style-type: none"> منحة لفائدة التلفزة منحة لفائدة الإذاعة منحة لفائدة وكالة تونس افريقيا للأنباء منحة لفائدة مركز الاعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات دعم وتكوين الإعلاميين في ميدان الاعلام والاتصال 	85653	<ul style="list-style-type: none"> تحسين جودة المضامين واستقطاب موارد الاشهار تكوين لفائدة الجمعيات تأمين دورات تكوينية لفائدة الصحفيين والاتصاليين
تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي	عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة	380000	<ul style="list-style-type: none"> تغطية أنشطة رئيس الحكومة والتنسيق مع الصحافة المحلية والأجنبية وتحرير البلاغات الصحفية 	3400	<ul style="list-style-type: none"> تيسير طرق النفاذ الى المواقع الرسمية لرئاسة الحكومة تحسين وتنوع المعلومات والاحصائيات

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

تم تنزيل إطار الأداء للبرنامج على النحو التالي:

بصفة مباشرة من خلال الزيادة في الموارد المالية عن طريق تحسين جودة الأعمال التلفزيونية وتحسين نسب المشاهدة وتنوع المنتج ودخول أسواق إعلامية ودرامية جديدة.

بصفة غير مباشرة من خلال ترشيد النفقات للتحكم بقيمة العجز بالنسبة لمؤسسة الإذاعة التونسية وتفعيل برنامج التحكم في الطاقة بالنسبة لمؤسسة التلفزة التونسية.

جدول عدد2:

**مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج
وحجم الاعتمادات المحالة**

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى انجازها في إطار المساهمة في تحقيق أهداف البرنامج	أهداف البرنامج (التي يساهم الفاعل العمومي في تحقيقها)	الفاعل العمومي
36650	ترشيد النفقات بالتحكم في قيمة العجز	حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية العمومية	مؤسسة الإذاعة التونسية
37450	تفعيل برنامج التحكم في الطاقة تحسين نسب المشاهدة مما ينعكس على مداخيل الأشهار تحسين جودة الاعمال التلفزيونية		مؤسسة التلفزة التونسية
10412	تنويع المنتج دخول أسواق جديدة		وكالة تونس افريقيا للأبناء

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2026

ضبطت نفقات برنامج الإعلام والاتصال والتكوين لسنة 2024 في حدود 96798 أ د دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية مقابل 89353 أ د سنة 2023 أي بزيادة قدرها 7445 أ د ما وهو يمثل نسبة 8.33 % وباعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية ما قدره 155619 أ د سنة 2024 مقابل 142538 أ د سنة 2023 أي بزيادة تقدر بـ 13378 أ د وهو ما يمثل نسبة 9.39% وتتوزع كما يلي:

جدول عدد 3

تقديرات ميزانية البرنامج التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

الفارق		تقديرات 2024 (2)	ق م 2023 (1)	انجازات 2022	بيان النفقات
النسبة %	المبلغ (1) - (2)				
10.63%	8,911	92,774	83,863	79,360	نفقات التأجير
295.20%	1,107	1,482	375	2,285	نفقات التسيير
105.03%	5,257	10,262	5,005	3,922	نفقات التدخلات
0.00%	0	110	110	0	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
17.10%	15,275	104,628	89,353	82,837	المجموع

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026) التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م 2023	إنجازات 2022	البيان
99,433	94,988	92,774	83,863	79,360	نفقات التأجير
1,588	1,517	1,482	375	2,285	نفقات التسيير
10,999	10,507	10,262	5,005	3,922	نفقات التدخلات
118	113	110	110	0	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
112,138	107,124	104,628	89,353	85,567	المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
176,668	171,654	169,158	142,538	149,052	المجموع باعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

تقدّر الاعتمادات المقترحة لبرنامج الاتصال والاعلام والتكوين سنة 2024 بـ 104,628 أ د مقابل 89353 أ د سنة 2023 أي بنسبة تطور تقدر بـ 17.10% وتتوزع الاعتمادات المقترحة على النحو التالي:

التأجير: تبلغ نفقات التأجير 92,774 أد سنة 2024 مقابل 83,863 أد لسنة 2023 وهو ما يمثل نسبة 10.63% وتعود هذه الزيادة أساسا إلى الزيادات في الأجور والترقيات المزمع إجراؤها خلال سنة 2024.

التسيير: بلغت نفقات التسيير 1,482 أد سنة 2024 مقابل 375 أد لسنة 2023 أي بنسبة تطور تقدر بـ 295.20% وذلك بسبب ترسيم منحة لفائدة التلفزة التونسية قدرها 1.072 أد

التدخلات: تبلغ نفقات التدخلات 10,262 أد سنة 2024 مقابل 5005 أد لسنة 2023 وهو ما يمثل نسبة 105.03% وهي تدخلات ذات صبغة تنموية أساسا تتعلق بالمشاريع المبرمجة لمؤسستي الإذاعة والتلفزة.

الاستثمار: تبلغ نفقات الاستثمار 110 أد سنة 2024 وهو نفس المبلغ المرسم لسنة 2023

البرنامج عدد 04: التصرف في القطاع العمومي

بداية من 30 أكتوبر 2020

رئيسة البرنامج: السيدة فضيلة الدريدي

1. تقديم البرنامج

1.1 الاستراتيجية

يسعى برنامج التصرف في القطاع العمومي إلى حوكمة القطاع العمومي بما يمكن من تحسين إدارته على أساس مجموعة من المبادئ والممارسات التي تعزز الشفافية والمساءلة والفاعلية في إدارة الموارد البشرية والتنظيمات الهيكلية للإدارات والمؤسسات العمومية. الغاية من البرنامج هي تكريس وظيفة عمومية حديثة ومؤسسات عمومية ناجعة وفاعلة اقتصاديا واجتماعيا لخدمة المواطن.

وتتبلور الرؤية العامة للبرنامج حول حوكمة القطاع العمومي بما يجسّم السياسات العمومية بالاعتماد على مقاربة شاملة تركز التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتحسّن جودة الأداء الفردي وآليات التصرف الحديث من أجل تطوير الكفاءات والإنتاجية بما يضمن النجاعة في التصرف والارتقاء بالأداء وبجودة الخدمات المقدمة للمواطن

ويتكوّن البرنامج من برنامجين فرعيين لكل منهما أهدافه الاستراتيجية ومؤشرات الأداء الخاصة به ويخص البرنامج الفرعي الأول مجال تحديث الوظيفة العمومية في حين يتعلق البرنامج الفرعي الثاني بحوكمة التصرف في المنشآت والمؤسسات العمومية.

وتوكل إلى برنامج التصرف في القطاع العمومي مهمة إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في ميدان الوظيفة العمومية وحوكمة التصرف في المؤسسات والمنشآت العمومية وتقوم خطة العمل على محورين استراتيجيين:

محور استراتيجي 1: تطوير الوظيفة العمومية

محور استراتيجي 2: حوكمة التصرف في المؤسسات والمنشآت العمومية

2.1 الهياكل المتدخّلة:

الفاعلون العموميون

المتدخلون على المستوى المركزي

لا يوجد	<ul style="list-style-type: none"> • الهيئة العامة للوظيفة العمومية: • الإدارة العامة للوظيفة العمومية • الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات • مكتب تنظيم المصالح العمومية • المدرسة الوطنية للإدارة • وحدة متابعة وتنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية
---------	---

2- أهداف ومؤشرات أداء البرنامج:

2-1 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

يجسّم البرنامج الفرعي الأوّل "تحديث الوظيفة العمومية" من خلال وحداته العملية المحور الاستراتيجية عدد 1 المتعلق بتطوير الوظيفة العمومية. ويتطلب تحديث وتطوير الوظيفة العمومية اعتماد تمشي تشاركي بين مختلف الأطراف الفاعلة في المجال ويسعى إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

الهدف الاستراتيجي 1.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة،

الهدف الاستراتيجي 2.4: ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية،

الهدف الاستراتيجي 3.4 تنمية المهارات وتطوير الكفاءات،

الهدف الاستراتيجي 4.4: تطوير التنظيم الإداري لمزيد من النجاعة

بالنسبة للبرنامج الفرعي عدد 2.4 "حوكمة التصرف في المؤسسات والمنشآت العمومية" فإن الأهداف الاستراتيجية التي تعمل عليها الوحدة العملية "وحدة متابعة وتنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية" تتمثل في:

الهدف الاستراتيجي 5.4: تحديث منظومة الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية

الهدف الاستراتيجي 6.4: تطوير منظومة الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية

الهدف الاستراتيجي 7.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية داخل المنشآت والمؤسسات العمومية

■ الهدف 1.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة وبالمؤسسات العمومية

يتمثل في بناء وظيفة عمومية مختصة وفعالة في خدمة المواطنين وتطوير النظام الحالي للتصرف في أعوان الوظيفة العمومية

يتنزل هذا الهدف في إطار المحور الاستراتيجي الأول تطوير الوظيفة العمومية ويسعى إلى تطوير الإطار القانوني للوظيفة من خلال مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وادراج مبادئ الجدارة والكفاءة من خلال نظام الوظيفة العمومية العليا. كما يتم العمل على إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية ووضع منظومة معلوماتية خاصة بالموارد البشرية مما يمكن من التصرف في عدد الاعوان ومسارهم المهني وتوزيعهم على المستوى المركزي والجهوي والمحلي بطريقة ناجعة ومنظمة.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.1.4: نسبة التقدم في انجاز مشاريع الإصلاحات

يحتسب هذا المؤشر التقدم في انجاز مشاريع الإصلاحات في مختلف مجالات تطوير طرق ومناهج التصرف الحديث في الموارد البشرية ويمكن من قياس مدى التقدم في تنفيذ مشاريع الإصلاحات متوسطة المدى التي يتم تنفيذ بعضها بالتعاون مع وزارات وهيئات أخرى وبدعم من شركاء فنيين في إطار التعاون الدولي. ويأخذ هذا المؤشر بعين الاعتبار معدل نسب التقدم في انجاز 6 برامج رئيسية وهي مراجعة القانون الأساسي للوظيفة العمومية، إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية، برنامج التنقل الوظيفي، نظام تقييم جديد للموظف، برنامج اشهاد جودة التكوين وتطوير منظومة انصاف المعلوماتية

✓ تقديرات المؤشر 1.1.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
95	90	80	70	45	نسبة مائوية	نسبة التقدم في انجاز مشاريع الإصلاحات

يختلف هذا المؤشر عن "نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية" الذي تم اعتماده منذ سنة 2022، وانطلاقا من البرنامج السنوي للأداء 2023 يتم احتساب المؤشر بطريقة مختلفة عما ورد بتقديرات وانجازات سنة 2022. وهو ما يفسر الانطلاق من نسبة 45 بالمئة عوضا عن 67 (الموثقة بالتقرير السنوي للأداء لسنة 2022) حيث تم استثناء البرامج التي تم إنجازها أو التي لم يتم احتسابها ضمن 6 برامج الرئيسية والتي يمكن قياسها بطريقة علمية ومحددة.

تعتمد التقديرات على الالتزامات التي يجب احترامها في اطار تنفيذ مشاريع الشراكة والحكومة في اطار البرنامج الوطني للإصلاحات وعلى التقدم في تحقيق الأهداف والنتائج المرسومة حسب المخطط الزمني المحدد مع اعتبار الإجراءات والمسارات المتعلقة باتخاذ القرار (المجالس الوزارية ومجلس النواب مثلا)

■ الهدف 2.4: ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية

يندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي الأول والمتعلق بتطوير الوظيفة العمومية ويعنى بالتحكم في التطور السنوي لكتلة الأجور والحد من الضغط على ميزانية الدولة من خلال مجموعة من البرامج والإجراءات ومنها خاصة البرنامج الخصوصي للتقاعد قبل بلوغ السن القانونية وبتفعيل الإطار الترتيبي والمعلوماتي للتنقل الوظيفي وإعادة التوظيف وعدد من الإجراءات الأخرى.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.2.4: نسبة التطور السنوية لكتلة الأجور

يتمثل هذا المؤشر في قياس التطور السنوي لكتلة الأجور مما يمكن من متابعة التغيرات السنوية ومزيد حوكمتها حتى تبلغ مستويات مقبولة لا تشكل ضغطا على موازنات المالية العمومية.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
4.5	6.5%	5%	5%	4,7%	نسبة مائوية	نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور

يقع احتساب التقديرات الخاصة بتطور كتلة الأجور ضمن مقاربة ميزانية شاملة وبالاعتماد على ارقام وزارة المالية. وتعمل الهيئة العامة للوظيفة العمومية على متابعة التراخيص السنوية للإنتدابات وعلى تنفيذ التوجيهات الواردة بمنشور اعداد الميزانية لسنة 2024 فيما يخص تحديد أسقف الدخول الى مدارس التكوين والترقيات واللجوء إلى إعادة التوظيف والتنقل الوظيفي وكذلك بالاعتماد على البرنامج الخصوصي للإحالة على التقاعد قبل السن القانونية الذي تم اقراره بموجب قانون المالية لسنة 2022 والذي يتواصل إلى غاية ديسمبر 2024.

■ الهدف 3.4: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات:

يندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي الأول والمتعلق بتطوير الوظيفة العمومية حيث تقوم الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات بتنفيذ مشاريع تهدف إلى تطوير منظومة التكوين وتوفير برامج تكوينية في إطار تنفيذ المخطط السنوي للتكوين ينتفع بها أعوان رئاسة الحكومة بالإضافة إلى تنفيذ برامج تكوينية ينتفع بها كذلك أعوان الوزارات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية في إطار مشاريع واتفاقيات التعاون الدولي والعروض التي قد ترد من وزارة الشؤون الخارجية.

كما تقوم المدرسة الوطنية للإدارة بتطوير طرق التكوين على الخط والتوجه نحو مزيد إرضاء المتعاملين معها من خلال إرساء برنامج الجودة

■ المؤشرات

✓ **المؤشر 1.3.4: نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة**

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق بتنمية المهارات وتطوير الكفاءات حيث يعكس هذا المؤشر مدى الحرص على تطوير كفاءة الاعوان في اختصاصات مختلفة في إطار مقارنة النوع الاجتماعي قصد ضمان تكافؤ الفرص بينهم.

✓ تقديرات المؤشر 1.3.4

تقديرات						2023		إنجازات		الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026		2025		2024		2022		2022			
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
25%	30%	25%	30%	20%	25%	15%	20 %	9 %	13%	نسبة مائوية	نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة

تعمل الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات على الترفيع تدريجيا في نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة خلال الثلاث سنوات القادمة، فتبعا لمحدودية الاعتمادات المرصودة للتكوين "برغم أهميته" لتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطن ولارتفاع كلفة الدورات التكوينية ذات الجودة حيث لم تتجاوز إنجازات 2022 13% بالنسبة للإناث و 9 % بالنسبة للذكور لذا فإن الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات ستعمل على تجاوز الصعوبات في التنفيذ من خلال تنويع الأنشطة فبالإضافة إلى تنفيذ المخطط السنوي للتكوين، سيتم العمل على تنفيذ دورات تكوينية لفائدة أعوان وإطارات رئاسة الحكومة في مجالات تدخلهم مع الحرص على

مشاركة النساء والاعوان بالجهات من خلال ابرام شراكات لتنفيذ برامج تكوينية ذات جودة لفائدة أعوان رئاسة الحكومة. كما سيتم الترفيع في هذا المؤشر إذا تم الترفيع التدريجي في الاعتمادات المخصصة لذلك.

✓ المؤشر 2.3.4 نسبة مؤسسات و هياكل التكوين العمومية المتحصلة على علامة جودة

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق بتنمية المهارات وتطوير الكفاءات حيث تشرف الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات على برنامج مرافقة شبكة مؤسسات و هياكل التكوين العمومية لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين والحصول على علامة الجودة ISO 21001 بالإضافة الى رقمنة منظومة التكوين.

✓ تقديرات المؤشر 2.3.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
38%	33%	28%	28%	28%	نسبة مائوية	نسبة مؤسسات و هياكل التكوين العمومية المتحصلة على علامة جودة

تتولى الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات مرافقة شبكة مؤسسات و هياكل التكوين العمومية والتي تتكون من 21 مؤسسة و هيكل تكوين لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين وحصول على علامة الجودة ISO 21001

حيث سيتم خلال سنة 2024 مواصلة مرافقة ثلاث مؤسسات تكوين عمومية نموذجية للحصول على علامة الجودة ISO 21001 وثلاث هياكل ومؤسسات تكوين عمومية لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين

ثم سيتم الترفيع تدريجيا في عدد المؤسسات المنتفحة بالمرافقة حسب انحراط المؤسسات والهياكل وحسب توفر التمويلات اللازمة لذلك

✓ المؤشر 3.3.4: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي تم انجازها لتطوير منظومة

التكوين

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق بتنمية المهارات وتطوير الكفاءات، حيث تعمل الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات على دعم وتطوير عمل المسؤولين عن التكوين من خلال إعداد أدوات ووسائل ذات علاقة بالتكوين وإصدار النصوص الكفيلة بذلك.

✓ تقديرات المؤشر 3.3.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
7	7	6	6	4	عدد	عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي تم إنجازها لتطوير منظومة التكوين

تعتمد الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات تمشي يرتكز على التدرج حيث تم الشروع في البداية بإعداد الأطر العامة على غرار العمل على إصدار نص عام ينظم التكوين المستمر لفائدة أعوان الوظيفة العمومية وإدراج باب خاص بالتكوين بقانون الوظيفة العمومية (خلال سنة 2023) ثم سيتم تنقيح النصوص الترتيبية الخاصة بكل سلك في السنوات اللاحقة على ضوء ما جاء به النص الإطاري.

كما أن بعض الإجراءات والآليات يستغرق تركيزها أكثر من سنة (تمتد الأنشطة والإجراءات الخاصة بها على أكثر من قسط) فيتم إنجازها بطريقة مرحلية على شكل أقساط كما هو الشأن بالنسبة لتركيز منصة رقمية للتصرف في مخططات التكوين أو تركيز منصة رقمية للتدريب الإلكتروني أو مراجعة الأطر القانونية.

كما أن عديد الإجراءات والآليات يتم اعداده في إطار مشاريع للتعاون الفني مع شركاء أجنبية ويتم تنفيذها في إطار مشاريع قصيرة ومتوسطة الأمد تتراوح مدتها من سنتين إلى ثلاث سنوات على غرار اعداد مواصفة وطنية تجمع أهم معايير الجودة التي يمكن اعتمادها في مؤسسات وهيئات التكوين وتطوير منصة رقمية للتصرف والمصادقة على مخططات التكوين الوزارية والتصرف في البرامج التكوينية التي تنظمها الإدارة والتربصات بالخارج.

✓ المؤشر 4.3.4: نسبة رضا المتكويين بالمدرسة الوطنية للإدارة:

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق بتنمية المهارات وتطوير الكفاءات حيث يعكس هذا المؤشر مدى حرص المدرسة الوطنية للإدارة على تقديم برامج تكوينية ذات جودة من خلال قياس نسبة رضا المتكويين من الخدمات المقدمة من قبل المدرسة.

✓ تقديرات المؤشر 4.3.4

تقديرات			2023	انجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
%75	%70	%65	%60	-	نسبة مائوية	نسبة رضا المتكويين على محتوى التكوين
%75	%70	%65	%60	%75		نسبة رضا المتكويين على جودة المتكويين

انخرطت المدرسة الوطنية للإدارة في إرساء نظام للجودة حسب المعايير الدولية ISO21001 الخاص بهياكل التعليم والتكوين. ويعتبر رضا المتكويين احدى اهم ركائز هذا النظام الذي سيمكن من تحسين الأداء والنجاعة بصفة عامة.

وفي هذا الإطار تولي المدرسة أهمية خاصة للمؤشرين المذكورين بالجدول أعلاه والذين يركزان على نسبة الرضا عن المحتوى وكذلك جودة المتكويين. ومع تقدم الإنجاز في مشروع ارساء نظام الجودة، فانه من المنتظر ان يساهم هذا النظام في تحسين النسب المتوقعة في السنوات القادمة، شريطة انجاز الأنشطة التالية:

- بالنسبة للمؤشر الأول: نسبة رضا المتكويين على محتوى التكوين:
 - تنظيم اجتماعات دورية مع المتكويين (focus group)
 - تحسين طرق التواصل مع المتكويين
 - اختيار مواضيع تكوين تلبى أكثر حاجيات المتكويين والإدارة
- اما بالنسبة للمؤشر الثاني: نسبة رضا المتكويين على جودة المتكويين، فان إدارة المدرسة تعتزم القيام بالأنشطة التالية لبلوغ النسب المذكورة.
 - تنظيم اجتماعات دورية مع المتكويين (focus group)
 - تحسين طرق اختيار المتكويين
 - تحسين طرق التواصل مع المتكويين
 - مزيد الانفتاح على القطاع الخاص

✓ المؤشر 5.3.4: نسبة تقدم انجاز مشروع إرساء منصة التكوين على الخط بالمدرسة

الوطنية للإدارة:

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق تنمية المهارات وتطوير الكفاءات حيث تتولى المدرسة الوطنية للإدارة إرساء منصة للتكوين على الخط في إطار مشروع تعاون مع الوكالة الكورية للتعاون الدولي.

✓ تقديرات المؤشر 5.3.4

تقديرات			2023	انجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	%100	%70	%50	%30	%	نسبة تقدم انجاز مشروع إرساء منصة التكوين على الخط بالمدرسة الوطنية للإدارة

باعتبار أهمية هذا المشروع للمدرسة، الذي ينتهي سنة 2025 بنسبة انجاز تقدر بـ 100%، فإن نسبة الإنجاز في 2022 جعلنا نبني تقديرات إيجابية في السنوات المقبلة شريطة مزيد الحرص على مزيد انخراط الأطراف المعنية والمتدخلة في المشروع. ولبوغ النسب المذكورة بالجدول أعلاه تعتمزم إدارة المدرسة القيام بالأنشطة التالية:

- تنظيم اجتماعات دورية مع الأطراف المتدخلة
- انجاز دورات تكوينية
- التنسيق مع الجانب الكوري
- زيارة دراسية للاطلاع على تجارب مقارنة

■ الهدف 4.4: تطوير التنظيم الإداري لمزيد من النجاعة

يندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي الأول " تطوير الوظيفة العمومية" ويسعى إلى أن تكون المهام والهيكل التنظيمية والتقسيمات البرامجية للوزارات واضحة ومحددة.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.4.4: نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	80%	65%	52%	52%	نسبة مائوية	نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

يعكس هذا المؤشر مدى التقدّم في إنجاز المراجعات الوظيفية للوزارات التونسية وذلك باحتساب نسبة تغطية أعوان الوظيفة العمومية، حيث تمثل هذه النسبة حالياً 52% كتغطية تقريبية، إذ شمل المشروع في مرحلتيه الأولى والثانية 08 وزارات، أمكن من خلالها:

- تنظيم دورات تكوينية حول منهجية المراجعة الوظيفية،
- تنظيم ورشات عمل وندوات طبقاً لكراس الشروط المرجعية،
- إعداد التقارير النهائية للمراجعات الوظيفية للوزارات المعنية،
- إنجاز وثيقة مرجعية حول المراجعة الوظيفية،
- إنجاز وثيقة نموذجية لمراجعة التنظيمات الهيكلية

وقد أبدت عدة وزارات استعدادها للقيام بعملية مراجعة وظيفية لمصالحها، ما يسمح بتحقيق نسبة 80% تقريبا بانتهاء سنة 2025.

✓ المؤشر 2.4.4: نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة

تم تخصيص المرحلة الثالثة من المشروع لمتابعة تنفيذ التوصيات الواردة بالتقارير النهائية للمراجعات الوظيفية المنجزة، وذلك قبل استكمال تعميم التجربة على بقية الوزارات.

