



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة

الكتابة العامة للحكومة
وحدة التصرف في الميزانية حسب الأهداف

المشروع السنوي للأداء لمهمة رئاسة الحكومة لسنة 2023

الفهرس

المحور الأول: التقديم العام للمهمة:

- 1- تقديم إستراتيجية المهمة
- 2- تقديم برامج المهمة
- 3- الميزانية وإطار نفقات المهمة على المدى المتوسط

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة

- 1- تقديم البرنامج
- 2- أهداف ومؤشرات الأداء الخاصة بالبرنامج
- 3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج على المدى المتوسط

الملاحق:

- بطاقات المؤشرات
- بطاقات الفاعلين العموميين
- بطاقة خاصة بإدراج مقارنة النوع الاجتماعي

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 م تعديليستوى عال من الشفافية والمساءلة وتحميل مجلس الإدارة مسؤولية التصرف فيها.

كما تشمل استراتيجية الحوكمة قطاع الاعلام العمومي السمعي والبصري والمكتوب الذي يشكو بدوره عدة صعوبات في محيط تعددي ومنتوع تشتد فيه المنافسة وتتسارع فيه التطورات التكنولوجية وتتغير فيه سلوكيات المستعملين تبعا لذلك.

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

- **مكافحة الإرهاب والجريمة المنظمة** طبقا لأحكام القانون الأساسي عدد 26 لسنة 2015 المؤرخ في 7 أوت 2015 المتعلق بمكافحة الإرهاب ومنع غسل الأموال المحدق 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 طبقا لأحكام المرسوم عدد 88 لسنة 2011 المتعلق بتنظيم الجمعيات. وإحداث الأحزاب وفقا للمرسوم عدد 87 لسنة 2011 المتعلق بتنظيم الأحزاب السياسية، إضافة الى دعم مكونات المجتمع المدني حتى يكون مساهما في ترشيد العملية التنموية وفسح المجال أمام الجمعيات لتصبح شريكا فعّالا في العملية التنموية.

- **استكمال مسار العدالة الانتقالية** والمحافظة على الذاكرة الوطنية من خلال احداث هيكل مختص في متابعة ملفات المقاومين والشهداء وجرحى الثورة والعمليات الإرهابية طبقا للأمر الحكومي عدد 338 لسنة 2016 المؤرخ في 9 مارس 2016 المتعلق بإحداث هيئة عامة لشهداء وجرحى الثورة والعمليات الارهابية 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 استراتيجيات المهمة في:

- الوثيقة التوجيهية تونس 2035 التي تقترح نموالا اقتصاديا جديدا يبني 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.
 - استراتيجية "الحكومة الذكية 2020"، التي يجري العمل حاليا على تنفيذها بالتشارك مع مختلف الأطراف المتدخلة تحت الاشراف الفني لوزارة تكنولوجيايات الاتصال والاقتصاد الرقمي.
 - استراتيجية تحديث الإدارة "إدارة 2020" من خلال تركيز وهندسة خدمات الإدارة طبقا لحاجيات مستعملها وتكريس انفتاح الإدارة لتعزيز الشفافية والتشاركية والمساهمة في خلق القيمة.
 - 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 والتي 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 التقديرى 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.

وتتضمّن مهمّة رئاسة الحكومة على خمس برامج عمليائيّة وبرنامج القيادة والمساندة الذي يتميّز بصبغته الأفقية:

- برنامج الاشراف
- برنامج الرقابة
- برنامج الاعلام والاتصال والتكوين
- برنامج التصرّف في القطاع العمومي
- برنامج تحديث الخدمات الاداريّة

2- تقديم برامج المهمة :

تشتمل مهمة رئاسة الحكومة على خمس (05) برامج عمليائية 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:

- التصرّف 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 2023 حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة

الوحدة: ألف دينار

التطور		تقديرات 2023 2-	ق م تعديلي 2022 (1)	بيان النفقات	
النسبة %	المبلغ (1) - (2)			اعتمادات التعهد	نفقات التأجير
5.46%	9412	181710	172298	اعتمادات الدفع	نفقات التأجير
5.46%	9412	181710	172298	اعتمادات التعهد	
10.32%	1781	19042	17261	اعتمادات الدفع	نفقات التسيير
17.32%	2811	19042	16231	اعتمادات التعهد	
4.78%	2030	44484	42454	اعتمادات الدفع	نفقات التدخلات
7.27%	3013	44484	41471	اعتمادات التعهد	
239.40%	5985	8485	2500	اعتمادات الدفع	نفقات الاستثمار
72.68%	3105	7377	4272	اعتمادات التعهد	
0.00%	0	0	0	اعتمادات الدفع	نفقات العمليات المالية
0.00%	0	0	0	اعتمادات التعهد	
8.19%	19208	253721	234513	اعتمادات الدفع	المجموع
7.83%	18341	252613	234272	اعتمادات التعهد	

* دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

جدول عدد 2:

توزيع ميزانية المهمة لسنة 2023 حسب البرامج

الوحدة: ألف دينار

التطور		تقديرات 2023 2-	ق م تعديلي 2022 (1)	البرامج	
النسبة %	المبلغ (1) - (2)			اعتمادات الدفع	برنامج الإشراف
9.99%	2192	24124	21932	اعتمادات التعهد	برنامج الإشراف
12.42%	2666	24124	21458	اعتمادات الدفع	
9.34%	4843	56694	51851	اعتمادات التعهد	برنامج الرقابة
10.80%	5527	56694	51167	اعتمادات الدفع	
7.87%	6516	89353	82837	اعتمادات التعهد	برنامج الإعلام والاتصال والتكوين
8.91%	7312	89353	82041	اعتمادات الدفع	
-2.40%	-405	16471	16876	اعتمادات التعهد	التصرف في القطاع العمومي

-1.11%	-185	16471	16656	اعتمادات الدفع	
3.87%	82	2203	2121	اعتمادات التعهد	تحديث الخدمات الإدارية
3.87%	82	2203	2121	اعتمادات الدفع	
8.80%	5180	64076	58896	اعتمادات التعهد	برنامج القيادة والمساندة
4.83%	2938	63768	60830	اعتمادات الدفع	
8.19%	19208	253721	234513	اعتمادات التعهد	المجموع العام
7.83%	18341	252613	234272	اعتمادات الدفع	

ب- إطار النفقات متوسط المدى (2023-2025):

جدول عدد 3:

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

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	ق م تعديلي 2022	إنجازات 2021	البيان
198264	187016	181710	172298	164393	نفقات التأجير
20882	19598	19042	16231	18043	نفقات التسيير
48739	45783	44484	41471	48287	نفقات التدخلات
8110	7592	7377	4272	2485	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
276007	260000	252613	234272	233208	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
334935	315592	306628	298762	291679	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

جدول عدد 4:
إطار النفقات متوسط المدى (2023-2025):
التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	ق م تعديلي 2022	إنجازات 2021	البيان
26597	25330	24124	21458	21108	برنامج الإشراف
62505	59529	56694	51167	48835	برنامج الرقابة
98512	93821	89353	82041	87453	برنامج الإعلام والاتصال والتكوين
18159	17295	16471	16656	13495	التصرف في القطاع العمومي
2098	2313	2203	2121	1350	تحديث الخدمات الإدارية
70304	66956	63768	60830	60968	برنامج القيادة والمساندة
278175	265244	252613	234272	233209	<u>المجموع</u>

1- تقديم البرنامج

1.1 الإستراتيجية:

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 ومؤسسات ومنشآت عمومية مطابقة للمعايير الدولية وتتعاون مع القطاع الخاص في إطار شراكة فاعلة.

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 م تعديل مجالات اختصاصاتها والهدف من إنشائها، ويحرص على ترسيخ العمل الجمعياتي وتطويره بهدف دعم دور المجتمع المدني.

وفي هذا الإطار، تقوم خطة عمل برنامج الإشراف صلب رئاسة الحكومة على المحاور الاستراتيجية التالية:

محور استراتيجي 1: إعداد وتهيئة ونشر القوانين والمراسيم والنصوص التطبيقية المتعلقة بها والسهر على تنفيذها.

محور استراتيجي 2: الإشراف على حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية.

2.1 الهياكل المتدخلة

المتدخلون على المستوى المركزي	الفاعلون العموميون
<ul style="list-style-type: none"> • مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة • الإدارة العامة للتخصيص • الإدارة العامة لمتابعة إنتاجية المنشآت العمومية • مصالح العلاقات مع الهيئات الدستورية • الإدارة العامة للجمعيات والأحزاب السياسية • هيئة النفاذ إلى المعلومة 	<ul style="list-style-type: none"> • المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية • السجل الوطني للمؤسسات • الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد • الهيئة الوطنية للوقاية من التعذيب • الهيئة العليا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية • الهيئة العليا المستقلة للاتصال السمعي والبصري • الهيئة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية • الهيئة الوقتية لمراقبة دستورية مشاريع القوانين

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

■ الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات:

يسعى هذا الهدف بالأساس إلى:

- تكريس سياسة الدولة التونسية في تشبيك قواعد البيانات العمومية قصد اعتماد المعرف الجبائي كمعرف وحيد من نشأة المؤسسة الى اندثارها، والحد من التهرب الضريبي وغسيل الأموال وتمويل الارهاب ودفع الناشطين في الاقتصاد الموازي الى دائرة الاقتصاد المنظم. ويتم تحقيق هذا الهدف عبر السجل الوطني للمؤسسات من خلال إدارة وحفظ قاعدة البيانات والمعلومات والوثائق الخاصة بالأشخاص الطبيعيين والمعنويين والترتيبات القانونية الناشطة في المجال الاقتصادي وبالجمعيات قصد وضعها على ذمة العموم وهيكل الدولة المعنية بها طبقا للقانون عدد 52 لسنة 2018 مؤرخ في 29 أكتوبر 2018. لأحكام القانون عدد 52 لسنة 2018 المؤرخ في 29 أكتوبر 2018 المتعلق بالسجل الوطني للمؤسسات.

- توفير المعلومة القانونية الشاملة وتيسير عمل مختلف المصالح الإداريّة والمؤسسات والمنشآت العموميّة إلى جانب تمكين المتدخلين في المجال القانوني والعموم من الاطلاع على مختلف النصوص القانونيّة وعلى المناشير الصادرة عن رئاسة الحكومة، إضافة إلى تكريس مبادئ الحوكمة الرشيدة التي تركز على الشفافيّة والمقاربة التشاركيّة خلال إعداد النصوص التشريعيّة والترتيبيّة.

- التسريع في تفعيل وتطبيق النصوص القانونية عبر متابعة آجال إصدار النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية لضمان نشرها في آجال معقولة بما يكفل تجسيم السياسات العمومية للدولة وتحقيق النتائج المرجوة منها.

• المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.1: تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات:

يرتبط تحقيق هذا الهدف بتطور عدد المرسمين بالمنظومة، سواء بالتسجيل أو بالتحيين، حيث أن تطور عدد العمليات المنجزة بالسجل يعكس مدى شفافية المعاملات الاقتصادية والمالية والتصرف في المخاطر ومقاومة الفساد.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.1

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
39000	38000	34000	33000	35845	عدد	تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات

ويمكن تحقيق التقديرات المتوقعة للسنوات الثلاث المقبلة عبر تطوير أدوات جمع المعلومات بشأن المؤسسات الناشطة بتونس وتحيينها باستمرار ضمانا لجودتها من طرف السجل الوطني للمؤسسات ودفع الناشطين الاقتصاديين إلى الترسيم بالسجل وحثهم على تحيين بياناتهم السنوية حتى تعكس هذه المعلومات والبيانات القانونية والمالية واقع المؤسسة وتكون بيانات فعالة في اتخاذ أجهزة الدولة والمؤسسات المالية والمتقاضين والمستثمرين الأجانب والهيئات الدولية لقراراتهم، ووسيلة ناجعة للحد من المخاطرة والتهرب الضريبي وتبييض الأموال وتمويل الإرهاب.

ويتوقع أن يرتفع عدد المنخرطين في السجل الوطني للمؤسسات مع تحسن المناخ الاقتصادي إثر تراجع تأثيرات الأزمة الصحية بسبب انتشار فيروس "كورونا".

ويطمح السجل الوطني للمؤسسات الى تطوير خدمات جديدة للفاعلين الاقتصاديين وخاصة المؤسسات المالية وضمان التسجيل عن بعد لعقود الرهون والإيجار المالي.

ويطمح السجل الوطني للمؤسسات الى إرساء نظام لرقمنة الوثائق بهدف تجميع التراث القانوني والاقتصادي لأكثر من 428000 مؤسسة غير مرسمة.

✓ المؤشر 1-1-2: آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية

التونسية

ويعنى هذا المؤشر بمتابعة آجال اصدار النصوص التطبيقية للقوانين والمراسيم 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 والبرامج العمومية للدولة والنتائج المرجوة منها.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.1

تقديرات			2022	إنجازا ت 2021	الوحد ة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
8	9	11	-	-	شهر	آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية

يفترض أن يدخل القانون أو المرسوم حيز التنفيذ بمجرد إصداره أو في نطاق آجال تضبطها النصوص المذكورة صراحة ضمن أحكامه، غير أنه وفي بعض الأحيان يتأخر تطبيق النصوص القانونية إلى تاريخ لاحق في انتظار صدور النصوص التطبيقية. ويعتبر التأخير المسجل لدخول القانون حيز النفاذ وضعية استثنائية ترتبط أساسا بـ:

-جملة من الإجراءات التي تكتسي نسبيًا طابعًا اجرائيًا معقدًا في ظل تعدد الأطراف والمتدخلين المساهمين في صياغة نص القانون والنصوص التطبيقية المتعلقة بها،
-طبيعة النص القانوني نفسه، والتي تتطلب تدخل واستشارة عدد هام من الهياكل العمومية (وزارات، هيئات، محكمة إدارية....)،

- الإحالة على نصوص تطبيقية صلب نص القانون دون تحديد سقف زمني لصدورها.

وفي جميع الحالات، يمكن أن يترتب عن تأخير تنفيذ النصوص القانونية عدم جدوى المنظومة التشريعية وعدم قدرتها على تحقيق الأهداف المنتظرة منها كآلية رئيسية في تجسيد السياسات العمومية للدولة وتفعيلها. وفي هذا الإطار يتنزل هذا المؤشر الجديد ليعكس حرص المهمة على ضمان نفاذ القوانين في آجال معقولة ومقبولة لتفعيل السياسات والبرامج العمومية وسيتمّ التقليل

تدرجيا 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.

تجدر الإشارة إلى أنه تم التنصيص صلب الجدول المتعلق بالإنجازات والتقديرية أعلاه، على إنجازات سنة 2020 دون إنجازات سنتي 2021 و2022 وذلك للاعتبارات التالية:

*عرفت سنة 2021 صدور صنفين من النصوص ذات المرتبة التشريعية: القوانين والمراسيم. حيث عرف النصف الأول من هذه السنة استصدار قوانين للمصادقة على المراسيم المتخذة سنة 2020 لمجابهة جائحة كوفيد-19، في حين عرف النصف الثاني بعد تجميد أعمال المجلس النيابي صدور عدد من المراسيم ذات الصبغة المستعجلة والتي تضمنت أحكاما قابلة للتنفيذ بطبيعتها دون الحاجة لنصوص تطبيقية باستثناء المرسوم عدد 21 لسنة 2021 المتعلق بقانون المالية لسنة 2022.

*فيما يخص سنة 2022 ولئن تم إصدار مراسيم متضمنة لإحالات صريحة على نصوص تطبيقية، فإن أغلب هذه النصوص لم يتم استصدارها لحدود هذا التاريخ، باستثناء النصوص

التطبيقية لقانون المالية لسنة 2022 أو عدد من النصوص ذات الصبغة المستعجلة على غرار المرسوم المتعلق بالصلح الجزائي أو المرسوم المتعلق بالشركات الأهلية. ونظرا لخصوصية المرحلة المذكورة (سنتي 2021 و2022) فإنه يقترح اعتماد سنة 2020 كمرجع في خانة الإنجازات، مع الترفيع في الآجال الواردة فيما يخص خانة التقديرات للثلاث سنوات القادمة على النحو المعتمد صلب الجدول أعلاه.

الهدف 1-2: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية:

يتمثل هذا الهدف بالأساس في تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية وذلك بجعلها أكثر تنافسية مما يساهم في تطور الاقتصاد الوطني.

✓ المؤشر 1.2.1: تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص

يتيح هذا المؤشر قياس القدرة التنافسية للمؤسسات التي تحظى بدعم الدولة، من خلال تطور حجم معاملاتها وانفتاحها على القطاع الخاص.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
39	38	37	36	42	عدد	تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص

لا تعكس الأرقام الموجودة بالجدول أعلاه الحجم الحقيقي لتطور الشراكة بين القطاعين العام والخاص وذلك نظرا لعدم توفر المعطيات الكافية بسبب عدم استجابة العديد من مانحي اللزمات للالتزام المتعلق بوجوب 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 القطاعين العام والخاص.

والجدير بالذكر أن مجال الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص يشكو من عدة صعوبات تتمثل أساسا في:

- تعدد المتدخلين في حوكمة مشاريع الشراكة وغياب التنسيق فيما بينهم،
- عدم إرساء نظام معلوماتي شامل لجمع وتحليل المعطيات المتعلقة بعقود الشراكة وعقود اللزمات،

-عدم إمام القطاع المالي بمشاريع الشراكة، الأمر الذي أدى إلى تردد البنوك في دعم المستثمرين إضافة إلى طول آجال إعداد الدراسات والمراحل التحضيرية لمشاريع الشراكة والتأخر في معالجة الملفات،

-غياب مرجعية ورؤية لتحديد الحاجيات ونقص على مستوى تحديد المشاريع ذات الأولوية وعدم تقييم المشاريع المنجزة لاعتماد نتائجه كمنطلق للتطوير والبرمجة لمشاريع جديدة،
-ضعف الاستثمار خاصة في المناطق الداخلية وغياب المحيط الملائم لتحفيز الاستثمار الخاص.

