

مشروع قانون المالية لسنة

2019



تقرير حول الموارد البشرية

تقرير حول الموارد البشرية

1	الباب الأول : إصلاح الإدارة العمومية : المرتكزات والرهانات
1	I- العناصر المؤسسة لورش إصلاح الإدارة العمومية
1	1. دستور سنة 2011 : إطار محفز لقيادة التغيير في مفهوم الخدمة العمومية
1	2. الخطابات الملكية وتشخيص المرفق العمومي
2	3. استعجالية إعادة الثقة بين الإدارة والمواطن
2	4. الوعي بالعلاقة الحتمية بين أداء الإدارة العمومية والاستثمار
2	II- أهم محاور إصلاح الإدارة العمومية
2	1. دراسة سبل تحديث الإدارة العمومية
2	2. ترسيخ أدوات الحكامة الجيدة
4	3. تثمين الموارد البشرية
5	III- الإصلاح الميزانياتي
5	1. ترشيد نفقات الموظفين
6	2. القانون التنظيمي 13-130 لقانون المالية
7	الباب الثاني : الرأس مال البشري بالوظيفة العمومية المغربية
7	I- تطور أعداد الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2008-2018
7	1. عدد الموظفين والسكان
10	2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية
15	3. مباريات التوظيف
18	4. التعيين في المناصب العليا
20	II- الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين
21	1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية
21	2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور
22	3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية
23	4. توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية
24	5. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية
25	6. توزيع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد لبلوغ حد السن ما بين 2018 و2021
26	7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع
28	8. توزيع الأعداد حسب الجهات
29	الباب الثالث : نفقات الموظفين
29	I- نفقات الموظفين خلال الفترة 2008 – 2018
30	1. تطور حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي

II- وضعية نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2018

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور

4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2018

III- حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2017

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير إلى غاية متم شهر غشت من سنة 2018

الباب الأول : إصلاح الإدارة العمومية: المرتكزات والرهانات

انخرط المغرب بخطى حثيثة في دينامية إصلاحات شملت المجالات المؤسساتية والسياسية والاقتصادية. وقد كان لزاما على الإدارة العمومية، من موقعها كمحرك وداعم للتنمية وبحكم تأثير نشاطها على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، العمل وفق هذه الدينامية ومسايرتها. وقد حققت الإدارة العمومية في هذا الإطار بعض الإنجازات المرحلية لكن لازالت بعض الاختلالات البنيوية والتدبيرية تعوق سيرها كما أن دينامية التغيير داخل أجهزتها لا زالت محدودة ويعتريها الكثير من القصور على مستوى الوتيرة وحكمة التدبير. وقد كان من تداعيات هذه الوضعية أن عبر دستور سنة 2011 وكذا الخطابات الملكية السامية الأخيرة عن الحاجة الماسة لبلورة نقاش جدي وخارطة طريق لإصلاح هيكلي للإدارة العمومية يكون بديلا عن الإصلاحات الجزئية التي تم اختبارها لحد الآن والتي أبانت عن محدودية نجاعتها.

I- العناصر المؤسسة لورش إصلاح الإدارة العمومية

1. دستور سنة 2011 : إطار محفز لقيادة التغيير في مفهوم الخدمة العمومية

حددت الوثيقة الدستورية لسنة 2011 المبادئ التي يجب أن يؤسس عليها المرفق العمومي من قبيل احترام القانون والحياد والشفافية والحكمة الجيدة والمساواة بين المواطنين والمواطنات. كما أنها انتقدت كل أشكال الانحرافات والممارسات التي تعتري بعض مرافق الإدارة العمومية وشددت في السياق نفسه على أهمية وفاء الإدارة العمومية بالتزاماتها وإن تعددت تجاه المواطن.