✓ تقديرات المؤشر 2.4.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	100%	90 %	75%	22%	نسبة مائوية	نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة

سوف يتم بلوغ نسبة 100% خلال سنة 2025 عبر القيام بالأنشطة التالية:

- ترتيب وتصنيف التوصيات الواردة بالتقارير النهائية
- إعداد استبيان موجه للوزارات المعنية للاطلاع بصفة أولية على مدى التقدم في تنفيذ التوصيات
- تنظيم اجتماعات وورشات عمل دورية مع ممثلي الوزارات المعنية
- تكوين اطارات الوزارات المعنية حول تبسيط إجراءات العمل الداخلي للإدارة
- إعداد لوحة قيادة لمتابعة تنفيذ التوصيات

✓ المؤشر 3.4.4: نسبة التقدم في إنجاز مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف

تم تشخيص الوضعية الحالية لوحدات التصرف حسب الأهداف (104 وحدة) وذلك من خلال ثلاثة جوانب أساسية تتعلق بالإطار القانوني والحوكمة، التصرف في الموارد البشرية والأنظمة المعلوماتية المعتمدة من طرف الوحدات.

✓ تقديرات المؤشر 3.4.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	-	100%	80%	5%	نسبة مائوية	نسبة تقدم إنجاز مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف

وسوف يتم إنجاز المشروع بنسبة 100% خلال سنة 2024 من خلال القيام بالأنشطة التالية:

- إعداد دليل حول تصور ومتابعة وتقييم المشاريع العمومية
- إعداد دليل حول التصرف في الموارد البشرية في إطار إنجاز المشاريع العمومية
- إعداد تقرير حول المعايير الفنية والمالية لاختيار المشاريع التي يمكن إنجازها عبر آلية وحدات التصرف حسب الأهداف
- إعداد تقرير حول تموقع وحدات التصرف حسب الأهداف صلب الوزارات (التقسيم البرامجي للوزارات)
- إعداد وثيقة مرجعية حول الكفاءات المستوجبة للإشراف على وحدات التصرف حسب الأهداف
- إعداد إطار ترتيبي جديد يضبط النظام القانوني لإنجاز المشاريع والبرامج العمومية.

▪ الهدف 5.4: تحديث منظومة الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية

يندرج هذا الهدف في مجال المحور الاستراتيجي الثاني "تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية" في إطار استراتيجية إصلاح المؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها. انطلاقا من التشخيص الحالي لواقع المؤسسات والمنشآت العمومية وبالنظر لتشتت الهياكل المعنوية بالإشراف عليها سوى بصفة أفقية أو قطاعية وبالنظر لضرورة إعادة النظر بصفة كلية في دور الدولة بصفقتها دولة مساهمة.

▪ المؤشرات

✓ المؤشر 1.5.4: نسبة التقدم في صياغة القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسسات

والمنشآت العمومية

✓ تقديرات المؤشر 1.5.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	-	%100	%90	%80	نسبة مائوية	نسبة التقدّم في صياغة القانون المتعلّق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية

يهدف القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية إلى إعادة النّظر في الاستراتيجية المساهماتية للدولة وتحديد أولوياتها وتطوير دور الوزارات القطاعية وعلاقتها بالمؤسسات والمنشآت العمومية وقد تم ضبط المؤشر وفقا لمدى تقدم أشغال وإجراءات صياغته حيث تم الاعتماد على منهجية تمثلت أهم مراحلها فيما يلي:

- تم إحداث لجنة فنية لإعداد النسخة النهائية لمشروع القانون برئاسة السيدة الكاتبة العامة للحكومة وبحضور المديرية العامة لوحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية والمدير العام لوحدة متابعة أنظمة الإنتاجية والمديرية العامة للمساهمات بوزارة المالية و(02) ممثلين عن هيئة مراقبي الدولة والمديرية العامة للشؤون الاقتصادية والمالية والاجتماعية برئاسة الحكومة.
- شرعت اللجنة الفنية المذكورة في عقد اجتماعاتها بداية من 19 جويلية 2022 إلى غاية 4 أوت 2022 تاريخ انتهائها من إعداد الصيغة النهائية من مشروع القانون.
- تمت مراسلة وزارات الإشراف القطاعي المعنية بنسخة من مشروع القانون لإبداء الرأي وتمّ تعديله وفقا لملاحظاتها في الغرض
- تمّ عرض مشروع القانون في مناسبة أولى على مجلس وزاري بتاريخ 21 سبتمبر 2022.
- تمّ عرض مشروع القانون في مناسبة ثانية على مجلس وزاري بتاريخ 17 نوفمبر 2022.
- تمّ تنظيم ورشة عمل بتاريخ 29 نوفمبر 2022 بحضور خبراء في مجال التصرف في المؤسسات والمنشآت العمومية ورؤساء مديرين عامين سابقين وممثلين عن وزارات الإشراف القطاعي تمّ خلالها عرض أهمّ محاور الإصلاح والتنقيحات المزمع تضمينها بمشروع القانون المعروض .
- حظي مشروع تنقيح القانون عدد 9 لسنة 1989 بمصادقة مجلس الوزراء بتاريخ 10 فيفري 2023

- في انتظار استكمال المسار التشريعي للقانون من خلال دراسته والمصادقة النهائية عليه من طرف مجلس النواب.

✓ المؤشر 2.5.4: نسبة التقدّم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للقانون

✓ تقديرات المؤشر 2.5.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	%100	%80	%60	-	نسبة مائوية	نسبة التقدّم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للقانون

يمكن تحليل نتائج المؤشر انطلاقاً من مدى تقدم الوحدة العملياتية "وحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية" في صياغة النصوص التطبيقية لمشروع القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية حيث تم الشروع في صياغة النصوص المذكورة منذ شهر أفريل سنة 2023 وتم الانتهاء من صياغة النسخة الأولية لما يقارب 60% من مشاريع الأوامر التطبيقية:

- أمر يتعلق بضبط مبادئ اختيار وتقييم أداء وتأجير الرؤساء المديرين العاملين والمديرين العاملين للمنشآت والمؤسسات العمومية

- أمر يتعلق بكيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية واستثناءاتها

- أمر يتعلق بالتنظيم الإداري والمالي لهيئة حوكمة المنشآت العمومية وهيكلتها وكيفية اختيار وتقييم أداء أعضائها

- أمر يتعلق بضبط شروط وأجال إحالة وثائق المنشأة العمومية إلى الوزارة القطاعية وهيئة حوكمة المنشآت العمومية

- أمر يتعلق بضبط المقاييس العامة والإجراءات المتعلقة باختيار أعضاء الممثلين للمساهمين العموميين والأعضاء المستقلين وتسميتهم وتقييم أدائهم وتأجيرهم وإعفائهم

- أمر يتعلق بضبط قائمة المؤسسات العمومية التي لا تكتسي صبغة إدارية

■ الهدف 6.4: تطوير منظومة الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية

يتمثل هذا الهدف في مراجعة تركيبة مجالس الإدارة وطريقة اختيار أعضائها وتقييمهم وإعفائهم ووضع معايير موضوعية لاختيار هذه التركيبة بما يتماشى مع طبيعة القطاع ونشاط المؤسسة. هذا ما سيساهم في تحسين أداء مجالس الإدارة ونجاحة مشاركة أعضائها في أخذ القرار وفي تحميلهم المسؤولية.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.6.4: نسبة استكمال مراجعة النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي

والعقود التأسيسية

✓ تقديرات المؤشر 1.6.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
%60	%55	%50	%45	%40	نسبة مائوية	نسبة استكمال مراجعة النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي ومراجعة العقود التأسيسية

يندرج المؤشر المذكور بالجدول أعلاه في إطار متابعة تفعيل القرارات التطبيقية للأمر الرئاسي عدد 303 لسنة 2022 المؤرخ في 29 مارس 2022 حيث تمّ بمقتضى قراراتين صادرين عن رئيسة الحكومة بتاريخ 18 أوت 2022 ضبط رزمة تغيير تركيبة مجالس الإدارة أو مجالس المراقبة بالمنشآت العمومية المنصوص عليها بالفصل 22 من الأمر الرئاسي المذكور وضبط شروط اختيار خبراء باللجان القطاعية المختصة المكلفة باختيار وتقييم أداء وإعفاء المتصرفين ممثلي المساهمين العموميين والمتصرفين المستقلين.

وتفعيلا للقرارين المذكورين تعمل وحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية على متابعة استكمال تركيز اللجان القطاعية المختصة واستكمال النظر في تنقيح الأوامر المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي ومراجعة العقود التأسيسية للمنشآت العمومية في إطار مقتضيات الأمر الرئاسي عدد 303 لسنة 2022.

■ الهدف 7.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية

يندرج هذا الهدف في إطار تحديث التصرف في الموارد البشرية من خلال العمل على وضع استراتيجية شاملة للتصرف في الموارد البشرية للمؤسسات والمنشآت العمومية التي تهتمّ حوكمة أعوانها بما يتوافق مع أنشطتها وحاجياتها الفعلية بهدف تحقيق الكفاءة والفاعلية والمحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة العمومية. كما يؤسس هذا الهدف إلى دعم الحوار الاجتماعي صلب المؤسسات والمنشآت العمومية. وسيتمّ تحقيق هذا الهدف من خلال:

- مراجعة القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية مع الشريك الاجتماعي
- تكريس التصرف التقديري للموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال دعوة المؤسسات والمنشآت العمومية للالتزام بإعداد قوانين الإطار.

- تكريس المبادئ العامة للتناظر في مجال الانتداب بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال اصدار نص ترتيبى ينظم إجراءات وكيفية تنفيذ الإنتدابات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.7.4: نسبة التقدم في تنقيح القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية

✓ تقديرات المؤشر 1.7.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
%85	%80	%75	%70	%70	نسبة مائوية	نسبة التقدم في تنقيح القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية

لتحقيق الهدف المتعلق بتطوير التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية كان من الضروري مراجعة الإطار التشريعي لجعله يواكب التطورات الترتيبية في المجال وإضفاء مزيد من المرونة والنجاعة حيث ستنحور المراجعة خصوصا حول النقاط التالية:

- تكريس مبدأ الجدارة والكفاءة عند الانتداب والترقية؛
- اعتماد مقاييس موضوعية في اختيار المترشحين؛
- تدعيم ضمانات وحقوق العون؛
- تكريس مبدأ الاستحقاق في نظام التأجير؛
- إعلاء قيمة العمل والانتاجية /ضبط معايير الأداء

✓ المؤشر 2.7.4 نسبة التقدم في إصدار نص ترتيبى يتعلق بتنظيم المناظرات بالمؤسسات

والمنشآت العمومية

✓ تقديرات المؤشر 2.7.4

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	100%	95%	%90	%70	%	نسبة التقدم في إصدار نص ترتيبى يتعلق بتنظيم المناظرات بالمؤسسات والمنشآت العمومية

تم اعتماد مؤشر نتيجة قصد الوقوف على مدى تقدم صياغة النص الترتيبي المذكور خاصة وأن عملية صياغة الأمر اعتمدت على منهجية تشاركية بين مصالح وحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية وهيئة مراقبي الدولة وقد تم الانتهاء من إعداد النسخة الأولية منذ سنة 2020 بعد عرضها على الاستشارة الوجوبية للمحكمة الإدارية ويعتبر النص قد استوفى مراحل الدراسة وهو في انتظار المصادقة النهائية وعرضه على الامضاء والنشر.

يهدف الأمر الترتيبي المزمع إصداره إلى ضبط المبادئ العامة للمناظرة الخارجية والإجراءات والمراحل الواجب اتباعها لتنفيذ برامج انتدابات المؤسسات والمنشآت العمومية كما يضبط الحالات والشروط والصيغ المتعلقة باستثناءاتها. وقد أدى غياب نصّ ترتيبي مّوحد حول طرق تنفيذ المناظرات الخارجية إلى تعدد الإخلالات التي تمسّ من جوهر المبادئ التي كرسها الدستور والتشريع الجاري به العمل.

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الاداء:

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
الهدف 1.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة بالمؤسسات العمومية	المؤشر 1.4.1: نسبة تقدم إنجاز مشاريع الإصلاحات	80 %	نجاحة التصرف وترشيد وتكوين الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.	4238	اجتماعات حول صياغة النصوص الترتيبية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إعداد مرجعية وبطاقات وصف الخطط والوظائف وقاموس الكفاءات إعداد برنامج تكوين حول آليات التصرف التقديري في الموارد البشرية ووسائله عبر منظومة تكوين على الخط إعداد مشروع منشور يضببط أهداف مقارنة التصرف التقديري في الموارد البشرية وآلياتها - اجتماعات حول وضع لوحات قيادة للمساعدة على اتخاذ القرار واستشراف القرارات المناسبة للفترات المستقبلية بناء على معطيات إحصائية دقيقة، - تطوير منظومة التصرف الآلي في أعوان الوظيفة العمومية "انصاف" لتكون أكثر فاعلية ونجاحة
الهدف 2.4: ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية	المؤشر 1.2.4: نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور	5 %		ممولة في إطار التعاون الفني	إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك الوظيفي بين الوزارات أعمال اطلاق ومتابعة بورصة التنقل الوظيفي متابعة ترشيد الإنتدابات من خريجي مدارس التكوين والإنتدابات الموجهة لبعض القطاعات الحيوية متابعة تنفيذ برنامج العطلة لبعث المؤسسة من سنة قابلة للتجديد إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة اجتماعات حول الحملة التحسيسية الخاصة بالبرنامج الاستثنائي للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية اجتماعات دورية مع المديرين العاميين للموارد البشرية بالوزارات
الهدف 3.4: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.	المؤشر 1.3.4: نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة	25 % إناث 20 % ذكور	تنمية المهارات وتطوير الكفاءات وتكوين الإطار العليا.	12092	- تنفيذ دورات تكوينية لفائدة أعوان وإطارات رئاسة الحكومة في مجالات تدخلهم - تنفيذ برامج وطنية لفائدة النساء والاعوان بالمستوى الجهوي والمحلي ابرام اتفاقيات مع مؤسسات تكوين مختصة للحصول على تكوين اشهادي له علاقة بعمل الادارة
	المؤشر 2.3.4: نسبة مؤسسات وهايكل التكوين العمومية المتحصلة على علامة جودة	28%		الوكالة الألمانية للتعاون الدولي تنكفل بجمع المصاريف	الإحاطة والمرافقة لـ3 مؤسسات تكوين في مسار الحصول على علامة جودة ISO ومصاحبة 3 مؤسسات نموذجية للحصول على المواصفة الوطنية. مشروع تعاون دولي مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (مساندة فنية ولوجستية) - اعداد تقارير تتعلق بتحليل الفارق خاص بكل مؤسسة، - تنفيذ برامج تكوينية بهدف التحسيس وتنمية قدرات فرق الجودة بالمؤسسات والهايكل المعنية، - دعم بالمعدات والتطبيقات الإعلامية، - تكوين مكونين، - تكوين مدققين،

تطوير 4 وحدات تكوينية مشروع تعاون دولي مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (مساندة فنية ولوجستية)					
<p>اعداد مواصفة وطنية تجمع أهم معايير الجودة التي يمكن اعتمادها في مؤسسات و هياكل التكوين وتطوير منصة رقمية للتصرف في التكوين تطوير منظومة التكوين على الخط في إطار التعاون التونسي الكوري</p> <p>تطوير منصة رقمية للتصرف والمصادقة على مخططات التكوين الوزارية والتصرف في البرامج التكوينية التي تنظمها الادارة والتربصات في إطار التعاون الدولي مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (مساندة فنية ولوجستية)</p> <p>إعداد أدوات ووسائل ونصوص ذات علاقة بهندسة التكوين</p> <p>- مواصلة اصدار النصوص الترتيبية المتعلقة بتنظيم مراحل التكوين المستمر لفائدة الاسلاك التي لم يسبق لها الانتفاع بها</p> <p>ترأس شبكة مؤسسات و هياكل التكوين وتنظيم اجتماعاتها</p> <p>- عقد اجتماعات شبكة مؤسسات و هياكل التكوين واللجان الفنية المنبثقة عن الشبكة</p> <p>- تنظيم الملتقى السنوي للمسؤولين عن التكوين</p>	<p>الجانب الكوري يتكفل بجميع النفقات</p> <p>الوكالة الألمانية للتعاون الدولي تتكفل بجميع النفقات</p>		6	<p>المؤشر 3.3.4: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي تم انجازها لتطوير منظومة التكوين</p> <p>المؤشر 4.3.4: نسبة رضا المتكويين بالمدرسة الوطنية للإدارة</p> <p>المؤشر 5.3.4: نسبة تقدم انجاز مشروع إرساء منصة التكوين على الخط بالمدرسة الوطنية للإدارة</p>	
<p>- إتمام المراجعات الوظيفية لثمانى وزارات: المالية، الصحة، التربية، التجهيز/رئاسة الحكومة، التنمية والاستثمار والتعاون الدولي، التجارة، الفلاحة؛ وذلك بنهاية سنة 2020</p> <p>- العمل على متابعة توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة خلال 2023 و 2024.</p> <p>- العمل على تعميم المراجعة الوظيفية على بقية الوزارات بنهاية سنة 2025</p> <p>- إتمام مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف خلال سنة 2024.</p>			<p>65 %</p> <p>90%</p> <p>100%</p>	<p>المؤشر 1.4.4: نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية</p> <p>المؤشر 2.4.4: نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة</p> <p>المؤشر 3.4.4: نسبة تقدم إنجاز مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف</p>	<p>الهدف الاستراتيجى 4.4 تطوير التنظيم الإدارى لمزيد من النجاعة</p>
<p>صياغة القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية</p> <p>- اجتماعات اللجنة الفنية لإعداد النسخة النهائية لمشروع القانون</p>	742	متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية.	<p>100 %</p> <p>80%</p>	<p>المؤشر 1.5.4: نسبة التقدم في صياغة القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية</p> <p>المؤشر 2.5.4: نسبة التقدم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للقانون</p>	<p>الهدف الاستراتيجى 5.4 : تحديث منظومة الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية</p>

استكمال مراجعة النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي ومراجعة العقود التأسيسية			55%	المؤشر 1.6.4: نسبة استكمال مراجعة النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي والعقود التأسيسية	الهدف 6.4: تطوير منظومة الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم اجتماعات في إطار الإعداد لدليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية - تكريس المبادئ العامة للتناظر في مجال الانتداب بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال اصدار نص ترتيبي ينظم إجراءات وكيفية تنفيذ الإنتدابات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية - تنظيم اجتماعات واستشارات داخلية وخارجية لإعداد 45 مشروع بلاغ المناظرات الخارجية للمؤسسات والمنشآت العمومية المعروضة لإبداء الرأي والتأشير - تكريس التصرف التقديري للموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال دعوة المؤسسات والمنشآت العمومية للالتزام بإعداد قوانين الإطار 			75 % 95 %	المؤشر 1.7.4 : نسبة التقدم في تنقيح القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية المؤشر 2.7.4 نسبة التقدم في إصدار نص ترتيبي يتعلق بتنظيم المناظرات بالمؤسسات والمنشآت العمومية	الهدف 7.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2026

قدرت اعتمادات البرنامج لسنة 2024 بـ 15,838 ألف دينار مقابل 16.471 ألف دينار

سنة 2023 بنقص في حجم الاعتمادات قدره 633 أد أي بنسبة -4.00%

بالنسبة لتقديرات سنة 2025 و2026 فقد تم إعدادها في ظل السقف المالي المحدد من قبل

وزارة المالية لتبلغ اعتمادات البرنامج 16,216 ألف دينار دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

في 2025 و16,975 ألف دينار بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات في سنة 2026، وذلك من

أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج وبلوغ النسب التي تم التعهد بها.

جدول عدد 3

تقديرات ميزانية البرنامج
التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)
(الوحدة: ألف دينار)

الفارق		تقديرات 2024	ق م - ق م تعديلي 2023	إنجازات 2022	بيان النفقات
النسبة %	المبلغ (1) - (2)				
-9.54%	-929	8,805	9,734	8,924	نفقات التأجير
2.47%	26	1,079	1,053	617	نفقات التسيير
5.01%	270	5,664	5,394	4,221	نفقات التدخلات
0.00%	0	290	290	328	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
-3.84%	-633	15,838	16,471	14,090	المجموع

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2023-2025)
التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)
(الوحدة: ألف دينار)

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م 2023	إنجازات 2022	البيان
9,437	9,015	8,805	9,734	8,924	نفقات التأجير
1,156	1,105	1,079	1,053	617	نفقات التسيير
6,071	5,799	5,664	5,394	4,221	نفقات التدخلات
311	297	290	290	328	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
16,975	16,216	15,838	16,471	14,090	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
17,475	16,716	16,338	16,951	14,756	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

بداية من 30 أكتوبر 2020

رئيس البرنامج : السيدة ألفة الصولي

1- تقديم البرنامج

1-1- تقديم الإستراتيجية

تتمثل غاية برنامج التحديث الإداري أساسا في تطوير الخدمات العمومية شاملة وذات جودة عالية موجهة للمواطن والمؤسسة بالاعتماد على مقاربة تشاركية تراعي النوع الاجتماعي وتكرس مبادئ الشفافية والمشاركة والنزاهة وذلك من خلال:

- تحسين جودة الخدمات المسداة للمتعامل مع الإدارة والتخفيف من العبء الإداري وهو ما سيمكن تدريجيا من الرفع من مستوى رضائه وتعزيز ثقته في الإدارة وتحسين صورتها لديه.

- تكريس مبدأ الشفافية في التعامل ودعم انفتاح الإدارة والمشاركة من خلال تهمين مقترحات المواطنين والمؤسسات الاقتصادية والمجتمع المدني والكفاءات الوطنية للمساهمة الفاعلة في مسار إصلاح الإدارة وتحديثها.

- العمل على الرفع من جودة الخدمات على الخط وتنويع قنوات الاتصال الحديثة في إطار برنامج متكامل للإدارة الإلكترونية الرقمية.

وتتبنى التوجهات الاستراتيجية لبرنامج التحديث الإداري على المراجع التالية:

- خطة العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة،

- الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2025،

- الخطط الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي، التي تهدف إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في التخطيط والبرمجة والموازنة للقضاء على جميع أشكال التمييز وتحقيق المساواة في التنمية والحقوق والواجبات بين المواطنين، والمشرفة فنيا على تنفيذها وزارة المالية ووزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن،

- التوجهات الرامية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة وخاصة منها الهدف 16 (التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهْمَش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات) والهدف 5 (تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات).
- ويحظى برنامج التحديث الإداري بدعم ومساندة فنية وتمويل من قبل هيكل دولية على غرار مؤسسة البنك الدولي هذا بالإضافة إلى انخراط عدد هام من الهياكل العمومية في مشاريع تحديث الخدمات الإدارية وتقريبها وذلك بمقتضى اتفاقيات شراكة، على غرار الصناديق الاجتماعية، الشركة الوطنية لاستغلال وتوزيع المياه والشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز والبلديات. وبالرغم من نقطة القوة هذه، يبقى من الضروري تعزيز البرنامج بموارد بشرية إضافية لتدارك النقص المسجل وذلك بهدف إحكام متابعة مشاريع التحديث الإداري بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة وتذليل الصعوبات التي تعترض المواطنين والمؤسسات في علاقتهم بالإدارة على غرار:
 - تعقيد الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعامل مع الإدارة وطول آجال إسدائها
 - ضعف التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية خاصة بالمناطق الداخلية،
 - صعوبة النفاذ إلى الخدمات الإدارية وعدم توفر المعلومة بصفة ميسرة
 - ضعف عدد الخدمات الإدارية الموضوعة على الخط،
- وبناء على ذلك يتم تركيز العمل على المحاور الاستراتيجية التالية:
 - ◀ محور استراتيجي 1: جودة الخدمات الإدارية وتيسير النفاذ إليها
 - ◀ محور استراتيجي 2: تعزيز انفتاح الإدارة وتحسين جودة الخدمات على الخط

2.1 الهياكل المتدخلة

الفاعلون العموميون	المتدخلون على المستوى المركزي
	<ul style="list-style-type: none"> - الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية - إدارة نوعية الخدمة العمومية - وحدة الإدارة الإلكترونية

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء

▪ الهدف 1.5: مراقبة جودة الخدمات العمومية:

يتمثل هذا الهدف الاستراتيجي في تدعيم آلية "المواطن الرقيب" ومزيد تفعيل دورها كوسيلة لمساندة الجهود المشتركة للارتقاء بنوعية الخدمات العمومية

▪ المؤشرات

✓ المؤشر 1.1.5: تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب

يمكن هذا المؤشر من احتساب تطور عدد المصالح العمومية المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب (مقارنة بالسنة السابقة) وذلك بالترفع في عدد زيارات المصالح العمومية قصد الوقوف على مدى تقديمها لخدمات عمومية ذات جودة للمواطن وتحديد النقائص ومكامن التحسين. كما أنّ تكثيف المهمات الرقابية سيساهم في بلورة صورة أشمل وأوضح عن أداء الهياكل العمومية في علاقة مباشرة مع المواطن ونوعية الخدمات التي تسديها.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
6	6	6	5	106	نسبة مئوية	تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب

في إطار تنويع عينة المصالح العمومية وضمان تمثيليتها، يتم سنويا إضافة مصالح جديدة بنسبة تفوق 5% إلا أن الارتفاع المسجل سنة 2022 يفسر برجوع الزيارات إلى نسقتها العادي بعد تحسن الوضع الصحي إثر جائحة كورونا سنتي 2021 و2022 وبالتالي فإن تقديرات سنة 2023 ستكون في حدود إنجازات 2022 مع المحافظة على تعزيز فريق المواطن الرقيب بأعضاء جدد.