وبهدف دفع نسق انجاز المشاريع ودعم الشراكة بين القطاعين العام والخاص سيتم أخذ التدابير والإجراءات المتمثلة أساسا في:

- إحداث صندوق دعم الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص لإسناد وتنمية العمل بصيغة الشراكة عبر تمويل الدراسات وخدمات المساندة بتوفير خبراء ومكاتب الدراسات، (هذا الصندوق أحدث بمقتضى قانون المالية لسنة 2022).
- تدعيم مساهمة صندوق الودائع والأمانات في تمويل مشاريع الشراكة بالتنسيق م تعديل الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص،
- تفعيل دور المجلس الاستراتيجي وتطوير سياسة عمومية ورؤية استراتيجية واضحة،
- إنشاء آليات تنسيق وحوار دائم مع مختلف المتدخلين في مسار الشراكة،
- توضيح الأطر التنظيمية التي تؤثر على الشراكة بين القطاعين العام والخاص ودعم شفافيتها والنفاذ إليها،
- مراجعة المنظومة الجبائية للأخذ بعين الاعتبار لخصوصية عقود الشراكة وعقود اللزمات أو إرساء نظام جبائي خصوصي،
- استخدام قنوات التواصل الرقمية والتوثيق الالكتروني وتقليص استخدام المستندات الورقية،

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 1:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الإشراف

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2023	الأنشطة	التقديرات المالية 2023	دعائم الأنشطة
الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات	1-1-1 تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات	34000	نشاط 1: - متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية.	2002	-التنسيق م تعديل مختلف الجهات الإدارية للتسريع في الإجراءات اللازمة المتعلقة بمطالب التسجيل. - تحيين ومتابعة السجل. - تشبيك قواعد البيانات والترابط الحيني بين الهياكل. -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.
	2-1-1 آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية	9	نشاط 2: - تكوين ومراقبة نشاط الجمعيات	885	
الهدف 2-1: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية	1-2-1 تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص	37	نشاط 3: - إعداد وتقييم ملفات تخصيص المنشآت العمومية.	671	- تنويع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
			نشاط 4: - متابعة إنتاجية وحوكمة المنشآت العمومية.	4030	- تشخيص القطاعات الاقتصادية الواعدة.
			نشاط 5: - متابعة ملفات حول المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة.	1533	-إعادة هيكلة المؤسسات التي تمر بصعوبات إقتصادية.
			نشاط 6: منحة لفائدة الهيئات العمومية المستقلة.	15003	

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 2023 (ان وجدت)	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	أهداف البرنامج (التي يساهم في 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
--	مسك السجل الوطني للمؤسسات ومتابعته وتحيينه	الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات.	السجل الوطني للمؤسسات
	<ul style="list-style-type: none"> - تتمثل أهم الأنشطة في: - تعديل المشهد الإعلامي وتنظيمه - استقبال الشكاوى وتصنيفها وتحويلها للإدارة التقنية للتثبت فيها - مراقبة احترام وحماية وتعزيز حقوق الإنسان والحريات - ضمان الخصوصية وحماية المعطيات الشخصية 	<p>الهدف 1-2: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية</p>	<p>الهيئات العمومية المستقلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الهيئة العليا المستقلة للاتصال السمعي البصري - الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد - الهيئة العليا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية - الهيئة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية - الهيئة الوطنية للوقاية من التعذيب - الهيئة الوقتية لمراقبة دستورية مشاريع القوانين

3- إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2023-2025

ضبطت نفقات برنامج الإشراف لسنة 2023 في حدود 24124 أذ دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية مقابل 21458 أذ سنة 2022 وقدّرت نفقات البرنامج لسنة 2023 بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية بـ 24274 أذ في حين بلغت خلال سنة 2022 قيمة 21608 أذ بنسبة تطوّر قدرت بـ 12.42% وتتوزع كما يلي:

جدول عدد 3

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

(الوحدة : ألف دينار)

الفارق	تقديرات 2023 2-	ق م تعديلي 2022 (1)	انجازات 2021	بيان النفقات
11.87%	6793	6072	4946	نفقات التأجير
23.08%	4480	3640	4593	نفقات التسيير
9.41%	12851	11746	11569	نفقات التدخلات
0.00%	0	0	0	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	نفقات العمليات المالية
12.42%	24124	21458	21108	المجموع

جدول عدد 4:

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

(الوحدة : ألف دينار)

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	ق م تعديلي 2022	إنجازات 2021	البيان
7489	7133	6793	6072	4946	نفقات التأجير
4939	4704	4480	3640	4593	نفقات التسيير
14168	13494	12851	11746	11569	نفقات التدخلات
0	0	0	0	0	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
26597	25330	24124	21458	21108	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
26762	25488	24274	21608	21108	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

بطاقات مؤشرات الأداء

بطاقة مؤشر الأداء: تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات

رمز المؤشر: 1.1.1

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين إنتاج ونشر المعلومات
2. تعريف المؤشر: تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات: يعكس تطور عدد المرسمين بالمنظومة، سواء بالتسجيل أو بالتحيين، مدى شفافية المعاملات الاقتصادية والمالية والتصرف في المخاطرة ومقاومة الفساد.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية *efficience*
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعية: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد تراكمي
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: السجل الوطني للمؤسسات
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹ (Valeur cible de l'indicateur): 39000 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: رئيس البرنامج

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
39000	38000	34000	33000	34861	عدد	تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات

¹القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساساً مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تمكن السجل الوطني للمؤسسات في ظرف وجيز منذ بدء نشاطه من تحقيق تطور مستمر وملحوظ في عدد المرسمين بمنظومته

3. تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- أحدث السجل الوطني للمؤسسات بمقتضى القانون عدد 52 لسنة 2018 المؤرخ في 29 أكتوبر 2018 ودخل حيز النفاذ في 06 فيفري 2019، لكن مازالت نظرة التخوف والتوجس منه سائدة لدى أغلب المهنيين والذوات المعنوية خاصة منها الجمعيات.
- صعوبات فرض الإنخراط على عدد من الفئات وخاصة أصحاب المهن الحرة.
- حداثة السجل، جعلت منه لا يمتلك الوسائل المادية والبشرية الكافية.
- صعوبة الظرف الاقتصادي في هذه الفترة.

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. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:

- عدد القوانين الصادرة كل سنة وتاريخ نشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية حسب القطاعات وجهات الاقتراح.
- عدد النصوص التطبيقية المقترحة من الوزارات المعنية في علاقة بالقوانين المشار إليها أعلاه، ومدة استكمال تهيئتها من الناحية القانونية وتاريخ نشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من الهياكل الإدارية صلب رئاسة الحكومة والمكلفة بمتابعة إعداد وتهيئة مشاريع النصوص من الناحية القانونية ونشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري.

6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة

7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد ملوح عمار

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
8	9	11	-	-	شهر	آجال نشر النصوص التطبيقية للقوانين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تمّ تحديد الآجال بالاستئناس بمعدّل نشر النصوص التطبيقية بناء على:

- عيّنة من النصوص الصادرة خلال السنوات الفارطة مع مراعاة تداخل طرف وحيد أو عدّة أطراف في تنفيذ القوانين (مثلا قانون التمويل التشاركي، تطلب صدور نصوصه التطبيقية 27 شهر).
- معدّل آجال نشر النصوص التطبيقية في التجارب المقارنة (فرنسا 7 أشهر ويوم في 2020 و6 أشهر و9 أيام في 2021 حسب تقرير مجلس الشيوخ)

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

في ظل إنجازات سنة 2020 وخصوصية سنتي 2021 و2022 على مستوى إصدار القوانين ونصوصها التطبيقية، فإنه يتجه التأكيد على أن النصوص التطبيقية المعنية، يعرف استكمال تهيئتها ونشرها بالرائد الرسمي طولا في الآجال 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 م تعديل رئاسة الحكومة على الالتزام بهذا التوجه نظرا لأهميته وانعكاسه المباشر على تطبيق السياسات العمومية للدولة في جميع القطاعات.

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- التنسيق م تعديل مختلف المتدخلين في إطار المسار التشاركي لإعداد النص التطبيقي، في اتجاه ضبط أجل دقيق لموافاة المصالح المختصة برئاسة الحكومة بأرائهم وملاحظاتهم في الخصوص.
- إعداد وإصدار منشور في الغرض لتنظيم مسألة الآجال حسب طبيعة تدخل كل هيكل معني بمشروع النص التطبيقي والحث على تطبيقه على النحو المطلوب.

4. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- عدم التناسق في آجال توجيه آراء وملاحظات الأطراف المتداخلة في إطار المسار التشاركي.
- غياب نص ينظم الآجال حسب طبيعة تدخل كل هيكل معني بمشروع النص التطبيقي

بطاقة مؤشر الأداء: تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص

رمز المؤشر: 1.2.1

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية
2. تعريف المؤشر: تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص: قياس القدرة التنافسية للمؤسسات التي تحظى بدعم الدولة، من خلال تطور حجم معاملاتها وانفتاحها على القطاع الخاص
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 تراكمي
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: احصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر² (Valeur cible de l'indicateur): 39 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: رئيس البرنامج

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
39	38	37	36	42	عدد	تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- عدم توفر المعطيات الكافية بسبب عدم استجابة العديد من مانحي اللزمات للالتزام المتعلق بوجود موافاة الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والخاص بالتقارير السنوية،
- تعدد المتدخلين في حوكمة مشاريع الشراكة وغياب التنسيق فيما بينهم،

²القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساساً مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

- عدم إرساء نظام معلوماتي شامل لجمع وتحليل المعطيات المتعلقة بعقود الشراكة وعقود اللزمات،
- تردد البنوك في دعم المستثمرين،
- طول آجال إعداد الدراسات والمراحل التحضيرية لمشاريع الشراكة والتأخر في معالجة الملفات،
- ضعف الاستثمار خاصة في المناطق الداخلية وغياب المحيط الملائم لتحفيز الاستثمار الخاص.

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 (2023-2025):

التقديرات			2022	إنجازات 2021	البيان
2025	2024	2023			
					ميزانية التصرف:
					منها: - منحة بعنوان التأجير - منحة بعنوان التسيير
					ميزانية الاستثمار أو/ال تجهيز: (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

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 و المؤسسات والمنشات العمومية وذلك من خلال:

- تأمين الرقابة الوقائية والاحقة على تنفيذ الميزانية ومراقبة الصفقات العمومية قصد المحافظة على ديمومة الميزانية وترشيد الإنفاق العمومي
 - تقييم البرامج الوطنية و سياسات العمومية و تدقيق التصرف العمومي
 - دعم الرقابة القضائية التي تمارسها المحكمة الإدارية في مجالها الاستشاري والقضائي وحيث أعدت المحكمة الإدارية المخطط الاستراتيجي "2025-2021" ليكون إطارًا مرجعيًا 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 وتضمن تصرفا ناجعا في المال العمومي وشراكة فاعلة مع القطاع الخاص.

ويتعهد البرنامج بالمحاور الإستراتيجية التالية:

محور إستراتيجي 1: الرقابة على أعمال التصرف بالإدارة و المؤسسات والمنشات العمومية

محور إستراتيجي 2: الرقابة القضائية

2.1 الهياكل المتدخلة

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

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2- تقديم الأهداف 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:

يرتبط 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
70%	60%	50%	170	150	النسبة المئوية	نسبة المهمات الرقابية المنجزة

بهدف السعي للترفيح في نسبة المهمات المنجزة وذلك حتى تشمل أكبر عدد ممكن من الهياكل العمومية.

✓ المؤشر 2.1.2: مدى احترام آجال إصدار التقارير:

حتى يؤدي برنامج الرقابة دوره 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
70%	60%	%50	%40	-	النسبة المئوية	مدى احترام آجال إصدار التقارير

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، وهو ما يتطلب توفير الإمكانيات البشرية واللوجستية للغرض.

■ 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
%20	%15	%10	05%	-	النسبة المائوية	نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

✓ المؤشر 2.2.2: نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي:

يعتبر هذا المؤشر مؤشرا جنديا وذلك تطبيقا لمقتضيات الفصل 18 من القانون الأساسي للميزانية الذي نص على أن يعمل رئيس البرنامج على إعداد الميزانية على أساس أهداف ومؤشرات تضمن المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال

✓ تقديرات المؤشر 2.2.2:

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
%50	%30	%20	-	-	النسبة المائوية	نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي

✓ المؤشر 3.2.2: نسبة التقارير المنشورة طبقا 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 وطنيا ودولي.

✓ تقديرات المؤشر 3.2.2:

تقديرات			2202	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
%90	%80	%70	-	-	النسبة المئوية	نسبة التقارير المنشورة طبقا للمعايير الوطنية والدولية

■ الهدف 2-3: النهوض بمرفق القضاء الإداري:

يهدف برنامج الرقابة في ضمان فاعلية القضاء الإداري، عبر تمكين هذا الأخير من الإمكانيات البشرية والمادية وكافة وسائل العمل الضرورية وتقريب مرفق القضاء الإداري إلى المواطن، حتى يؤدي مهمة المرفق العام على أفضل وجه وينال رضا المتقاضين.

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا:

يرتبط النهوض بمرفق القضاء الإداري بضرورة التقليل في آجال التقاضي أمام المحكمة الإدارية في كل من الطور الابتدائي عبر الوصول لمعدل آجال تقاضي بـ 24 شهرا بالنسبة للقضايا الجديدة، وبين 8 إلى 12 شهر للقضايا الجديدة عند الاستئناف و18 شهرا بالنسبة للقضايا الجديدة عند التعقيب سنة 2022.

✓ تقديرات المؤشر 1.3.2:

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الطور	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023					
15 شهرا	16 شهرا	17 شهرا	32 شهرا	32 شهر	الابتدائي	شهر	معدل آجال الفصل في القضايا
08 أشهر	09 أشهر	12 شهرا	12 شهرا	-	الاستئنافي		
36 شهرا	37 شهرا	38 شهرا	41 شهرا	-	التعقيبي		

✓ 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.

✓ تقديرات المؤشر 2.3.2:

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
%60	%66	%68	%70	%33	النسبة المئوية	نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 01:

الأنشطة ودعائم الأنشطة

الوحدة: ألف دينار

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2023	الأنشطة	التقديرات المالية 2023	دعائم الأنشطة
1.2. تدعيم تدخل هيكل الرقابة على أعمال التصرف	1.1.2: نسبة المهام الرقابية المنجزة	50%	- رقابة أعمال التصرف بالإدارات والمنشآت والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية	5195	- بمهام مراقبة المصاريف العمومية.
	2.1.2: مدى احترام آجال اصدار التقارير	50%	- رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالمصاريف العمومية	12120	- بمهام مراقبة الدولة.
			- رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالشراء العمومي	4216	- الرقابة على الصفقات العمومية.
			- رقابة أعمال التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية	2971	- الرقابة على الصفقات العمومية.
2.2. تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية	1.2.2: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي.	10%	- رقابة أعمال التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية	1900	- الرقابة على الصفقات العمومية.
	2.2.2: نسبة المراقبات المتمتعين بتكوين إسهادي	20%	- متابعة وتدقيق عقود الشراكة		
	3.2.2: نسبة ملائمة التقارير الرقابية للمعايير الوطنية والدولية:	70%			
3.2. النهوض بمرفق القضاء الإداري	1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا:		إصدار الأحكام في المادة الإدارية	30292	إصدار مجلة القضاء الإداري
	2.3.2: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين:	70%	- سنتان و08 أشهر للطور الابتدائي - سنة للطور الاستئنائي - ثلاثة سنوات للتعقيب		

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 2023	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق أهداف البرنامج	أهداف البرنامج (التي يساهم الفاعل العمومي في تحقيقها)	الفاعل العمومي
1900	<ul style="list-style-type: none"> - مراقبة ومتابعة عقود اللزمات 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 اللزمات وعقود الشراكة وتقييمها - دعم قدرات وكفاءات الأشخاص العموميين في مجال عقود اللزمات وعقود الشراكة (التكوين وإعداد الدراسات ...) - إعداد أدلة إجراءات ووثائق نموذجية لعقود اللزمات ولعقود الشراكة. - المتابعة الدورية والمستمرة لتنفيذ عقود اللزمات وعقود الشراكة - تدقيق لعقود اللزمات وعقود الشراكة المبرمة - مسك سجل معلوماتي وطني حول أصحاب عقود اللزمات وعقود الشراكة بالاعتماد على بطاقة متابعة بعد إسناد كل عقد، إرساء نظام معلوماتي لجمع ومعالجة وتحليل المعطيات المتعلقة بعقود اللزمات وعقود الشراكة وإعداد الإحصائيات . 	<ul style="list-style-type: none"> - متابعة وتدقيق عقود اللزمات وعقود الشراكة 	<p>الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص</p>

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2023-2025

جدول عدد 1:

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب طبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

الفارق		تقديرات 2023 2-	ق م تعديلي 2022 (1)	انجازات 2021	بيان النفقات
النسبة %	المبلغ (1) - (2)				
6.48%	3186	52349	49163	46317	نفقات التأجير
18.18%	400	2600	1760	2100	نفقات التسيير
375.46%	612	775	163	160	نفقات التدخلات
198.46%	645	970	81	258	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
9.34%	4843	56694	51167	48835	المجموع

جدول عدد 2:

إطار النفقات متوسط المدى (2023-2025)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	ق م تعديلي 2022	إنجازات 2021	البيان
57715	54966	52349	49163	46317	نفقات التأجير
2867	2730	2600	1760	2100	نفقات التسيير
854	814	775	163	160	نفقات التدخلات
1069	1019	970	81	258	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
62505	59529	56694	51167	48835	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
62505	59529	56694	51167	48835	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

بطاقات مؤشرات قياس الأداء لبرنامج الرقابة

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. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المهمات المتوقع إنجازها/ عدد المهمات التي سيقع برمجتها.
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 للمؤشر³ (Valeur cible de l'indicateur): 70% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
70%	60%	50%	170	150	النسبة المئوية	نسبة المهمات الرقابية المنجزة

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

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

³القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

محدودية الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لتحقيق الهدف.

بطاقة مؤشر الأداء: مدى احترام آجال اصدار 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. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد التقارير التي صدرت في الآجال التي تم تحديدها عند انطلاق المهمة الرقابية/ العدد الجملي للتقارير الرقابية
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية⁴
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العمليانية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر⁵ (Valeur cible de l'indicateur): 70% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2025	2024	2023		2021		
70%	60%	50%	40%	-	نسبة مائوية	مدى احترام آجال إصدار التقارير الرقابية

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لتحقيق الهدف.

⁴ نسبة احترام آجال اصدار التقارير الرقابية مرتبط بدرجة تفرغ المراقبين (نظرا لتعدد المهام الموكولة لبعض المراقبين بالإضافة لمهامهم الرقابية خاصة سلك مراقبي المصاريف العمومية)

⁵ القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

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. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: 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 (**Valeur cible de l'indicateur**): 20% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2025	2024	2023		2021		
20%	15%	10%	5%	-	نسبة مئوية	نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

3. تحديد أهم النقائص (**limites**) المتعلقة بالمؤشر:

عدم توفر الامكانيات المادية اللازمة للقيام بالدورات التكوينية لتمكين المراقبين من تكوين إسهادي.

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 المراقبات
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: 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 مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): 50% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
50%	30%	20%			نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إسهادي	

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر: مؤشر جديد.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

عدم توفر الامكانيات المادية اللازمة للقيام بالدورات التكوينية لتمكين المراقبين من تكوين إسهادي.

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. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد التقارير التي سيتم نشرها / العدد الجملي للمهمات
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 (Valeur cible de l'indicateur): 90% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III. قراءة في نتائج المؤشر

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

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
90%	80%	70%	-	-	النسبة المئوية	نسبة التقارير المنشورة طبقاً للمعايير الوطنية والدولية

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

مؤشر جديد سيتمكن من قياس مدى تحسين جودة العمل الرقابي والعمل وفق المعايير المعتمدة
وطنيا ودوليا

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 المتقاضي بالقضاء وذلك عبر التخفيض في آجال النظر في القضايا في طورها الابتدائي، الاستئنافي والتعقيبي.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج.
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: 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: معدل
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدة العملياتية: المحكمة الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة المالية
1. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): 27 شهرا للطور الابتدائي و08 أشهر للطور الاستئنافي و3 سنوات للتعقيب بالنسبة لسنة 2025
2. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

مؤشر الأداء	الوحدة	الطور	إنجازات 2021	2022	تقديرات		
					2023	2024	2025
معدل آجال الفصل في القضايا	شهر	الابتدائي	32 شهر	32 شهرا	17 شهرا	16 شهرا	15 شهرا
		الاستئنافي	-	12 شهرا	12 شهرا	09 أشهر	08 أشهر
		التعقيبي	-	41 شهرا	38 شهرا	37 شهرا	36 شهرا

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر: النقص في الامكانيات البشرية والمادية اللازمة لدراسة أكبر عدد ممكن من الملفات من شأنه أن يحد من نسق التخفيض في آجال الفصل في القضايا.