2. الخطابات الملكية وتشخيص المرفق العمومي

شكل الخطاب الملكي السامي بمناسبة افتتاح الدورة الأولى للسنة التشريعية الأولى بتاريخ 14 أكتوبر 2016 حلقة هامة في تشخيص سير الإدارة العمومية حيث خلص الخطاب إلى جملة من الاختلالات التي تعيق سير المرفق العمومي خاصة منها ضعف فعالية الإدارة وتواضع خدماتها وتعقيد المساطر الإدارية. وقد نتج عن هذه الاختلالات وفق الخطاب الملكي السامي تآكل واضح للثقة بين الإدارة والمواطن. وفي صميم البحث عن أجوبة لهذه الاختلالات طرح الخطاب الملكي السامي تصورا إصلاحيا ذا بعد استراتيجي يهم تدعيم مبادئ الحكامة الجيدة وتخليق الإدارة العمومية وتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية واعتماد الحلول الرقمية وتحفيز الموارد البشرية. كما شدد الخطاب الملكي السامي كذلك على أهمية التسريع الأمثل لورش اللامركز الإداري.

وفي سياق تشخيص المرفق العمومي فإن الخطاب الملكي السامي بتاريخ 29 يوليوز 2017 بمناسبة ذكرى عيد العرش شدد على حتمية إعادة الاعتبار للوظيفة العمومية والقطع مع كل ما يعتريها من تغليب للمصلحة الذاتية وتغيب روح الخدمة العمومية.

كما تضمن خطاب العرش بتاريخ 29 يوليوز 2018 كذلك إشارات عديدة من بينها العلاقة الوثيقة بين تبسيط المساطر واستقطاب الاستثمار.

3. استعجالية إعادة الثقة بين الإدارة والمواطن

يشكل هذا الورش تحديا كبيرا للسلطات العمومية من منطلق الحاجة إلى جعل المواطن عنصرا مركزيا في كل استراتيجية للإصلاح وبالتالي إلى التقليل من حالة عدم رضا المرتفقين تجاه الخدمات التي يقدمها المرفق العمومي مع ما يستوجبه ذلك من جهد لتصحيح هذه النظرة السلبية. ويتعلق الأمر باعتماد مقاربة جديدة لا تقتصر فقط على منطق إرضاء حاجيات المواطن بل تتعداه إلى ما يحتمه ذلك من تحسين طرق سير الإدارة العمومية.

4. الوعي بالعلاقة الحتمية بين أداء الإدارة العمومية والاستثمار

لقد تطور وعي ملحوظ بالارتباط الوثيق بين جودة الخدمات التي يقدمها المرفق العمومي وقدرة البلد على استقطاب الاستثمارات. فوجود إدارة تعمل وفق نظم عصرية وتتحكم في سيرها عناصر الفعالية والشفافية دون حواجز إدارية عديمة الفائدة، وتستند إلى مبادئ الحكامة الجيدة على كل المستويات كفيل بأن يشكل عنصرا مهما في جذب الاستثمار وأداة هامة لضمان نمو مستدام.

II- أهم محاور إصلاح الإدارة العمومية

ينصب ورش إصلاح الإدارة العمومية الذي تقوده الوزارة المكلفة بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية بحكم الصلاحيات التي تخولها لها النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في هذا الباب، على عدد من المحاور الأساسية. وذلك بتنسيق مع القطاعات الوزارية المعنية.

1. دراسة سبل تحديث الإدارة العمومية

عديدة هي المبادرات والدراسات التي تم القيام بها لرصد واقع الوظيفة العمومية واقتراح ما من شأنه تأهيل المرفق العمومي وعصرنته وتحديث وسائل سيره وجعله يضطلع بمهمته الأساسية التي هي خدمة المواطن. وفي خضم هذه الدينامية، أصدر المجلس الأعلى للحسابات سنة 2017 تقريرا خاصا عن تقييم نظام الوظيفة العمومية، حيث كشف هذا التقرير عن بعض جوانب الخلل ذات الطابع المؤسسي والتدبري للوظيفة العمومية. كما ركز فيما يتعلق بالموارد البشرية على التدبير التقليدي لهذه الموارد وكذا نظام الترقى الذي لا يراعي عنصر الكفاءة.