✓ المؤشر 2.1.5: نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب

يتمثل هذا المؤشر في احتساب عدد الولايات التي يتم تغطيتها من قبل فريق المواطن الرقيب من خلال برمجة زيارات للمصالح الموجودة بالمعتمديات والمناطق الراجعة إليها بالنظر ويرمي إلى تغطية عدد أكبر من الجهات الداخلية ضمنا للمساواة والإنصاف أمام المرفق العمومي وتكريس

حقّ المتعاملين مع الإدارة في كافة الجهات في الحصول على خدمات عمومية بنفس مستوى القرب والسرعة والجودة.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.5

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
91	87	83	80	80	نسبة مئوية	نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب

من المتوقع أن تبلغ نسبة تغطية الولايات بزيارات المواطن الرقيب 80% سنة 2023 لتتجاوز 90% سنة 2026 وذلك بتعزيز عدد المواطنين الرقباء بالجهات الداخلية (لضمان توزيع أفضل لزياراته قصد تغطية أكبر عدد من الولايات والمعتمديات الراجعة إليها بالنظر). إذ أنّ تحسين هذا المؤشر يرتبط بنسبة كبيرة بتوزيع انتدابات المواطنين الرقباء على الجهات وبرمجة عدد كاف من المصالح العمومية فيها إلا أنه يمكن بإحكام برمجة الزيارات تحقيق تغطية أكثر للجهات.

✓ المؤشر 3.1.5: نسبة الردّ على تقارير فريق المواطن الرقيب والاستجابة لملاحظاته

يمكن هذا المؤشر من معرفة مدى تفاعل الوزارات مع ملاحظات فريق المواطن الرقيب باتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بخصوص النقائص المسجلة. وهو مؤشر هام يعكس مدى مساهمة ملاحظات فريق المواطن الرقيب في تحسين نوعية الخدمة العمومية ومزيد الاستجابة إلى تطلعات المتعاملين مع الإدارة ولو بصفة غير مباشرة من خلال اعتماد عينة محدودة.

✓ تقديرات المؤشر 3.1.5

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
85	80	78	75	78	نسبة مئوية	نسبة الردّ على مراسلات فريق المواطن الرقيب

شهدت نسبة الاستجابة خلال سنة 2022 تحسنا نظرا للارتفاع الذي شهدته نسبة الرد على تقارير المواطن الرقيب مقارنة بسنة 2021. وعلى هذا الأساس، من المتوقع تسجيل ارتفاع في هذه النتائج المحققة في السنوات القادمة في صورة المحافظة على معدلات ردود الوزارات والإجابة بدقة على النقائص المسجلة. وذلك بتكثيف الجهود لحثّ الوزارات المعنية للتفاعل الإيجابي مع التقارير الواردة عليها من خلال الردّ على النقائص المسجلة بكل دقة وفي آجال معقولة.

▪ الهدف 2.5: تقريب وتبسيط الخدمات الإدارية

يتمثل هذا الهدف الاستراتيجي في العمل على التخفيف من العبء الإداري المفروض على المتعامل مع الإدارة من خلال إعادة هندسة الخدمات ذات الأولوية بما يستجيب لانتظارات وحاجيات المواطن وتعميم دور الخدمات الإدارية بمختلف أصنافها.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.2.5: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

يتمثل هذا المؤشر في متابعة تنفيذ مقترحات الحذف والتبسيط المصادق عليها من قبل الحكومة والمنبثقة عن مسار مراجعة الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة الذي تم تكريسه بمقتضى الأمر الحكومي عدد 605 لسنة 2020 مؤرخ في 27 أوت 2020.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
30	20	10	-	-	نسبة مئوية	نسبة الإجراءات التي تم حذفها أو تبسيطها فعليا

استكملت فرق العمل بالوزارات سنة 2023 جرد وتقييم الإجراءات الإدارية حيث تم جرد أكثر من 3200 إجراء وبلغت مقترحات الحذف 5% ومقترحات التبسيط حوالي 70%، وسيتم المصادقة على النتائج النهائية للمشروع في موفى سنة 2023 من خلال عرضه على مجلس وزراء. وابتداء من سنة 2024، سيتم الشروع في تجسيم مقترحات الحذف والتبسيط من خلال إعداد واستصدار النصوص القانونية والترتيبية في الغرض.

✓ المؤشر 2.2.5: نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

يهدف هذا المؤشر إلى متابعة مسار إعداد خطط العمل الخاصة بإعادة هندسة المسارات بعد مراجعتها من العدد الجملي للمسارات المبرمج مراجعتها والبالغ عددها 33 حدث حياة (23 حدث حياة للفرد و10 حدث حياة للمؤسسة الاقتصادية).

✓ تقديرات المؤشر 2.2.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
100	91	61	36	12	نسبة مئوية	نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

وتم سنة 2023 إعداد مخططات لتبسيط 6 مسارات جديدة وهي على التوالي:

(1) الحصول على عمل

(2) الانتفاع بخدمات الطب الاستعجالي بالمستشفيات العمومية

(3) استرجاع مصاريف العلاج

(4) قيادة سيارة

(5) تلقي تلقح

(6) الحصول على التقاعد

و02 مسارات مرتبطة بأحداث حياة المؤسسة الاقتصادية وهي

(1) بعث مؤسسة

(2) البحث عن فرص جديدة للاستثمار

ليبلغ بذلك العدد الجملي لأحداث الحياة التي تم تبسيطها وإعداد مخططات العمل في شأنها 12 مسار أي بنسبة 36% من العدد الجملي لأحداث الحياة (12 مسار باعتبار 04 مسارات تمت إعادة هندستها سنة 2022 والمتعلقة بمجالي التربية والشؤون الاجتماعية).

كما تم برمجة تبسيط 21 مسار في الثلاث سنوات المقبلة مفصلة كالتالي:

- 8 مسارات سنة 2024 (6 مسارات خاصة بالمواطن و2 مسارات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية)

- 10 مسارات سنة 2025 (7 مسارات خاصة بالمواطن و3 مسارات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية)

- 3 مسارات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية سنة 2026.

✓ المؤشر 3.2.5: نسبة التغطية لدور الخدمات الإدارية المحدثة للخدمات ذات الأولوية

يهدف هذا المؤشر إلى قياس أثر إحداث دور الخدمات على تطور نسبة التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية. في إطار العمل على تقريب الخدمات الإدارية من المواطنين،

✓ تقديرات المؤشر 3.2.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
80	75	70	67	65	نسبة مئوية	نسبة التغطية لدور الخدمات الإدارية المحدثة للخدمات الإدارية ذات الأولوية

وقد تم إلى حد الآن إحداث 75 دار خدمات (بجميع أصنافها) لترتفع نسبة التغطية الجغرافية

من 45 % سنة 2017 إلى 67 % حالياً.

وسيتم خلال سنة 2024 الانطلاق في تركيز صنف جديد من دور الخدمات وهو "دور الخدمات الرقمية" الذي يهدف إلى دعم الإدماج الرقمي من خلال إسداء خدمات مرقمنة كليًا وملائمة بالخصوص لحاجيات الفئات ذات الأولوية والمتعاملين مع الإدارة بصفة عامة. وتتمثل النتائج المنتظرة في الرفع من معدل نسبة التغطية الإدارية من 67% حاليًا إلى حوالي 80% في موفي سنة 2026.

وبالتوازي مع الإحداثيات الجديدة، سيتم التركيز خلال الفترة القادمة على تطوير دور الخدمات المحدثة سابقا من خلال العمل على تطوير أدائها وتلافي نقائصها وتأهيلها للانخراط في مسار الجودة "علامة مرحبا صيغة 2020".

▪ الهدف 3.5: تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط وتعزيز المشاركة الإلكترونية

يتمثل هذا الهدف في تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط وضمان شموليتها وتكريس مبادئ الشفافية والمشاركة والمساءلة من خلال تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن برنامج الحكومة المفتوحة.

▪ المؤشرات

✓ المؤشر 1.3.5: عدد الخدمات المقيمة من خلال منظومة تقييم جودة الخدمات العمومية على الخط "مقياس"

يهدف هذا المؤشر إلى مراقبة وتقييم جودة الخدمات العمومية على الخط وذلك من خلال متابعة عدد الخدمات التي تم إدراجها ضمن منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط. حيث ستمكن هذه المنظومة المواطن من الإدلاء برأيه حول جودة الخدمات التي توفرها الإدارة على الخط وبإمكانه تقييم الخدمة مباشرة عبر الولوج لموقع الخدمة والمشارك بالاستبيان الإلكتروني الذي يظهر مباشرة وبصفة آلية حال استكمال الخدمة. تجدر الإشارة إلى أن منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط تعمل على معالجة المعطيات المجمعة بصفة آلية وتقوم بنشرها من خلال ركن المرصد الموجود بالموقع الخاص ببوابة تقييم الخدمات العمومية على الخط.

ودخلت المنظومة حيز الاستغلال بداية من شهر أكتوبر 2022 ويمكن الولوج إليها والاطلاع على الخدمات المدرجة بها من خلال الرابط التالي:

<https://www.mequaes.gov.tn/Barometre/#/portail>

✓ تقديرات المؤشر 1.3.5

مؤشر الأداء	الوحدة	إنجازات	تقديرات
-------------	--------	---------	---------

2026	2025	2024	2023	2022		
30	25	20	5	-	عدد	عدد الخدمات المقيّمة من خلال منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس"

تم في مرحلة أولى ومنذ دخول المنظومة حيز الاستغلال تسجيل عدد 5 خدمات مدرجة ضمن التقييم وقامت الهياكل المعنية بإدراج الاستبيان الإلكتروني ضمن خدماتها وسيتم في مرحلة لاحقة وبناء على التقديرات المتعلقة بمرحلة استكمال تقييم 30 خدمة على الخط وهي خدمات تم اختيارها بناء على جملة من المعايير من بينها درجة النضج والإقبال والاستعمال . وسيتم في مراحل مواءمة التعميم تدريجيا حتى يشمل تقييم الخدمات العمومية على الخط مختلف الخدمات التي تسديها الإدارة للمواطن.

✓ المؤشر 2.3.5: عدد الاستشارات العمومية على الخط

يهدف هذا المؤشر إلى تقييم مستوى المشاركة العمومية على الخط اعتمادا على الاستشارات العمومية وذلك من خلال متابعة مدى استعمال الوزارات لبوابة المشاركة العمومية على الخط « e-participation.tn

✓ تقديرات المؤشر 2.3.5

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024		2022		
21	19	17	15	11	عدد	الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة

على إثر ملاحظة عزوف على مستوى استعمال بوابة المشاركة العمومية «e-participation.tn» على مخرجات التقييم الذي تم إنجازه سنة 2019 لبوابات المشاركة الإلكترونية وذلك بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE والذي تمّ من خلال تشريك الأطراف المتدخلة من هياكل عمومية ومجتمع مدني، تمّ إدراج تعهد ضمن خطة العمل الوطنية الرابعة لشراكة الحكومة المفتوحة (2021-2023) وهو التعهد التاسع المتعلق بتعزيز استعمال البوابات الوطنية للمشاركة العمومية والذي يهدف إلى:

✓ مزيد تطوير البوابات الوطنية للمشاركة الإلكترونية تحديدا بوابة المشاركة العمومية www.e-participation.tn وبوابة "e-مواطن www.e-people.gov.tn " وحثّ الهياكل العمومية على اعتمادها في مجال المشاركة العمومية والعمل على الدمج بين القنوات المتداخلة ضمنها،

✓ الرفع من نسب استعمال هذه البوابات من طرف مختلف المتعاملين مع الإدارة خاصة المواطن من خلال تصور وتنفيذ خطة اتصالية ناجعة في الخصوص.

وللانطلاق في تنفيذ هذا التعهد، تم فتح استشارة عمومية حول استعمال بوابات المشاركة العمومية وذلك على بوابة المشاركة العمومية خلال الفترة المتراوحة بين 12 جويلية 2022 و30 أوت 2022.

وعلى إثر هذه الاستشارة العمومية تم تنظيم ورشتي عمل يومي 20 و21 سبتمبر 2022 لفائدة الهياكل العمومية ومؤسسات المجتمع المدني بهدف الترفيع من مستوى انخراط الوزارات ضمن بوابة المشاركة العمومية وحثهم على استعمالها .

ويمكن الحصول على المؤشر الخاص بعدد الاستشارات العمومية على الخط بصفة حينية عبر الولوج الى البوابة الوطنية للمشاركة العمومية.

وتجدر الاشارة أن عددا من بوابات المشاركة الالكترونية القطاعية تم تطويرها مؤخرا وبالتالي التوجه نحو استعمال هذه البوابات من طرف عدد من القطاعات وهو ما يفسر تراجع التقديرات بالنسبة لعدد الاستشارات العمومية عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية.

بالنسبة للتقديرات الخاصة بهذا المؤشر سيتم العمل على تعزيز استعمال المنظومة رغم المشاكل التقنية التي تحتويها والتي تحد من نجاعة استعمالها وفي هذا الإطار يجري حاليا التفاوض مع منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي قصد تطوير نسخة جديدة من المنظومة حتى تكون ملائمة للتطورات التكنولوجية .

✓ المؤشر 3.3.5: نسبة تنفيذ تعهدات خطة العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة

يهدف هذا المؤشر إلى قياس مدى التقدم في تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن خطط العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة والتي يتم إعدادها وفقا لمقاربة تشاركية كل سنتين منذ 14 جانفي 2014 قصد القيام بإصلاحات صلب الإدارة وبالتعاون مع المجتمع المدني تمكّن من تجسيم مبادئ الشفافية والمشاركة العمومية والمساءلة وبالاعتماد خاصة على تكنولوجيات المعلومات والاتصال.

وسيمكّن هذا المؤشر من تجسيم أهداف البرنامج المتعلقة خاصة بتجسيم مبادئ الشفافية والمشاركة العمومية والنزاهة صلب القطاع العمومي في اتجاه تحسين العلاقة بين الإدارة ومختلف المتعاملين معها وتيسير النفاذ إلى المعطيات والخدمات والرفع من جودتها.

✓ تقديرات المؤشر 3.3.5

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				

-	%60	%55	53%	%60	نسبة مائوية (مع موفي كل سنتين)	نسبة تنفيذ تعهدات خطة عمل شراكة الحكومة المفتوحة
---	-----	-----	-----	-----	--------------------------------	---

ملاحظة: بالنسبة لإنجازات 2021، تمثل 60 % نسبة الإنجاز الخاصة بخطة العمل الوطنية الثالثة لشراكة الحكومة المفتوحة التي تضمنت 13 تعهدا. بالنسبة لخطة العمل الوطنية الرابعة لشراكة الحكومة المفتوحة والتي تتضمن بدورها 13 تعهدا فقد تم الشروع في تنفيذها مع موفي شهر جوان 2021. ويتم تقييم نسبة التقدم في التنفيذ التعهدات على مرحلتين. المرحلة الأولى والتي تهتمّ التقييم النصف مرحلي خلال موفي السنة الأولى من تنفيذ خطة العمل (جوان 2021-جوان 2022) والمرحلة الثانية والتي تتعلق بالتقييم النهائي مع موفي شهر ديسمبر 2023 .

بالنسبة للخطة الرابعة (2022-2023) النسبة الى غاية جوان 2023 بلغت 53 بالمائة. وهذه النسبة يمكن أن تتطور مع موفي شهر ديسمبر 2023 من خلال متابعة تنفيذ بقية التعهدات التي لم تشهد تقدما على مستوى التنفيذ وبالنسبة لسنتي 2022-2023، تتعلق النسب بتنفيذ خطة العمل الوطنية الرابعة. بالنسبة لسنتي 2024-2025، سيتمّ خلال هذين السنتين إعداد وتنفيذ خطة العمل الوطنية الخامسة. ويصعب حاليا تحديد تقديرات تنفيذها باعتبار أنه لا يمكن تحديد التعهدات التي سيتم ادراجها ضمن هذه الخطة.

✓ المؤشر 4.3.5: عدد البيانات التي تم تجميعها ونشرها من خلال منظومة جرد البيانات العمومية

يهدف المؤشر الخاص بعدد مجموعات البيانات المنشورة على بوابات البيانات المفتوحة إلى قياس حجم البيانات المتاحة للعموم كجزء من مبادرة البيانات المفتوحة والتي يتم تحديدها وجردها من طرف الهياكل العمومية. حيث يقدم هذا المؤشر لمحة عامة عن مدى الجهود المبذولة في المجال من قبل الهياكل العمومية المعنية.

ويهدف إلى تدعيم عملية نشر البيانات العمومية وتعزيز الشفافية والمساءلة من خلال إتاحة البيانات في صيغ مفتوحة، إلى جانب دفع التنمية الاقتصادية وخلق فرص تشغيل إضافية خاصة من خلال تحفيز إحداث المؤسسات الناشئة القائمة على إعادة استعمال البيانات المفتوحة.

✓ تقديرات المؤشر 4.3.5

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
3300	3200	3100	3000	2700	عدد	عدد مجموعات البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة

تم خلال سنة 2022 تنظيم سلسلة من الاجتماعات مع 14 وزارة (وزارات الطاقة والصناعة، النقل، الثقافة، الفلاحة، الداخلية، الدفاع الوطني، الصحة، التربية، التعليم العالي، الشؤون الدينية، الاقتصاد والتخطيط، التجهيز، البيئة، الشباب والرياضة) لجرد البيانات العمومية الراجعة اليها بالنظر. كما تمّ تطوير منظومة الكترونية تحوّل لهذه الوزارات تسجيل ما تمّ جرده من بيانات بصورة الكترونية. ووقد تمّ الانطلاق في استغلال هذه المنظومة بداية شهر أوت 2022 بصفة مرحلية إلى غاية تعميم استعمالها مع موفى هذه السنة. كما تمّ وضع نسخة جديدة للبوابة الوطنية للبيانات المفتوحة في مارس 2023 لنشر ما تم جرده من بيانات. لذلك بلغ عدد البيانات العمومية التي تمّ فتحها للعموم عبر بوابات البيانات المفتوحة (البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة والبوابات القطاعية المتوفرة حالياً) 2372 وحدة بيانات الى غاية 15 جوان 2023.

وفي إطار تنفيذ مقتضيات الأمر الحكومي عدد 3 لسنة 2021 والمتعلق بالبيانات العمومية المفتوحة الذي ينص ضمن فصله السادس على وضع خطط سنوية قطاعية للبيانات المفتوحة، سيتم العمل على تعميم وضع هذه الخطط على مستوى الوزارات والتي ستتضمن برمجة سنوية لأنشطة فتح البيانات على مستوى هذه الهياكل. علماً أنه تم اعداد نماذج (templates) متعلقة بإعداد خطة عمل للبيانات المفتوحة ومتابعتها، ومشاركة هذه النماذج مع الوزارات. كما سيتم العمل على تعميم استعمال المنظومات الالكترونية المتصلة بالمجال (بوابة البيانات المفتوحة، المنظومة الالكترونية لجرد البيانات العمومية) مما من شأنه تدعيم عملية وتيسير نشر البيانات في شكل مفتوح.

2.2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة(*)
الهدف 1.5 مراقبة جودة الخدمة العمومية	1.1.5: تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب	%6	تحسين جودة الخدمات ومراقبة الإدارية	890	- تكثيف الزيارات اليومية التي يقوم بها فريق المواطن الرقيب للمصالح العمومية ومزيد تأطيرهم وتوجيههم للقيام بالعمليات الرقابية وخاصة الأهداف المرجوة تحقيقها منها قصد تحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها وتطوير الخدمات المسداة وذلك في إطار تكريس التوجهات الاستراتيجية المذكورة أعلاه.
	2.1.5: نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب	%83			- إحكام برمجة زيارات المواطن الرقيب لتغطية أكثر نسبة ممكنة من الإدارات بتكليف المواطنين الرقباء بتوسيع مجالات تدخلهم بتغطية أكثر من جهة (ولاية أو معتمدية) وذلك في انتظار المنظومة الإعلامية والتي لم يتم بعد استكمال مختلف مكوناتها.
	3.1.5: نسبة الردّ على مراسلات فريق المواطن الرقيب	%78			- المتابعة الفورية للإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية وطلب الإيضاحات اللازمة حول التدابير التي تم اتخاذها. - عقد اجتماعات تحسيسية مع الهياكل المعنية لدعوتها للتفاعل الإيجابي باتخاذ الإجراءات التصحيحية لتفادي الإخلالات المسجلة. - توجيه استمارة رقمية لمنسقي الوزارات والهياكل المتعاملة مع إدارة نوعية الخدمة العمومية - باعتبارها هيكل مساندة والتقييم الخارجي - للتعرف على مدى رضاهم عن الملاحظات الموجهة إليهم وتقديم مقترحاتهم بخصوص سبل تدعيم التعاون بين الطرفين.
الهدف 2.5 تقريب وتبسيط الخدمات الإدارية	1.2.5: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها	%20	تبسيط وتقريب الإجراءات الإدارية وإعادة هيكلتها	644	- عرض نتائج المشروع على مجلس وزاري للمصادقة - ضبط قائمة الإصلاحات ذات الأولوية - تفعيل مقترحات الترابط البيني بتشريك المركز الوطني للإعلامية.