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

رمز المؤشر: 2.3.2

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. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

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 (Valeur cible de l'indicateur): 60% لسنة 2025.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر*

التقديرات			2202	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2025	2024	2023		2021		
60%	66%	68%	70%	33%	نسبة	نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين
					مئوية	

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:
3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية الامكانيات البشرية والمادية.

بطاقات الفاعلين العموميين

بطاقة عدد 1: هيئة الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص

I- التعريف

1. **النشاط الرئيسي:** تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية تتولى، تقديم الدعم الفني للأشخاص العموميين ومساعدتهم في إعداد عقود اللزمات وعقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص وإبرامها ومتابعة تنفيذها.
2. **مرجع الأحداث:**

- الأمر عدد 4630 لسنة 2013 المؤرخ في 18 نوفمبر 2013 المتعلق بإحداث وحدة متابعة اللزمات برئاسة الحكومة،
- الأمر الرئاسي عدد 451 لسنة 2022 مؤرخ في 6 ماي 2022 يتعلّق بضبط تنظيم وصلاحيات الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص
- 3. **تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف أو أداء بين المهمة والفاعل العمومي:** لا يوجد

II- الاستراتيجية والأهداف:

1. **الاستراتيجية:** تقديم الدعم الفني للأشخاص العموميين ومساعدتهم في إعداد عقود اللزمات وعقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص وإبرامها ومتابعة تنفيذها
2. **الأهداف الاستراتيجية:** متابعة وتدقيق عقود الشراكة
3. **تدخلات الفاعل العمومي:** تقديم الدعم الفني للأشخاص العموميين ومساعدتهم في إعداد عقود اللزمات وعقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص وإبرامها ومتابعة تنفيذها

III- الميزانية على المدى المتوسط:

1. **تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2023-2025):**

التقديرات			2022	إنجازات 2021	البيان
2025	2024	2023			
					ميزانية التصرف:
		900 400			منها: - منحة بعنوان التأجير - منحة بعنوان التسيير
		600			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).
		<u>1900</u>			<u>المجموع</u>

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

بطاقة: إدراج مقارنة النوع الاجتماعي على مستوى المهمة

I- الإطار العام

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

تلتزم مهمة رئاسة الحكومة بـ:

- التأكيد على ضبط استراتيجية المهمة في إطار التوجهات الوطنية الاستراتيجية مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار بمقاربة النوع الاجتماعي،
 - التأكيد على ضبط استراتيجية البرنامج في إطار أولويات واستراتيجية المهمة مع ضرورة إدراج مقارنة النوع الاجتماعي ضمن المحاور الاستراتيجية للبرامج،
- وذلك طبقا لما ورد في المنشور عدد 16 مؤرخ في 14 ماي 2020 حول إعداد مشروع ميزانية الدولة لسنة 2021 حيث تتكامل منهجية التصرف في الميزانية حسب الأهداف مع مقارنة مراعاة النوع الاجتماعي لتوجيه البرامج والسياسات العمومية نحو تحقيق أهداف التنمية (الاقتصادية والاجتماعية)
- 2- أهم الالتزامات الدولية في مجال المساواة بين الجنسين:

صادقت الدولة التونسية على عديد الاتفاقيات الدولية التي تهدف أساسا الى تكريس المساواة بين الجنسين وهي كما يلي:

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 العالمي 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.

3- تقديم لمحة عن أهم الالتزامات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين:

وتلتزم مهمة رئاسة الحكومة بالتشريعات المحلية التي تدعم المساواة بين الجنسين ومنها:

1- الفصل 51 من دستور 2022 (تكافؤ الفرص وحماية الحقوق المكتسبة للمرأة ودعمها وتطويرها)
2- الفصل 18 من القانون الأساسي للميزانية عدد 15 لسنة 2019 المؤرخ في 13 فيفري 2019 الذي ينص على أن "يعمل رئيس البرنامج على اعداد الميزانية على أساس أهداف ومؤشرات تضمن المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال وبصفة عامة بين كافة فئات المجتمع دون تمييز وتخضع للتقييم على ذلك الأساس".

3- أمر حكومي عدد 626 لسنة 2016 مؤرخ في 25 ماي 2016 يتعلق بإحداث مجلس النظراء

للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

4- القانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 جويلية 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

5- المرسوم عدد 103 لسنة 2011 المؤرخ في 24 أكتوبر 2011 المتعلق بالترخيص في المصادقة على سحب بيان وتحفظات صادرة عن الحكومة التونسية وملحقة بالقانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 جويلية 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

4- تشخيص لواقع المهمة من منظور النوع الاجتماعي (احصائيات ماي 2022)

تبلغ نسبة الاناث المتمتعّات بخطط وظيفية 50.82% من جملة الخطط الوظيفية بالمهمّة في حين يتمتّع 49.18% من هذه للذكور بخطط وظيفية.

وترتفع نسبة الاناث المتمتعّات بخطّتي رئيس مصلحة الى 55.66 % وكاهية مدير الى 56.30 مقابل 44.34 % من الرجال في خطّة رئيس مصلحة و 40.70 % في خطّة كاهية مدير .

وتتساوى نسبة الرجال والنساء في خطّة مدير ب 50 % لكلّ فئة لكن تتخفّض نسبة السيّدات في خطّة مدير عام الى 39.16 % مقابل ارتفاع نسبة الرجال في نفس الخطّة وتبلغ 60.84 % ويعني ذلك أن السيدات في خطّة مدير عام يمثّلن 9 % فقط من جملة الإطارات بالمهمّة في حين يمثّل الرجال في نفس الخطّة 14 % من جملة إطارات المهمّة المتمتّعين بخطط وظيفية علما وأن عدد السيّدات المتمتعّات بخطط وظيفية يبلغ 311 مقابل 301 من الرجال المتمتّعين بخطط وظيفية.

5- تقديم توجهات المهمة في المجال:

تعنى المهمة بمراجعة القوانين التمييزية وإرساء منظومة قانونية ضامنة للمساواة بين الجنسين ووضع إطار تشريعي لحماية النساء من العنف وذلك في إطار الجنة الوطنية لملاءمة النصوص القانونية ذات العلاقة بحقوق الإنسان مع أحكام الدستور ومع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها (أمر حكومي عدد 1196 لسنة 2019 مؤرخ في 24 ديسمبر 2019)، إضافة الى تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية وفي الرفع من نسبة نشاط المرأة في المجال السياسي وتدعيم التمكين الاجتماعي والاقتصادي للفتيات والنساء في المناطق الريفية وتيسير مشاركتهن في الحياة العامة ونشر ثقافة المواطنة والحقوق الإنسانية للنساء لدى جميع الفئات الاجتماعية في الوسطين الريفي والحضري.

II - البرامج

البرنامج 2 : الرقابة

1- 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 إيجابا على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج.

2- الإشكاليات ذات الأولوية: يمكن التكوين الإشهادي من الرفع من مردودية العمل الرقابي للمراقبين والمراقبات على حد سواء إلا أن نسبة المراقبين الذين تمتعوا بهذا التكوين فاقت نسبة المراقبات لعدة أسباب وعليه ترى رئيسة البرنامج أنه من الضروري وضع خطة لتشجيع المراقبات قصد التمتع بدورات إشهادية للغرض.

3- تحديد الهدف أو الأهداف المتعلقة بالحد من الإشكالية المطروحة: تم إدراج مؤشر جندي ضمن هدف "تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية" يتعلق بنسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إشهادي ضمن المشروع السنوي للأداء لسنة 2023 طبقا لما يلي:

الهدف : تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية					
المؤشرات	الوحدة	تقديرات 2022 *	تقديرات 2023	تقديرات 2024	تقديرات 2025
نسبة المراقبات المتمتعات بتكوين إشهادي	%	0	20%	30%	50%

* (في صورة توفر المعلومة)

4- التحليل:

تعتمد تقديرات المؤشر لثلاثة سنوات 2023 و2024 و2025 على خطة عمل تهتم بتكوين المراقبين في المجالات المتعلقة أساسا بالتدقيق والتقييم وفقا للمعايير الوطنية والدولية ذات العلاقة قصد تحقيق نسبة 50% كقيمة مستهدفة لسنة 2025.

5- خطة العمل:

في إطار تحقيق هذا المؤشر ستعمل رئيسة البرنامج على إدراج اعتمادات ضمن ميزانية البرنامج أو إبرام اتفاقيات مع جهات تمويلية مانحة قصد تأمين دورات تكوينية إسهادية في مجال الرقابة بما يتلاءم مع المعايير الوطنية والوطنية.

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2023	الأعمال (الأنشطة وغيرها)	مصدر الاعتمادات المخصصة (ميزانية الدولة/ تمويل مانحين أجنب)
الهدف: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية	نسبة المراقبات المتمتعات بالتكوين الإسهادي	20%	دورات تكوينية إسهادية	ميزانية الدولة + ابرام اتفاقيات مع جهات مانحة

البرنامج عدد 3: الإعلام والاتصال والتكوين

رئيس البرنامج: السيد أمين بن عمر تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

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.

وتتمثل رؤية البرنامج فيما يلي: مؤسسات إعلامية عمومية مستقلة تؤدي دور المرفق العمومي وتتمتع بالاستقرار المالي وتستجيب لتطلّعات المواطن وتتمتع بقدرة تنافسية وتستقطب موارد مالية تؤمّن ديمومتها.

وقد تم ضبط المحاور الاستراتيجية لرئاسة الحكومة الخاصة بهذا البرنامج والمتمثلة في:

محور استراتيجي 1: دعم المؤسسات العمومية الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة

محور استراتيجي 2: التواصل والإعلام حول النشاط الحكومي

2.1 الهياكل المتدخلة:

بضمّ 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

المتدخلون على المستوى المركزي	الفاعلون العموميون
<ul style="list-style-type: none"> • مصالح الإعلام والاتصال • المركز الإفريقي لتدريب الصحفيين والإتصاليين 	<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

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 يسهم في تطويرها وتحسين قدرتها على انتاج المضامين الإعلامية باعتبارها مرفقا عموميا يقدم خدمات تبادل ومشاركة معلومات ذات منفعة عامة، بالإضافة إلى المحافظة على الرابط الاجتماعي.

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.3: تطوّر 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
2.2	2	1.7	1.35	-7	نسبة مائوية	تطور الموارد الذاتية

إنّ تحسّن الموارد الذاتية للمؤسسات الإعلامية العمومية من -7% سنة 2021 الى 1.35% سنة 2022، رغم ما تشهده هذه المؤسسات من منافسة حادّة مع المؤسسات الاعلامية الخاصة، يعكس تحسّنا نسبيا في حوكمة أساليب التصرف في مواردها ونجاح مؤسسة التلفزة التونسية في تحسين موارد الاشهار 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 تعدّدي ومتنوّع يتّسم بخضوعه لمعايير التسويق التجاري من جهة وارتفاع تكاليف الإنتاج والبتّ خاصة وأن أغلب المؤسسات السمعية والبصرية تغطي كامل تراب الجمهورية وهي بذلك تتحمّل 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.

وتعرف مؤسسات الاعلام العمومي صعوبات مالية وذلك بسبب ارتفاع نفقات تسيير المرافق العمومية والمنافسة التي يعرفها المشهد الإعلامي من تعدد لوسائل الاعلام الخاصة.

الهدف 3-2: 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 وتعيينه 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
385000	380000	375000	370000	363.837	عدد	عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

يبين الجدول تطورا في عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة من 363.700 زائر سنة 2021 الى 370.000 زائر سنة 2022، وذلك نظرا لما توفره من معلومات مفيدة ومحيّنة 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 والمهمّة والمنصّات الحكوميّة، إضافة الى متابعتها للاستحقاقات الوطنية على غرار الانتخابات التشريعية والرئاسية القادمة وما يتيح من معلومات بخصوص النشاط الحكومي.

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 1:

الأنشطة ودعائم الأنشطة

الوحدة: ألف دينار

البرنامج	المؤشرات	تقديرات 2023	الأنشطة	التقديرات المالية 2023	دعائم الأنشطة
الاتصال والاعلام والتكوين	تطور الموارد الذاتية	1.7%	- منحة لفائدة التلفزة - منحة لفائدة الإذاعة - منحة لفائدة وكالة تونس افريقيا للأنباء - منحة لقائدة إفادة - دعم وتكوين الإعلاميين في ميدان الاعلام والاتصال	85653	-تحسين جودة المضامين واستقطاب موارد الأشهار -تكوين لفائدة الجمعيات -تأمين دورات تكوينية لفائدة الصحفيين والإتصاليين
	عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة	375000	تغطية أنشطة رئيس الحكومة والتنسيق م تعديل صحافة المحلية والأجنبية وتحرير البلاغات الصحفية	3400	-تيسير طرق النفاذ الى المواقع الرسمية لرئاسة الحكومة - تحيين وتنويع المعلومات والاحصائيات

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

تمّ تنزيل إطار الأداء للبرنامج على النحو التالي:

بصفة مباشرة من خلال الزيادة في الموارد المالية عن طريق تحسين جودة الأعمال التلفزيونية وتحسين نسب المشاهدة وتنويع 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 2023	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها 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 للأنباء

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2023-2025

جدول عدد 3

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

(الوحدة: ألف دينار)

الفارق	تقديرات 2023 2-	ق م تعديلي 2022 (1)	انجازات 2021	بيان النفقات
7.29%	5699	78164	76366	نفقات التأجير
25.00%	75	300	1004	نفقات التسيير
40.83%	1451	3554	10083	نفقات التدخلات
387%	87	23	0	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	نفقات العمليات المالية
8.91%	7312	82041	87453	المجموع

جدول عدد 4:

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

(الوحدة : ألف دينار)

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	ق م تعديلي 2022	إنجازات 2021	البيان
92459	88056	83863	78164	76366	نفقات التأجير
413	394	375	300	1004	نفقات التسيير
5518	5255	5005	3554	10083	نفقات التدخلات
121	116	110	23	0	نفقات الاستثمار
--	--	--	0		نفقات العمليات المالية
98512	93821	89353	82041	87453	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
157148	149665	142538	145526	87453	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

قدرت الاعتمادات المقترحة لبرنامج الاتصال والاعلام والتكوين سنة 2023 بـ **89353** أ د مقابل **82041** أ د سنة 2022 أي بنسبة تطور تقدر بـ 8.91%. وتتوزع الاعتمادات المقترحة على النحو التالي:

التأجير: بلغت نفقات التأجير 83863 أد سنة 2023 مقابل 78164 أد لسنة 2022 وهو ما يمثل نسبة 7.29 % وتعود هذه الزيادة أساسا إلى الزيادات في الأجور والترقيات المزمع اجراءؤها خلال سنة 2023

التسيير

بلغت نفقات التسيير 375 أد سنة 2023 مقابل 300 أد سنة 2022

التدخلات:

بلغت نفقات التدخلات 5005 أد سنة 2023 مقابل 3554 أد لسنة 2022 وهو ما يمثل نسبة 40.83 % وهي تدخلات ذات صبغة تنموية أساسا تتعلق بالمشاريع المبرمجة لمؤسستي الإذاعة والتلفزة.

الاستثمار:

بلغت نفقات الاستثمار 110 أد سنة 2023 مقابل 23 أد لسنة 2022 وهو ما يمثل نسبة 387 %

الملاحق

بطاقات مؤشرات الأداء

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 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): (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 مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المؤسسات الإعلامية العمومية
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا
5. القيمة المستهدفة للمؤشر⁶ (Valeur cible de l'indicateur): 1.7% سنة 2023
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: رئيس البرنامج

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتحديات الخاصة بالمؤشر

⁶القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
2.2	2	1.7	1.35	-7	نسبة مائوية	1- 1 تطور الموارد الذاتية

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

لم تتمكن المؤسسات العمومية لقطاع الإعلام من تحقيق التوازن المالي المنشود، رغم الجهود المبذولة في الحوكمة والترشيد وذلك بسبب الصعوبات الهيكلية (خاصة الإعلام المكتوب) وحدة المنافسة في قطاع الإعلام وتعدد مصادر المعلومة.

3. تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- المنافسة ومحدودية الموارد المالية
- ضعف حوكمة التصرف في مؤسسات الإعلام العمومي

بطاقة مؤشر الأداء: عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

رمز المؤشر: 1/ 2/ 3

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 (efficience)
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 (Valeur cible de l'indicateur): 375000 سنة 2023
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: رئيس البرنامج

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
385000	380000	375000	370000	363.837	عدد	عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

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

بالرغم من تعدد مصادر المعلومة، إلا أن وثوقية المعلومة وتحيينها المستمر التي توفرها بوابة رئاسة الحكومة، جعلتها تشهد تطورا متواصلا في عدد الزوار.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقات الفاعلين العموميين

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:** أمر عدد 1868 لسنة 2007 مؤرخ في 23 جويلية 2007.

3. **تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف أو أداء بين المهمة والفاعل العمومي:** تم إمضاء آخر عقد الأهداف والوسائل لمؤسسة التلفزة التونسية بتاريخ 30 أوت 2019.

II- الإستراتيجية والأهداف:

1. **الإستراتيجية:** تكريس صبغة المرفق الإعلام العمومي وخدمة الصالح العام.

2. **الأهداف الإستراتيجية:**

- تكريس مهام المرفق العمومي على أساس الاستقلالية والمساواة بين جميع المشاهدين وذلك مراعاة لحقهم في المعرفة والأخبار والتنقيف والتربية.
- ضمان الجودة والتنوع والموضوعية في برامجها الموجهة لمختلف الشرائح.
- استكمال انجاز برنامج رقمنة الأرشيف.
- إرساء هياكل الحوكمة ومراقبة الجودة.
- تطوير وسائل العمل الصحفي.
- دعم الوحدات الجهوية وتطوير إعلام القرب.
- المحافظة على سلامة الأعوان والمقر وحسن استغلالهم.
- تفعيل برنامج التحكم في الطاقة.
- ضمان التطور المستمر لكفاءات أعوان المؤسسة قصد استغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.

3. **تدخلات الفاعل العمومي:**

- مساندة مالية قصد تطهير ديون المؤسسة من أحكام صادرة في الغرض التي تثقل كاهل المؤسسة.
- المصادقة على الأمر الخصوصي لاقتناء الأعمال السمعية البصرية وتنفيذها.
- المصادقة على الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- المصادقة على قانون أساسي خاص بأعوان التلفزة التونسية.
- المصادقة على قانون يعفي مؤسسة التلفزة التونسية من المعاليم الديوانية على غرار المؤسسات الثقافية.