2. ترسيخ أدوات الحكامة الجيدة

1.2. تدعيم مهام المفتشيات العامة للوزارات

تختص المفتشيات العامة للوزارات بمقتضى المرسوم رقم 112-11-2 بتاريخ 20 رجب 1432 (23 يونيو 2011) بمهام تفتيش وتدقيق وتقييم تدبير المصالح المركزية واللامركزية للوزارات. ويتعلق الأمر ببنيات مخول لها مراقبة تسيير هذه المصالح ورصد أوجه الخلل واقتراح الحلول التدبيرية اللازمة. و تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى المجهودات الذي تبذلها وزارة الاقتصاد والمالية لتدعيم هذه المفتشيات بالموارد البشرية الضرورية للقيام بمهامها.

2.2. ميثاق المرافق العمومية

يحدد مشروع هذا الميثاق، كما نصت على ذلك أحكام المادة 157 من الدستور، قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بالإدارات العمومية والجهات وباقي الجماعات الترابية والأجهزة العمومية. ومن شأن هذا الميثاق أن يعتمد ميكانزمات تصون دولة القانون خاصة ما يتعلق بالحكامة الجيدة وتجعل المرفق العمومي يعمل وفق منظومة قيم تنبني على تدعيم الأخلاقيات وحسن السلوك والاحترافية. وفي هذا السياق شدد جلالة الملك في رسالته الموجهة إلى المنتدى الوطني حول الوظيفة العمومية العليا المنعقد في 27 فبراير 2018 بالصخيرات على ضرورة إخراج هذا الميثاق، مع إعطائه طابع الإلزامية وجعله مرجعا للحكامة الجيدة والتسيير داخل الإدارات العمومية والجماعات الترابية والأجهزة العمومية.

3.2. الحصول على المعلومات

تطبيقا للفصل 27 من الدستور يشكل القانون رقم 13-31 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات (ج.ر.6655 بتاريخ 12 مارس 2018) الذي سيدخل حيز التنفيذ ابتداء من مارس 2019، منعطفا هاما في ترسيخ شفافية المرفق العمومي حيث سيتيح للمواطن إمكانية الحصول على المعلومات التي تمتلكها الإدارات العمومية والهيئات المنتخبة والهيئات المكلفة بتسيير المرفق العام. ويحدد هذا القانون المعلومات المتاحة للمرتفق كيفما كانت الدعامة الموجودة بها وتلك المستثناة. كما يمنح للمواطن إمكانية الطعن في حالة عدم تجاوب الإدارة دون وجه حق مع طلبه للحصول على المعلومة، ويشير كذلك إلى التدابير الجزئية التي يمكن اتخاذها في حالة عدم الالتزام بأحكام القانون المذكور.

4.2. اللامركز الإداري

يتماشى هذا الورش بالتوازي مع مسألة الجهوية الموسعة ويروم تطوير إدارة لامركزية فعالة تركز سياسة القرب من المواطن. ومن المتوقع أن يمكن هذا الورش من تحديد صلاحيات الإدارة المركزية في كل ما هو استراتيجي وتوجيهي مع تمكين الإدارة اللامركزية من صلاحيات تدبيرية وتقديرية واسعة. وقد تم إدراج هذا الورش ضمن التدابير الاستعجالية للحكومة. حيث صنف جلالته في خطاب العرش بتاريخ 29 يوليوز 2018 اللامركز الإداري ضمن الأوراش ذات الأولوية، كما دعا إلى ضرورة إصدار ميثاق بهذا الخصوص قبل نهاية شهر أكتوبر 2018 "بما يتيح للمسؤولين المحليين اتخاذ القرارات وتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في انسجام وتكامل مع الجهوية المتقدمة".

5.2. توجيه مجهود الإدارة نحو خدمة المواطن و المستثمر

يهم هذا المحور إجمالا تبسيط المساطر وتطوير آليات الاستماع للمرتفق بما في ذلك شروط الاستقبال والتوجيه وكذا تطوير الإدارة الإلكترونية. وفي هذا السياق فقد أكد جلالة الملك في خطاب العرش بتاريخ 29 يوليوز 2018 على أن لا تطلب أي إدارة عمومية من المستثمر وثائق أو معلومات تتوفر لدى إدارة عمومية أخرى، داعيا المصالح الإدارية المعنية إلى التنسيق فيما بينها في مجال تبادل المعلومات اعتمادا على الوسائل التكنولوجية الحديثة.