<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق التكامل بين مشروع "تبسيط المسارات وفق أحداث الحياة" والبوابة الوطنية الموحدة للخدمات الإدارية الموجهة للمواطن. - القيام بدورات تكوينية خصوصية في الغرض (تكوين مكونين). - عرض مخططات العمل للمصادقة على مجلس وزاري. - التنسيق ومتابعة تنفيذ مخططات العمل. 			61%	2.2.5: نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها	
<ul style="list-style-type: none"> - الانطلاق في تركيز دور الخدمات الرقمية - مواصلة إعداد النماذج الاقتصادية لمختلف أصناف دور الخدمات - تنفيذ طلبات العروض المتعلقة بدور الخدمات الرقمية بما يمكن من تطوير التطبيقات المعلوماتية الموحدة وتوفير التجهيزات الضرورية - اعتماد هوية بصرية وتصميم هندسي موحد لدور الخدمات الرقمية - تشخيص وضعية دور الخدمات المحدثة سابقا والشروع في تأهيلها وتطويرها - تدعيم البلديات المنخرطة في دور الخدمات الرقمية - اعتماد آليات تحفيزية لأعوان دور الخدمات 			70%	3.2.5: نسبة التغطية لدور الخدمات الإدارية المحدثة للخدمات الإدارية ذات الأولوية	
<ul style="list-style-type: none"> - تعيين نقطة اتصال على مستوى الوزارات لإدراج الاستبيان الخاص بتقييم جودة الخدمات على الخط صلب المواقع الخاصة بالخدمة - عقد اجتماعات مع ممثلي الوزارات لتقديم المنظومة وحثهم على استعمالها - الشروع في نشر البيانات الخاصة بالتقييم - تنفيذ خطة اتصال حول المنظومة 	561	تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة	20	1.3.5: عدد الخدمات على الخط التي تم تقييمها من خلال منظومة تقييم جودة الخدمات العمومية على الخط "مقياس"	الهدف 3.5 تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط وإرساء الحكومة المفتوحة
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم الاستشارة الوطنية الموسعة حول الإصلاحات المقترحة ضمن خطة العمل الوطنية الخامسة لشراكة الحكومة المفتوحة خلال الفترة المتراوحة بين 8 فيفري 2023 و9 ماي 2023. - وضع استشارات عمومية على الخط لفائدة الوزارات والهيكل العمومية المتقدمة بمطلب في هذا الغرض. 			17	2.3.5: عدد الاستشارات العمومية على الخط	

<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم الاستشارة العمومية حول الصيغة الأوليّة لخطة العمل الوطنية الخامسة لشراكة الحكومة المفتوحة 2023-2025 خلال الفترة المتراوحة بين 13 و25 جوان 2023. - تصور وتنفيذ خطة اتصالية بهدف الرفع من نسب استعمال هذه البوابات من طرف مختلف المتعاملين مع الإدارة خاصة المواطن. 					
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم اجتماعات دورية للجنة الاستشارية المشتركة لمتابعة تنفيذ التعهدات، - التنسيق بين الهياكل المسؤولة على تنفيذ التعهدات والشركاء الفنيين والماليين قصد توفير الدعم الفني والمالي لتنفيذ التعهدات، - وضع خطة اتصالية لدعم تنفيذ خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة، - تنظيم دورات تكوينية حول مفهوم ومبادئ الحكومة المفتوحة وحول شراكة الحكومة المفتوحة ومختلف المحاور المتصلة بها. 			55%	3.3.5:نسبة تنفيذ تعهدات خطة العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة	
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم ورشات عمل واجتماعات مع الوزارات لتوفير المصاحبة لعملية جرد البيانات وإعدادها وفقا لمواصفات البيانات المفتوحة، - تطوير منظومة الكترونية موحدة لجرد البيانات العمومية، - تنظيم دورات تكوينية لفائدة الإطار المعنوية بالوزارات للقيام بعملية جرد البيانات وإعدادها ونشرها بالبوابات الخاصة بالبيانات المفتوحة، - تنظيم أنشطة اتصالية للتعريف ببرنامج البيانات المفتوحة والتشجيع على إعادة استعمال البيانات على غرار تنظيم مسابقة وطنية في الغرض Hackathon. 			2700	4.3.5: عدد البيانات التي تم تجميعها ونشرها من خلال منظومة جرد البيانات العمومية	

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2026

ضبطت نفقات برنامج تحديث الخدمات الإدارية لسنة 2024 في حدود 2115 أد مقابل 2 203 أد سنة 2023 أي بنقص قدره 88 أد يمثل نسبة -3.99 % وتوزع كما يلي:

جدول عدد 3

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

بيان النفقات	انجازات 2022	ق م 2023 (1)	تقديرات 2024 (2)	الفارق	
				النسبة %	المبلغ (1) - (2)
نفقات التأجير	1665	2,073	1,965	-5.21%	-108
نفقات التسيير	0	0	0	0.00%	0
نفقات التدخلات	45	130	150	15.38%	20
نفقات الاستثمار	0	0	0	0.00%	0
نفقات العمليات المالية	0	0	0	0.00%	0
المجموع	1,710	2,203	2,115	-3.99%	-88

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة: ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق م 2023	تقديرات 2024	تقديرات 2025	تقديرات 2026
نفقات التأجير	1665	2,073	1,965	2,012	2,106
نفقات التسيير	0	0	0	0	0
نفقات التدخلات	45	130	150	154	161
نفقات الاستثمار	0	0	0	0	0
نفقات العمليات المالية	0	0	0	0	0
المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	1,710	2,203	2,115	2,165	2,267
المجموع باعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	1,710	2,203	2,115	2,165	2,267

بداية من 30 أكتوبر 2020

رئيسة البرنامج: السيدة إلهام الشعري

1- تقديم البرنامج:

1.1 الإستراتيجية

يهدف برنامج القيادة والمساندة إلى التوظيف الأمثل للوسائل المادية والبشرية وتسخيرها لغاية تحقيق أهداف المهمة باعتباره برنامجاً أفقياً يدعم بقية البرامج. وذلك بالعمل على دعم تكوين الإطارات وأعوان المساندة في مختلف مجالات التصرف الحديث للرفع من مردودية العمل الإداري والرقمي بجودته وتحسين نسب التأطير مع الضغط على النفقات عبر ترشيد الاستهلاك وتعزيز استعمال تكنولوجيات المعلومات وتطوير الشبكات المعلوماتية وتعميمها.

وتتمثل رؤية برنامج القيادة والمساندة في: مهمة تعمل بنجاعة وفاعلية

إنّ تحقيق استراتيجية برنامج القيادة والمساندة وأولوياته يقتضي تشخيص مواطن القوة قصد تدعيمها والمحافظة عليها (وأهمها نسبة تأطير مرتفعة) ومواطن الضعف (وخاصة عدم استعمال التقنيات الحديثة والبرمجيات الإعلامية بالشكل الكافي) قصد العمل على إيجاد الحلول الكفيلة بتقليصها والحدّ منها، واعتباراً للسياسات العامة للدولة المتعلقة بالتحكّم في كتلة الأجور يواجه برنامج القيادة والمساندة تحديات تتعلّق أساساً بسدّ الشغورات.

وتبعاً لما سبق، تمّ تحديد أهم المحاور الاستراتيجية لهذا البرنامج في:

محور استراتيجي 1: الدعم اللوجستي: من خلال ترشيد التصرف الإداري والمالي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية من خلال الحرص على توفير الإمكانيات الضرورية وتأمين الخدمات المتعلقة بإعداد وتنفيذ الميزانية ووضع تصوّر لمقاربة شاملة لتنمية إدارة الموارد البشرية

محور استراتيجي 2: رقمنة الإدارة: من خلال تعزيز استعمال التكنولوجيات الحديثة والبرمجيات الإعلامية لتحسين العمل الإداري وتحقيق التصرف الناجع وتكريس الحوكمة الرشيدة.

2.1 الهياكل المتدخلة:

المتدخلون على المستوى المركزي	الفاعلون العموميون
- الكتابة العامة للحكومة - الديوان - الإدارة العامة للمصالح المشتركة - الأرشيف الوطني - مركز التوثيق الوطني	- بيت الحكمة

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2 تقديم أهداف ومؤشرات الأداء:

■ الهدف 1.9: تحسين التصرف في الموارد البشرية:

تمثل الموارد البشرية بمختلف الفئات والمستويات والتخصصات دعامة أساسية تمكّن من تحقيق أهداف المهمة. ويندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي "الدعم اللوجستي" حيث يعمل برنامج "القيادة والمساندة" بالأساس على تحسين التصرف في الموارد البشرية للمهمة لدعم البرامج الخمسة المنضوية تحت مهمة رئاسة الحكومة، بما يضمن فاعلية أداءها.

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.9: تحسين نسبة التأطير

إنّ جودة التصرف مرتبطة بمستوى كفاءة ومؤهلات أعوان التأطير وضع العدد الكافي من الإطارات صنف أ على ذمة مختلف المصالح بهدف تدعيم نسبة التأطير لتنمية الكفاءات التقنية، الإدارية، القانونية والتشريعية.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.9

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
74	72	70	69	68	نسبة مائوية	نسبة التأطير

تعتبر نسبة التأطير مرتفعة مقارنة ببقية الإدارات.

✓ المؤشر 2.1.9: نسبة التكوين:

يرتبط تحقيق هذا الهدف بتحسين نسبة المنتفعين بالتكوين والرسكلة في مختلف الاختصاصات للرفع من جاهزية وأداء الأعوان.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.9:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024		2022		
55	55	52	50	49	نسبة مائوية	نسبة التكوين

تعتبر نسبة التكوين مقبولة رغم أن المؤشر لا يمكن من تقييم جودة التكوين ولا يأخذ بعين الاعتبار ملائمة التكوين مع حاجيات الأعوان (من المفروض أن تقوم الإدارة العامة للتكوين وإدارة التكوين باستبيان لتحديد الحاجيات الحقيقية للأعوان في التكوين).

■ الهدف 2.9: حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات

يندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي "الدعم اللوجستي" يتمثل بالأساس في تنفيذ استراتيجية ترشيد وحوكمة التصرف في أسطول سيارات المصلحة للضغط على تكاليف المحروقات في ظل ارتفاع أسعارها بصفة متواترة وتطبيقا للمنشور عدد 25 لسنة 2018 مؤرخ في 10 سبتمبر 2018 حول مزيد إحكام التصرف في العربات الإدارية وترشيد نفقات استهلاك الوقود بما يضمن حسن استعمالها في إطار الشفافية وحسن التصرف في نفقات المحروقات.

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.2.9: ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

يرتبط تحقيق هذا المؤشر بالإجراءات المتخذة بخصوص التقليل من استهلاك الوقود لسيارات المصلحة من خلال اعتماد التراسل الإلكتروني والقيام بعمليات الصيانة الوقائية اللازمة لمختلف وسائل النقل إلى جانب سحب السيارات القديمة من الأسطول.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.9:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024		2022		
8.1	8.2	8.3	8.4	7.8	نسبة مائوية	ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

تعتبر نسبة الاستهلاك مقبولة نظرا للتدابير التي تم اتخاذها في هذا المجال منها استعمال منظومة GPS، اعتماد بطاقة الشحن AGILIS، دورات تكوينية في مجال الصيانة والسياسة الرشيدة....

■ الهدف 3.9: رقمنة الإدارة

يسعى برنامج القيادة والمساندة الى استكمال وتعزيز المنظومة الالكترونية المتعلقة بالتبادل الالكتروني للمعطيات بين الهياكل والمتعاملين معها وفيما بين الهياكل بما يساهم في ضمان نجاعة الخدمات الإدارية وسرعة إنجازها.

✓ المؤشر 1.3.9: نسبة استغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات "عليسة"

يرتبط تحقيق هذا المؤشر بتركيز العمل كليًا بمنظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات لضمان التعامل اللامادي بين الهياكل الإدارية خاصة الهياكل الداخلية لرئاسة الحكومة نظرا للتباعد بين بنائاتها.

✓ تقديرات المؤشر 1.3.9:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشرات الأداء
2026	2025	2024				
89	88	87	86	-	نسبة مائوية	نسبة استغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات 'عليسة'

تعتبر نسبة استغلال المنظومة ممتازة نظرا لتجديد وتعويض المعدات الإعلامية.

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 1:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج القيادة والمساندة

الوحدة: ألف دينار

البرنامج	الأهداف	المؤشرات	الأنشطة	تقديرات المالية لسنة 2024	دعائم الأنشطة
القيادة والمساندة	الهدف 1.9: تحسين التصرف في الموارد البشرية	1-1-1-4	النشاط 1: برمجة ومتابعة العمل الحكومي	3735	- التوصيف الوظيفي لمختلف المراكز وتحديد الحاجيات ومواصفات الفاعلين فيها. - تحديد النقص والزيادة في نسب التأطير بمختلف مراكز العمل.
		2-1-1-4	النشاط 2: متابعة الملفات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لرئيس الحكومة وقرارات المجالس الوزارية النشاط 5: متابعة خلايا الحوكمة والتكوين والتوقي من الفساد	5172	
			النشاط 7: توفير الدعم اللوجيستي	482.499	
				45330.9	

			3-1-1-4 -متابعة الملفات الإدارية لمختلف الأعوان		
			1-2-1-4 - سحب الدورات التكوينية على مختلف الأعوان وملاءمتها لاحتياجاتهم. 2-2-1-9 - تشريك المصالح في ضبط برامج التكوين. 3-2-1-4 - إبرام عقود شراكة مع مدارس ومراكز مختصة في التكوين.		
- تشخيص حاجيات المصالح من مختلف الاختصاصات. - تحيين برامج التكوين على ضوء المستجدات ومواكبة التقنيات الحديثة.			1-1-2-4 - توزيع نفقات التسيير والتدخلات والاستثمار بين مختلف البرامج العملياتية 2-1-2-4 - متابعة دفاتر السيارات والتثبت من المسافات المقطوعة 3-1-2-4 - متابعة كشوفات الوقود وإصدار قصاصات التزود بالوقود وتوزيعها.	الهدف 2.9: حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات.	
-تكوين السواق في مجال الصيانة الوقائية. - تجديد أسطول النقل وسحب وسائل النقل التي تستجيب لشروط السحب. - تركيز منظومة المراقبة الآلية للجولان GPS - اعتماد منظومة التراسل الإلكتروني للتقليص من استعمال وسائل النقل.			1-1-3-4 - توحيد طريقة التصرف في مختلف المسارات للمراسلات والوثائق الإدارية، 2-1-3-4 - التقليص في آجال التوصل بالملفات بما يضمن نجاعة العمل الإداري، 3-1-3-4 - توفير قاعدة بيانات موحدة بالنسبة لكل الأطراف التي تتعامل معها مختلف الوزارات.	الهدف 3.4: رقمنة الإدارة	
	3114	النشاط 3: منحة لفائدة المركز الوطني للتوثيق			
	5475	النشاط 4: منحة لفائدة الأرشيف الوطني			
	4408.584	النشاط 6: منحة لفائدة المجمع التونسي للعلوم والآداب والفنون "بيت الحكمة"			

3-الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2026

ضبطت نفقات برنامج القيادة والمساندة لسنة 2024 في حدود 63,888 أ د دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية مقابل 63768 أ د سنة 2023 أي بزيادة قدرها 120 أ د ما يمثل نسبة 0.19%، وباعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية تبلغ نفقات برنامج القيادة والمساندة لسنة 2024 ما قدره 64,197 أ د مقابل 63968 أ د سنة 2023 وتتوزع كما يلي:

جدول عدد 01:

تقديرات ميزانية البرنامج
التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

الفارق	تقديرات 2024 2-	ق م - ق م تعديلي 2023 (1)	إنجازات 2022	بيان النفقات	
				النسبة %	المبلغ (1) - (2)
					نفقات التأجير
3.78%	1,017	27,915	26,898	24,777	
6.09%	642	11176	10,534	10,695	نفقات التسيير
4.76%	968	21297	20,329	22.347	نفقات التدخلات
-41.73%	-2,507	3500	6,007	2,415	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
0.19%	120	63,888	63,768	60.235	المجموع

جدول عدد 2:
إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)
التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

(الوحدة : ألف دينار)

تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	ق م 2023	إنجازات 2022	البيان
29,919	28,581	27,915	26,898	24,777	نفقات التأجير
11,978	11,443	11,176	10,534	10,695	نفقات التشغيل
22,826	21,805	21,297	20,329	22.347	نفقات التدخلات
3,751	3,584	3,500	6,007	2,415	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
68,474	65,412	63,888	63,768	60.235	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
68,814	65,736	64,197	63,968	60.635	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

الملاحق

بطاقات مؤشرات الأداء: البرنامج 1

بطاقة المؤشر: تطور انتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة

رمز المؤشر: 1.1.1

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين انتاج ونشر المعلومة
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى العمل على تحسين انتاج ونشر البيانات والمعطيات القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة ووضعها على ذمة الأفراد والهيكل العمومية الراجعة للدولة بما يساهم في ضمان مزيد من الشفافية في المعاملات الاقتصادية والحد من التهرب الجبائي.
3. طبيعة المؤشر: نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعية: مؤشر غير مراعي للأنواع الاجتماعية

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
 - تطور انتاج المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة.
 - تطور توفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة.
2. وحدة المؤشر: في السنة
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: توفير المعلومة القانونية والمالية في حدود 1632873 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد ملوح عمار

III- قراءة في نتائج المؤشر

1- سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشرات قياس الأداء
2026	2025	2024	³ 2023	⁴ 2022		
181139	169288	158213	118857	423664	عدد	-تطور انتاج المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة.
1632873	1484430	1349482	434732	1226802		-تطور توفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة.

³الإحصائيات المتعلقة بسنة 2023 إلى غاية 31 مارس 2023.

⁴مثلت سنة 2022 سنة استثنائية باعتبار تزامنها مع إعفاءات خطايا التأخير لمدة 9 أشهر.

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

يتضح من خلال الأرقام المبينة بالجدول أعلاه، أن سنة 2022 مثلت سنة استثنائية في علاقة بمؤشر قياس الأداء المعتمد باعتبار تزامن السنة المذكورة مع فترة الإعفاءات من غرامات التأخير والتي كرستها التشريعات التالية:

-المرسوم عدد 18 لسنة 2022 المؤرخ في 29 مارس 2022 المتعلق بطرح غرامات التأخير المتعلقة بالسجل الوطني للمؤسسات، والمرسوم عدد 70 لسنة 2022 المؤرخ في 25 نوفمبر 2022 المتعلق بالتمديد في مدة طرح غرامات التأخير المتعلقة بالسجل الوطني للمؤسسات.
أما فيما يتعلق بتقديرات الثلاث سنوات القادمة (2024-2025-2026) فإن تطور المؤشر المعتمد في علاقة بإنتاج وتوفير المعلومة القانونية والمالية الخاصة بالمؤسسة سيعرف نسقا تدريجيا تبعا للتطوير المستمر للنظام المعلوماتي الآلي للسجل بتركيز جملة من التطبيقات الالكترونية المساهمة بصفة مباشرة في تكريس وتوفير المعلومة اللازمة المتعلقة بالمؤسسة وإتاحتها لجميع المتدخلين وبالتالي العمل على مزيد تحسين إنتاج ونشر المعلومة.

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر: لا شيء

بطاقة مؤشر: آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية

رمز المؤشر: 2.1.1

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: التسريع في تطبيق وتفعيل أحكام القوانين.
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى متابعة آجال إصدار النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وذلك في اتجاه الحرص على ضمان تحقيق آجال معقولة لتطبيق أحكام النصوص ذات المرتبة التشريعية في مختلف القطاعات بما يكفل تفعيل السياسات والبرامج العمومية للدولة والنتائج المرجوة منها.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة.
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج.
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي.

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
 - ضبط عدد القوانين المنشورة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية بعنوان كل سنة.
 - ضبط عدد النصوص التطبيقية الصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية في أجل أقصاه سنة واحدة من تاريخ إصدار القوانين ذات العلاقة (نص الإحالة).
 - ضبط المعدل العام لأجل إصدار النصوص التطبيقية.
2. وحدة المؤشر: شهر
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري.
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 8 أشهر سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد ملوح عمار

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024		2022		
8	9	11	-	-	شهر	آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية

- تم تحديد الأجال بالاستئناس بمعدل نشر النصوص التطبيقية بناء على:
- عينة من النصوص الصادرة خلال السنوات الفارطة مع مراعاة تداخل طرف وحيد أو عدة أطراف في تنفيذ القوانين. (مثال قانون التمويل التشاركي تطلب صدور نصوصه التطبيقية 27 شهرا).
 - معدل آجال نشر النصوص التطبيقية في التجارب المقارنة (فرنسا 7 أشهر ويوم في 2020 و6 أشهر و9 أيام في 2021 حسب تقرير مجلس الشيوخ)

ملاحظة: لا يمكن في كلّ الحالات بلوغ أجل السنة الواحدة لإصدار النصوص التطبيقية المتعلّقة
ببرنامج الاصلاح الاقتصادي الذي يمتدّ على دفعات سنويّة يتعيّن التقيد بها لتحقيق النجاعة المرجوة
للبرنامج

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالموشر:

في ظل إنجازات سنة 2021 وخصوصية سنتي 2022 و2023 على مستوى إصدار القوانين ونصوصها
التطبيقية، فإنه يتجه التأكيد على أن النصوص التطبيقية المعنية، يعرف استكمال تهيئتها ونشرها بالرائد
الرسمي طولا في الأجال يستوجب تداركه والعمل على تقليصه على النحو المشار إليه صلب الجدول أعلاه
خلال الثلاث سنوات القادمة في اتجاه العمل على تلافي التعقيدات الإجرائية وحث جميع الأطراف المتداخلة
بالتنسيق مع رئاسة الحكومة على الالتزام بهذا التوجه نظرا لأهميته وانعكاسه المباشر على تطبيق
السياسات العمومية للدولة في جميع القطاعات.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالموشر:

- لا شيء.

بطاقة المؤشر: تحسن مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية

رمز المؤشر: 1.2.1

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تحسين مستوى الشفافية وتبليغ المعلومة بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال العمل على دفع المؤسسات والمنشآت العمومية لنشر وتبليغ الوثائق المرجعية المتعلقة بالبيانات والمؤشرات المالية في الآجال المحددة وبصفة دورية بما يضمن متابعة ومراقبة سيرها والتحقق من مدى استجابتها لمبادئ وقواعد حسن التصرف.
3. طبيعة المؤشر: فاعلية
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
 - نسبة انجاز المؤسسات والمنشآت العمومية للوثائق المالية الراجعة لها على غرار عقود الأهداف أو البرامج، الميزانية التقديرية، القوائم المالية، تقارير النشاط السنوية.
 - ضبط عدد الوثائق المرجعية التي تم نشرها من طرف المؤسسات والمنشآت العمومية على المواقع الرسمية.
 - ضبط عدد المؤسسات والمنشآت العمومية التي قامت بموافاة سلطة الاشراف (رئاسة الحكومة) بالوثائق المرجعية في الآجال المحددة.
2. وحدة المؤشر: في السنة
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: الادلاء بالوثائق المالية والمصادقة عليها بنسبة تتراوح بين 70% و100%
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد ملوح عمار

III- قراءة في نتائج المؤشر

- 1- سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقييمات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			إنجازات		الوثائق	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022			
100	100	100	83	94	الميزانيات التقديرية المصادق عليها	نسبة مئوية (%)	تحسين مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية (عدد المؤسسات والمنشآت العمومية المعنية: 124)
-	-	-	18	17	عقود الأهداف والبرامج المصادق عليها للفترة 2022-2020		
100	100	100	50	-	عقود تحسين الأداء المصادق عليها للفترة 2025-2023		
70	70	70	-	27	القوائم المالية المصادق عليها		
70	70	70	-	5	القوائم المالية المنشورة بالسجل الوطني للمؤسسات		

2- تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

يتسم مؤشر تحسين مستوى الشفافية وتبليغ المعلومات المالية بضعف ملحوظ نتيجة عدم استيفاء المؤسسات والمنشآت العمومية لالتزاماتها المحمولة عليها في الأجال والمحددة طبقاً للنصوص الجاري بها العمل من ذلك موافاة رئاسة الحكومة لجملة من الوثائق المالية على غرار عقود الأهداف والبرامج المصادق عليها وعقود عقود تحسين الأداء والقوائم المالية المصادق عليها والقوائم المالية المنشورة بالسجل الوطني للمؤسسات بما يؤثر بصفة جلية على آليات مراقبة ومتابعة التصرف في المؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها بصفة عامة، الأمر الذي يستوجب معه تدارك هذه الوضعية يستوجب تداركه والعمل على تحسينها على النحو المشار إليه صلب الجدول أعلاه خلال الثلاث سنوات القادمة في اتجاه العمل على تلافي جملة الصعوبات والعوائق المسجلة في الخصوص.

3- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- عدم تركيز نظام معلوماتي موحد للمؤسسات والمنشآت العمومية، وتدعيما الشفافية وتفعيلها في مجال نشر المعلومة المالية.

- عدم صدور المنشور المتعلق بعقود تحسين الأداء للمؤسسات والمنشآت العمومية.