III- الميزانية على المدى المتوسط:

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2023-2025):

التقديرات			2022	إنجازات 2021	البيان
2025	2024	2023			
84 770	83 800	83 178	63 800	66 733	ميزانية التصرف:
50 670	49 983	50 253	30 500	29 300	منها: - منحة بعنوان التأجير - منحة بعنوان التسيير
3 920	5 640	7 895	2 703	2 840	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 هيكل المؤسسة).
88 690	89 440	91 073	66 503	69 573	المجموع

بطاقة عدد 1: مؤسسة الإذاعة التونسية

I- التعريف

1. النشاط الرئيسي: القيام بالمرفق العمومي الإذاعي وإنتاج الأعمال السمعية والومضات الإشهارية وتسويقها وبيع مساحات الاشهار والمحافظة على المخزون السمعي
2. مرجع الأحداث: القانون عدد 33 لسنة 07 المؤرخ في 4 جوان 2007 المتعلق بالمؤسسات العمومية للقطاع السمعي والبصري
3. تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف أو أداء بين المهمة والفاعل العمومي : لا يوجد

II- الإستراتيجية والأهداف:

1. الإستراتيجية: دعم المؤسسات العمومية الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة
2. الأهداف الإستراتيجية: حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة
3. تدخلات الفاعل العمومي: تقديم أهم الاستثمارات والمشاريع التي سيتولى الفاعل العمومي تنفيذها لبلوغ الأهداف الموكولة إليه والمساهمة في تحقيق أداء البرنامج.

III- الميزانية على المدى المتوسط:

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2023-2025):

التقديرات			2022	إنجازات 2021	البيان
2025	2024	2023			
55942	55942	55942	51740	49210	ميزانية التصرف:
			33000 4804	31600 6047	منها: - منحة بعنوان التأجير - منحة بعنوان التسيير
8630	8630	1650	1150	1815	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 هيكلية المؤسسة).
64572	64572	57592	90694	88672	المجموع

1. تقديم البرنامج

1.1 الاستراتيجية

يتكوّن البرنامج من برنامجين فرعيين لكل منهما أهدافه العملية ومؤشرات الأداء الخاصة به ويخص البرنامج الفرعي الأول مجال تحديث الوظيفة العمومية في حين يتعلق البرنامج الفرعي الثاني بالإشراف على المنشآت والمؤسسات العمومية.

الغاية: وظيفة عمومية حديثة من أجل مرافق عمومية ذات جودة لخدمة المواطن

الرؤية: إدارة عمومية واضحة المهام والهيكلية تسيّر لها موارد بشرية مستدامة، كفوة، قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة وذلك من خلال التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتقييم الأداء من أجل تطوير الكفاءات والإنتاجية عبر إعادة هيكلة منظومة التكوين وتطوير آلياته وتحسين آليات التصرف في الموارد البشرية من أجل تقديم خدمات ذات جودة عالية للمواطن وتوكل إلى برنامج التصرف في القطاع العمومي مهمة إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في ميدان الوظيفة العمومية والإشراف على المنشآت العمومية وتقوم خطة العمل على المحاور الاستراتيجية التالية:

محور استراتيجي 1: تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة

محور استراتيجي 2: ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية

محور استراتيجي 3: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات

محور استراتيجي 4: تنظيم إداري متطور وناجع

2.1 الهياكل المتدخلة:

المتدخلون على المستوى المركزي	الفاعلون العموميون
<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 	لا يوجد

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1-2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

بالنسبة للبرنامج الفرعي عدد 1.4. "تحديث الوظيفة العمومية "

يتطلب تحديث الوظيفة العمومية اعتماد تمشي تشاركي بين مختلف الأطراف الفاعلة في المجال و يرتكز على المحاور الاستراتيجية التالية:

1- تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة، من خلال:

- تطوير الإطار القانوني للوظيفة العمومية

- تطوير الوسائل والأدوات الكفيلة بتحسين التصرف في الموارد البشرية

2 - ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، عن طريق:

- الحد من تضخم عدد الأعوان والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة.

- إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك/التنقل الوظيفي.

3- تنمية المهارات وتطوير الكفاءات، من خلال:

- إدخال إصلاحات على منظومة التكوين والترقيع في نسب الانتفاع بالتكوين

- تطوير جودة منظومة التكوين لفائدة أعوان الوظيفة العمومية

4 - تنظيم إداري متطور وناجح يعتمد على مصالح عمومية واضحة المهام والتنظيم الهيكلي

أما بالنسبة للبرنامج الفرعي عدد 2.4 " تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية

" فإن الهدف الاستراتيجي إعادة صياغة وتطوير منظومة الحوكمة العامة والموارد البشرية

للمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال المحاور الاستراتيجية التالية:

1. حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية: وذلك من خلال:

- إعادة صياغة منظومة الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال إعادة النظر في الاستراتيجية المساهماتية للدولة وتحديد أولوياتها وتطوير دور الوزارات القطاعية وعلاقتها بالمؤسسات والمنشآت العمومية.

- تطوير منظومة الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية بهدف تحقيق أكثر استقلالية في أخذ القرار لمجالس الإدارة ومجالس المؤسسة وإضفاء المهنية والنجاعة على أعمالها من خلال مراجعة تركيبها وطريقة تعيين أعضائها.

2. تطوير التصرف في الموارد البشرية داخل المنشآت والمؤسسات العمومية من خلال

العمل على وضع استراتيجية شاملة للتصرف في الموارد البشرية التي تهم حوكمة أعوانها بما يتوافق م تعديل أنشطتها وحاجياتها الفعلية بهدف تحقيق الكفاءة والفاعلية والمحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة العمومية.

1.2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

▪ **الهدف 1.4: تطوير الإطار القانوني للتوظيف العمومية والمناهج والطرق الحديثة للتصرف في الموارد البشرية** ويتعلق بالمحور الاستراتيجي تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة. ويعتمد تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة على تطوير المنظومة القانونية والترتيبية وعلى المناهج الجديدة التي يجب ارساؤها مثل نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية ونظام وظيفة عمومية عليا ووضع منظومة معلوماتية عامة خاصة بالموارد البشرية ومراجعة النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية.

▪ المؤشرات

✓ **المؤشر 1.1.4: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال تحسين مناهج التصرف في الموارد البشرية**

هو مؤشر عام يختزل مختلف أعمال الهيئة وأعوانها ويتعلق بالمرجات من نصوص واستشارات يمكّن هذا المؤشر من قياس عدد النصوص التنظيمية التي سيتم إنجازها أو تحيينها في مجال التصرف في الموارد البشرية ويشمل بذلك مختلف الأنشطة المنزلة في المحور الاستراتيجي الأول.

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
100	90	80	70	65	عدد	عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال تحسين مناهج التصرف في الموارد البشرية

✓ المؤشر 2.1.4: 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 يعكس هذا المؤشر مدى التقدم في تنفيذ مشاريع الإصلاحات متوسطة المدى والتي يتم تنفيذها بالتعاون مع وزارات وهيئات أخرى وبدعم من شركاء فنيين في إطار التعاون الدولي.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.4:

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
90	80	60	20	-	نسبة مائوية	نسبة التقدم في انجاز مشاريع الإصلاحات

■ الهدف 2.4: التحكم في كتلة الأجور

يندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي المتعلق بترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية ويعنى بالتحكم في التطور السنوي لكتلة الأجور والحد من الضغط على ميزانية الدولة

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.2.4: نسبة التطور السنوية لكتلة الأجور

يمكن هذا المؤشر من متابعة تطور كتلة الأجور سنويا ومزيد حوكمتها في سبيل التقليل منها لتبلغ مستويات مقبولة لا تشكل ضغطا على الموازنات المالية العمومية.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.4:

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
4.5	6.5%	5%	4.5%	5%	نسبة مائوية	نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور

▪ **الهدف 3.4: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات:**

تقوم الهيئة العامة للوظيفة العمومية بتوفير برامج تكوينية ينفذها بها بالإضافة الى أعوان رئاسة الحكومة بعض أعوان الوزارات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وذلك في اطار مشاريع واتفاقيات التعاون الدولي والعروض التي قد ترد من وزارة الشؤون الخارجية

▪ **المؤشرات**

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

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						2022		إنجازات		الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025		2024		2023		2022		2021			
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
25 %	30%	20 %	25%	15 %	20 %	5 %	10%	6.7 %	11%	نسبة (من مجموع الاعوان)	نسبة المنتفعين بدورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة

✓ **المؤشر 2.3.4 نسبة مؤسسات وهيكل التكوين العمومية المنتفحة بمرافقة الإدارة**

العامة للتكوين وتطوير الكفاءات في مسار الجودة

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق بتطوير جودة منظومة التكوين حيث تشرف الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات على برنامج لمرافقة شبكة مؤسسات وهيكل التكوين العمومية لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين وحصول على علامة الجودة ISO 21001 بالإضافة الى رقمنة منظومة التكوين.

✓ **تقديرات المؤشر 2.3.4:**

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
38 %	33 %	28%	28%	*	نسبة مائوية	نسبة المؤسسات وهيكل التكوين العمومية المنتفعة بمرافقة الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات في مسار الجودة

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

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف المتعلق بتطوير جودة منظومة التكوين، 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			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
4	5	6	6	*	عدد	المؤشر 3.3.4: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي بصدد الإنجاز لتطوير منظومة التكوين

▪ الهدف 4.4: المهام والهياكل التنظيمية للوزارات واضحة ومحددة

يندرج هذا الهدف في إطار المحور الاستراتيجي الرابع من البرنامج الفرعي الأول والمتعلق بتنظيم إداري متطور وناجع

✓ المؤشر 4.4.1: نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
100%	80%	55%	52%	52%	نسبة مائوية	نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

✓ 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			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
-	100%	90%	20%	5%	نسبة مائوية	نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة

■ الهدف 5.4: حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية

يندرج هذا الهدف في إطار استراتيجية إصلاح المؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها. انطلاقاً من التشخيص الحالي لواقع المؤسسات والمنشآت العمومية وبالنظر لتشتت الهياكل المعنية بالإشراف عليها سوى بصفة أفقية أو قطاعية وبالنظر لضرورة إعادة النظر بصفة كلية في دور الدولة بصفقتها دولة مساهمة.

وعليه تعمل وحدة متابعة وتنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية برئاسة الحكومة وبصفة تشاركية على:

1- إعادة صياغة منظومة الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية وذلك عبر صياغة مرسوم يتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها، وقد تقدمت أشغال إنجازها إلى حدود 90 % سنة 2022 ومن المنتظر الانتهاء من الصياغة وإصداره خلال سنة 2023.

ولضمان النجاعة المرجوة سيتم الشروع في صياغة النصوص التطبيقية اللازمة، كما تبينه المؤشرات التالية

■ المؤشرات

✓ المؤشر 1.5.4: نسبة التقدم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للمرسوم

لضمان الفعالية المرجوة لهذا المرسوم لتطوير الحوكمة العامة للمؤسسات والمنشآت العمومية، سيتم مواصلة العمل بصفة تشاركية، قصد صياغة وإصدار النصوص التطبيقية اللازمة.

✓ تقديرات المؤشر 1.5.4:

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
80	60	20	--	--	نسبة مائوية	نسبة التقدم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للمرسوم المتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها

✓ المؤشر 2.5.4: نسبة التقدم في إعداد دليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية

تعمل وحدة متابعة وتنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية برئاسة الحكومة العمل على تطوير الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال تنقيح القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية وإصدار نص ترتيبى ينظم إجراءات وكيفية تنفيذ الإنتدابات الخارجية خلال سنة 2023.

وتقوم الحوكمة الداخلية للمؤسسات والمنشآت العمومية على مراجعة تركيبة مجالس الإدارة وطريقة اختيار أعضائها وتقييمهم وإعفاءهم ووضع معايير موضوعية لاختيار هذه التركيبة بما يتماشى مع طبيعة القطاع ونشاط المؤسسة. هذا ما سيساهم في تحسين أداء مجالس الإدارة ونجاعة مشاركة أعضائها في أخذ القرار وفي تحميلهم المسؤولية. وشرعت الوحدة، سنة 2022، في إعداد دليل مرجعي للإسترشاد به عند إعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية، حيث يمتد إعداده على ثلاث سنوات.

✓ تقديرات المؤشر 2.5.4:

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	المؤشرات
2025	2024	2023		2021		
-	%100	%60	%10	-	نسبة التقدم في إعداد دليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية	نسبة التقدم في إعداد دليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية

■ الهدف 6.4: تطوير التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية

يؤسس هذا الهدف إلى دعم الحوار الاجتماعي وتحديث التصرف في الموارد البشرية صلب المؤسسات والمنشآت العمومية وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال مراجعة القانون العام للمؤسسات والمنشآت العمومية مع الشريك الاجتماعي وتكريس التصرف التقديرى للموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال دعوة المؤسسات والمنشآت العمومية للالتزام بإعداد قوانين الإطار. وتكريس 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 1.6.4: نسبة تقدم إنجاز النصوص الترتيبية المتعلقة بأدوات التنظيم والتسيير

بالمؤسسات والمنشآت العمومية

يعنى هذا المؤشر بتقييم أداء البرنامج بشأن تقدم إعداد النصوص الترتيبية المتعلقة بأدوات التنظيم والتسيير بالمؤسسات والمنشآت العمومية نظرا لتعدد المتدخلين من جهة (الطرف النقابي ومع ممثلي وزارات الاشراف القطاعي وممثلي المؤسسات والمنشآت العمومية) وتعدد مراحل الإنجاز من جهة أخرى.

✓ تقديرات المؤشر 1.6.4:

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	المؤشرات
2025	2024	2023		2021		
%80	%70	%55	%40	%40	نسبة مائوية	نسبة تقدم إنجاز النصوص الترتيبية المتعلقة بأدوات التنظيم والتسيير بالمؤسسات والمنشآت العمومية

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الاداء:

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2023	الأنشطة	التقديرات المالية 2023	دعائم الأنشطة
الهدف 1.4: تطوير الإطار القانوني للوظيفة العمومية والمناهج والطرق الحديثة للتصرف في الموارد	المؤشر 1.4.1: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال تحسين مناهج التصرف في الموارد البشرية المؤشر 1.4.2: نسبة تقدم إنجاز مشاريع الإصلاحات	80 %60	نجاعة التصرف وترشيد وتكوين الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.	5038	بعض الأنشطة التكوينية وورشات العمل ممولة في إطار التعاون الفني اجتماعات حول مراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الشروع في 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 يضبط أهداف مقارنة التصرف التقديري في الموارد البشرية وآلياتها 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 ونجاعة،
الهدف 2.4: التحكم في كتلة الأجور	المؤشر 1.2.4: نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور	5 بالمئة	إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك الوظيفي بين الوزارات إحداث بورصة الحراك ترشيد الإنتدابات باستثناء خريجي مدارس التكوين والإنتدابات الموجهة لبعض القطاعات الحيوية مع تخفيض بنسبة 50 % في نسبة المتكوتين بالأسلاك النشيطة. التمديد في فترة العطلة لبعث المؤسسة من سنة قابلة للتجديد إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة تنفيذ البرنامج الاستثنائي للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية لفائدة الأعوان الذين يبلغون سن 57 سنة على الأقل		
الهدف 3.4: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.	المؤشر 1.3.4: نسبة المنتفعين دورة تكوينية في السنة من مجموع أعوان رئاسة الحكومة	20 % إناث 15 % ذكور	تنمية المهارات وتطوير الكفاءات وتكوين الأطارات العليا.	10725	تنفيذ دورات تكوينية لفائدة أعوان وإطارات رئاسة الحكومة في مجالات تدخلهم مع الحرص على مشاركة النساء والاعوان بالجهات. تنفيذ برامج وطنية لفائدة النساء والاعوان بالمستوى الجهوي والمحلي إبرام اتفاقيات مع مؤسسات تكوين مختصة للحصول على تكوين اشهادي له علاقة بعمل الإدارة

<p>الإحاطة والمرافقة لـ 3 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)</p>	<p>الوكالة الألمانية للتعاون الدولي تتكفل بجميع النفقات</p>		<p>28%</p>	<p>المؤشر 2.3.4: نسبة المؤسسات وهيكل التكوين العمومية المنفعة بمرافقة الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات في مسار الجودة</p>	
<p>تطوير منظومة التكوين على الخط في اطار 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>- عقد اجتماعات شبكة مؤسسات وهيكل التكوين وتركيز اللجان الفنية المنبثقة عن الشبكة</p> <p>- مواصلة اصدار النصوص الترتيبية المتعلقة بتنظيم مراحل التكوين المستمر لفائدة الاسلاك التي لم يسبق لها الانتفاع بها</p> <p>- مراجعة النصوص الترتيبية المتعلقة بالتكوين المستمر</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>		<p>6</p>	<p>المؤشر 3.3.4: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي بصدد الإنجاز لتطوير منظومة التكوين</p>	
<p>- القيام بالمراجعة الوظيفية لثمانية 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 بنهاية سنة 2023.</p> <p>- العمل على تعميم المراجعة الوظيفية على بقية الوزارات بنهاية سنة 2025</p>			<p>55%</p> <p>90%</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>الهدف 4.4 المهام والهيكل التنظيمية للوزارات واضحة ومحددة</p>
<p>- ربط جزء من الزيادات في الأجور بنتائج المؤسسة ومؤشراتها المالية.</p> <p>- تكريس مبادئ التخصص وعدم الجمع بين المهام المتنافرة وإدراج وظائف الرقابة والتدقيق والحوكمة وغيرها من الوظائف الاستشارية الضرورية عند دراسة الهياكل التنظيمية.</p>	<p>708</p>	<p>متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية.</p>	<p>20%</p> <p>60%</p>	<p>المؤشر 1.5.4: نسبة التقدم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للمرسوم المتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها</p> <p>المؤشر 2.5.4: نسبة التقدم في إعداد دليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية</p>	<p>الهدف 5.4: حوكمة للمؤسسات والمنشآت العمومية</p>

			55%	المؤشر 1.6.4: نسبة تقدم إنجاز النصوص الترتيبية المتعلقة بأدوات التنظيم والتسيير بالمؤسسات والمنشآت العمومية	الهدف 6.4 : تطوير التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية
--	--	--	------------	--	--

3-الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2023-2025

قدرت اعتمادات البرنامج لسنة 2023 بـ 16.471 ألف دينار مقابل 16.656 ألف دينار سنة 2022 أي بنسبة تراجع في حجم الاعتمادات بـ -1.11% .
بالنسبة لتقديرات سنة 2024 و 2025 فقد تم إعدادها في ظل السقف المالي المحدد من قبل وزارة المالية لتبلغ اعتمادات البرنامج 16952 ألف دينار دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات في 2024 و 17.969 ألف دينار دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات في 2025، 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)

بيانات النفقات	انجازات 2021	ق م تعديلي 2022 (1)	تقديرات 2023 2-	الفارق	
				المبلغ (1) - (2)	النسبة %
نفقات التأجير	8729	9665	9734	69	0.71%
نفقات التسيير	1074	815	1053	238	29.20%
نفقات التدخلات	3577	5676	5394	-282	-4.97%
نفقات الاستثمار	115	500	290	-210	-42%
نفقات العمليات المالية	0	0	0	0	0.00%
المجموع	13495	16656	16471	-185	-1.11%

جدول عدد 4:

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

(الوحدة: ألف دينار)

البيان	انجازات 2021	ق م تعديلي 2022	تقديرات 2023	تقديرات 2024	تقديرات 2025
نفقات التأجير	8729	9665	9734	10018	10619
نفقات التسيير	1074	815	1053	1084	1149
نفقات التدخلات	3577	5676	5394	5552	5885
نفقات الاستثمار	115	500	290	298	316
نفقات العمليات المالية	0	0	0	0	0
المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	13495	16656	16471	16952	17969
المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	13495	17136	16951	17446	18493

الملاحق

بطاقات مؤشرات الأداء

بطاقة مؤشر الأداء: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال تحسين مناهج التصرف في الموارد البشرية"

رمز المؤشر: 1.1.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإطار القانوني للوظيفة العمومية والمناهج والطرق الحديثة للتصرف في الموارد البشرية
2. تعريف المؤشر: قياس مخرجات أعمال فريق الهيئة الذي يعمل على صياغة ومتابعة تقدم انجاز مشاريع القوانين والنصوص العامة والخاصة التي تنظم طرق العمل في مجال الوظيفة العمومية. وتبعا لطبيعة العمل الإداري الذي يركز على الأطر التنظيمية فإن هذا المؤشر جامع لمختلف الاعمال ومنها المفاوضات مع الشريك الاجتماعي وابداء الرأي والاستشارات التي ترد من مختلف الوزارات والمؤسسات
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد النصوص التنظيمية والمناشير المتعلقة بالوظيفة العمومية يحتسب باعتبار حجم الطلبات التي ترد على الهيئة
2. وحدة المؤشر: عدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفّر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة: 100 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
100	90	80	70	65	عدد	عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال تحسين مناهج التصرف في الموارد البشرية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. أهم الأنشطة المتعلقة بالمؤشر

- اعداد مشاريع القوانين والنصوص الترتيبية المتعلقة بها، مراجعتها وارسالها إلى الجهات المعنية بالاستشارة
 - عقد اجتماعات تشاورية مع الشريك النقابي
 - اعداد مناقشير تفسيرية
 - متابعة الإجراءات الإدارية اللازمة
 - تقديم المقترحات ضمن جلسات عمل وزارية
 - متابعة المقترحات ونقاشها مع وزارة المالية
 - اعداد النصوص في اطار التزامات الحكومة مع الجانب النقابي أو مع المانحين في مجال الوظيفة العمومية
 - التعهد بالاستشارات الواردة على الهيئة من قبل الوزارت والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية والاجابة عنها
- 4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:**
- لا يمكن معرفة وتحديد العدد بصفة مسبقة ويتم التعامل مع الطلبات حسب الأولوية وحسب الموارد البشرية المتاحة

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التقدم في انجاز مشاريع الاصلاحات

رمز المؤشر: 2.1.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإطار القانوني للوظيفة العمومية والمناهج والطرق الحديثة للتصرف في الموارد البشرية ويتعلق بالمحور الاستراتيجي تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة
2. تعريف المؤشر: رصد مدى التقدم في انجاز مشاريع الإصلاحات
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:
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: 90% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الديردي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقييمات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
90	80	60	20	-	نسبة مائوية	نسبة التقدم في انجاز مشاريع الاصلاحات

2. تحليل النتائج وتقييمات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:
 - مراجعة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمفاوضات مع اتحاد الشغل
 - إرساء نظام وظيفة عمومية عليا.
 - إرساء التصرف التقديري للوظائف والمهارات
 - مساندة الإدارات العامة للموارد البشرية بالوزارات لاعداد بطاقات الوظائف
 - تنفيذ مشروع منصة التنقل الوظيفي بين الوزارات بهدف إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك.
 - ارساء نظام تقييمي جديد لأداء الموظف العمومي
 - وضع منظومة معلوماتية لتطوير منظومة انصاف بالتعاون مع المركز الوطني للإعلامية

4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- مؤشر تألفي قد لا يقدم رقما دقيقا 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: التحكم في التطور السنوي لكتلة الأجور والحد من الضغط على ميزانية الدولة ويندرج ضمن المحور الاستراتيجي المتعلق بترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية
2. تعريف المؤشر: متابعة نسبة النمو السنوي لكتلة الأجور
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: $(\text{Masse salariale année } n - \text{Masse salariale année } n-1) / \text{MS année } n-1 \times 100$.
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 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
4.5	6.5%	5%	4.5%	5%	نسبة مائوية	نسبة التطور السنوي لكتلة الأجور

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- ترشيد الإنتدابات باستثناء خريجي مدارس التكوين والإنتدابات الموجهة لبعض القطاعات الحيوية
- مع تخفيض بنسبة 50 % في نسبة المتكونين بالأسلاك النشيطة
- وضع برنامج استثنائي للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وذلك لفائدة الأعوان الذين يبلغون سن 57 سنة على الأقل مع التمتع بجرارية فورية من تاريخ الإحالة على التقاعد

- 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 النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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 المتكويين/ 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 فضيلة الديردي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات						2022		إنجازات		الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025		2024		2023		ذكور	إناث	2021			
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث			ذكور	إناث	ذكور	إناث
25%	30%	20%	25%	15%	20 %	5 %	10%	6.7 %	11%	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. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تنفيذ المخطط السنوي للتكوين

- تنفيذ دورات تكوينية لفائدة أعوان وإطارات رئاسة الحكومة في مجالات تدخلهم مع الحرص

على مشاركة النساء والاعوان بالجهات.

4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المؤسسات وهيكل التكوين العمومية للتكوين المنتفعة بمرافقة الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات في مسار الجودة

رمز المؤشر: 2.3.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
2. تعريف المؤشر: قيس 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 وهيكل التكوين المنتفعة بمرافقة /جملة الهياكل والمؤسسات الأعضاء بشبكة مؤسسات وهيكل 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 فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
38	33 %	28%	28%	*	نسبة مائوية	نسبة المؤسسات وهيكل التكوين العمومية المنتفعة بمرافقة الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات في مسار الجودة

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تتولى الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات مرافقة شبكة مؤسسات وهيكل التكوين العمومية والتي تتكون من 21 مؤسسة وهيكل تكوين لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين وحصول على علامة الجودة ISO 21001 حيث سيتم خلال سنتي 2023 و2024 مرافقة ثلاث مؤسسات تكوين عمومية نموذجية للحصول على علامة الجودة ISO 21001 وثلاث هيكل ومؤسسات تكوين عمومية لاعتماد وتركيز المواصفة الوطنية لضمان جودة التكوين

ثم سيتم الترفيع تدريجيا عدد المؤسسات المنتفعة بالمرافقة حسب انخراط المؤسسات والهيكل
وحسب توفر التمويلات اللازمة لذلك

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- اعداد تقارير تتعلق بتحليل الفارق خاص بكل مؤسسة،
- تنفيذ برامج تكوينية بهدف التحسيس وتنمية قدرات فرق الجودة بالمؤسسات والهيكل المعنية،
- دعم بالمعدات والتطبيقات الإعلامية،
- تكوين مكونين،
- تكوين مدققين،

4. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- ارتباط هذا المؤشر بالتمويل الاجنبي

بطاقة المؤشر: عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي بصدد الانجاز 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 انجازها 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 الانجاز 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 فضيلة الديردي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحد ة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
4	5	6	6	*	عدد	عدد الإجراءات والآليات والنصوص التي بصدد الانجاز 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 اصدار نص عام ينظم التكوين المستمر لفائدة أعوان الوظيفة العمومية وادراج 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 أفساط كما هو الشأن بالنسبة لتركيز منصة رقمية للتصرف في مخططات التكوين أو تركيز منصة رقمية للتدريب الالكتروني أو مراجعة الأطر القانونية.

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تفعيل شبكة مؤسسات و هياكل التكوين وتركيز اللجان الفنية المنبثقة عن الشبكة
- اعداد مواصفة وطنية تجمع أهم معايير الجودة التي يمكن اعتمادها في مؤسسات و هياكل التكوين
- تطوير منصة رقمية للتصرف والمصادقة على مخططات التكوين الوزارية والتصرف في البرامج التكوينية التي تنظمها الادارة والتربصات بالخارج
- عقد اجتماعات شبكة هياكل ومؤسسات التكوين العمومية
- مواصلة اصدار النصوص الترتيبية المتعلقة بتنظيم مراحل التكوين المستمر لفائدة الاسلاك التي لم يسبق لها الانتفاع بها
- مراجعة النصوص الترتيبية المتعلقة بالتكوين المستمر
- الملتقى السنوي للمسؤولين عن التكوين

4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة المؤشر: نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

رمز المؤشر: 1.4.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: المهام والهيكل التنظيمية 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 مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. تاريخ توفر المؤشر:
5. القيمة المستهدفة للمؤشر:
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
100%	80%	55%	52%	52%	نسبة مائوية	نسبة التقدم في تعميم المراجعات الوظيفية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- اعداد برامج ذات صبغة أفقية ووطنية وتقريب خدمات التكوين من الجهات.
- تنفيذ المخطط السنوي للتكوين الخاص بالوزارة.

4. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

بطاقة المؤشر: نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة

رمز المؤشر: 2.4.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: المهام والهيكل التنظيمية للوزارات واضحة ومحددة
2. تعريف المؤشر: متابعة تنفيذ التوصيات الواردة بالتقارير النهائية للمراجعات الوظيفية للوزارات التونسية المنجزة،
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

7. طريقة احتساب المؤشر:
8. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
9. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
10. تاريخ توفر المؤشر:
11. القيمة المستهدفة للمؤشر:
12. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقييمات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات		الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021			
100%	100%	90%	20%	5%	نسبة مئوية	نسبة تنفيذ توصيات المراجعات الوظيفية المنجزة	

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تبين من خلال المعطيات المتوفرة تقدماً بطيئاً في تنفيذ التوصيات خلال سنة 2021 حيث لو تتجاوز النسبة 5% ولذلك تم تخصيص المرحلة الثالثة من مشروع المراجعة الوظيفية للوزارات التونسية لمتابعة تنفيذ التوصيات الواردة بالتقارير النهائية للمراجعات الوظيفية المنجزة.

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- المرافقة والدعم الفني للوزارات
- انجاز لقاءات وورشات عمل مع الهياكل المعنية

4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية الكافية لمرافقة وزارات المرحلتين الأولى والثانية التي شملها مشروع المراجعة الوظيفية.

بطاقة المؤشر: نسبة التقدم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للمرسوم المتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها

رمز المؤشر: 1.5.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. تعريف المؤشر: العمل بصفة تشاركية، قصد صياغة وإصدار النصوص التطبيقية اللازمة للمرسوم المتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها.
2. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
3. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
4. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

13. طريقة احتساب المؤشر:
14. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
15. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
16. تاريخ توفر المؤشر:
17. القيمة المستهدفة للمؤشر:
18. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقييمات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات		الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021			
80%	60%	20%	-	-	نسبة مائوية	نسبة التقدم في إعداد وصياغة النصوص التطبيقية للمرسوم المتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها	

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:
3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:
4. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة المؤشر: نسبة التقدّم في اعداد دليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية

رمز المؤشر: 2.5.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. تعريف المؤشر:
2. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
3. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
4. 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:
4. تاريخ توفّر المؤشر:
5. القيمة المستهدفة للمؤشر:
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
-	100%	60%	10%	-	نسبة مائوية	نسبة التقدّم في اعداد دليل مرجعي لإعداد قوانين الإطار للمؤسسات والمنشآت العمومية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

4. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة المؤشر: نسبة تقدّم انجاز النصوص الترتيبية المتعلقة بأدوات التنظيم والتسيير بالمؤسسات والمنشآت العمومية

رمز المؤشر: 1.6.4

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. تعريف المؤشر:
2. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة
3. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
4. 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:
4. تاريخ توفر المؤشر:
5. القيمة المستهدفة للمؤشر:
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2025	2024	2023		2021		
80%	70%	55%	40%	40%	نسبة مائوية	نسبة تقدّم انجاز النصوص الترتيبية المتعلقة بأدوات التنظيم والتسيير بالمؤسسات والمنشآت العمومية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:
3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:
4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة خاصة بإدراج مقارنة النوع الاجتماعي

بطاقة : إدراج مقارنة النوع الاجتماعي على مستوى المهمة

1. الإطار العام

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

تلتزم مهمة رئاسة الحكومة بـ:

- التأكيد على ضبط استراتيجية المهمة في إطار التوجهات الوطنية الاستراتيجية مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار بمقاربة النوع الاجتماعي،
 - التأكيد على ضبط استراتيجية البرنامج في إطار أولويات واستراتيجية المهمة مع ضرورة إدراج مقارنة النوع الاجتماعي ضمن المحاور الاستراتيجية للبرامج،
- وذلك طبقا لما ورد في المنشور عدد 16 مؤرخ في 14 ماي 2020 حول إعداد مشروع ميزانية الدولة لسنة 2021 حيث تتكامل منهجية التصرف في الميزانية حسب الأهداف مع مقارنة مراعاة النوع الاجتماعي لتوجيه البرامج والسياسات العمومية نحو تحقيق أهداف التنمية (الاقتصادية والاجتماعية)
- 2- أهم الالتزامات الدولية في مجال المساواة بين الجنسين:

صادقت الدولة التونسية على عديد الاتفاقيات الدولية التي تهدف أساسا الى تكريس المساواة بين الجنسين وهي كما يلي:

4- اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بسياسة التوظيف واتفاقية المساواة في الأجر عن نفس العمل بين العمال والعاملات لسنة 1968

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

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

وخلال القمة العالمي 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.

3- تقديم لمحة عن أهم الالتزامات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين:

وتلتزم مهمة رئاسة الحكومة بالتشريعات المحليّة التي تدعم المساواة بين الجنسين ومنها:

6- الفصل 51 من دستور 2022 (تكافؤ الفرص وحماية الحقوق المكتسبة للمرأة ودعمها وتطويرها)

7- الفصل 18 من القانون الأساسي للميزانية عدد 15 لسنة 2019 المؤرخ في 13 فيفري 2019 الذي ينص على أن "يعمل رئيس البرنامج على اعداد الميزانية على أساس أهداف ومؤشرات تضمن المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال وبصفة عامة بين كافة فئات المجتمع دون تمييز وتخضع للتقييم على ذلك الأساس".

8- أمر حكومي عدد 626 لسنة 2016 مؤرخ في 25 ماي 2016 يتعلق بإحداث مجلس النظراء

للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

9- القانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 جويلية 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

10- المرسوم عدد 103 لسنة 2011 المؤرخ في 24 أكتوبر 2011 المتعلق بالترخيص في

المصادقة على سحب بيان وتحفظات صادرة عن الحكومة التونسية وملحقة بالقانون عدد 68 لسنة

1985 المؤرخ في 12 جويلية 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

4- تشخيص لواقع المهمة من منظور النوع الاجتماعي (احصائيات ماي 2022)

تبلغ نسبة الاناث المتمتعات بخطط وظيفية 50.82% من جملة الخطط الوظيفية بالمهمّة في حين يتمتّع 49.18% من هذه للذكور بخطط وظيفية.

وترتفع نسبة الاناث المتمتعات بخطّتي رئيس مصلحة الى 55.66% وكاهية مدير الى 56.30 مقابل 44.34% من الرجال في خطّة رئيس مصلحة و 40.70% في خطّة كاهية مدير.

وتتساوى نسبة الرجال والنساء في خطّة مدير ب 50% لكلّ فئة لكن تتخفّض نسبة السيدات في خطّة مدير

عام الى 39.16% مقابل ارتفاع نسبة الرجال في نفس الخطّة وتبلغ 60.84% ويعني ذلك أن السيدات

في خطّة مدير عام يمثّلن 9% فقط من جملة الإطارات بالمهمّة في حين يمثّل الرجال في نفس الخطّة 14

% من جملة إطارات المهمة المتمتّعين بخطط وظيفية علما وأن عدد السيدات المتمتّعات بخطط وظيفية يبلغ

311 مقابل 301 من الرجال المتمتّعين بخطط وظيفية.

5- تقديم توجهات المهمة في المجال:

تعنى المهمة بمراجعة القوانين التمييزية وإرساء منظومة قانونية ضامنة للمساواة بين الجنسين ووضع إطار تشريعي لحماية النساء من العنف وذلك في إطار اللجنة الوطنية لملاءمة النصوص القانونية ذات العلاقة بحقوق الإنسان مع أحكام الدستور ومع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها (أمر حكومي عدد 1196 لسنة 2019 مؤرخ في 24 ديسمبر 2019)، إضافة الى تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية وفي الرفع من نسبة نشاط المرأة في المجال السياسي وتدعيم التمكين الاجتماعي والاقتصادي للفتيات والنساء في المناطق الريفية وتيسير مشاركتهن في الحياة العامة ونشر ثقافة المواطنة والحقوق الإنسانية للنساء لدى جميع الفئات الاجتماعية في الوسطين الريفي والحضري.

1. تقديم البرنامج:

1-1 الإستراتيجية

يندرج برنامج التحديث الإداري ضمن استراتيجية الحكومة لإصلاح القطاع العمومي وتطوير أداء الإدارة العمومية وإضفاء مزيد الفاعلية على البرامج العمومية بما يمكن المساهمة في دفع عجلة الاقتصاد وتحقيق التنمية.

وتتمثل رؤية البرنامج في: إدارة منفتحة وتتفاعل إيجابيا مع حاجيات المواطن وتقدم خدمات رقمية شفافة وذات جودة.

ويهدف برنامج التحديث الإداري إلى تطوير الخدمات العمومية الموجهة للمواطن والمؤسسة وتوفير خدمات شاملة وذات جودة عالية وتكريس 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 وثقته في الإدارة وتحسين صورة الإدارة لدى المواطن.

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

◀ العمل على الرفع من جودة الخدمات الرقمية.

وتتبنى التوجهات الاستراتيجية لبرنامج التحديث الإداري على المراجع التالية:

◀ خطة العمل الوطنية لشراكة الحمة المفتوحة،

◀ الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2025،

وبينت نتائج تشخيص واقع الإدارة العمومية أنّ الصعوبات والإشكاليات التي تعترض المواطنين والمؤسسات في علاقتهم بالإدارة تتعلق أساسا بما يلي:

◀ تعقيد الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعامل مع الإدارة وطول آجال إسدائها

وتعدد المتدخلين وكثرة الوثائق المطلوبة، مما أثر سلبا على جاذبية الاستثمارات وخلق

م تعديليواطن التشغيل وأدى إلى تراجع تصنيف تونس في التقارير الدولية المتعلقة
بالقطاع العمومي،

- ◀ ضعف التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية خاصة بالمناطق الداخلية،
- ◀ صعوبة النفاذ إلى الخدمات الإدارية وعدم توفر المعلومة بصفة ميسرة وهو ما أنتج نسب رضا سلبية (51% من التونسيين لديهم صورة سيئة عن الإدارة في حين نسبة رضاهم عن أداء الإدارة لا تتجاوز 56%)⁷
- ◀ ضعف عدد الخدمات الإدارية الموضوعة على الخط،
- ◀ ضعف تفعيل آليات الاستشارة والمشاركة حول مضمون الإصلاحات وأهدافها وبرنامج تنفيذها.