بطاقات الفاعلين العموميين

بطاقة عدد 1: السجل الوطني للمؤسسات

I- التعريف

1. النشاط الرئيسي: انجاز عمليات الايداع والتسجيل والترسيم والتعليق والتشطيب والتحيين للمؤسسات باختلاف اصنافها منذ تأسيسها الى اندثارها وإدارة وحفظ قاعدة البيانات والمعلومات والوثائق الخاصة بالأشخاص الطبيعيين والمعنويين والترتيبات القانونية الناشطة في المجال الاقتصادي وبالجمعيات قصد وضعها على ذمة العموم وهياكل الدولة المعنية بها
2. مرجع الإحداث: القانون عدد 52 لسنة 2018 المؤرخ في 29 أكتوبر 2018
3. تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف أو أداء بين المهمة والفاعل العمومي: لا يوجد

II- الاستراتيجية والأهداف:

1. الاستراتيجية: تجميع المعلومات الخاصة بالتجار والشركات ووضعها على ذمة العموم
2. الأهداف الاستراتيجية: تجميع المعلومات الخاصة بالتجار والشركات ووضعها على ذمة العموم
3. تدخلات الفاعل العمومي:

III- الميزانية على المدى المتوسط:

1. تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات	2022	إنجازات 2021	البيان
			ميزانية التصرف:
			منها: - منحة بعنوان التأجير - منحة بعنوان التسيير
			ميزانية الاستثمار أو/ التجهيز: (منها التحويلات المخصصة لدعم التدخلات في الميدان الاقتصادي والاجتماعي ودعم الاستثمار في المشاريع والبرامج التنموية وكذلك لتسديد القروض والتوازن المالي وتطوير وإعادة هيكلة المؤسسة).
			المجموع

ملاحظة: ترفق بالمشروع السنوي للأداء فقط بطاقات الفاعلين العموميين ذوي المساهمة الهامة والمباشرة في تحقيق أداء البرنامج

بطاقات مؤشرات الأداء : البرنامج 2

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المهمات الرقابية المنجزة

رمز المؤشر: 1.1.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى ترشيد ومراقبة أعمال التصرف في المال العام
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج.
5. مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المهمات التي تم الانطلاق في انجازها / عدد المهمات المبرمجة.
2. وحدة المؤشر: النسبة المئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 60 % سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء
2026	2025	2024				
60%	55%	50%	50%		%	نسبة المهمات الرقابية المنجزة

سيتم العمل على تحقيق نسبة 60% للمهام الرقابية المنجزة كقيمة مستهدفة لسنة 2026 وذلك عن طريق دعم قدرات المراقبين وتمكين الهياكل الرقابية من الموارد البشرية والوسائل اللوجيستية اللازمة حتى تشمل أكبر عدد ممكن من الهياكل العمومية.

2. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:
3. محدودية الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لتحقيق الهدف

بطاقة مؤشر الأداء: مدى احترام آجال إصدار التقارير

رمز المؤشر: 2.1.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تحسين المهمات الرقابية زمنيا على أعمال التصرف في المال العام
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد التقارير التي استوفت مرحلة إعداد التقرير النهائي في الأجال/ العدد الجملي للتقارير الرقابية النهائية.
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: %60 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1- سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء
2026	2025	2024				
60%	55%	50%	50%	%40	%	مدى احترام آجال إصدار التقارير

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

- تعتمد تقديرات المؤشر للثلاث سنوات 2024 و2025 و2026 على:
- دعم منظومة متابعة المهمات الرقابية ،
 - دعم قدرات المراقبين لمزيد التحكم في مجال إصدار التقارير الرقابية وذلك بهدف احترام الهيئات الرقابية آجالا معقولة لإصدار نتائج مهماتها الرقابية حتى تكون تدخلاتها بالسرعة المرجوة لتنعكس إيجابيا على أعمال التصرف.

3. تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- نسبة احترام آجال إصدار التقارير الرقابية مرتبطة بدرجة تفرغ المراقبين (نظرا لتعدد المهام الموكولة لبعض المراقبين بالإضافة لمهامهم الرقابية خاصة سلك مراقبي المصاريف العمومية)

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

رمز المؤشر: 1.2.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى النهوض بالمنظومة الرقابية وتطوير كفاءات المراقبين
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي / العدد الجملي للمراقبين المباشرين.
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 20% سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء
2026	2025	2024				
%20	%15	%10	%10	%0	%	نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

تعتمد تقديرات المؤشر للثلاث سنوات 2024 و2025 و2026 على خطة عمل تهتم بتكوين المراقبين في المجالات المتعلقة أساسا بالتدقيق والتقييم وفقا للمعايير الوطنية والدولية ذات العلاقة.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي

رمز المؤشر: 2.2.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى النهوض بالمنظومة الرقابية وتطوير كفاءات المراقبين
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité
4. نوع المؤشر: مؤشر جندي.
5. مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي / العدد الجملي للمراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي.
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 40 % سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر (مؤشر جديد)

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء
2026	2025	2024				
%40	%30	%20	%20	-	%	نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

تم اعتماد نسبة 40% كقيمة مستهدفة لهذا المؤشر لسنة 2026 من خلال ضبط خطة عمل بهدف تمتيع أكبر عدد ممكن من المراقبات بتكوين الإسهادي في المجال الرقابي وتحسين قدراتهم في جميع مسارات العمل الرقابي

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التقارير المنشورة طبقاً للمعايير الوطنية والدولية

رمز المؤشر: 3.2.2.

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى دعم انفتاح العمل الرقابي دولياً وذلك عبر حث الهياكل الرقابية على احترام المعايير الوطنية والدولية في مهماتها الرقابية.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد التقارير التي سيتم نشرها/ العدد الجملي للمهام
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفّر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 50% سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقييمات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء
2026	2025	2024				
%50	%40	%30	%70	%	%	نسبة التقارير المنشورة طبقاً للمعايير الوطنية والدولية

2. تحليل النتائج والتقييمات الخاصة بالمؤشر:

بالنسبة لتقديرات المؤشر على مدى ثلاثة سنوات 2024 و 2025 و 2026 فإنه يتوقع تسجيل تحسن في نسبة التقارير المنشورة لبلوغ القيمة المستهدفة 50% سنة 2026 وذلك من خلال توفير تطبيقية معلوماتية يقع ضمنها نشر جميع التقارير الرقابية المنجزة لكافة هياكل الرقابة.

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

عدم حصول المراقبين على التكوين الكافي ووسائل العمل التي تخول لهم اعتماد المعايير الدولية في مهماتهم الرقابية.

بطاقة مؤشر الأداء: معدل آجال الفصل في القضايا

رمز المؤشر: 1.3.2

الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: النهوض بمرفق القضاء الإداري
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تحسين علاقة المتقاضين بالقضاء وذلك عبر التخفيض في آجال النظر في القضايا في طورها الابتدائي، الاستئنافي والتعقيب.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج.
5. مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): المدة الجمالية للقضايا التي تم الفصل فيها / عدد القضايا التي تم الفصل فيها
2. وحدة المؤشر: سنة
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدة العملياتية: المحكمة الإدارية
4. تاريخ توفّر المؤشر: نهاية السنة المالية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 2 سنوات و 2 اشهر للطور الابتدائي و 10 أشهر للطور الاستئنافي و 3 سنوات للتعقيب بالنسبة لسنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: لطفى خالدي

قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

مؤشر الأداء	الوحدة	الطور	إنجازات 2022	2023	تقديرات		
					2024	2025	2026
معدل آجال الفصل في القضايا	السنة	الإبتدائي	38 شهرا	36 شهرا	34 شهرا	29 شهرا	
		الاستئنافي	13 شهرا	12 شهرا	12 شهرا	10 أشهر	
		التعقيبي	40 شهرا	38 شهرا	37 شهرا	36 شهرا	

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تمّ خلال سنة 2022 تسجيل فوارق إيجابية بخصوص النشاط القضائي للمحكمة الإدارية لسنة 2022 مقارنة بالتوقعات من حيث العدد الجملي للقضايا التي تمّ البت فيها، ويعود ذلك إلى القرارات التي اتخذتها المحكمة الإدارية منذ انطلاق السنة القضائية 2022-2023 و التي تهدف إلى التخلص من مخزون القضايا القديمة (القضايا المرفوعة قبل ديسمبر 2016 وعددها حوالي 3000 قضية) وذلك قبل موفي سنة 2022، وقد تمّ تحقيق الهدف فعليا وذلك في الأطوار القضائية الثلاثة وهو ما يفسر الفارق الإيجابي الكبير بين تقديرات 2022 وإنجازات نفس السنة من حيث الكمية، وقد تواصل هذا المجهود خلال سنة

2023 بالتعهد بالبت في القضايا المرفوعة خلال سنوات 2017-2019 قبل موفى ديسمبر 2023، وهو برنامج قيد التحقق مثلما تبينه مؤشرات النصف الأول من سنة 2023. وبخلاف الفارق الإيجابي الكبير المسجل في عدد القضايا التي تمّ الفصل فيها سنة 2022 وخلال النصف الأول من سنة 2023، فإن مؤشر "معدل آجال الفصل في القضايا" لم يأخذ نفس المنحى الإيجابي بل سجل تراجعاً بنسبة 0.4% بعنوان 2022 ضمن إنجازات الطور الابتدائي، ويرجع ذلك إلى كون العدد الكبير من القضايا التي تم الفصل فيها خلال سنة 2022 كان في إطار برنامج التخلص من مخزون القضايا القديمة الراجعة لسنوات 2016 وما قبلها، لذلك فإن هذا المجهود ظهر على مستوى عدد القضايا المفصولة ولم يظهر في مؤشر الأجل باعتبار أنها قضايا قديمة. وستواصل نفس منحى تطور هذا المؤشر بالنسبة لسنة 2023 باعتبار تواصل برنامج التخلص من المخزون القديم للقضايا.

لكن هذا المجهود سيظهر بوضوح ابتداء من سنة 2025 في صورة المحافظة على نفس عدد القضايا الجديدة لكل سنة، ذلك أن برنامج المحكمة الإدارية يهدف إلى البت في كل القضايا المرفوعة خلال سنوات 2017-2018-2019 قبل موفى سنة 2023 وبداية سنة 2024 وهو ما يعني أن العمل سيقصر خلال سنة 2025 على القضايا المرفوعة بين سنوات 2020 وسنة 2024 وهو ما سيقصر من آجال الفصل ويؤثر إيجابياً في المؤشر.

بالنسبة لتوقعات سنة 2024، تمّ تضمين المشروع السنوي للأداء توقعات تتماشى مع نسق تحقيق الأهداف المسجل خلال سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023 حيث تم توقع بلوغ مؤشر (معدل آجال الفصل في القضايا) لسنة 2024 سنتان و10 أشهر بالنسبة للطور الابتدائي وسنة واحدة بالنسبة للطور الاستئنائي وثلاث سنوات وشهر واحد بالنسبة للطور التعقيبي، وهي توقعات يمكن تحقيقها إذا لم تطرأ أية تغييرات تمس بحجم عمل المحكمة خلال السنة المعنية.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

من أهم نقائص المؤشر المتعلق بالعمل القضائي للمحكمة الإدارية (معدل آجال الفصل في القضايا) أن عدد القضايا ونسق ورودها على المحكمة يتأثر بالوضع العام بالبلاد نظراً للطابع الحقوقي للقضاء الإداري، انتخابات، جرحى الثورة، حق اللجوء... نقصاً وزيادة وهو بالتالي يحدّ من تحكم المحكمة في نسق عملها وفي ضبط حاجياتها الحقيقية بوضوح تام.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين

رمز المؤشر: 2.3.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: النهوض بمرافق القضاء الإداري
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر لحث المحكمة الإدارية على التقيد بأجل الشهرين في دراسة النصوص القانونية
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد النصوص التي تم فحصها في أجل الشهرين/العدد الجملي للنصوص التي تم فحصها طيلة السنة
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدة العملياتية: المحكمة الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 60% لسنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: لطفى خالدي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2023	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2026	2025	2024		2022		
60%	60%	66%	68%	60%	%	نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بالنسبة لتوقعات سنة 2024، تم تضمين المشروع السنوي للأداء توقعات تتماشى مع نسق تحقيق المؤشر المسجل خلال سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023 حيث تم توقع بلوغ نسبة تحقيق المؤشر (نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين) 66%، وهي توقعات يمكن تحقيقها بالنظر لوتيرة ورود الاستشارات الوجوبية على المحكمة ولنسق إنجاز الاستشارات وإرجاعها إلى مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة.

كما أن النظر في الاستشارات لا يخضع للترتيب الزمني لورودها على المحكمة، إذ أن مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة كثيرا ما تستحث المحكمة للنظر في ملفات استشارية بصورة عاجلة نظرا لارتباطها بضوابط زمنية مدرجة في معاهدات واتفاقات دولية أو تتعلق بالتزامات داخلية للحكومة، وهو ما يتسبب في تفاوت بين مدد الفصل في الاستشارات يؤثر على الإحصائيات المقدمة. ومن جهة ثانية، تم اتخاذ بعض الإجراءات التنظيمية في توزيع نصوص الاستشارات على الدوائر وعلى الأقسام الاستشارية بشكل يساعد على تقليص آجال النظر فيها خلال السنوات القادمة.

3. تحديد أهم النقااص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

من أهم نقااص المؤشر المتعلق بالعمل الاستشاري للمحكمة الإدارية (نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين) أن عدد الاستشارات الوجودية ونسق ورودها على المحكمة يتأثر بالعمل الحكومي نقصا وزيادة وهو بالتالي لا يعكس بوضوح مجهود المحكمة في البت في الاستشارات، من جهة ثانية قد يتم بطلب من الحكومة الإسراع في البت في بعض الاستشارات التي لاها علاقة بتعهدات الدولة مع الخارج أو باتفاقيات دولية أو بتمويل ميزانية الدولة، وهو ما يؤثر خاصة على معدل آجال البت في الاستشارات.

بطاقات الفاعلين العموميين

بطاقة عدد 1: هيئة الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص

I- التعريف

1. **النشاط الرئيسي:** مراقبة مدى احترام المبادئ العامة المتعلقة بإبرام عقود اللزمات وعقود الشراكة وإجراءاتها ومتابعة تنفيذها والتدقيق فيها وتقديم وتوفير الآليات اللازمة للدعم الفني للأشخاص العموميين.
- **مرجع الإحداث:** الأمر الرئاسي عدد 451 لسنة 2022 مؤرخ في 6 ماي 2022 يتعلّق بضبط تنظيم وصلاحيات الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص
2. **تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف أو أداء بين المهمة والفاعل العمومي:** لا يوجد

II- الاستراتيجية والأهداف:

1. **الاستراتيجية:** دعم مشاريع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
2. **الأهداف الاستراتيجية:**
 - تحسين نجاعة الرقابة المسبقة من خلال دراسة وإبداء الرأي في المشاريع والدراسات الأولية المتعلقة بها.
 - تدعيم آليات الاتصال والتواصل مع الأشخاص العموميين.
 - تفعيل دور المجلس الاستراتيجي للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
 - تحقيق تدخل ناجع وفعال في مجال حوكمة الشراكة بين القطاعين العام والخاص.
 - ضمان فاعلية رقابة مشروعية ومطابقة الإجراءات المتبعة في إبرام واسناد عقود اللزمات وعقود الشراكة.
 - ضمان نجاعة تقييم ومتابعة وتدقيق تنفيذ عقود اللزمات طبقا للبنود التعاقدية ولأهداف النجاعة.
3. **تدخلات الفاعل العمومي:**
 - متابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
 - المساهمة في برمجة المشاريع المندرجة في إطار الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص بالتنسيق مع الهياكل الوطنية المعنية والجماعات المحلية.
 - إبداء الرأي في دراسات الجدوى للمشاريع المزمع إنجازها في إطار عقود اللزمات والدراسات التقييمية للمشاريع المزمع إنجازها في إطار عقد الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
 - مراقبة مدى احترام المبادئ العامة المتعلقة بإبرام عقود اللزمات وعقود الشراكة وإجراءاتها.
 - متابعة تنفيذ المشاريع المندرجة في إطار الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص والتدقيق فيها.
 - تقديم وتوفير الآليات اللازمة للدعم الفني للأشخاص العموميين على المستوى المركزي والجهوي ومساعدتهم في إعداد عقود اللزمات وعقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص وإبرامها ومتابعة تنفيذها.
 - إعداد التقارير الدورية والحينية وإنجاز الدراسات المتعلقة بمجال الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص على المستوى الوطني.
 - إعداد تقارير دورية حول نشاط الهيئة.
 - القيام بأنشطة اتصالية وتكوينية تهدف لتحفيز وتطوير الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
 - اقتراح الإصلاحات المتعلقة بالنصوص القانونية العامة المنظمة لعقود اللزمات وعقود الشراكة وإبداء الرأي وجوبا في كل مشاريع النصوص ذات الصلة بمجال الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.

- إعداد وتنفيذ برامج تعاون على كل من المستوى الجهوي والوطني والدولي ذات الصلة بمجال الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.

III- الميزانية على المدى المتوسط:

1. تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
					ميزانية التصرف:
					منها:
1320	1300	994	900	-	- منحة بعنوان التأجير
320	300	400	400		- منحة بعنوان التسيير
					ميزانية الاستثمار أو/ التجهيز:
70	50	20	600	-	(منها التحويلات المخصصة لدعم التدخلات في الميدان الاقتصادي والاجتماعي ودعم الاستثمار في المشاريع والبرامج التنموية وكذلك لتسديد القروض والتوازن المالي وتطوير وإعادة هيكلة المؤسسة).
250	250	580			
1960	1900	1994	1900		المجموع

بطاقات مؤشرات الأداء: البرنامج 3

بطاقة مؤشر الأداء: تطور الموارد الذاتية

رمز المؤشر: 1. 1. 3

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة
2. تعريف المؤشر: يعكس مدى قدرة هذه المؤسسات على الحفاظ على استمرارية المرفق العام وديمومته ويضمن التوازنات المالية للمؤسسات كما أنه يعكس القدرة التنافسية لهذه المؤسسات في محيط تعددي.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (efficiency)
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): (مجموع الموارد الذاتية للمؤسسات الإعلامية للسنة 2023 - مجموع الموارد الذاتية للمؤسسات الإعلامية للسنة 2022) / مجموع الموارد الذاتية للمؤسسات الإعلامية للسنة 2022 × 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المؤسسات الإعلامية العمومية
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 2% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: رئيس البرنامج

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
2.2	2.2	2	1.7	1.35	نسبة مئوية	تطور الموارد الذاتية

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر
يتوقع أن تصل نسبة تطور الموارد الذاتية بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة الى 2% سنة 2024 لترتفع التقديرات المالية الى 85653 دينار.
3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:
تعتبر المنافسة ومحدودية الموارد والتطورات العالمية السريعة على مستوى التجهيزات التكنولوجية الحديثة من أهم النقائص المتعلقة بهذا المؤشر.

بطاقة مؤشر الأداء: عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

رمز المؤشر: 3. 2. 1

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تيسير النفاذ الى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي
2. تعريف المؤشر: مرتبط بجودة المعلومة من حيث مواكبتها الحينية للأحداث الوطنية والأنشطة المتعلقة بالأداء الحكومي والمتوفرة بالموقع الرسمي لرئاسة الحكومة
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (efficiency)
4. نوع المؤشر: (مؤشر نتائج) (indicateur des résultats)
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الزوار سنويا
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الكتابة العامة للحكومة
4. تاريخ توفر المؤشر: عدد سنوي
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 380000 سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: رئيس البرنامج

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
390000	385000	380000	375000	370000	عدد	عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

يتوقع أن يبلغ عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة 380.000 زائر سنة 2024، وذلك لما توفره من معلومات مفيدة ومحينة تلبي حاجيات المواطن والمهنيين في المعلومة الموثوقة إضافة الى الخدمات التي توفرها البوابة والمنصات الحكومية، ومتابعتها للاستحقاقات الوطنية والنشاط الحكومي.

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

يعتبر تعدد وتنوع مصادر المعلومة على منصات التواصل الاجتماعي والمواقع الالكترونية والمواقع الرسمية للوزارات والمؤسسات والمنشآت العمومية.

بطاقات الفا عين العمومين

بطاقة عدد 1: مؤسسة التلفزة التونسية

I- التعريف

1. **النشاط الرئيسي:** القيام بالمرفق العمومي التلفزي وإثراء المشهد السمعي البصري وتطوير إنتاج الأعمال السمعية البصرية والومضات وتسويقها وبيع مساحات الإشهار وشراء حقوق المنتوجات قصد بثها أو بيعها إضافة إلى استغلال فضاءات ومعدات الإنتاج التلفزي وإنتاج الأعمال الدرامية والأفلام التلفزية والمسلسلات والأشرطة الوثائقية.
2. **مرجع الإحداث:** القانون عدد 33 لسنة 07 المؤرخ في 4 جوان 2007 المتعلق بالمؤسسات العمومية للقطاع السمعي والبصري

II- الإستراتيجية والأهداف:

1. الإستراتيجية:
2. الأهداف الإستراتيجية
3. تدخلات الفاعل العمومي:

III- الميزانية على المدى المتوسط:

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
45800	42800	40000	37450	35350	ميزانية التصرف:
40800	37800	35000	34450	30700	منها:
--	--	--	--	1961	- منحة بعنوان التأجير
					- منحة بعنوان التسيير
5000	5000	5000	3000	2689	ميزانية الاستثمار أو/التجهيز: (منها استحويلات المخصصة لدعم التدخلات في الميدان الاقتصادي والاجتماعي ودعم الاستثمار في المشاريع والبرامج التنموية وكذلك لتسديد القروض والتوازن المالي وتطوير وإعادة هيكلة المؤسسة).
45800	42800	40000	37450	35350	المجموع

بطاقة عدد 1: مؤسسة الإذاعة التونسية

أ. التعريف

- النشاط الرئيسي: القيام بالمرفق العمومي الإذاعي وإنتاج الأعمال السمعية والومضات الإخبارية وتسويقها وبيع مساحات الأشهار والمحافظة على المخزون السمعي
- مرجع الأحداث: القانون عدد 33 لسنة 07 المؤرخ في 4 جوان 2007 المتعلق بالمؤسسات العمومية للقطاع السمعي والبصري

ب. الإستراتيجية والأهداف:

- الإستراتيجية:
- الأهداف الإستراتيجية:
- تدخلات الفاعل العمومي:

ج. الميزانية على المدى المتوسط:

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات	التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
	2026	2025	2024			
41650	41650	39650	36650	34384	ميزانية التصرف:	
39000	39000	37000	35000	33210 0024	منها: - منحة بعنوان التأجير - منحة بعنوان التسيير	
2650	2650	2650	1650	1150	ميزانية الاستثمار أو/ التجهيز: (منها التحويلات المخصصة لدعم التدخلات في الميدان الاقتصادي والاجتماعي ودعم الاستثمار في المشاريع والبرامج التنموية وكذلك لتسديد القروض والتوازن المالي وتطوير وإعادة هيكلة المؤسسة)	
41650	41650	39650	36650	34384	المجموع	

بطاقات مؤشرات الأداء: البرنامج 4

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التقدم في انجاز مشاريع الاصلاحات

رمز المؤشر: 1.1.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة
2. تعريف المؤشر: رصد مدى التقدم في انجاز مشاريع الإصلاحات
3. طبيعة المؤشر: مؤشر كمي
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: معدل نسب التقدم في انجاز 6 برامج اصلاح رئيسية
2. وحدة المؤشر نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 95% سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
95	90	80	70	45	نسبة مائوية	نسبة التقدم في انجاز مشاريع الاصلاحات

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

يتواصل خلال سنة 2023 التقدم بنسق حثيث في انجاز بعض الإصلاحات مثل إرساء منصة التنقل الوظيفي ومراجعة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو المشاريع الممولة في إطار الشراكة مع وكالة التعاون الألماني في حين تتطلب بعض الإصلاحات الأخرى وقتاً أطول مما يفسر التقديرات المقترحة للسنوات المقبلة خاصة الجوانب المرتبطة بإصدار نصوص قانونية وترتيبية

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- مؤشر تألفي قد لا يقدّم رقماً دقيقاً ولكن تتم متابعة كل مشروع إصلاحي بمفرده حتى يتم السيطرة على هامش الخطأ

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور

رمز المؤشر 1.2.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية
يعنى بالتحكم في التطور السنوي لكتلة الأجور والحد من الضغط على ميزانية الدولة ويندرج ضمن المحور الاستراتيجي الأول والمتعلق بتطوير الوظيفة العمومية
2. تعريف المؤشر: متابعة نسبة النمو السنوي لكتلة الأجور
3. طبيعة المؤشر: مؤشر كمي
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: $(\text{Masse salariale année } n - \text{Masse salariale année } n-1) / \text{MS année } n-1 \times 100$
2. وحدة المؤشر نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: معطيات وزارة المالية الإدارة العامة للتوازنات
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 4.5 % سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
4.5	6.5%	5%	5%	4,7%	نسبة مائوية	نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

يقع احتساب التقديرات الخاصة بتطور كتلة الأجور ضمن مقاربة ميزانية شاملة وبالاعتماد على ارقام وزارة المالية، وتعمل الهيئة العامة للوظيفة العمومية على متابعة التراخيص السنوية للانتدابات وعلى تنفيذ التوجيهات الواردة بمنشور اعداد الميزانية لسنة 2024 فيما يخص تحديد أسقف الدخول الى مدارس التكوين والترقيات واللجوء إلى إعادة التوظيف والتنقل الوظيفي وكذلك بالاعتماد على البرنامج الخصوصي للإحالة على التقاعد قبل السن القانونية الذي تم اقراره بموجب قانون المالية لسنة 2022 والذي يتواصل إلى غاية ديسمبر 2024

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- ترشيد الإنتدابات باستثناء الإنتدابات الموجهة لبعض القطاعات الحيوية وتسقيف خريجي مدارس التكوين (منشور رئيسة الحكومة المتعلق بإعداد ميزانية الدولة لسنة 2024)
- وضع برنامج استثنائي للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية لفائدة الأعوان الذين يبلغون سن 57 سنة على الأقل مع التمتع بجرارية فورية من تاريخ الإحالة على التقاعد (نهاية البرنامج ديسمبر 2024)
- تشجيع الأعوان العموميين على بعث المؤسسات وذلك بالتمديد في فترة العطلة لبعث مؤسسة من سنة قابلة للتجديد إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة
- إعادة التوازن في توزيع الأعوان بين الإدارات وبين الإدارة المركزية والإدارة الجهوية والمحلية.