ولتدارك هذه الاشكاليات والنقائص فإنّه سيتم من خلال برنامج التحديث الإداري العمل على تحقيق المحاور الاستراتيجية التالية:

◀ محور استراتيجي 1: جودة الخدمات الإدارية وتيسير النفاذ إليها

يتم تنفيذ هذا المحور الاستراتيجي من خلال التدخلات التالية:

- تطوير منظومة المواطن الرقيب وتفعيل دورها في مراقبة وتطوير جودة الخدمات العمومية،
- تعميم دور الخدمات الإدارية باعتماد مقاربة جديدة مبنية على تنويع قنوات إساءة الخدمات ومزيد ترشيد الموارد وإعادة توظيفها والتكامل مع مساري اللامركزية والتحول الرقمي، وذلك بهدف الرفع من نسبة التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية.
- تبسيط الإجراءات الإدارية وإعادة هندسة مسارات الخدمات الإدارية ذات الأولوية الموجهة للمواطن وفق م تعديليقاربة "أحداث الحياة" والتي تهدف إلى تقديم خدمات عمومية مبتكرة وعصرية عبر إعادة تصميم الخدمات من خلال الأخذ بعين الاعتبار مسار المتعامل مع الإدارة وتجربته في الحصول على الخدمة.

◀ محور استراتيجي 2: تعزيز انفتاح الإدارة وتحسين جودة الخدمات على الخط

يتم تنفيذ هذا المحور من خلال التدخلات التالية:

- إنجاز خطة العمل الوطنية الرابعة لشراكة الحكومة المفتوحة التي تحتوي على 13 مشروعا في ميادين عدة تخص دعم الشفافية وتكريس حق النفاذ للمعلومة ومكافحة الفساد وتحسين الخدمات الإدارية على الخط.
- تنفيذ خطة العمل الخاصة بالبيانات المفتوحة،
- القيام بجرد للبيانات العمومية،
- وضع إطار قانوني وتنظيمي لفتح البيانات،
- تطوير بوابات البيانات المفتوحة العمومية وفقا للمواصفات المعمول بها في المجال،
- دعم المشاركة الالكترونية للمواطن،

⁷دراسات سبر آراء منجزة سنتي 2016 و2019 مع عينة تضم أكثر من 1000 مواطن.

- تقييم مواقع الواب العمومية ومتابعة وضع الخدمات الادارية على الخط للرفع من مستوى نضجها ومن جودتها.

2.1 الهياكل المتدخلة

- الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
- إدارة نوعية الخدمة العمومية
- وحدة الإدارة الإلكترونية

2. أهداف ومؤشرات الأداء

1.2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

يحرص برنامج التحديث الإداري على تنفيذ الأهداف الاستراتيجية التالية:

- الهدف 1.5: مراقبة جودة الخدمة العمومية وتحسينها

يتمثل هذا الهدف الاستراتيجي في تدعيم آلية "المواطن الرقيب" ومزيد تفعيل دورها كوسيلة لمساندة الجهود المشتركة للارتقاء بنوعية الخدمات العمومية من خلال تكثيف الزيارات الرقابية التي ينجزها الفريق لإبراز النقاط الإيجابية والنقائص المسجلة التي يتم توجيهها إلى مختلف الوزارات المعنية من جهة لدعم نقاط القوة وتلافي السلبيات وللإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية من جهة أخرى لمتابعة ما جاء بها من استنتاجات وتوصيات للاعتماد عليها في صياغة الاستراتيجيات العامة لجودة الخدمة العمومية وتبسيط الإجراءات الإدارية لجعل الإدارة حقيقة في خدمة المواطن.

▪ 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 بالترفيغ في عدد زيارات المصالح العمومية قصد الوقوف على مدى تقديمها لخدمات عمومية ذات جودة للمواطن وتحديد النقائص ومكان التحسين. كما أنّ تكثيف المهام 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
5	5	10	68	(-58)	نسبة مائوية	تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب

يعود الفارق الملحوظ في عدد المصالح المسجل بين إنجازات 2021 وتقديرات سنة 2022 إلى تعزيز فريق المواطن الرقيب بعد إنفراج الوضع الصحي بالبلاد وسيتمّ خلال الفترة القادمة الحفاظ على نسق تطوّر المصالح المبرمج زيارتها وهو ما سينعكس إيجابا على نجاعة أداء إدارة نوعية الخدمة العمومية من حيث تمثيلية عينة المصالح المعنية بزيارات الفريق.

✓ المؤشر 2.1.5: نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب وتوزيعها حسب الولايات

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 ضمانا للمساواة والإنصاف أمام المرفق العمومي وتكريس حق المتعاملين مع الإدارة في كافة الجهات في الحصول على خدمات عمومية بنفس مستوى القرب والسرعة والجودة.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.5

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
75	72	70	66	62.5	نسبة مائوية	نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب

سيتم العمل على تجاوز النقص الحاصل في عدد المواطنين الرقباء بالجهات الداخلية لضمان توزيع أفضل لزياراته قصد تغطية أكبر عدد من الولايات والمعتمديات الراجعة إليها بالنظر وذلك ببلوغ نسبة 75 % خلال سنة 2025 وهو ما سيضيفي مصداقية على متابعة وضع الإدارة بمختلف الجهات ويأخذ بعين الاعتبار خصوصياتها.

✓ 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			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
65	64	62	60	60	نسبة مائوية	نسبة الردّ على مراسلات فريق المواطن الرقيب

شهدت نسبة الاستجابة خلال سنة 2021 تحسنا نظرا للارتفاع الذي شهدته نسبة الرد على تقارير المواطن الرقيب مقارنة بالسنة الفارطة وعلى هذا الأساس، ستشهد سنة 2022 استقرارا في هذه النتائج المحققة في صورة المحافظة على معدلات ردود الوزارات والإجابة بدقة على النقائص المسجلة.

■ الهدف 2.5: تقريب وتبسيط الخدمات الإدارية

يتمثل هذا الهدف الاستراتيجي في متابعة تنفيذ أهداف تبسيط الخدمات الإدارية بما يضمن التخفيف من العبء الإداري المفروض على المتعامل مع الإدارة وتصميم الخدمات ذات الأولوية بما يستجيب لانتظارات وحاجيات المواطن ومتابعة أهداف تقريب الخدمات الإدارية من خلال تعميم دور الخدمات الإدارية.

■ 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 مشروع مراجعة الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023	2022	2021		
30	20	10	-	-	نسبة مائوية	نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

في إطار العمل على تبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين العلاقة بين الإدارة والمتعاملين معها، تم إصدار الأمر الحكومي عدد 605 لسنة 2020 مؤرخ في 27 أوت 2020 المتعلق بإرساء مسار لمراجعة الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة. ويتمثل المشروع في القيام بجرد لجميع الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة وتقييمها ومراجعتها باعتماد منهجية محددة ومعايير واضحة يتم على إثرها ضبط مقترحات التبسيط أو الحذف.

وتم خلال سنة 2022 استكمال مرحلة جرد الإجراءات الإدارية والتي أفضت إلى جرد أكثر من 3000 إجراء إداري. وتواصل فرق العمل بالوزارات (150 فريق عمل) استكمال المرحلة الثانية من المسار المتمثلة في تقييم الإجراءات الإدارية التي تم جردها وفق م تعديليعايير مضبوطة وتحليل نتائج الاستشارة العمومية التي تم تنظيمها خلال شهري جوان وجويلية 2022 للمرور في مرحلة أخيرة إلى ضبط مقترحات الحذف والتبسيط وإعداد الخطة القطاعية لتجسيم هذه المقترحات على أن يتم عرض نتائج المشروع لمصادقة الحكومة في موفى سنة 2022. وسيتم ابتداء من سنة 2023 العمل على تجسيم مقترحات الحذف والتبسيط التي أفضت إليها عملية التقييم وذلك من خلال الشروع في استصدار النصوص القانونية والترتيبية في الغرض.

✓ المؤشر 2.2.5: نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

يهدف هذا المؤشر إلى متابعة تنفيذ خطة العمل الخاصة بإعادة هندسة المسارات التي تمت مراجعتها من العدد الجملي للمسارات المبرمج مراجعتها والبالغ عددها 30 حدث حياة.

✓ تقديرات المؤشر 2.2.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023	2022	2021		
80	63	46	30	13	نسبة مانوية	نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

في إطار الإهتمام بمشاغل المواطنين والعمل على تذليل الصعوبات التي تواجههم في تعاملهم مع الإدارة، تم الانطلاق سنة 2019 في تنفيذ مشروع نموذجي حول "تبسيط المسارات الإدارية وفق م تعديليقاربة أحداث الحياة". وتتمثل أحداث الحياة في أحداث مهمة مثل التعليم، السكن، البحث عن عمل والتي لها تأثير كبير على مراحل حياة الفرد وذلك منذ ميلاده وحتى وفاته، وللغرض تم تحديد قائمة في 30 حدث حياة خاص بالمواطن تم ترتيبها وتصنيفها حسب الأولوية وذلك بالاستناد إلى معايير علمية تتمثل أساسا في نسبة تعقيد مسار الحصول على الخدمة ونسبة تواتر طلب الخدمة ونسبة أهمية الخدمة. ويوافق كل حدث من أحداث الحياة مسار إداري متكامل يضم مجموعة من الخدمات الإدارية.

وتم سنة 2021 إعداد مخططات العمل لتبسيط 4 مسارات مرتبطة بأحداث حياة المواطن وهي على التوالي التسجيل المدرسي، الانقطاع المبكر عن الدراسة والمساعدة الاجتماعية والتغطية الاجتماعية لأصحاب الدخل غير القار. وتم الشروع خلال سنة 2022 في مراجعة 05 مسارات جديدة وهي على التوالي (1) الحصول على عمل من قبل حامل شهادة عليا (2) الانتفاع بخدمات الطب الاستعجالي بالمستشفيات العمومية (3) استرجاع مصاريف العلاج (4) قيادة سيارة و(5) تلقي تلقح. ليبلغ بذلك العدد الجملي لأحداث الحياة التي تم تبسيطها وإعداد مخططات عمل في شأنها 09 مسارات أي بنسبة 30% من العدد الجملي لأحداث الحياة. وتم برمجة تبسيط 5 أحداث حياة كل سنة لتبلغ نسبة المسارات التي تم تبسيطها 80% من قائمة أحداث الحياة التي تم ضبطها بحلول سنة 2025.

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

الأولوية

يهدف هذا المؤشر إلى قياس أثر إحداث دور الخدمات على تطور نسبة التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية ذات الأولوية.

✓ تقديرات المؤشر 3.2.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023	2022	2021		
80	75	70	65	60	نسبة مائوية	نسبة التغطية لدور الخدمات الإدارية المحدثة للخدمات الإدارية ذات الأولوية

في إطار العمل على تقريب الخدمات الإدارية من المواطنين، شرعت الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية منذ سنة 2009 في إرساء تجربة جديدة لإسداء الخدمات لفائدة المواطنين أطلق عليها "إدارتي". ويهدف المشروع إلى الرفع من نسبة تغطية الخدمات الإدارية ذات الأولوية بالجهات التي تشكو نقصا في الخدمات الإدارية ذات الأولوية، وذلك من خلال إحداث دور خدمات باعتماد عديد الأصناف حسب خصوصية وحاجيات كل منطقة (دور الخدمات متعددة الشبائيك، دور الخدمات ذات المخاطب الوحيد، دور الخدمات المتنقلة، دور الخدمات التعاونية ودور الخدمات البلدية). وقد تم إلى حد الآن إحداث 75 دار خدمات (بجميع أصنافها) لترتفع نسبة التغطية الجغرافية من 45 % سنة 2017 إلى 65 % حاليا.

وسيتم خلال سنة 2023 الانطلاق في تركيز صنف جديد من دور الخدمات وهو "دور الخدمات الرقمية" الذي يهدف إلى دعم الإدماج الرقمي من خلال إسداء خدمات مرقمنة كلياً وملائمة بالخصوص لحاجيات الفئات ذات الأولوية والمتعاملين مع الإدارة بصفة عامة. وتتمثل النتائج المنتظرة في الرفع من معدل نسبة التغطية الإدارية من 65% حاليا إلى 80% في موفى سنة 2025.

▪ 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: 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. كما يهدف هذا المؤشر إلى متابعة مدى استجابة الوزارات لاستعمال منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس" ومدى انخراطهم في مسار الإصلاح والتحسين المستمر الذي انتهجته الإدارة للنهوض بجودة الخدمات العمومية على الخط والوقوف على النقائص والإخلالات. وهو ما يعكس الحرص على إنجاح هذا المشروع الذي شرعت فيه الإدارة خلال النصف الثاني من شهر جويلية 2022.

✓ تقديرات المؤشر 1.3.5

تقديرات			إنجازات		الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023	2022	2021		
52	42	32	-	-	عدد	الخدمات المقيمة من خلال منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس"

تم تركيز منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط خلال النصف الثاني من شهر جويلية 2022 والتي ستمكن المواطن من الإدلاء برأيه فيما يتعلق بجودة الخدمات التي توفرها الإدارة على الخط وإمكانية تقييم الخدمة مباشرة عبر الولوج لموقع الخدمة والمشاركة عبر الاستبيان الإلكتروني الذي يظهر مباشرة وبصفة آلية حال استكمال الخدمة. وتجدر الإشارة 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. وستدخل حيز الاستغلال بداية من شهر أوت 2022 وسيتمثل هذا التاريخ مرجعا لاحتساب مختلف الخدمات التي سيتم إدراجها ضمن التقييم.

سيتم في مرحلة أولى وبناء على التقديرات المتعلقة بمرحلة تطوير المنظومة تقييم 32 خدمة على الخط وهي خدمات تم اختيارها بناء على جملة من المعايير من بينها درجة النضج والإقبال والاستعمال. وسيتم في مراحل ثانية التعميم تدريجيا حتى يشمل تقييم الخدمات العمومية على الخط مختلف الخدمات التي تسديها الإدارة للمواطن. كما سيتم دعم منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط بإعداد النسخة الثانية من بارومتر الخدمات العمومية على الخط وهو مشروع مبرمج في إطار الأنشطة الخاصة بمركز التعاون التونسي الكوري.

✓ المؤشر 2.3.5: 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 » وبالتالي تنزيل عدد جديد من الاستشارات بها والتي تهتمّ مختلف المجالات والميادين. وسيساهم هذا المؤشر كذلك في تحديد القطاعات التي يكون فيها الاعتماد على الاستشارات العمومية محدودا جدا وبالتالي تحسين استعمال هذه البوابة من خلال الترفيع في عدد الاستشارات العمومية المدرجة بها وتحسين مستوى المشاركة العمومية التي ستطوّر حتما جودة الخدمات العمومية.

✓ تقديرات المؤشر 2.3.5

تقديرات			2022	إنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
21	19	17	15	11	عدد	الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة

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

- مزيد تطوير البوابات الوطنية للمشاركة الإلكترونية تحديدا بوابتي (بوابة المشاركة العمومية www.e-participation.tn وبوابة "ء-مواطن" www.e-people.gov.tn) وحث الهيكل 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 سيتم تنظيم ورشتي عمل لفائدة الهياكل العمومية ومؤسسات المجتمع المدني بهدف الترفيع من مستوى انخراط الوزارات ضمن بوابة المشاركة العمومية وحثهم على استعمالها.

وتجدر الإشارة أن عددا من بوابات المشاركة الالكترونية القطاعية تمّ 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.

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

يهدف هذا المؤشر إلى قياس مدى التقدّم في تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن خطط العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة والتي يتمّ 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.

ويتمّ حاليا تنفيذ خطة العمل الوطنية الرابعة التي تمّ الانتهاء من إعدادها مع موفى شهر جوان 2021 على أن يتمّ الانتهاء من تنفيذها مع موفى شهر ديسمبر 2023. وتتضمن هذه الخطة 13 تعهدا مبنوية 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).
- 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 عضوا يمثلون بصورة متساوية الطرف الحكومي والمجتمع المدني.

✓ تقديرات المؤشر 3.3.5

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
60% بالنسبة للخطة الرابعة	40% بالنسبة للخطة الرابعة	70% بالنسبة للخطة الرابعة	40% بالنسبة للخطة الرابعة	60%	نسبة مائوية (مع موفي كل سنتين)	نسبة تنفيذ تعهدات خطة عمل شراكة الحكومة المفتوحة

✓ **ملاحظة:** بالنسبة لإنجازات 2021، تمثل 60% نسبة الانجاز 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

✓ تقديرات المؤشر 4.3.5

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
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 تم تطوير منظومة الكترونية تخوّل لهذه الوزارات تسجيل ما تمّ جرده من بيانات بصورة الكترونية. وسيتمّ الانطلاق في استغلال هذه المنظومة بداية من شهر أوت 2022 بصفة مرحلية إلى غاية تعميم استعمالها مع موفي هذه السنة. كما سيتم وضع نسخة جديدة للبوابة الوطنية للبيانات المفتوحة في سبتمبر 2022 لنشر ما تم جرده من بيانات، لذلك من المتوقع أن يرتفع عدد البيانات العمومية التي سيتم فتحها للعموم عبر بوابات البيانات المفتوحة (البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة والبوابات القطاعية المتوفرة حاليا) ومن المنتظر نشر 3000 مجموعة بيانات خلال سنة 2022 على أن يتم مواصلة العمل على فتح بيانات جديدة خلال السنوات القادمة بمعدل 100 مجموعة بيانات جديدة كل سنة (2023-2025). وقد تمت دعوة

الوزارات لإعداد خطط عمل سنوية خاصة ببرنامج البيانات المفتوحة والتي سيتم في إطارها تحديد الأنشطة التي يتعين القيام بها لجرد البيانات وفتحها عبر بوابات البيانات المفتوحة وتشجيع إعادة استعمالها. كما ستتضمن هذه الخطط الميزانية التي ستتولى الوزارات رصدها لتنفيذ هذه الأنشطة.

2.2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء

الجدول عدد 1 الأنشطة ودعائم الأنشطة

(وحدة: ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2023	الأنشطة	التقديرات المالية 2023	دعائم الأنشطة(*)
الهدف 1.5 تفعيل دور فريق المواطن الرقيب في مراقبة جودة الخدمة العمومية وتحسينها	1.1.5: تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب	22%	تحسين جودة الخدمة ومراقبة	477	- تكثيف الزيارات اليومية التي يقوم بها فريق المواطن الرقيب للمصالح العمومية مراقبة
	2.1.5: نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب	70%			- إعادة برمجة زيارات المواطن الرقيب لتغطية أكثر نسبة ممكنة من الإدارات بتكليف المواطنين الرقباء بأكثر من جهة (ولاية أو معتمدية) (كمثال....)
	3.1.5: نسبة الردّ على مراسلات فريق المواطن الرقيب	62%			المتابعة الفورية للإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية وطلب الإيضاحات اللازمة حول التدابير التي تم اتخاذها في أقرب الأجل. -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 للتعرف على مدى رضاهم عن الملاحظات الموجهة إليهم وتقديم مقترحاتهم بخصوص سبل تدعيم التعاون بين الطرفين.

<ul style="list-style-type: none"> - استكمال تقييم الإجراءات الإدارية من قبل المصالح الإدارية - ضبط نتائج الاستشارة العمومية حول الإجراءات الإدارية - ضبط مقترحات الحذف والتبسيط - ضبط قائمة الإصلاحات ذات الأولوية 			10%	1.2.5: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها	
<ul style="list-style-type: none"> - صياغة دليل منهجي حول آلية تبسيط الإجراءات وفق أحداث الحياة، - تحقيق التكامل بين مشروع "تبسيط المسارات وفق أحداث الحياة" و"البوابة الوطنية الموحدة للخدمات الإدارية الموجهة للمواطن" والتي ستعتمد نفس المقاربة. - القيام بدورات تكوينية خصوصية في الغرض (بما في ذلك تكوين مكوّنين). 	1206	تبسيط وتقريب الإجراءات الإدارية وإعادة هيكلتها	46%	2.2.5: نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها	الهدف 2.5 تقريب وتبسيط الخدمات الإدارية
<ul style="list-style-type: none"> - الانطلاق في تركيز دور الخدمات الرقمية - تطوير تطبيقات معلوماتية موحدة - إعداد النموذج الاقتصادي لمشروع دار الخدمات - تعميم تجربة دور الخدمات البلدية تدريجيا على بلديات أخرى ذات أولوية وذلك بإحداث دار خدمات بلدية بيئر مشاركة. 			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 		تطوير الإدارة الالكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة	32	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

<p>- فتح استشارة عمومية حول استعمال بوابات المشاركة العمومية (بوابة www.e-participation.tn (وبوابة e-people.gov.tn) وذلك على بوابة المشاركة العمومية خلال الفترة المتراوحة بين 12 جويلية 2022 و 30 أوت 2022</p> <p>- تنظيم ورشتي عمل لفائدة الهياكل العمومية ومؤسسات المجتمع المدني بهدف الترفيع من مستوى العرض والطلب على بوابة المشاركة العمومية.</p> <p>- تصور وتنفيذ خطة اتصالية بهدف الرفع من نسب استعمال هذه البوابات من طرف مختلف المتعاملين مع الإدارة خاصة المواطن.</p>	520		17	2.3.6: عدد الاستشارات العمومية على الخط	
<p>- تنظيم اجتماعات دورية للجنة الاستشارية المشتركة لمتابعة تنفيذ التعهدات،</p> <p>- التنسيق بين الهياكل المسؤولة على تنفيذ التعهدات والشركاء الفنيين والماليين قصد توفير الدعم الفني والمالي لتنفيذ التعهدات،</p> <p>- وضع خطة اتصالية لدعم تنفيذ خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة،</p> <p>- تنظيم دورات تكوينية حول مفهوم ومبادئ الحكومة المفتوحة وحول شراكة الحكومة المفتوحة ومختلف المحاور المتصلة بها.</p>			70 %	3.3.6: نسبة تنفيذ تعهدات خطة العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة	
<p>- تنظيم ورشات عمل واجتماعات مع الوزارات لتوفير المصاحبة لعملية جرد البيانات واعدادها وفقا لمواصفات البيانات المفتوحة،</p> <p>- تطوير منظومة الكترونية موحدة لجرد البيانات العمومية،</p> <p>- تنظيم دورات تكوينية لفائدة الإطارات المعنية بالوزارات للقيام بعملية جرد البيانات واعدادها ونشرها بالبوابات الخاصة بالبيانات المفتوحة،</p> <p>- تنظيم أنشطة اتصالية للتعريف ببرنامج البيانات المفتوحة والتشجيع على إعادة استعمال البيانات على غرار تنظيم مسابقة وطنية في الغرض. Hackathon.</p>			3100	4.3.6: عدد البيانات التي تم تجميعها ونشرها من خلال منظومة جرد البيانات العمومية	

3.2- مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج: لا يوجد فاعلون عموميين تحت اشراف البرنامج

1- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2025-2023

جدول عدد 1

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

(الوحدة: ألف دينار)

الفارق	تقديرات 2023 2-	ق م تعديلي 2022 (1)	انجازات 2021	بيان النفقات
4.12%	82	1991	1313	نفقات التأجير
0.00%	0	0	0	نفقات التسيير
0.00%	0	130	37	نفقات التدخلات
0.00%	0	0	0	نفقات الاستثمار
0.00%	0	0	0	نفقات العمليات المالية
3.87%	82	2121	1350	المجموع

جدول عدد 2:

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

(الوحدة : ألف دينار)

تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	ق م تعديلي 2022	إنجازات 2021	البيان
2285	2177	2073	1991	1313	نفقات التأجير
0	0	0	0	0	نفقات التسيير
143	137	130	130	37	نفقات التدخلات
0	0	0	0	0	نفقات الاستثمار
0	0	--	--		نفقات العمليات المالية
2098	2313	2203	2121	1350	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
2098	2313	2203	2121	1350	المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

قدرت الاعتمادات المقترحة لبرنامج تحديث الخدمات الإدارية سنة 2023 بـ 2203 أ د مقابل 2121 أ د سنة 2022 أي بنسبة تطور تقدر بـ 3.87%. وتتوزع الاعتمادات المقترحة على النحو التالي:
التأجير: بلغت نفقات التأجير 2073 أ د سنة 2023 مقابل 1991 أ د لسنة 2022 وهو ما يمثل نسبة 4.12 % وتعود هذه الزيادة أساسا إلى الزيادات في الأجور والترقيات المزمع اجراؤها خلال سنة 2023
التدخلات: بلغت نفقات التدخلات 130 أ د سنة 2023 وذلك دون تسجيل أي زيادة مقارنة بسنة 2022

الملاحق

بطاقات مؤشرات الأداء

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

رمز المؤشر: 1.1.5

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تفعيل دور فريق المواطن الرقيب في مراقبة جودة الخدمة العمومية وتحسينها
2. تعريف المؤشر: يمكّن هذا المؤشر من احتساب تطور عدد المصالح العمومية المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب (مقارنة بالسنة السابقة) وذلك بالترفيف في عدد الزيارات المنجزة قصد الوقوف على مدى جودة الخدمات العمومية المقدمة للمواطن وتحديد النقائص ومكامن التحسين. كما أنّ تكثيف المهام الرقابية سيساهم في بلورة صورة أشمل وأوضح عن أداء الهياكل العمومية في علاقة مباشرة مع المواطن ونوعية الخدمات التي تسديها.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (efficacité)
4. نوع المؤشر: مؤشر منتج
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: غير مراعي للنوع الاجتماعي

II- 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 المالية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): 8% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام إدارة نوعية الخدمة العمومية

III- قراءة في نتائج المؤشر

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2025	2024	2023		2021		
5	5	10	68	-58	نسبة مئوية	تطور عدد المصالح المزورة من قبل فريق المواطن الرقيب

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

يعود التطور السلبي لعدد المصالح التي تمت زيارتها من قبل فريق المواطن الرقيب لسنة 2021 للوضع الصحي العام المتعلق بجائحة كورونا. ويعود التطور الإيجابي الكبير في تقديرات سنة 2022 لتحسن الوضع الصحي العام وتعزيز الفريق بتعيين مواطنين رقباء جدد في النصف الثاني من سنة 2022.

يرتبط تطور عدد المصالح بعدد الزيارات المنجزة من قبل أعضاء الفريق وعددهم

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

رمز المؤشر 2.1.5:

I- الخصائص العامة للمؤشر

- الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تفعيل دور فريق المواطن الرقيب في مراقبة جودة الخدمة العمومية وتحسينها
- تعريف المؤشر: يتمثل هذا المؤشر في إحتساب عدد الولايات التي يتم برمجة زيارة المصالح الموجودة بالمعتمديات والمناطق الراجعة إليها بالنظر ويرمي إلى تفعيل دور فريق المواطن الرقيب عبر تغطية عدد أكبر من الجهات الداخلية ضمانا للمساواة والإنصاف أمام المرفق العمومي وتكريس حق المتعاملين مع الإدارة في كافة الجهات في الحصول على خدمات عمومية بنفس مستوى القرب والسرعة والجودة.
- طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (efficacité)
- نوع المؤشر: مؤشر منتج **indicateur de produits**
- المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي: غير مراعي للأنواع الاجتماعي

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

- طريقة احتساب المؤشر (Formule): (عدد الولايات التي شملتها زيارات فريق المواطن الرقيب/ العدد الجملي للولايات) * 100
- وحدة المؤشر: نسبة مائوية
- مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة نوعية الخدمة العمومية
- تاريخ توفر المؤشر: بداية السنة الموالية
- القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): 75% سنة 2025
- المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام إدارة نوعية الخدمة العمومية

III- قراءة في نتائج المؤشر

- سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2025	2024	2023		2021		
75	72	70	66	62.5	نسبة مائوية	نسبة تغطية الولايات بزيارات فريق المواطن الرقيب

- تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

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

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 : تفعيل دور فريق المواطن الرقيب في مراقبة جودة الخدمة العمومية وتحسينها
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 مراعي 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 مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة نوعية الخدمة العمومية
4. تاريخ توفّر المؤشر: أول السنة الموالية
5. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): 65% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير إدارة نوعية الخدمة العمومية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2025	2024	2023		2021		
65	64	62	60	60	نسبة مائوية	نسبة الردّ على مراسلات فريق المواطن الرقيب

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

عرفت نسبة الردود خلال السنوات الأخيرة استقرارا في حدود 60% لارتباطها بمدى تفاعل الوزارات مع التقارير الواردة عليها واستقرار الأطراف المقابلة لإدارة نوعية الخدمة العمومية.

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 صبغة عامة لا يمكن اعتمادها في احتساب النسبة المحققة.

بطاقة المؤشر الأداء: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

رمز المؤشر: 1.2.5

I- 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

II- 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 مائوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): تنفيذ 30% من مقترحات الحذف والتبسيط للإجراءات الإدارية سنة 2025
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
2025	2024	2023	2022	2021		
30	20	10	-	-	نسبة مائوية	نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

2. تحليل النتائج والتقديرات

يتم العمل حاليا على استكمال مرحلة التقييم إضافة إلى تحليل نتائج الاستشارة العمومية حول الإجراءات التي تم جردها والمرور لمرحلة التحكيم قصد ضبط مقترحات الحذف والتبسيط على أن يتم عرض نتائج المشروع لمصادقة الحكومة في موفى سنة 2022. وسيتم ابتداء من سنة 2023 العمل على تجسيم مقترحات الحذف والتبسيط التي أفضت إليها عملية التقييم وذلك من خلال استصدار النصوص القانونية والترتيبية في الغرض والتنسيق م تعديل مصالحي وزارة تكنولوجيا الاتصالات والمركز الوطني للإعلامية للتسريع في تفعيل خطة العمل الكفيلة بتبسيط الإجراءات، تطوير نسق التبادل والترابط بين الإدارات العمومية والتسريع في نسق تنفيذ الاستراتيجيات القطاعية والوطنية للتحوّل الرقمي.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- عدم التزام الوزارات المشاركة في المشروع ببلوغ تقديرات الحذف والتبسيط
- ضرورة اعتماد الآليات ومنهجية خصوصية لقياس نسبة تنفيذ مقترحات الحذف والتبسيط.

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

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد المسارات التي تمت مراجعتها/ العدد الجملي للمسارات المبرمج مراجعتها* 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): 80% من المسارات الإدارية ذات الأولوية ستتم مراجعتها بحلول سنة 2025
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
2025	2024	2023	2022	2021		
80	63	46	30	13	نسبة مائوية	نسبة المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

2. تحليل النتائج والتقديرات

تم سنة 2021 إعداد مخططات العمل لتبسيط 4 مسارات مرتبطة بأحداث حياة المواطن (التسجيل المدرسي، الانقطاع المبكر عن الدراسة والمساعدة الاجتماعية والتغطية الاجتماعية لأصحاب الدخل غير القار). ويتم العمل خلال سنة 2022 على الشروع في مراجعة 05 مسارات جديدة (الحصول على عمل من قبل حامل شهادة عليا والانتفاع بخدمات الطب الاستعجالي بالمستشفيات العمومية واسترجاع مصاريف العلاج قيادة سيارة وتلقي تلقح). ليبلغ بذلك العدد الجملي لأحداث الحياة التي تم تبسيطها وإعداد مخططات عمل في شأنها 09 أي بنسبة 30% نهاية سنة 2022. وتم برمجة تبسيط 5 أحداث حياة كل سنة لتبلغ نسبة المسارات التي تم تبسيطها 80% من قائمة أحداث الحياة التي تم ضبطها بحلول سنة 2025.

بطاقة مؤشر الأداء: 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

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 مائوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر (Valeur cible de l'indicateur): بلوغ نسبة تغطية جغرافية تقدر بـ 80% بالنسبة للخدمات الإدارية ذات الأولوية سنة 2025
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
2025	2024	2023	2022	2021		
80	75	70	65	60	نسبة مائوية	نسبة التغطية الجغرافية لدور الخدمات الإدارية المحدثة للخدمات الإدارية ذات الأولوية

2. تحليل النتائج والتقديرات

تم إلى غاية سنة 2022 إحداث 75 دور خدمات لترتفع نسبة التغطية الجغرافية من 45 % سنة 2017 إلى 65 % سنة 2022. وسيتم خلال سنة 2023 الانطلاق في تركيز صنف جديد من دور الخدمات وهو "دور الخدمات الرقمية" الذي يهدف إلى دعم الإدماج الرقمي من خلال إسداء خدمات مرقمنة كليًا وسيتم العمل خلال الفترة القادمة على الرفع من معدل نسبة التغطية الإدارية من 65% حاليا إلى 80% في موفى سنة 2025.

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 و تعزيز 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 بالأنواع 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 توفر 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 للمؤشر⁸ (Valeur cible de l'indicateur): 52 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام لوحدة الإدارة الإلكترونية.

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2025	2024	2023		2021		
52	42	32		-	عدد	عدد الخدمات المقيمة من خلال منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس"

⁸القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسطة المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

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

مع دخول منظومة تقييم الخدمات العمومية على الخط "مقياس" حيز الاستغلال الفعلي، سيتم في مرحلة أولى تقييم 32 خدمة على الخط. وسيتم العمل في مرحلة ثانية على الترفيع تدريجيا في الخدمات المقيّمة إلى 42 خدمة سنة 2024 و52 خدمة سنة 2025. 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 النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

في الوقت الحالي، لا يمكن لهذا المؤشر أن يشمل تقييم كل الخدمات العمومية على الخط التي تسديها الإدارة لمستعملي هذه الخدمات وسيتم الإقتصار على 32 خدمة على الخط فقط نظرا لكون المنظومة في مرحلة الاستغلال الأولي سيتم إدراج الخدمات العمومية على الخط ضمن التقييم عبر المنظومة بصفة تدريجية التعامل 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 الالكترونية
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 للمؤشر⁹ (Valeur cible de l'indicateur): 21 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام لوحدة الإدارة الإلكترونية.

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023		2021		
21	19	17	15	11	عدد	عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

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

⁹القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسطة المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذا الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

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 www.e-participation.tn وبوابة www.e-people.gov.tn) وحث الهيكل 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. ستساهم هذه الاجراءات في الترفيع تدريجيا في عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية لتبلغ 17 استشارة عمومية سنة 2023 و 19 استشارة سنة 2024 و 21 استشارة سنة 2025.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- ضعف الجانب الاتصالي الخاص بهذه المنظومة
- تعدد بوابات المشاركة الإلكترونية القطاعية

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 التقدّم في تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن خطط العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة والتي يتمّ 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): يتمّ احتساب نسبة تنفيذ مخطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة حسب نسبة تقدّم إنجاز كل تعهد مدرج على مستوى خطة العمل. ويتمّ احتساب تقدّم إنجاز التعهد حسب مؤشرات أداء يتمّ اختيارها حسب الاعمال المدرجة بالتعهد وتحديد مؤشرات الأداء من قبل الهيكل المسؤول واللجنة الاستشارية المشتركة المكلفة بإعداد خطة العمل الوطنية ومتابعة تنفيذها. ويتمّ احتساب المجموع العام لإنجاز التعهدات للحصول على النسبة العامة لتنفيذ خطة العمل. ويتمّ تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب مؤشرات الأداء لكل تعهد عبر اجتماعات دورية للجنة قيادة برنامج شراكة الحكومة المفتوحة وعبر مراسلات رسمية يتمّ ارسالها قصد متابعة إنجاز التعهدات الخاصة بالهيكل العمومية.
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية (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 إنجاز خطط العمل على هذا الموقع.
4. تاريخ توفّر المؤشر: المؤشر متوفّر خلال مرحلة تنفيذ خطة العمل والتي تمتدّ على سنتين
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹⁰ (Valeur cible de l'indicateur): 70% سنة 2023 : بالنسبة لسنتي 2024-2025، سيتمّ خلال هذين السنتين اعداد وتنفيذ خطة العمل الوطنية الخامسة.

¹⁰القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

ويصعب حالياً تحديد تقديرات تنفيذها باعتبار أنه لا يمكن تحديد التعهدات التي سيتم ادراجها ضمن هذه الخطة.

6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد خالد السلامي: مدير عام وحدة الإدارة الإلكترونية برئاسة الحكومة.

قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2025	2024	2023		2021		
60 بالنسبة % للخطة الخامسة	40 % بالنسبة للخطة الخامسة	70 بالنسبة % للخطة الرابعة	40% بالنسبة للخطة الرابعة	60%	نسبة مئوية (مع موفي كل سنتين)	التعهدات المنجزة في إطار خطة عمل شراكة الحكومة المفتوحة

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

بالرغم من التحديات التي تمت مواجهتها خلال سنة 2021 جراء تواصل انتشار المرض الوبائي كوفيد-19 فإنه تمّ التوصل إلى تحقيق درجة مقبولة على مستوى الإنجاز بالنظر إلى مؤشرات الأداء الموضحة في الجدول السابق وذلك باعتبار أنه تمّ التمكن من مواصلة العمل على متابعة تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن خطة العمل الوطنية الثالثة لشراكة الحكومة المفتوحة بالاستعانة بالوسائل التكنولوجية على غرار الاجتماعات المرئية « visio-conférences ». وأمام تحسّن الوضع الوبائي، سيتمّ العمل على الترفيع في نسبة تنفيذ التعهدات إلى 70% سنة 2023.

3. تحديد أهم النقااص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

هذا المؤشر لا يأخذ بعين الاعتبار المعوقات المتأتية من المحيط الخارجي والتي لها تأثيرات سلبية على تنفيذ بعض التعهدات على غرار جائحة كوفيد 19.

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 وضمان شموليتها وتكريس مبادئ الشفافية والمشاركة والمساءلة من خلال تنفيذ التعهدات المدرجة ضمن برنامج الحكومة المفتوحة.
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 توفر المؤشر: المؤشر متوفر بصفة حينية على بوابات البيانات المفتوحة.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹¹ (Valeur cible de l'indicateur): 3300 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد خالد السلامي: مدير عام وحدة الإدارة الإلكترونية برئاسة الحكومة.