- ملائمة الموارد البشرية للحاجيات الحقيقية للإدارات.
 - تمكين الإدارات من الحصول على حاجياتهم من الكفاءات عن طريق الانتداب الداخلي عوضا عن الانتداب الخارجي في إطار الضغط على كتلة الأجور
- 4. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:**
- تباين بين البيانات الموجودة على منظومة انصاف والأرقام (طريقة احتساب) التي يتم اعتمادها من قبل وزارة المالية ولذلك يتم تحديد المؤشر حسب الأرقام المرجعية لوزارة المالية

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة

رمز المؤشر: 1.3.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
2. تعريف المؤشر: قيس نسبة المنتفعين (اناث وذكور) بدورة تكوينية في السنة.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد المتكونين/ عدد الاعوان برئاسة الحكومة
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 30% للإناث و25% للذكور
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة لبنى الزغلامي

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات						2023		إنجازات		الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026		2025		2024		2022		2022			
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
25%	30%	25%	30%	20%	25%	15%	20 %	9 %	13%	نسبة(من مجموع الاعوان)	نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تبعاً لمحدودية الاعتمادات المرصودة للتكوين "برغم أهميته" لتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطن ولارتفاع كلفة الدورات التكوينية ذات الجودة فان الهيئة العامة للوظيفة العمومية ستعمل على تجاوز الصعوبات في التنفيذ والترفيغ في هذا المؤشر اذا تم الترفيع التدريجي في الاعتمادات المخصصة حسب ما تسمح به الميزانية.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المؤسسات و هياكل التكوين العمومية المتحصلة على علامة الجودة

رمز المؤشر: 2.3.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
2. تعريف المؤشر: فيس نسبة المؤسسات العمومية للتكوين المنتفعة بتأطير ومرافقة الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد مؤسسات و هياكل التكوين المنتفعة بمرافقة /جملة الهياكل والمؤسسات الأعضاء بشبكة مؤسسات و هياكل التكوين العمومية
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري من الإدارة العامة للتكوين وتنمية الكفاءات والشركاء
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 38 % سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة لبنى الزغلامي

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
38%	33%	28%	28%	28%	نسبة	نسبة المؤسسات و هياكل التكوين العمومية المتحصلة على علامة الجودة
					مائوية	

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تتولى الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات مرافقة شبكة مؤسسات و هياكل التكوين العمومية والتي تتكون من 21 مؤسسة و هيكل تكوين لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين وحصول على علامة الجودة ISO 21001 حيث سيتم خلال سنة 2024 مواصلة مرافقة ثلاث مؤسسات تكوين عمومية نموذجية للحصول على علامة الجودة ISO 21001 وثلاث هياكل ومؤسسات تكوين عمومية لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين ثم سيتم الترفيع تدريجيا عدد المؤسسات المنتفعة بالمرافقة حسب انخراط المؤسسات و الهياكل وحسب توفر التمويلات اللازمة لذلك

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- ارتباط هذا المؤشر بالتمويل الأجنبي

بطاقة المؤشر: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي تم إنجازها لتطوير منظومة التكوين

رمز المؤشر: 3.3.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
2. تعريف المؤشر: قيس عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي تم إنجازها لتطوير منظومة التكوين.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي هي بصدد الإنجاز لتطوير منظومة التكوين
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مصدر إداري من الإدارة العامة للتكوين وتنمية الكفاءات والشركاء
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 4 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة لبنى الزغلامي

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
7	7	6	6	4	عدد	عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي بصدد الإنجاز لتطوير منظومة التكوين

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تعتمد الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات تمشي يرتكز على التدرج حيث تم الشروع في البداية بإعداد الأطر العامة على غرار العمل على إصدار نص عام ينظم التكوين المستمر لفائدة أعوان الوظيفة العمومية وإدراج باب خاص بالتكوين بقانون الوظيفة العمومية (خلال سنة 2023) ثم سيتم تنقيح النصوص الترتيبية الخاصة بكل سلك في السنوات اللاحقة على ضوء ما جاء به النص الاطاري. كما أن بعض الإجراءات والآليات يستغرق تركيزها أكثر من سنة (تمتد الأنشطة والإجراءات الخاصة بها على أكثر من قسط) فيتم إنجازها بطريقة مرحلية على شكل أقساط كما هو الشأن بالنسبة لتركيز منصة رقمية للتصرف في مخططات التكوين أو تركيز منصة رقمية للتدريب الإلكتروني أو مراجعة الأطر القانونية.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- ارتباط هذا المؤشر بمدى انخراط المتدخلين
- مرتبط بالاستقرار الحكومي
- مرتبط بتوفر التمويل والموارد البشرية اللازمة

بطاقة المؤشر: نسبة رضا المتكولين بالمدرسة الوطنية للإدارة

رمز المؤشر: 4.3.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. تعريف المؤشر:
3. طبيعة المؤشر:
4. نوع المؤشر: كمي وكيفي او نوعي
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (مجموع الاعداد المسندة من المشاركين من 0 الى 10 /العدد الجملي للمشاركين*10)100
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: هياكل المدرسة
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة: 75% سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة خولة العبيدي

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	انجازات		الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022			
%75	%70	%65	%60	-	نسبة مائوية	نسبة رضا المتكولين على محتوى التكوين	
%75	%70	%65	%60	%75		نسبة رضا المتكولين على جودة المكوّنين	

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

- نسبة رضا مقبولة في العموم
- توقع نسق نمو تصاعدي في السنوات المقبلة
- العمل على مزيد تحسين محتوى البرامج وتنويعه
- إرساء منظومة الجودة ISO 20001 سيكون لها الأثر الإيجابي على ارتفاع نسبة الرضا

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- معدل عام
- لا يأخذ بعين الاعتبار الفوارق بين كل مسار بالمدرسة

المؤشر: نسبة تقدم انجاز مشروع إرساء منصة التكوين على الخط بالمدرسة الوطنية للإدارة

رمز المؤشر: 5.3.4

I الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
2. تعريف المؤشر:
3. طبيعة المؤشر: جودة / نجاعة / فاعلية
4. نوع المؤشر: نتائج/ منتج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (مجموع الاعداد المسندة من المشاركين من 0 الى 10 / العدد الجملي للمشاركين*10) *100
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: هياكل المدرسة
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% السنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة خولة العبيدي

IV- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	انجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	%100	%70	%50	%30	نسبة	نسبة تقدم انجاز مشروع إرساء منصة التكوين على الخط بالمدرسة الوطنية للإدارة

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

- نسبة رضا مقبولة في العموم
- توقع نسق نمو تصاعدي في السنوات المقبلة، نسبة تطوّر بـ 7% سنويا من 2023 الى 2025
- العمل على مزيد تحسين البرامج ، خاصة بالأخذ بعين الاعتبار إرساء منظومة الجودة ISO 20001 التي سيكون لها الأثر الإيجابي على ارتفاع هذا المؤشر

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- معدل عام
- لا يأخذ بعين الاعتبار الفوارق بين كل مسار بالمدرسة

بطاقة المؤشر: نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

رمز المؤشر: 1.4.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: المهام، الهياكل التنظيمية والتقسيمات البرمجية للوزارات واضحة ومحددة
2. تعريف المؤشر:
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 80% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة سامية السايح

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	80%	65%	52%	52%	نسبة مائوية	نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

ان التمشي المرهلي الذي تم اعتماده لإنجاز المراجعات الوظيفية إستند في البداية إلى أهمية العنصر البشري وعلاقة ذلك بكتلة الأجور في الوظيفة العمومية، بحيث أن الوزارات المشمولة بعملية المراجعة الوظيفية تمثل 52% كنسبة تغطية تقريبية لأعوان الوظيفة العمومية. إن هذا المنحى، وإن كانت له مبرراته، يتنافى في الحقيقة ومنطق المراجعة الوظيفية التي تعتمد بالأساس على عنصر الارتباط الوظيفي بين الهياكل المعنية بالمراجعة. فعلى سبيل المثال، لا تكتمل المراجعة الوظيفية لوزارة التربية بمنأى عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (Bloc enseignement) ، كما لا يمكن إنجاز مراجعة وظيفية للوزارة المكلفة بالإقتصاد دون اعتبار الوزارة المكلفة بالمالية. ساهمت هذه المرهلية في تقليص الرؤية الشمولية للهياكل الوزارية بما يستوجب لاحقاً تعميم التجربة على أسس موضوعية تستجيب إلى شرط جوهري للتحليل الوظيفي ألا وهو عنصر الارتباط الوظيفي بين الهياكل، وذلك للكشف الدقيق عن العلاقات والتداخلات بينها.

3. تحديد أهم النقصان المتعلقة بالمؤشر:

- ارتباط المؤشر بتوفر التمويل
- ارتباط المؤشر باستقرار هيكله الوزارات

بطاقة المؤشر: نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة

رمز المؤشر: 2.4.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التنظيم الإداري لمزيد من النجاعة
2. تعريف المؤشر: يقوم المؤشر بمتابعة نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة
3. طبيعة المؤشر: جودة/ نجاعة/فاعلية
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة سامية السايح

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	100%	90%	75%	22%	نسبة مائوية	نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

سيتم على امتداد سنة 2023 و2024 متابعة تنفيذ التوصيات المنبثقة عن المراجعات الوظيفية المنجزة. وقد تم اختيار متابعة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة تمهيداً لتعميم التجربة لاحقاً وبغاية مساندة الوزارات المعنية في عملية تكريس التوصيات وتنزيلها على مستوى هيكلتها التنظيمية. وتطرح متابعة تنفيذ التوصيات اشكاليات تتعلق أساساً بمدى تقبل الوزارات لمخرجات المراجعة الوظيفية ومدى استعدادها لتغيير طرق تنظيمها وعملها.

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- عدم تقبل الوزارات المعنية لعدد من التوصيات يمكن أن يؤثر على فاعلية المؤشر
- تقادم التوصيات

المؤشر: نسبة التقدم في إنجاز مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف

رمز المؤشر: 3.4.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التنظيم الإداري لمزيد من النجاعة
2. تعريف المؤشر: يقوم المؤشر بمتابعة نسبة تقدم إنجاز مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف
3. طبيعة المؤشر: جودة/ نجاعة/ فاعلية
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفّر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة سامية السايح

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	-	100%	80%	5%	نسبة مائوية	نسبة تقدم إنجاز مشروع تطوير وحدات التصرف حسب الأهداف

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

- تم تشخيص الوضعية الحالية لوحدات التصرف حسب الأهداف (104 وحدة) وذلك من خلال ثلاثة جوانب أساسية تتعلق بالإطار القانوني والحوكمة، التصرف في الموارد البشرية والأنظمة المعلوماتية المعتمدة من طرف الوحدات .
- تم إعداد دراسات مقارنة للإطلاع على الممارسات الفضلى في مجال تنفيذ المشاريع والبرامج العمومية
- يتم العمل على إعداد دليل حول التصرف في المشاريع العمومية

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- عدم تقدم مكونات المشروع بشكل متوازي
- محدودية مشاركة الأطراف الفاعلة في مختلف أنشطة إنجاز المشروع

بطاقة المؤشر: نسبة التقدّم في صياغة القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسّسات والمنشآت العموميّة

رمز المؤشر 1.5.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث منظومة الحوكمة العامّة للمؤسّسات والمنشآت العموميّة
2. تعريف المؤشر: يعكس المؤشر مدى التقدّم في صياغة القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسّسات والمنشآت العموميّة
3. طبيعة المؤشر: جودة/ نجاعة/ فاعلية
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفّر المؤشر نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة هدى بن عمر

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	المؤشرات
2026	2025	2024		2022		
-	-	%100	%90	%80	نسبة مائوية	نسبة التقدّم في صياغة القانون المتعلق بالمساهمات والمؤسّسات والمنشآت العموميّة

2. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

من الصعب تحقيق تقدّم واضح بالنسبة للمؤشر المذكور باعتبار أن صياغة النص تستوجب حضور الطرف النقابي باعتباره طرف في التفاوض وعليه، فإن التقدّم من عدمه في إنجاز النص رهين مشاركة الطرف النقابي.

بطاقة المؤشر: نسبة التقدّم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للقانون

رمز المؤشر: 2.5.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث منظومة الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية
2. تعريف المؤشر: يعكس المؤشر التقدم المحرز في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للقانون المتعلق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة/ نجاعة/فاعلية
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 60% لسنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة هدى بن عمر

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	المؤشرات
2026	2025	2024		2022		
%60	%55	%50	%45	40%	نسبة مائوية	نسبة التقدّم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للقانون

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

من المقرر الانتهاء من صياغة مجموع النصوص الترتيبية للقانون المتعلق بحوكمة المساهمات العمومية حيث شرعت وحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية منذ شهر مارس 2023 في إعداد 6 مشاريع أوامر تطبيقية من مجموع 13 نص.

النتائج المسجلة تعتبر نتائج مرضية للغاية واستباقية حيث تم الشروع في صياغة الأوامر التطبيقية بالتوازي مع صياغة القانون المتعلق بحوكمة المساهمات العمومية.

3. تحديد أهم النقصان المتعلقة بالمؤشر:

- ارتباط النصوص التطبيقية بالمصادقة النهائية للقانون المتعلق بحوكمة المساهمات العمومية.

بطاقة المؤشر: نسبة استكمال مراجعة النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي ومراجعة العقود التأسيسية

رمز المؤشر: 1.6.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير منظومة الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية
2. تعريف المؤشر:
3. طبيعة المؤشر : مؤشر جودة/ نجاعة/ فاعلية
4. نوع المؤشر:
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفّر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 60% لسنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة هدى بن عمر

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
%60	% 55	% 50	% 45	% 40	نسبة مائوية	نسبة استكمال مراجعة النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي ومراجعة العقود التأسيسية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

- من المتوقع تسجيل تحسن على مستوى التقدم في تنقيح النصوص المتعلقة بالتنظيم الإداري والمالي وتقديم على مستوى اجتماعات الجلسات العامة للشركات خفية الاسم لتنقيح عقودها التأسيسية بعد فض بعض المشاكل القانونية وتوضيح الرؤى وفقا لجلسة العمل المنعقدة مع مصالح المحكمة الإدارية.

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- عدم التنسيق في مرحلة أولى مع مصالح المحكمة الإدارية ووزارة المالية وعدم توضيح تمشي واضح ومسار إجرائي موحد ساهم في تعطيل عملية تنقيح النصوص الترتيبية المذكورة.

بطاقة المؤشر: نسبة التقدم في صياغة تنقيح القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية

رمز المؤشر 1.7.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التصرف في الموارد البشرية
2. تعريف المؤشر: يعكس المؤشر التقدم المحرز في صياغة تنقيح القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة/ نجاعة/ فاعلية
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي:

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر 85% لسنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة هدى بن عمر

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	المؤشرات
2026	2025	2024		2022		
85%	%80	%75	%70	%70	نسبة مائوية	نسبة التقدم في صياغة القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية

2. تحديد أهم النفاص المتعلقة بالمؤشر:

من الصعب تحقيق تقدم واضح بالنسبة للمؤشر المذكور باعتبار أن صياغة النص تستوجب حضور الطرف النقابي باعتباره طرف في التفاوض. وعليه، فإن التقدم من عدمه في إنجاز النص رهين مشاركة الطرف النقابي

بطاقة المؤشر: نسبة التقدم في إصدار نص ترتيبي يتعلق بتنظيم المناظرات بالمؤسسات والمنشآت العمومية

رمز المؤشر: 2.7.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية
2. تعريف المؤشر: مؤشر يعكس تقدم إجراءات إصدار النص ومراحله
3. طبيعة المؤشر : مؤشر جودة/ نجاعة/ فاعلية
4. نوع المؤشر: نتائج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي:

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مدى تقدم المسار الإجرائي للنص
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة هدى بن عمر

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
-	100	% 95	% 90	70	نسبة مائوية	إصدار نص ترتيبي يتعلق بتنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

- من المتوقع استكمال الإجراءات النهائية للنص الترتيبي وعرضه على استشارات الوزارات القطاعية في بداية سنة 2024.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

بطاقات مؤشرات الأداء: البرنامج 5

بطاقة مؤشر الأداء: تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب

رمز المؤشر 1.1.5

.IV الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: مراقبة جودة الخدمات العمومية
2. تعريف المؤشر: يمكن هذا المؤشر من احتساب تطور عدد المصالح العمومية المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب (مقارنة بالسنة السابقة)
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (*efficacité*)
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: غير مراعى للنوع الاجتماعي

.V التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): ((عدد المصالح التي تمت زيارتها في السنة الحالية - عدد المصالح التي تمت زيارتها في السنة السابقة) / عدد المصالح التي تمت زيارتها في السنة السابقة) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة نوعية الخدمة العمومية
4. تاريخ توفر المؤشر: بداية السنة الموالية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 6% سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام إدارة نوعية الخدمة العمومية

.VI قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2023	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2026	2025	2024		2022		
6	6	6	5	106	نسبة مئوية	تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر
يعود الفارق المسجل بين إنجازات 2022 وما قبلها إلى رجوع فريق المواطن الرقيب إلى سالف نشاطه بعد تحسن الوضع الصحي وتجاوز فترة كورونا. أما بالنسبة إلى تقديرات سنة 2022 وما بعدها فإنه يتوقع أن يتم المحافظة على نسبة تطور في حدود 5% في عدد المصالح التي سيتم إضافتها مع تعزيز فريق المواطن الرقيب بانتدابات جديدة.
3. تحليل أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

تطور عدد المصالح المزورة يمكن أن يتأثر بعوامل خارجية مثل جائحة كورونا أو عدم القيام بانتدابات جديدة أو عدم استكمال الجزء المتعلق بالبرمجة عند تطوير المنظومة الإعلامية الخاصة بفريق المواطن الرقيب.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب وتوزيعها حسب الولايات

رمز المؤشر 2.1.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: مراقبة جودة الخدمات العمومية
2. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (*efficacité*)
3. نوع المؤشر: مؤشر منتج *indicateur de produits*
4. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: غير مراعى للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): (عدد الولايات التي شملتها زيارات فريق المواطن الرقيب/ العدد الجملي للولايات) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة نوعية الخدمة العمومية
4. تاريخ توفر المؤشر: بداية السنة الموالية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: % 91 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام إدارة نوعية الخدمة العمومية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2023	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قياس الأداء
2026	2025	2024		2022		
91	87	83	80	80	نسبة مئوية	نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

ستشهد هذه النسبة تطورا تدريجيا مع القيام بانتدابيات جديدة في الجهات في حدود ما تسمح به الاعتمادات المرصودة بالميزانية ومزيد إحكام برمجة الزيارات لتغطية أكثر ما يمكن من الجهات الداخلية.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة الردّ على تقارير فريق المواطن الرقيب والاستجابة لملاحظاته

رمز المؤشر 3.1.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : مراقبة جودة الخدمة العمومية
2. تعريف المؤشر: يمكن هذا المؤشر من معرفة مدى تفاعل الوزارات مع ملاحظات فريق المواطن الرقيب باتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بخصوص النقائص المسجلة. وهو مؤشر هام يعكس مدى مساهمة ملاحظات فريق المواطن الرقيب في تحسين نوعية الخدمة العمومية ومزيد الاستجابة إلى تطلعات المتعاملين مع الإدارة ولو بصفة غير مباشرة من خلال عينة محدودة.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (*efficacité*)
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج *indicateur de produits*
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: غير مراعى للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): (عدد الإجابات / العدد الجملي للمراسلات الموجهة للوزارات بخصوص ملاحظات فريق المواطن الرقيب) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة نوعية الخدمة العمومية
4. تاريخ توفر المؤشر: أول السنة الموالية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 85% سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام إدارة نوعية الخدمة العمومية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2023	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2026	2025	2024		2022		
85	80	78	75	73	نسبة مئوية	نسبة الردّ على مراسلات فريق المواطن الرقيب

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر

عرفت نسبة الردود خلال سنة 2023 ارتفاعا لتبلغ حوالي 75% (مقابل استقرار في حدود 66% في السنوات السابقة) لارتباطها بمدى تفاعل الوزارات مع التقارير الواردة عليها واستقرار الأطراف المقابلة لإدارة نوعية الخدمة العمومية المعنية بمتابعة هذا الملف. وللحفاظ على نسبة معقولة، تمّ تكثيف الجهود لحثّ الهياكل العمومية على التفاعل الإيجابي مع ملاحظات فريق المواطن الرقيب لتبلغ نسبة الردود 85% سنة 2022 وهي نسبة تم تحقيقها سنة 2015.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

هذا المؤشر لا يعطي فكرة واضحة عن مدى اتخاذ الوزارات للإجراءات التصحيحية، علما أنه يصعب احتساب نسبة استجابتها مع النقائص المسجلة من قبل فريق المواطن الرقيب الواردة عليها إذ تكتفي بعض الوزارات بتقديم إجابات ذات صيغة عامة لا يمكن اعتمادها في احتساب نسبة الاستجابة المحققة. هذا بالإضافة إلى أن الإجابات ترد متأخرة أو دون توخي الدقة في ضبط الإجراءات المتخذة بصفة فعلية وبالتالي لا يمكن احتسابها نظرا لعموميتها أو عند ورودها بعد صدور التقرير السنوي.

بطاقة المؤشر: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

رمز المؤشر: 1.2.5

IV- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تقريب وتبسيط الخدمات الإدارية
2. تعريف المؤشر: متابعة تنفيذ مقترحات الحذف والتبسيط المصادق عليها من قبل الحكومة والمنبثقة عن مشروع مراجعة الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر نشاط
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي: غير مراعي للأنواع الاجتماعي

V- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها/ العدد الجملي للإجراءات الإدارية المقترح حذفها أو تبسيطها*100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: تنفيذ 40% من مقترحات الحذف والتبسيط للإجراءات الإدارية سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

VI- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
30	20	10	-	-	نسبة مئوية	نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها فعليا

2. تحليل النتائج والتقديرات

يتم العمل حاليا على ضبط النتائج النهائية لمسار مراجعة الإجراءات الإدارية التي تم جردها ليتم عرضها موفى سنة 2023 على مجلس وزراء للمصادقة. وسيتم ابتداء من سنة 2024 الشروع في تجسيم مقترحات الحذف والتبسيط على دفعات. حيث سيتم كل سنة تجسيم 10% من مقترحات الحذف والتبسيط من خلال استصدار النصوص القانونية والترتيبية في الغرض والتنسيق مع مصالح وزارة تكنولوجيا الاتصال والمركز الوطني للإعلامية للتسريع في نسق التبادل والترابط بين الإدارات العمومية.