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج والإنجازات والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

التقديرات			2022	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2025	2024	2023		2021		
3300	3200	3100	3000	2700	عدد	عدد البيانات التي تم تجميعها ونشرها من خلال منظومة جرد البيانات العمومية

¹¹القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تم خلال سنة 2022 تنظيم سلسلة من الاجتماعات مع 14 وزارة بهدف التقدّم في عملية جرد البيانات العمومية الراجعة اليها بالنظر. في هذا الإطار، تمّ تطوير منظومة الكترونية تخوّل لهذه الوزارات تسجيل ما تمّ جرده من بيانات بصورة الكترونية. وسيتمّ الانطلاق في استغلال هذه المنظومة بداية شهر أوت 2022 بصفة مرحلية إلى غاية تعميم استعمالها مع موفى هذه السنة. كما سيتم وضع نسخة جديدة للبوابة الوطنية للبيانات المفتوحة في سبتمبر 2022 لنشر ما تم جرده من بيانات. لذلك من المتوقع أن يرتفع عدد البيانات العمومية التي سيتم فتحها للعموم عبر بوابات البيانات المفتوحة (البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة والبوابات القطاعية المتوفرة حالياً) ومن المنتظر نشر 3000 مجموعة بيانات خلال سنة 2022 على أن يتم مواصلة العمل على فتح بيانات جديدة خلال السنوات القادمة بمعدل 100 مجموعة بيانات جديدة كل سنة (2023 و2024 و2025).

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- تطوير نسخة جديدة للبوابة الوطنية للبيانات المفتوحة تستجيب للخصائص الفنية والتطورات التكنولوجية في المجال، يعيق توقّر بعض عناصر هذا المؤشر خلال الفترة الزمنية المخصّصة لهذا التطوير.
- يتطلب نشر ما يتمّ جرده من بيانات عمومية القيام بمجهودات على مستوى جل الوزارات لتجميع هذه البيانات وإعدادها للنشر وفقاً لمواصفات البيانات المفتوح، كما يتطلب ذلك رصد الاعتمادات الضرورية على مستوى ميزانية كل وزارة، لذا، يصعب تحديد بدقة عدد البيانات العمومية التي يتم نشرها على بوابات البيانات المفتوحة وفقاً لنتائج عملية جرد البيانات.

1- تقديم البرنامج:

1.1 الإستراتيجية

يرمي برنامج القيادة والمساندة إلى إرساء إدارة عصرية تركز على استعمال التقنيات الحديثة وتوفير الوسائل المادية والبشرية الضرورية وتسخيرها بغاية تحقيق أهداف المهمة باعتباره برنامجاً أفقياً لدعم بقية البرامج، لذلك تم ضبط استراتيجية برنامج "القيادة والمساندة" لضمان التنسيق بين المتدخلين وتفعيل حوار التصرف بين مختلف الأطراف وتعصير الإدارة وتفعيل مبدأ المساواة بين الجنسين عبر مراعاة التناسف في إسناد الامتيازات مثل التكليف بالخطط الوظيفية وتدعيم بلوغ المرأة للمواقع العليا لاتخاذ القرار وتقليص الفوارق المسجلة بين النساء والرجال إضافة إلى دعم تكوين الإطارات وأعوان المساندة في مختلف مجالات التصرف الحديث للرفع من مردودية العمل الإداري والرقمي بجودته وتحسين نسب التأطير إضافة إلى توفير الدعم البشري والمادي الضروري لجميع البرامج للقيام بدورها في أفضل الظروف. كما يهدف البرنامج إلى معاضدة مجهود الدولة الرامي إلى 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 ومواطن الضعف قصد العمل على إيجاد الحلول الكفيلة بنقلها والحدّ منها، واعتباراً للسياسات العامة للدولة المتعلقة بالتحكّم في كتلة الأجور يواجه برنامج القيادة والمساندة تحديات تتعلق أساساً بسدّ الشغورات.

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

- **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

- **رقمنة الإدارة:** من خلال تعزيز استعمال التكنولوجيات الحديثة لتحسين العمل الإداري وتحقيق التصرف الناجع وتكريس الحوكمة الرشيدة.

2.1 الهياكل المتدخلة:

تم تنزيل برنامج القيادة والمساندة الى برنامجين فرعيين:

1- القيادة

2- المساندة

تقودهما الإدارة العامة للمصالح المشتركة وتشرف على خمس وحدات عملياتية: الكتابة العامة للحكومة والديوان والإدارة العامة للمصالح المشتركة والأرشيف الوطني ومركز التوثيق الوطني

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.

ويتجه العمل على مزيد تدعيم مقاربة النوع الاجتماعي من خلال توسيع الفرص المتاحة لفائدة العنصر النسائي وادماج المرأة في مواقع صنع القرار.

✓ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.9: تحسين نسبة التأطير

إن 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
72	70	69	68	64	نسبة مائوية	نسبة التأخير

✓ 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			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
55	52	50	49	34	نسبة مائوية	نسبة التكوين

✓ المؤشر 3.1.9: نسبة مقترحات التسميات في الخطط الوظيفية للعنصر النسائي مقارنة

بالعنصر الرجالي:

ينتزل هذا المؤشر في إطار تطبيق م تعديليقتضيات الفصل 18 من القانون الأساسي للميزانية والتوجهات الصادرة بالمنشور عدد 12 الصادر بتاريخ 11 جوان 2021 والمتعلق بإعداد مشروع ميزانية الدولة لسنة 2022. ويعمل البرنامج على تشخيص وضعيّة المهمّة في إطار مقارنة النوع الاجتماعي.

✓ تقديرات المؤشر 3.1.9:

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
98.7	98.5	98	-	97	نسبة مائوية	نسبة مقترحات التسميات في الخطط الوظيفية للعنصر النسائي مقارنة بالعنصر الرجالي

بلغت نسبة العنصر النسائي مقارنة بالعنصر الرجالي 97% من التسميات (323 تسمية للعنصر النسائي مقابل 332 تسمية بعنوان سنة 2021) وهي نسبة مقبولة جدًا وتكاد تكون متساوية.

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.

✓ المؤشر 1.2.9: ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

يرتبط تحقيق هذا الهدف 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			202 2	إنجاز ت 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
202 5	202 4	202 3				
8.2	8.3	8.4	8	8.57	نسبة مئوية	ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

الهدف 3.9: رقمنة الإدارة

يندرج هذا الهدف ضمن المحور الاستراتيجي "رقمنة الإدارة" وفي إطار مواصلة العمل على تنفيذ الأمر الحكومي عدد 777 مؤرخ في 5 أكتوبر 2020 المتعلق بضبط شروط وصيغ وإجراءات تطبيق أحكام المرسوم عدد 31 لسنة 2020 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات بين الهياكل والمتعاملين معها وفيما بين الهياكل.

يسعى برنامج القيادة والمساندة الى استكمال وتعزيز المنظومة الالكترونية المتعلقة بالتبادل الإلكتروني 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 الهدف بتركيز العمل كليًا بمنظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات لضمان التعامل اللامادي بين الهياكل الإدارية خاصة الهياكل الداخلية لرئاسة الحكومة نظرا للتباعد بين بنياتها.

✓ تقديرات المؤشر 1.3.9:

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشرات الأداء
2025	2024	2023				
87	85	86	80	-	نسبة مئوية	نسبة استغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات 'عليسة'

حيث أن إرساء المنظومة وضمان العمل بها يمكن من تحقيق الأهداف التالية:

- توحيد طريقة التصرف في مختلف المسارات للمراسلات والوثائق الإدارية،
- التقليل في آجال التوصل بالملفات بما يضمن نجاعة العمل الإداري،
- الضغط على الكلفة من خلال التقليل من استعمال الورق،
- تمكين الهياكل العمومية المتعاملة بالمنظومة من المتابعة الشاملة للوثائق الصادرة عنها والواردة عليها،
- إعداد مسارات لمعالجة المراسلات الإدارية السرية والمستعجلة،
- توفير قاعدة بيانات موحدة بالنسبة لكل الأطراف المتعامل معها من مختلف الوزارات.

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 2023	دعائم الأنشطة
القيادة والمساندة	الهدف 1.9: تحسين التصرف في الموارد البشرية	1-1-1-4 - إحكام توزيع الأعوان بين مختلف البرامج العملية.	النشاط 1: برمجة ومتابعة العمل الحكومي النشاط 2: متابعة الملفات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لرئيس الحكومة وقرارات المجالس الوزارية النشاط 5: متابعة خلايا الحكومة والتكوين والتوقي من الفساد	9416	
		2-1-1-4 - تنظيم المناظرات للترقية عن طريق الملفات أو الاختبارات. 3-1-1-4	النشاط 7: توفير الدعم اللوجيستي	43881	- التوصيف الوظيفي لمختلف المراكز وتحديد الحاجيات ومواصفات الفاعلين فيها. - تحديد النقص والزيادة في نسب التأطير بمختلف مراكز العمل.

			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	
	2605	النشاط 3: منحة لفائدة المركز الوطني للتوثيق			
	5271	النشاط 4: منحة لفائدة الأرشيف الوطني			
	2594	النشاط 6: منحة لفائدة المجمع التونسي للعلوم والآداب والفنون "بيت الحكمة"			

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

جدول عدد 2 :

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج
وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2023	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق أهداف البرنامج	أهداف البرنامج (الني يساهم الفاعل العمومي في تحقيقها)	الفاعل العمومي
2594			بيت الحكمة

3- الميزانية وإطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2023-2025

جدول عدد 01:

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

الوحدة : ألف دينار

بيان النفقات	انجازات 2021	ق م تعديلي 2022 (1)	تقديرات 2023 2-	الفارق	
				المبلغ (1) - (2)	النسبة %
نفقات التأجير	26723	27243	26898	-345	-1.27%
نفقات التسيير	9272	9717	10534	817	8.41%
نفقات التدخلات	22861	20202	20329	127	0.63%
نفقات الاستثمار	2112	3668	6007	2339	64%
نفقات العمليات المالية	0	0	0	0	0.00%
المجموع	60968	60830	63768	2938	4.83%

جدول عدد 2:

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

(الوحدة : ألف دينار)

البيان	إنجازات 2021	ق م تعديلي 2022	تقديرات 2023	تقديرات 2024	تقديرات 2025
نفقات التأجير	26723	27243	26898	28243	29655
نفقات التسيير	9272	9717	10534	11061	11614
نفقات التدخلات	22861	20202	20329	21345	22413
نفقات الاستثمار	2112	3668	6007	6307	6623
نفقات العمليات المالية		0	--	--	--
المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	60968	60830	63768	66956	70304
المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	60968	61205	63968	67166	70525

قدرت الاعتمادات المقترحة لبرنامج القيادة والمساندة سنة 2023 بـ 63768 أ د مقابل

60830 أذ سنة 2022 أى بنسبة تطور تقدر بـ 4.83%. وتتوزع الاعتمادات المقترحة على النحو التالي:

التأجير: بلغت نفقات التأجير 26898 أذ سنة 2023 مقابل 27243 أذ لسنة 2022 وهو ما يمثل نقصا بنسبة 1.27%.

التسيير: بلغت نفقات التسيير 10534 أذ سنة 2023 مقابل 9717 أذ سنة 2022 أى بزيادة تبلغ 8.41%

التدخلات: بلغت نفقات التدخلات 20329 أذ سنة 2023 مقابل 20202 أذ لسنة 2022 وهو ما يمثل زيادة بنسبة 0.63%

الاستثمار: بلغت نفقات الاستثمار 6007 أذ سنة 2023 مقابل 3668 أذ لسنة 2022 وهو ما يمثل نسبة 64%

الملاحق

بطاقات مؤشرات الأداء

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 مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الأعوان المنتمين إلى الصنف أ2 فما فوق / العدد الجملي للأعوان.
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من إدارة الشؤون الإدارية.
4. تاريخ توفر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹² (Valeur cible de l'indicateur): 72 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

¹²القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
72	70	69	68	64	نسبة مائوية	نسبة التأخير

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

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة مقترحات التسميات في الخطط الوظيفية للعنصر النسائي مقارنة بالعنصر الرجالي

رمز المؤشر : 2.1.9

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 مراعي للنوع الاجتماعي

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): تسمية العنصر النسائي / العدد الجملي للتسميات.
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من إدارة الشؤون الإدارية.
4. تاريخ توفر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹³ (Valeur cible de l'indicateur): %98.7 سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

¹³القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				
98.7	98.5	98	-	97	نسبة مائوية	نسبة مقترحات التسميات في الخطط الوظيفية للعنصر النسائي مقارنة بالعنصر الرجالي

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

مؤشر جديد يندرج في إطار مقارنة النوع الاجتماعي، بهدف التقليل في الفوارق بين الجنسين.

3. تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر:

صعوبات تقنية تتصل بالشروط المستوجبة للترشح للخطة الموالية، حيث جرى العمل على إدراج جميع المترشحين الذين يستجيبون للشروط المستوجبة لشغل الخطة الأعلى طبق النصوص التشريعية والترتيبية المعمول بها.

بطاقة مؤشر الأداء: معدل 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 مئوية
2. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
3. تاريخ توفر المؤشر : نهاية كل سنة.
4. القيمة المستهدفة للمؤشر¹⁴ (Valeur cible de l'indicateur) : 8.2% سنة 2025
5. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الخدمات العامة والبناءات

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشر الأداء
2025	2024	2023				

¹⁴القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

8.2	8.3	8.4	8	8.5 7	نسبة مئوية	ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة
-----	-----	-----	---	----------	---------------	---

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

تم تحقق النتائج المرجوة

3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية المؤشر أنه لا يعكس الصورة الحقيقية لأسطول السيارات، حيث أنه يمثل معدلا للإستهلاك، والحال أنه نجد تفاوتاً ناتجاً 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 و ربط جميع هياكل الوزارة ببعضها البعض
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 المرتبطين بالشبكة / عدد الأعوان المعنيين بالربط
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للتنظيم والأساليب والإعلامية
4. تاريخ توفر المؤشر: بصفة حينية.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹⁵ (Valeur cible de l'indicateur): 87% سنة 2025
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III قراءة في نتائج المؤشر

تقديرات			2022	إنجازات 2021	الوحدة	مؤشرات الأداء
2025	2024	2023				

¹⁵القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط وتتطابق أساسا مع السنة الثالثة من إطار النفقات متوسط المدى إلا أنه في صورة إمكانية تحديد قيمة تتجاوز هذه الفترة فإنه يمكن اعتمادها مع ضرورة تحديد السنة الخاصة بها.

87	85	86	80	-	نسبة مائوية	نسبة استغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات 'عليسة'
----	----	----	----	---	-------------	--

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر
2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):
3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة خاصة بإدراج مقارنة النوع الاجتماعي

بطاقة : إدراج مقارنة النوع الاجتماعي على مستوى المهمة

1. الإطار العام

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

تلتزم مهمة رئاسة الحكومة بـ:

- التأكيد على ضبط استراتيجية المهمة في إطار التوجهات الوطنية الاستراتيجية مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار بمقاربة النوع الاجتماعي،

- التأكيد على ضبط استراتيجية البرنامج في إطار أولويات واستراتيجية المهمة مع ضرورة إدراج مقارنة النوع الاجتماعي ضمن المحاور الاستراتيجية للبرامج،

وذلك طبقا لما ورد في المنشور عدد 16 مؤرخ في 14 ماي 2020 حول إعداد مشروع ميزانية الدولة

لسنة 2021 حيث تتكامل منهجية التصرف في الميزانية حسب الأهداف مع مقارنة مراعاة النوع

الاجتماعي لتوجيه البرامج والسياسات العمومية نحو تحقيق أهداف التنمية (الاقتصادية والاجتماعية)

2- أهم الالتزامات الدولية في مجال المساواة بين الجنسين:

صادقت الدولة التونسية على عديد الاتفاقيات الدولية التي تهدف أساسا الى تكريس المساواة بين الجنسين

وهي كما يلي:

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

العمال والعاملات لسنة 1968

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

9- القرار الأممي 1325 حول المرأة والسلام والأمن الذي يدعم مشاركة فاعلة للمرأة للتصدي للإرهاب

والمساهمة في نشر السلم والأمن وطنيا وجهويا ومحليا

وخلال القمة العالمي 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.

3- تقديم لمحة عن أهم الالتزامات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين:

وتلتزم مهمة رئاسة الحكومة بالتشريعات المحلية التي تدعم المساواة بين الجنسين ومنها:

1- الفصل 51 من دستور 2022 (تكافؤ الفرص وحماية الحقوق المكتسبة للمرأة ودعمها وتطويرها)

2- الفصل 18 من القانون الأساسي للميزانية عدد 15 لسنة 2019 المؤرخ في 13 فيفري 2019 الذي

ينص على أن "يعمل رئيس البرنامج على اعداد الميزانية على أساس أهداف ومؤشرات تضمن

المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال وبصفة عامة بين كافة فئات المجتمع دون تمييز

وتخضع للتقييم على ذلك الأساس".

3- أمر حكومي عدد 626 لسنة 2016 مؤرخ في 25 ماي 2016 يتعلق بإحداث مجلس النظراء

للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

4- القانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 جويلية 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

5- المرسوم عدد 103 لسنة 2011 المؤرخ في 24 أكتوبر 2011 المتعلق بالترخيص في المصادقة

على سحب بيان وتحفظات صادرة عن الحكومة التونسية وملحقة بالقانون عدد 68 لسنة 1985

المؤرخ في 12 جويلية 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز

ضد المرأة،

4- تشخيص لواقع المهمة من منظور النوع الاجتماعي (احصائيات ماي 2022)

تبلغ نسبة الاناث المتمتعّات بخطط وظيفية 50.82% من جملة الخطط الوظيفية بالمهمّة في حين يتمتّع

49.18% من هذه للذكور بخطط وظيفية.

وترتفع نسبة الاناث المتمتعّات بخطّتي رئيس مصلحة الى 55.66 % وكاهية مدير الى 56.30 مقابل

44.34 % من الرجال في خطّة رئيس مصلحة و 40.70 % في خطّة كاهية مدير .

وتتساوى نسبة الرجال والنساء في خطّة مدير ب 50 % لكلّ فئة لكن تتخفّض نسبة السيدات في خطّة

مدير عام الى 39.16 % مقابل ارتفاع نسبة الرجال في نفس الخطّة وتبلغ 60.84 % ويعني ذلك أن

السيدات في خطّة مدير عام يمثلن 9 % فقط من جملة الإطارات بالمهمّة في حين يمثل الرجال في نفس

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

5- تقديم توجهات المهمة في المجال:

تعنى المهمة بمراجعة القوانين التمييزية وإرساء منظومة قانونية ضامنة للمساواة بين الجنسين ووضع إطار تشريعي لحماية النساء من العنف وذلك في إطار الجنة الوطنية لملاءمة النصوص القانونية ذات العلاقة بحقوق الإنسان مع أحكام الدستور ومع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها (أمر حكومي عدد 1196 لسنة 2019 مؤرخ في 24 ديسمبر 2019)، إضافة الى تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية وفي الرفع من نسبة نشاط المرأة في المجال السياسي وتدعيم التمكين الاجتماعي والاقتصادي للفتيات والنساء في المناطق الريفية وتيسير مشاركتهن في الحياة العامة ونشر ثقافة المواطنة والحقوق الإنسانية للنساء لدى جميع الفئات الاجتماعية في الوسطين الريفي والحضري.