بطاقة المؤشر: نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

رمز المؤشر: 2.2.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تقريب وتبسيط الخدمات الإدارية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى إعادة هندسة المسارات الإدارية ذات الأولوية ورقمنتها للاستجابة لمتطلبات المتعاملين مع الإدارة.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر نشاط
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي: غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد المسارات التي تمت مراجعتها/ العدد الجملي للمسارات المبرمج مراجعتها* 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100 % من المسارات الإدارية ذات الأولوية ستتم مراجعتها بحلول سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
100	91	61	36	12	نسبة مئوية	نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

2. تحليل النتائج والتقديرات

تم سنة 2023 إعداد مخططات لتبسيط 6 مسارات جديدة وهي (1) الحصول على عمل (2) الانتفاع بخدمات الطب الاستعجالي بالمستشفيات العمومية (3) استرجاع مصاريف العلاج (4) قيادة سيارة (5) تلقي تلقح (6) الحصول على التقاعد, و02 مسارات مرتبطة بأحداث حياة المؤسسة الاقتصادية وهي (1) بعث مؤسسة (2) البحث عن فرص جديدة للإستثمار
ليبلغ بذلك العدد الجملي لأحداث الحياة التي تم تبسيطها وإعداد مخططات العمل في شأنها 12 مسار أي بنسبة 36% من العدد الجملي لأحداث الحياة.

كما تم برمجة تبسيط 21 مسار في الثلاث سنوات المقبلة مفصلة كالتالي:

- 8 مسارات سنة 2024 (6 مسارات خاصة بالمواطن و2 مسارات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية)
- 10 مسارات سنة 2025 (7 مسارات خاصة بالمواطن و3 مسارات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية)
- 3 مسارات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية سنة 2026.

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

يمكن المؤشر الحالي من قياس تطور المسارات التي تمت مراجعتها والتي تم إعداد في شأنها خطة عمل، إلا أنه لا يمكن من متابعة مدى تنفيذ الهياكل العمومية للإصلاحات التي تم إقرارها بخطط العمل.

بطاقة المؤشر: نسبة التغطية لدور الخدمات المحدثة للخدمات الإدارية ذات الأولوية

رمز المؤشر: 3.2.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تبسيط وتقريب الخدمات الإدارية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى قياس أثر إحداث دور الخدمات الإدارية على نسبة التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي: غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مجموع نسب التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية بكل معتمدية / العدد الجملي للمعتمديات*100
نسبة التغطية الجغرافية بكل معتمدية = (عدد الخدمات الإدارية ذات الأولوية المتوفرة في كل معتمدية / 10) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: بلوغ نسبة تغطية جغرافية تقدر بحوالي 80% بالنسبة للخدمات الإدارية ذات الأولوية سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
80	75	70	67	65	نسبة مئوية	نسبة التغطية الجغرافية لدور الخدمات الإدارية المحدث للخدمات الإدارية ذات الأولوية

2. تحليل النتائج والتقديرات

سيتم خلال الفترة القادمة أي انطلاقا من سنة 2024 توجيه الإحداثيات الجديدة نحو دور الخدمات الرقمية حيث سيتم تركيز 30 دار خدمات بالبلديات التي تشهد ضعف التغطية الإدارية للخدمات ذات الأولوية (تم اختيارها بناء على ترشحات وعملية تقييم شملت 64 بلدية) وذلك تنفيذا للمقاربة الجديدة

للمشروع والمتمثلة في ضمان التكامل مع مساري اللامركزية (من خلال التركيز على خدمات القرب) والتحول الرقمي للإدارة (من خلال دعم الإدماج الرقمي). وسيمكن ذلك من الرفع من نسبة التغطية الإدارية من 67% حاليا إلى حوالي 80% مع موفى سنة 2026.

في هذا الإطار يتم العمل حاليا على:

- مواصلة إعداد النماذج الاقتصادية لمختلف أصناف دور الخدمات.
- تنفيذ طلبات العروض المتعلقة بدور الخدمات الرقمية بما يمكن من تطوير التطبيقات المعلوماتية الموحدة وتوفير التجهيزات الضرورية.
- اعتماد هوية بصرية وتصميم هندسي موحد لدور الخدمات الرقمية.
- تشخيص وضعية دور الخدمات المحدثة سابقا والشروع في تأهيلها وتطويرها.
- تدعيم البلديات المنخرطة في دور الخدمات الرقمية.
- اعتماد آليات تحفيزية لأعوان دور الخدمات.

بطاقة مؤشر الأداء: الخدمات المقيمة من خلال منظومة تقييم جودة الخدمات العمومية على الخط "مقياس"

رمز المؤشر 1.3.5:

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط وتعزيز المشاركة الإلكترونية.
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى مراقبة وتقييم جودة الخدمات العمومية على الخط وذلك من خلال متابعة عدد الخدمات التي تم إدراجها ضمن منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط كما يهدف إلى متابعة مدى استجابة الوزارات لاستعمال منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس".
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي باعتباره يقوم بتقييم مدى توفر خدمات عمومية على الخط تراعي حاجيات الفئة المجتمعية من ذوي الاحتياجات الخصوصية خاصة في ما يتعلق بمؤشر التقييم الذي يقيم إمكانية النفاذ للخدمة لذوي الاحتياجات الخصوصية.

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الخدمات المدرجة ضمن منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس"
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس"
4. تاريخ توفّر المؤشر: جانفي 2023 (يتم توفير المؤشر بصفة آلية عند الولوج لمنظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط حيث يتم نشر عدد الخدمات المقيمة).
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 30 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام لوحدة الإدارة الإلكترونية.

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024	2023	2022		
30	25	20	5	-	عدد	عدد الخدمات المقيمة من خلال منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس"

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر

مع دخول منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس" حيز الاستغلال الفعلي، سيتم في مرحلة أولى تقييم 20 خدمة على الخط. وسيتم العمل في مرحلة ثانية على الترفيع تدريجياً في الخدمات المقيّمة إلى 25 خدمة سنة 2025 و30 خدمة سنة 2026. في مرحلة أخيرة سيتم العمل على إدراج كل الخدمات على الخط التي تسديها الإدارة لمختلف المستعملين بمنظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط.

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

في الوقت الحالي، لا يمكن لهذا المؤشر أن يشمل تقييم كل الخدمات العمومية على الخط التي تسديها الإدارة لمستعملي هذه الخدمات وسيتمّ الاقتصار على 30 خدمة على الخط فقط نظراً لكون المنظومة في مرحلة الاستغلال الأولي سيتم إدراج الخدمات العمومية على الخط ضمن التقييم عبر المنظومة بصفة تدريجية والتعامل مع مختلف المشاكل أو الإخلالات الفنية التي ستطرأ على المنظومة إلى أن يتسنى استخدامها بصفة ميسرة . كما سيتم تقييمها في مرحلة قادمة ثم العمل على تطوير نسخة جديدة منها وذلك لتكون مواكبة للتطورات التكنولوجية في المجال.

بطاقة مؤشر الأداء: الاستشارات العمومية على الخط

رمز المؤشر : 2.3.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط وتعزيز المشاركة الإلكترونية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تقييم مستوى المشاركة العمومية على الخط اعتمادا على الاستشارات العمومية وذلك من خلال متابعة مدى استعمال الوزارات لبوابة المشاركة العمومية على الخط « e-participation.tn » من خلال تنزيل عدد جديد من الاستشارات بها.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): احتساب عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية خلال سنة معينة.
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: البوابة الوطنية للمشاركة العمومية
4. تاريخ توفر المؤشر: المؤشر متوفر بصفة حينية على بوابة المشاركة العمومية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 21 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام لوحدة الإدارة الإلكترونية.

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024		2022		
21	19	17	15	11	عدد	الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

لم يتم تسجيل تطور كبير على مستوى استعمال البوابة الوطنية للمشاركة العمومية نتيجة للعديد من الأسباب من أبرزها ضعف الجانب الاتصالي الخاص بهذه المنظومة إلى جانب تطوير عدد من بوابات المشاركة الإلكترونية القطاعية مؤخرا وبالتالي التوجه نحو استعمال الاستشارات العمومية عبر هذه البوابات من طرف عدد من القطاعات.

وبهدف تجاوز هذا الإشكال سيتم العمل على مستوى التعهد التاسع من خطة العمل الوطنية الرابعة لشراكة الحكومة المفتوحة على مزيد تطوير البوابات الوطنية للمشاركة الإلكترونية (بوابة e- www.participation.tn وبوابة www.e-people.gov.tn) وحث الهياكل العمومية على اعتمادها في مجال المشاركة العمومية والرفع من نسب استعمال هذه البوابات من طرف مختلف المتعاملين مع الإدارة خاصة المواطن من خلال تصور وتنفيذ خطة اتصالية ناجعة في الخصوص. هذه الاجراءات ستساهم في

الترفيغ تدريجيا في عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية لتبلغ 17 استشارة عمومية سنة 2024 و 21 استشارة سنة 2026.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- استعمال محدود للاستشارات العمومية عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية من طرف الوزارات والهيكل العمومية.
- عدم وجود استراتيجية وطنية موجّهة لتعزيز المشاركة العمومية لاسيما من خلال تعزيز استعمال الاستشارات العمومية وغياب رؤيا واضحة لمختلف منصات المشاركة الإلكترونية،
- عدم الالمام بمنصات المشاركة الالكترونية في ظلّ وجود آليات اتصال محدودة،
- ردود فعل محدودة على نتائج الاستشارات يساهم في تقليص نسبة المشاركة الالكترونية،
- منصات المشاركة الالكترونية موجّهة للإدارة أكثر من المواطن، الذي لا تأخذ تفاعلاته بعين الاعتبار في أغلب الأوقات.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة تنفيذ تعهدات خطة العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة

رمز المؤشر : 3.3.5

الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط وتعزيز المشاركة الإلكترونية.
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى قياس مدى التقدم في تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن خطط العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة والتي يتم إعدادها وفقا لمقاربة تشاركية كل سنتين منذ 14 جانفي 2014 قصد القيام بإصلاحات صلب الإدارة وبالتعاون مع المجتمع المدني تمكّن من تجسيم مبادئ الشفافية والمشاركة العمومية والمساءلة وبالاعتماد خاصة على تكنولوجيات المعلومات والاتصال.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
4. نوع المؤشر: مؤشر نشاط
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): يتم احتساب نسبة تنفيذ مخطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة حسب نسبة تقدّم انجاز كل تعهد مدرج على مستوى خطة العمل. ويتم احتساب تقدّم انجاز التعهد حسب مؤشرات أداء يتم اختيارها حسب الاعمال المدرجة بالتعهد وتحديد مؤشرات الأداء من قبل الهيكل المسؤول واللجنة الاستشارية المشتركة المكلفة بإعداد خطة العمل الوطنية ومتابعة تنفيذها. ويتم احتساب المجموع العام لإنجاز التعهدات للحصول على النسبة العامة لتنفيذ خطة العمل.
2. ويتم تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب مؤشرات الأداء لكل تعهد عبر اجتماعات دورية للجنة قيادة برنامج شراكة الحكومة المفتوحة وعبر مراسلات رسمية يتم ارسالها قصد متابعة انجاز التعهدات الخاصة بالهيكل العمومية.
3. وحدة المؤشر: نسبة مئوية (مع موفي كل سنتين)
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: محاضر جلسات لجنة القيادة المكلفة بمتابعة تنفيذ برنامج شراكة الحكومة المفتوحة والتي تعدها وحدة الإدارة الإلكترونية وموقع واب شراكة الحكومة المفتوحة <http://www.ogptunisie.gov.tn> ويمكن الحصول على نسب انجاز خطط العمل على هذا الموقع.
4. تاريخ توفّر المؤشر: المؤشر متوفّر خلال مرحلة تنفيذ خطة العمل والتي تمتدّ على سنتين
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 60% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام وحدة الإدارة الإلكترونية برئاسة الحكومة.

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
-	60%	55%	%53	%60	% (مع موفي كل سنتين)	نسبة تنفيذ تعهدات خطة عمل شراكة الحكومة المفتوحة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

يتمّ حالياً العمل على استكمال تنفيذ خطة العمل الوطنية الرابعة التي تمّ الانتهاء من إعدادها مع موفى شهر جوان 2021 مع برمجة استكمال تنفيذها موفى شهر جوان 2023. وتتضمن هذه الخطة 13 تعهداً مبوبة إلى 04 محاور كالتالي:

- ✓ المحور الأول: الشفافية وحوكمة التصرف في الثروات الطبيعية (يتضمن 07 تعهدات)،
- ✓ المحور الثاني: المشاركة العمومية: (يتضمن 03 تعهدات)،
- ✓ المحور الثالث: الحكومة المفتوحة على المستوى المحلي: (يتضمن 02 تعهدات)،
- ✓ المحور الرابع: تحسين جودة الخدمات الإدارية ورقمنتها (تعهد واحد).

ومنذ 8 فيفري 2023، تمّ الانطلاق في إعداد خطة العمل الوطنية الخامسة لشراكة الحكومة المفتوحة. في هذا الإطار، تمّ إطلاق الاستشارة الوطنية الموسّعة حول الاصلاحات المقترح إدراجها ضمن خطة العمل الوطنية الخامسة وذلك خلال الفترة المتراوحة بين 8 فيفري 2023 و9 ماي 2023. كما تمّ تنظيم ورشة عمل يوم 12 ماي 2023 لتقديم نتائج هذه الاستشارة. وبعد أن تمّ إعداد الصيغة الأولية لهذه الخطة من طرف اللجنة الاستشارية المشتركة المكلفة بمتابعة برنامج شراكة الحكومة المفتوحة. وقد تمّ منذ 13 جوان 2023 فتح الاستشارة في مرحلتها الثانية بهدف جمع تعليقات ومقترحات المشاركين على كل التعهدات المقترحة مع تحديد درجة الأولوية. وتواصلت هذه الاستشارة إلى غاية 25 جوان 2023 على أن يتمّ الانتهاء من إعداد الصيغة النهائية لهذه الخطة أواخر شهر جويلية 2023.

ويتمّ عبر موقع الواب الخاص بهذا البرنامج www.ogptunisie.gov.tn نشر مختلف المعطيات المتعلقة بمتابعة تنفيذ هذه التعهدات وذلك عبر تقارير التقييم الذاتي والتقييم المستقل وكذلك عبر محاضر جلسات اجتماعات اللجنة الاستشارية المشتركة المكلفة بمتابعة تنفيذ هذه التعهدات الدولية والتي تضم 20 عضواً يمثلون بصورة متساوية الطرف الحكومي والمجتمع المدني.

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

هذا المؤشر لا يأخذ بعين الاعتبار المعوقات المتأتمية من المحيط الخارجي والتي لها تأثيرات سلبية على تنفيذ بعض التعهدات.

بطاقة مؤشر الأداء: عدد البيانات المنشورة على بوابات البيانات المفتوحة بعد تجميعها على مستوى منظومة جرد البيانات العمومية

رمز المؤشر : 4.3.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير جودة الخدمات العمومية على الخط و تعزيز المشاركة الالكترونية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تحديد عدد مجموعات البيانات العمومية التي يتم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة والتي تمثل عدد البيانات العمومية التي تم جردها على مستوى الهياكل العمومية وإعدادها وفقا للمواصفات الفنية المعتمدة في المجال والتي يمكن نشرها للعموم على مستوى بوابات البيانات المفتوحة.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج (indicateur de produit).
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): يتم تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر عبر مخرجات جرد البيانات العمومية على مستوى الهياكل العمومية ثم عبر احتساب مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة. تتم العملية حاليا بصفة يدوية.
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: بوابات البيانات المفتوحة.
4. تاريخ توفّر المؤشر: المؤشر متوفّر بصفة حينية على بوابات البيانات المفتوحة.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 3300 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام وحدة الإدارة الإلكترونية برئاسة الحكومة.

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
3300	3000	2700	2500	2000	عدد	عدد مجموعات البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالموشر:

تواصل العمل خلال سنة 2023 على تنفيذ مشروع جرد البيانات العمومية على مستوى ال 14 وزارة التي انخرطت في المشروع منذ سنة 2022. حيث تم اعتماد المنظومة الالكترونية لجرد البيانات العمومية التي دخلت حيز الاستغلال منذ شهر أوت 2022 في عملية تحديد وجرد البيانات على مستوى هذه الهياكل. علما أنه إلى غاية شهر جويلية 2023، تم تسجيل 41 هيكل عمومي على المنظومة (وزارات وهياكل عمومية). كما تم تحديد حوالي 260 مجموعة بيانات. وقد وقع تنظيم دورات تكوينية لفائدة الإطارات المعنية بالوزارات للقيام بعملية جرد البيانات واستعمال المنصة المخصصة لذلك. ومن المتوقع أن يرتفع عدد الهياكل التي تعتمد هذه المنظومة في عملية جرد بياناتها، وبالتالي ارتفاع البيانات التي سيتم جردها.

كما تم تطوير الصيغة الجديدة للبوابة الوطنية للبيانات المفتوحة data.gov.tn ووضعها على الخط منذ شهر مارس 2023. وتضم حاليا حوالي 2400 مجموعة بيانات تهم عددا من القطاعات. كما أن هذه البوابة متصلة بخمس بوابات قطاعية للبيانات المفتوحة (النقل، الشؤون الثقافية، الفلاحة، الصناعة والطاقة) من خلال تفعيل التخاطب البيئي فيما بينها. وقد تم تنفيذ دورات تكوينية لفائدة الإطارات المعنية بالوزارات حول الصيغة الجديدة لهذه البوابة. ومن المتوقع أن يرتفع عدد البيانات العمومية التي سيتم فتحها للعموم سواء عبر البوابة الوطنية أو البوابات القطاعية. ومن المنتظر نشر 2700 مجموعة بيانات خلال سنة 2024 على أن يتم مواصلة العمل على فتح بيانات جديدة خلال السنوات القادمة بمعدل 300 مجموعة بيانات جديدة كل سنة (2025 و2026).

كما تم تنظيم النسخة الثانية من المسابقة الوطنية " OpenGovDataHack2023 " حول إعادة استعمال البيانات العمومية المفتوحة بالشراكة مع وزارات التربية والصحة والشؤون الاجتماعية، وذلك منتصف مارس 2023.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالموشر:

- ضعف انخراط عدد من الوزارات والهياكل العمومية في المبادرة مما يحول من الترفيع في عدد مجموعات البيانات الممكن اتاحتها، الامر الذي يترتب عنه عدم توازن في توزيع البيانات حسب المحاور،
- ضعف تحيين البيانات التي يتم نشرها نظرا لغياب النشر الآلي للبيانات العمومية المفتوحة، و ضعف جودتها،
- نشر البيانات في صيغ غير مفتوحة (... , pdf, word) مما يعيق امكانية اعادة استعمالها،
- نشر عديد مجموعات البيانات بشكل جزئي (بيانات غير كاملة)، مما يحد من فائدتها.

بطاقات مؤشرات الأداء: البرنامج 9

بطاقة مؤشر الأداء: تحسين نسبة التأطير

رمز المؤشر: 1.1.9

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين التصرف في الموارد البشرية
2. تعريف المؤشر: تحسين التصرف في الموارد البشرية للمهمة لدعم البرامج الخمسة المنضوية تحت مهمة رئاسة الحكومة، بما يضمن فاعلية أداءها
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats) ،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الأعران المنتمين إلى الصنف أ2 فما فوق / العدد الجملي للأعران.
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من إدارة الشؤون الإدارية.
4. تاريخ توفّر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 74 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
74	72	70	69	68	نسبة مائوية	نسبة التأطير

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر
تعتبر نسبة التأطير مرتفعة مقارنة ببقية الإدارات.
3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:
- لا يمكن المؤشر من معرفة توزيع الإطارات حسب الهياكل.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التكوين

رمز المؤشر : 2.1.9

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : تحسين التصرف في الموارد البشرية
2. تعريف المؤشر: بتحسين نسبة المنتفعين بالتكوين والرسكلة في مختلف الاختصاصات للرفع من جاهزية وأداء الأعوان.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique) ،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats) ،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الأعوان المشاركين في دورات تكوينية / العدد الجملي للأعوان.
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من إدارة الشؤون الإدارية.
4. تاريخ توفّر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 55 سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
55	55	52	50	49	نسبة مائوية	نسبة التكوين

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تعتبر نسبة التكوين مقبولة رغم أن المؤشر لا يمكن من تقييم جودة التكوين ولا يأخذ بعين الاعتبار ملائمة التكوين مع حاجيات الأعوان (من المفروض أن تقوم الإدارة العامة للتكوين وإدارة التكوين باستبيان لتحديد الحاجيات الحقيقية للأعوان في التكوين)

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة مؤشر الأداء: ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

رمز المؤشر: 1.2.9

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات
2. تعريف المؤشر: معدل استهلاك الوقود من قبل سيارات المصلحة مقارنة بعدد الكيلومترات المقطوعة
3. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
4. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): كمية الوقود المستهلكة/عدد الكيلومترات المقطوعة وحدة المؤشر: نسبة مائوية
2. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
3. تاريخ توفر المؤشر: نهاية كل سنة.
4. القيمة المستهدفة للمؤشر: 8.1% سنة 2026
5. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الخدمات العامة والبنائات

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر الأداء
2026	2025	2024				
8.1	8.2	8.3	8.4	7.8	نسبة مائوية	ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

تم تحقق النتائج المرجوة

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية المؤشر أنه لا يعكس الصورة الحقيقية لأسطول السيارات، حيث أنه يمثل معدلا للاستهلاك، والحال أنه نجد تفاوتنا ناتجا عن عدة عوامل كعمر السيارة وقوتها الجبائية وطريقة القيادة التي تختلف من شخص لآخر.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة استغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات "عليسة"

رمز المؤشر: 1.3.9

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: رقمنة الإدارة
2. تعريف المؤشر: تمكين من استغلال المنظومات وربط جميع هيكل الوزارة ببعضها البعض
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur de résultat)
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الأعوان المرتبطين بالشبكة / عدد الأعوان المعنيين بالربط
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للتنظيم والأساليب والإعلامية
4. تاريخ توفر المؤشر: بصفة حينية.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 89% سنة 2026
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشرات الأداء
2026	2025	2024				
89	88	87	86	-	نسبة مائوية	نسبة استغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات 'عليسة'

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة إدراج مقارنة النوع الاجتماعي
على مستوى المهمة رئاسة الحكومة

1- تقديم لمحة عن استراتيجية المهمة في مجال مقارنة النوع الاجتماعي

صادقت تونس على جل الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين بصفة خاصة وانخرطت في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لسنة 2030. كما حرصت على تفعيل هذه الالتزامات على المستوى الوطني من خلال وضع إطار تشريعي وقانوني ومؤسسي ملائم. وحيث يعد إحداث مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل من بين مكتسبات الوطنية وترجمة للإرادة الفعلية لتنفيذ هذه الالتزامات الدولية والوطنية على أرض الواقع وللتكريس الفعلي للمساواة بين النساء والرجال وترجمتها بالسياسات العمومية وميزانياتها. تعود رئاسة المجلس لرئاسة الحكومة وحيث يمثل مجلس استشاري تابع له. كما يمثل مجلس وطني متعددة الاختصاصات والقطاعات يعمل على إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في التخطيط والبرمجة والتقييم والميزانية باعتماد مقارنة تشاركية وتفاعلية بين جميع المتدخلين من هيئات عمومية وجمعيات ناشطة في المجال.

وحيث تم إعداد الخطة الوطنية لمأسسة وإدراج النوع الاجتماعي لسنة 2018 على مستوى مجلس النظراء الذي تعهد بتنفيذ الآثار التالية

الأثر الأول إرساء منظومة مساءلة تعمل على القضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد النساء في التشريع وفي الممارسات

الأثر الثاني الرفع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات والمجالس المنتخبة والهياكل ومواقع صنع القرار على المستوى الوطني والجهوي والمحلي - في علاقة بالوظيفة العمومية

الأثر الثالث وضع وتنفيذ سياسات تضمن التمكين الاقتصادي والمالي للنساء والحق في العمل اللائق والأجر العادل

الأثر الرابع* المرأة والسلام والأمن والأزمات وتغير المناخ.

غير مدرج بالخطة الوطنية 2016-2020 إلا أنه محور هامة ضمن التوجهات الوطنية للفترة القادمة

الأثر الخامس وضع سياسات عمومية ومخططات تنموية وميزانيات تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي

وفي هذا الإطار تعتبر مهمة رئاسة الحكومة فاعلا هاما في تجسيد جملة التعهدات على الصعيد الدولي وعلى

الصعيد الوطني فيما يتعلق بتكريس المساواة بين النساء والرجال وخاصة تدعيم مشاركة المرأة في الحياة

السياسية والعامة وفي مواقع صنع القرار على المستوى الوطني والجهوي والمحلي

1. ونذكر من أهم التعهدات الاتفاقيات المبرمة من قبل المهمة في هذا المجال خاصة المتعلقة بتدعيم

مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة وفي مواقع صنع القرار على المستوى الوطني والجهوي والمحلي

1-اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بسياسة التوظيف واتفاقية المساواة في الأجور عن نفس العمل بين العمال

والعاملات لسنة 1968

2-الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) - 2014

3-القرار الأممي 1325 حول المرأة والسلام والأمن الذي يدعم مشاركة فاعلة للمرأة للتصدي للإرهاب والمساهمة في نشر السلم والأمن وطنيا وجهويا ومحليا

وخلال القمة العالمية للتنمية المستدامة 25 سبتمبر 2015، اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة لبرنامج التنمية المستدامة الجديد ومن بينها تونس، الذي يتضمن مجموعة من 17 هدفا عالميا تتعهد الدول بتحقيقها بحلول عام 2030، ويتعلق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات من حرياتهم". يقترح مجموعة من الغايات من أجل إنهاء التمييز والعنف والممارسات الضارة.

2.التعهدات الوطنية

-تنفيذ آثار الخطة الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي والذي يتعين تنزيلها على مستوى سياستها العمومية وميزانيتها.

-تنفيذ وتنزيل خطة العمل الوطنية لقرار مجلس الأمن للأمم المتحدة 1325 لسنة 2000 والذي يدعم أهمية مشاركة المرأة على قدم المساواة وبشكل كامل كعنصر فاعل في إحلال السلام والأمن بالرغم من التعهدات الدولية والإطار التشريعي والمؤسسي الملائم لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في مجال المساواة في الوظيفة العمومية، فإن القطاع لا يزال يسجل فوارقا بين الجنسين والتي تتمثل فيما يلي:

-النساء الآن أكثر تعليما من الرجال حيث فاقت نسبة النساء من إجمالي خريجي التعليم العالي نسبة 70% حسب الاحصائيات التي أعلن عنها السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي في 17 جوان 2023 -نسبة النساء /الفتيات المتحصلات على شهادة تعليم عالي مرتفعة في تونس ولكن نسبة البطالة لدى النساء /الفتيات مرتفعة بنسب متفاوتة بين القطاعات، وتبلغ اجمالا 15.2 % لدى لذكور في حين تبلغ 30% لدى الإناث سنة 2022 (المعهد الوطني للإحصاء)

-الوظيفة العمومية هو القطاع الأكثر تشغيلية للنساء حيث في سنة 2016 ، واحدة / أربع نساء تعمل بالوظيفة العمومية (26%) ، مقابل 17% للرجال. (للتحسين إذ وجدت المعطيات) غالبًا ما تقتصر النساء على العمل بالوظيفة العمومية والعمل في القطاع غير الرسمي

تشخيص ميسر لواقع المهمة:

تبلغ نسبة الاناث المتمتعات بخطط وظيفية 50.82% من جملة الخطط الوظيفية بالمهمة في حين يتمتع 49.18% من هذه للذكور بخطط وظيفية. وترتفع نسبة الاناث المتمتعات بخطط رئيس مصلحة الى 55.66 % وكاهية مدير الى 56.30 مقابل 44.34 % من الرجال في خطة رئيس مصلحة و40.70 % في خطة كاهية مدير .

وتتساوى نسبة الرجال والنساء في خطة مدير ب 50 % لكل فئة لكن تتخفف نسبة السيدات في خطة مدير عام الى 39.16 % مقابل ارتفاع نسبة الرجال في نفس الخطة وتبلغ 60.84 % ويعني ذلك أن السيدات في خطة مدير عام يمثلن 9 % فقط من جملة الإطارات بالمهمة في حين يمثل الرجال في نفس

الخطة 14 % من جملة إشارات المهمة المتمتّعين بخطط وظيفية علما وأن عدد السيدات المتمتّعات بخطط وظيفية يبلغ 311 مقابل 301 من الرجال المتمتّعين بخطط وظيفية.

و لا يضمن العمل بالوظيفة العمومية لفئة النساء الوصول إلى مناصب صنع القرار وذلك للأسباب التالية:

- إطار قانوني ومؤسّساتي غير مراعي للنوع الاجتماعي حيث تؤثر هذه النصوص على المسار المهني للمرأة في الوظيفة العمومية وفي النفاذ للوظيفة العمومية وفي العطل(عطلة الأمومة والأبوة) يمكن أن تشكل عقبة في الوصول إلى مناصب صنع القرار

-التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة العامة

-العمل المنزلي والعناية بأفراد العائلة والأطفال غير المؤجر وتقاسم الأدوار

-مشاركة وتمثيلية ضعيفة للنساء في الحياة السياسية والعامة كذلك في مجال إحلال السلام والأمن

-سياسات عمومية وميزانية غير مراعية للنوع الاجتماعي

-غياب الدراسات والإحصائيات العلمية

تقديم توجهات المهمة في المجال

لتجاوز الفوارق المسجلة بين النساء والرجال سيتم التركيز خلال 3 / 5 السنوات القادمة على المحاور الإستراتيجية التالية:

المحور الاستراتيجي 1: تمثيلية النساء في مواقع صنع القرار (الخطط الوظيفية/ هياكل القيادة) وفي الحياة السياسية والهيئات المنتخبة

المحور الإستراتيجي 2: منظومة قانونية مراعية للنوع الاجتماعي على مستوى الوطني وعلى مستوى المهمة بصفة خاصة

المحور الاستراتيجي 3 : دور المرأة في السلام في علاقة بتنفيذ الخطة الوطنية لقرار مجلس الأمن للأمم المتحدة 1325 لسنة 2000

المحور الاستراتيجي 4: إدماج ومأسسة النوع الاجتماعي بالسياسات العمومية وبالميزانية على المستوى الوطني وعلى المستوى برامج المهمة

II- البرامج

البرنامج 2: الرقابة

تعتمد تقديرات المؤشر لثلاثة سنوات 2024 و 2025 و 2026 على خطة عمل تهتم بتكوين المراقبين في المجالات المتعلقة أساسا بالتدقيق والتقييم وفقا للمعايير الوطنية والدولية ذات العلاقة قصد تحقيق نسبة 40% كقيمة مستهدفة لسنة 2026.

الأثر عدد 2: الرفع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات والمجالس المنتخبة والهيكل ومواقع صنع القرار على المستوى الوطني والجهوي والمحلي
1/الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي
البرنامج عدد 2: الرقابة

خطة العمل الخاصة بالأثر 2

• الأهداف والمؤشرات العملية

المؤشرات العملية					الأهداف العملية *	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج
تقديرات (3+ن)	تقديرات (2+ن)	تقديرات (1+ن) **	طريقة الاحتساب	طبيعة المؤشر			
60%	55%	50%	طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي /العدد الجملي للمراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي	جودة	1.2.2	2-2 تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية	2

* المراعية للنوع الاجتماعي

** السنة المالية المعنية باعداد الميزانية

• الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي والمؤشرات

مصادر التمويل	الميزانية			مؤشرات النشاط				الأنشطة	الاهداف العملية	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج
	تقديرات (3+ن)	تقديرات (2+ن)	تقديرات (1+ن)	تقدير ات (3+ن)	تقدير ات (2+ن)	تقد يرات (1+ن)	طريقة الاحتساب				
ميزانية الدولة + ابرام اتفاقيات مع جهات مانحة	150 أد	100 أد	50 أد	60%	55%	50%	عدد المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي /العدد الجملي للمراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي .	جودة	دورات تكوينية إسهادية	2.2	2

يهدف برنامج الرقابة إلى تدعيم المساواة من حيث المؤهلات بين المراقبين والمراقبات في مجال الحصول على التكوين الإشهادي وذلك عبر القيام بدورات تكوينية في المجال حيث يهدف التكوين الإشهادي إلى الترفيع من نجاعة العمل الرقابي بما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج.

وفي هذا الإطار ولتحقيق هذا المؤشر ستعمل رئاسة البرنامج على إدراج اعتمادات ضمن ميزانية البرنامج لسنة 2024 على تخصيص اعتماد قدره 50 ألف دينار وإبرام اتفاقيات مع جهات تمويلية مانحة قصد تأمين دورات تكوينية إشهادية في مجال الرقابة بما يتلاءم مع المعايير الوطنية والدولية.

البرنامج 4: التصرف في القطاع العمومي

1- الإشكاليات

خلال سنة 2012 ، نسبة تأنيث الإدارة بلغت 12% مقابل 88% للرجال ، وهو ما قد يفسر انخفاض نسبة النساء في في الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، 2017)

-تمثيلية النساء ضعيفة وتتنخفض تدريجياً في المناصب العليا (تمثيل المرأة في خطة رؤساء المصالح بنسبة (40.2%) ، بينما يمثل 25% فقط في خطة المدير و 16.1% في خطة كاتب العام للوزارة.

-تمثيلية النساء أقل 8 نقاط مئوية بين الرتبة A3 وأعلى رتبة A1

تمثيلية النساء بالإدارات الجهوية مرتفعة حيث مثلت سنة 2016 49% منهم نساء ، مقابل 15% في الإدارة المركزي و 7% في الجماعات المحلية .

- تمثيلية النساء في خطة رئيس مديرة عامة ومدير عامة بالمؤسسات العمومية ضعيفة
- تمثيلية النساء في مواقع صنع القرار في علاقة بإحلال السلام والأمن
- إطار تشريعي في الوظيفة العمومية غير مراعي للنوع الاجتماعي فيما يتعلق بالمسار المهني في الوظيفة العمومية، في الانتدابات ، في التعيين (التنصيب على أهم النصوص الغير مراعية للنوع الاجتماعي) على غرار :
- الفصل 3 من الأمر المؤرخ في ديسمبر 2003 والمتعلق بعمل المرأة 3/2 الوقت بالوظيفة العمومية
- الأمر المؤرخ في 12 ديسمبر 2006 يأذن للمرأة التي لديها على الأقل 3 أطفال والتي لديها مساهمات 15 سنة كحد أدنى ، للتمتع بالتقاعد المبكر من سن 50 سنة. (إجراءات إيجابية تنفع

بها النساء وتعيق وصول للمناصب العليا أو مواقع صنع القرار في الإدارة وهو ما يتعارض وإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 15653 بشأن العمال لذوي المسؤوليات العائلية)

- النصوص المتعلقة بالانتدابات
 - النصوص المتعلقة بالتسميات خاصة في الوظائف العليا
 - النصوص المتعلقة بتمثيلية المرأة في الحياة السياسية و الهيئات المنتخبة
 - النصوص المتعلقة بالعتلة الأمومة/
 - التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة العامة
 - العمل المنزلي والعناية بأفراد العائلة والأطفال الغير مؤجر وتقاسم الأدوار
- 2-تحديد الإشكاليات ذات الأولوية

وبالتالي سيتم التركيز خلال ثلاث سنوات التالية على:

- -تمثيلية النساء في مواقع صنع القرار في الوظيفة العمومية وفي المؤسسات العمومية
- تمثيلية النساء في الحياة السياسية والهيئات المنتخبة على المستوى المركزي والجهوي والمحلي
- إطار قانوني غير مراعي للنوع الاجتماعي في الوظيفة العمومية
- التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة العامة لحماية الأمومة

تمثيلية النساء في مواقع صنع القرار في الوظيفة العمومية وفي المؤسسات العمومية و يعود ذلك

- حاجز غير مرئي ناتج عن السلوكيات والأحكام المسبقة التي تحول دون وصول المرأة إلى المناصب التنفيذية العليا ومناصب صنع القرار
- جدول عمل المرأة تمنعها من التقدم في حياته المهنية - رعاية الأسرة بالإضافة إلى العمل في القطاع العام
- نصوص قانونية غير مراعية للنوع الاجتماعي
- مشاركة ضعيفة في الحصص التكوينية المتعلقة بالقيادة الإدارية النسائي

وبالتالي سيتعهد برنامج 4

الهدف 1: تدعيم تمثيلية النساء في مواقع صنع القرار بالوظيفة العمومية

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022 *	الوحدة	المؤشرات
					نسبة تمثيلية النساء في خطة مدير عامة/كاتبة العامة للوزارة
					نسبة تمثيلية النساء في رتبة A1
					نسبة تمثيلية النساء/الرجال في خطط رئيس مديرة عام بالمؤسسة العمومية ذات صبغة غير إدارية /مديرة منشأة عمومية
الهدف 2: تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية و في الهيئات المنتخبة					
تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات * 2022	الوحدة	المؤشرات
					نسبة مشاركة النساء كوزيرة في الحكومة
					نسبة مشاركة المرأة في الهيئات المنتخبة على المستوى المركزي و الجهوي و المحلي
					نسبة مشاركة المرأة في مجلس النواب/مجلس الأقاليم و الجهة
الهدف 3: تدعيم التوفيق بين الحياة الخاصة والعامة					
تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات * 2022	الوحدة	المؤشرات
					نسبة تغطية مواقع العمل بالمحاضن المدرسية النموذجية

					نسبة التقدم في مشروع إعادة النظر في التوقيت الإداري بما يراعي مصلحة الأسرة و الطفل
الهدف 4: تطوير المنظومة القانونية بالوظيفة العمومية و مطابقتها بالإلتزامات الدولية و الوطنية المراعية للنوع الاجتماعي					
المؤشرات	الوحدة	تقديرات * 2022	تقديرات 2023	تقديرات 2024	تقديرات 2025
					-نسبة النصوص القانونية بالوظيفة العمومية التي تم تحيئها

- خطة العمل:

الأثر	الأهداف الإستراتيجية	المؤشرات	دعائم الأنشطة	الأنشطة 2023-2025	مصدر الاعتمادات المخصصة	الهدف العملياتي /المؤشر
الأثر 2الرفع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات و المجالس المنتخبة و الهياكل ومواقع صنع القرار على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي	الهدف 1: تدعيم تمثيلية النساء في مواقع صنع القرار بالوظيفة العمومية	-نسبة تمثيلية النساء في خطة مدير عامة/كاتبة العامة للوزارة -نسبة تمثيلية النساء في رتبة A1 -نسبة تمثيلية النساء/الرجال في خطط رئيس مديرية عام بالمؤسسة العمومية ذات	التكوين حول القيادة لنسائية لفائدة النساء الذي ينتفعن بخطط وظيفية	1)التكوين حول القيادة النسائية لفائدة النساء الذي ينتفعن بخطط وظيفية --تنظيم 5ححصص تكوينية حول القيادة الإدارية و التواصل و قيادة التغيير على مستوى جهة..... لفائدة 250 النساء إطارات العليا بالجهة و 100 على المستوى المركزي في شهر فيفري و مارس و ماي 2023 --تنظيم 4 دورات تكوينية (2بالمغرب وواحدة بكل من فرنسا وتونس 2017 حول مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات العمومية لفائدة 33 مشاركة من مختلف	ممولة من مانحين اجانب /على ميزانية الوزارة	الهدف العملياتي 1: تدعيم مهارات و كفاءات النساء من الإطارات العليا بالإدارة حول القيادة النسائية و التواصل و قيادة التغيير -نسبة مشاركة النساء من الإطارات العليا المنتفعة بتكوين في مجال القيادة و التواصل و قيادة التغيير -نسبة البرامج التكوينية

<p>بالمدرسة الوطنية للإدارة (او نسبة تنفيذ القرارات لجنة القيادة)</p>		<p>الوزارات والهيكل العمومية في شهر</p> <p>- تكوين حول التجارب المقاربة حول نفاذ النساء لمواقع صنع القرار : الصعوبات و الممارسات الناجحة في علاقة بتكريس المساواة في الوظيفة العمومية</p> <p>-تكوين لفائدة مصالح مستشار التشريع برئاسة الحكومة حول مستشار التشريع برئاسة الحكومة حول كيفية إعداد نصوص قانونية مراعية للنوع الاجتماعي</p>	<p>لجنة قيادة لمراجعة البرامج التكوينية تدعم التكوين حول القيادة النسائية بالإدارة:</p> <p>*-لجرد البرامج التكوينية و المستوجبة للتعديل أو العمل على إدراج مادة في علاقة بالنوع الاجتماعي و تدعم القيادة النسائية بالإدارة</p> <p>*تقييم مدى التقدم في الإنجاز</p>	<p>صيغة غير إدارية /مديرة منشأة عمومية</p>		
<p>تطوير التواصل حول القصص الناجحة للنساء من الإطارات العليا من النساء في الوظيفة العمومية</p> <p>-نسبة تنفيذ خطة الإتصال لتشجيع نفاذ النساء للخطط الوظيفية العليا</p>	<p>ممولة من مانحين اجانب /على ميزانية الوزارة</p>	<p>2)التواصل حول القصص الناجحة للنساء من الإطارات العليا من النساء في الوظيفة العمومية</p> <p>-تنظيم حملات وملتقيات تحسيسية لتعريف بقصص الناجحة للإطارات العليا من النساء لتحفيز مشاركة النساء الآخرين في الوظيفة العمومية</p> <p>-إعداد فيديو/حول شهادات لإطارات عليا من النساء بالوظيفة العمومية</p> <p>- و تنظيم ملتقيات بالجهة لتبادل خبرات و لتقريب الدعم للجهات الداخلية وتعريفهم بالقصص الناجحة لنساء بالوظيفة العمومية</p> <p>_ تنظيم ملتقيات وتظاهرات على المستوى الوطني او المشاركة في التظاهرات الدولية على غرار</p>	<p>2)التواصل حول القصص الناجحة للنساء من الإطارات العليا من النساء في الوظيفة العمومية</p> <p>-إعداد مخطط إتصال لمناسبة وتشجيع النساء للنفاذ لمواقع صنع القرار</p> <p>- تحديد الفئة المستهدفة /تحديد وسائل التواصل /المدة/ التخطيط الزمني /كلفة /تحديد الجهة الممولة</p> <p>-برمجة التظاهرات و</p>			

	(لتتطرق لأهم التظاهرات المبرمجة سنة 2023)	المشاركات على المستوى الوطني و الدولي و إعداد برنامج عمل للتحضير هذه التظاهرات			
تطوير المتابعة والتقييم للنفاذ المرأة لمواقع صنع القرار _ نسبة قاعدة البيانات المحيئة و المصنفة -نسبة الوزارات التي مدت رئاسة الحكومة بالفوارق المتعلقة بالوظيفة العمومية	مانح أجنبي	-تشخيص الفوارق في النفاذ لمواقع صنع القرار و كل ماهو له علاقة بالمسار المهني بالوظيفة العمومية على أساس des enquêtes et des entretiens par ministères -نشر تقرير حول الفوارق في الوظيفة العمومية على المستوى المركزي و الجهوي و المحلي	المتابعة و تقييم المسئل المتعلقة بالتميز بين النساء و الرجال في الوظيفة العمومية -إعداد قاعدة بيانات حول مشاركة المرأة الخطط الوظيفية بالمهمة مصنفة حسب النساء و الرجال -إعداد تقرير متابعة و تقييم للمشاركة الفعلية للمرأة في مواقع صنع القرار -إحداث خلية يقظة يتألف من PG و CNI يجب أن يتم إنشاؤه للاتفاق على خطة التقرير والمؤشرات التي سيتم بثها بانظام فضلا عن الإنتاج / النشر			

			لوحة قيادة سنوية. -التنسيق مع معهد الإحصاء لإنتاج المعطيات في علاقة بمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار و تحينها بصفة دورية			
			نفس التمشي لإعداد -التكوين -التواصل حول القصص الناجحة -المتابعة و التقييم	-نسبة مشاركة النساء كوزيرة في الحكومة -نسبة مشاركة المرأة في الهيئات المنتخبة على المستوى المركزي و الجهوي و المحلي -نسبة مشاركة المرأة في مجلس النواب/مجلس الأقاليم و الجهة	الهدف 2: تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية	الأثر 2
هدف عملياتي 1: تطوير المنظومة الرقابية على المستوى الوطني	ميزانية الدولة / مانح أجنبي	-تنظيم 12 ملتقيات إقليمية لفائدة جمعيات المجتمع المدني مناصرة ومشروع قانون التوقيت الإداري " او قوانين أخرى	-إحداث فريق عمل لتحليل و جرد النصوص التشريعية التي تهم التسميات، و المسار المهني للأعوان و العطل بالوظيفة العمومية الغير مراعية للنوع الاجتماعي مع العمل على إدراج	-نسبة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية و مطابقتها للالتزامات الدولية و الوطنية المراعية	تطوير المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية و مطابقتها للالتزامات الدولية و الوطنية المراعية	الأثر 1 منظومة مساءلة مؤسساتية تعمل على القضاء على كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء في

<p>الوطنية على المستوى الوطني</p> <p>هدف عملياتي 2 تطوير المنظومة الرقابية على المستوى الوزارة</p> <p>-: نسبة النصوص القانونية والترتيبية التي تم تحيينها ومطابقتها للإلتزامات الدولية و الوطنية على المستوى الوزارة</p>			<p>إجراءات التمييز و الدولية و الوطنية على المستوى الوطن</p> <p>إيجابي لدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار و في الحياة السياسية و الهيئات المنتخبة :</p> <p>*جرد النصوص القانونية القانونية:</p> <p>*الإتفاق على جملة النصوص القانونية و الترتيبية الغير مراعية لنوع الاجتماعي القابلة للتحيين أو إحداث نصوص أخرى (مشروع نص قانوني لإحداث المحاضن صلب المؤسسات الخاصة والعمومية عدة.)</p> <p>-متابعة تحيين هذه النصوص و تعميمها</p> <p>-إعداد مشاريع تنقيح بعض النصوص القانونية و التشريعية و عرضها للمصادقة أو إعادة عرضها و ذلك بالتنسيق مع مصالح مستشار التشريع و القانون</p>	<p>النوع الاجتماعي</p>	<p>التشريع وفي الممارسات</p>
--	--	--	---	------------------------	------------------------------

			-المصادقة على النسخة النهائية من قبل فريق العمل			
		-إعداد دراسة حول تأثير إعادة التوزيع الزمن المهني على التوفيق بين الحياة الخاصة و العامة -الاطلاع على التجارب المقارنة في مجال التوزيع الزمن المهني و الممارسات الجيدة للبلدان -حملات تحسيسية لتقاسم الآعباء العائلية أوالمنزلية بين المرأة والرجل. -الانطلاق في تجربة نموذجية لتهيئة / أو إحداث فضاءات مخصصة للحاضنة المدرسية ببعض الإدارات	- إعداد تصور للتوزيع الزمن المهني -إنطلاق التجربة على بعض الإدارات النموذجية وتقييم التجربة -التعميم -تقييم التجربة النموذجية للحاضنة المدرسية ببعض الإدارات وتأثيرها على النساء إدارات العليا	-نسبة تغطية مواقع العمل بالمحاضن المدرسية النموذجية -نسبة التقدم في مشروع إعادة النظر في التوقيت الإداري بما يراعي مصلحة الأسرة و الطفل	الهدف 3: تدعيم التوفيق بين الحياة الخاصة والعامة	