6.2. تخليق الحياة العامة

يركز هذا الورش على المحورين التاليين :

1.6.2. محاربة الرشوة

يتعلق الأمر بمواصلة الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة بفعالية وبوتيرة سريعة. وفي هذا الصدد يجدر التذكير بمشروع دعم هذه الاستراتيجية برسم الفترة الممتدة بين 2017 و2021 الذي يرقاه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي من ركائزه البحث عن أهم سبل تشخيص ظاهرة الرشوة وتطوير الآليات القانونية لمحاربتها وتطوير واعتماد البرامج التواصلية الملائمة.

2.6.2. محاربة التغيب غير المبرر

يحظى هذا الملف بأهمية بالغة حيث تم تحقيق نتائج ملحوظة وملموسة منذ بداية العمل بمنشور السيد رئيس الحكومة رقم 26/2012 بتاريخ 15 نونبر 2012 الذي يروم محاربة هذه الظاهرة داخل أروقة الإدارات العمومية عبر الحرص على تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالرخص والتغيب وتفعيل المساطر القانونية في حالات الإخلال بالالتزامات الوظيفية في هذا الإطار.

3. تثمين الموارد البشرية

1.3. إعادة صياغة القانون الأساسي للوظيفة العمومية

يستأثر هذا الموضوع باهتمام بالغ لدى الحكومة حيث تعتزم القيام بمراجعة شاملة وعميقة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية بشكل يتماشى والأحكام التي نصت عليها الوثيقة الدستورية لسنة 2011 التي لها صلة بالإدارة والوظائف العمومية من قبيل مبادئ احترام القانون والحياد والشفافية والحكمة الجيدة والمحاسبة. ومن شأن هذه المراجعة أن تمكن من الانتقال من النظام الحالي الذي يقتصر على التدبير التقليدي للمسارات المهنية إلى نظام جديد يركز على تدبير الكفاءات وتثمينها ويتوخى تحقيق إنصاف أكبر وتكريسا للعدالة الأجرية وكذا تحفيزا لحركية الموظفين.

2.3. تفعيل وأجرأة النصوص التنظيمية المرتبطة بالتشغيل بموجب عقود وبحركية الموظفين داخل الوظيفة العمومية

1.2.3. التشغيل بموجب عقود

بعد نشر المرسوم رقم 770-15-2 بتاريخ 9 غشت 2016 الذي يحدد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية ولتسهيل أجرأته وتدعيم إطاره التنظيمي، تم خلال سنة 2017 إصدار ثلاث قرارات :

- قرار للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية رقم 17-1394 بتاريخ 9 يونيو 2017 بتحديث شروط وكيفيات تنظيم وإجراء مباراة تشغيل الأعوان بموجب عقود بالإدارات العمومية؛

- قرار مشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية رقم 17-1761 بتاريخ 10 يوليوز 2017 بتحديد نموذجي عقد تشغيل الخبراء والأعوان بالإدارات العمومية؛
- قرار لرئيس الحكومة رقم 17-95-3 بتاريخ 4 غشت 2017 بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء والأعوان الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية.

2.2.3. إعادة انتشار الموظفين

تكتسي آلية إعادة انتشار موظفي الدولة والجماعات الترابية أهمية بالغة كونها أداة تديرية كفيلة للتحكم الأفضل في أعداد الموظفين وللعمل وفق تدبير توقعي أكثر فاعلية للرأس المال البشري. وهذا من شأنه أن يساهم في تقليص الاختلالات التي تشوب توزيع الموارد البشرية على المستويين القطاعي والمجالي من جهة وأن يمكن من التحكم في وتيرة تطور كتلة الأجور من جهة أخرى. ويتوخى من هذه الآلية إيجاد تطابق بين حاجيات الإدارة الفعلية وكفاءات الموارد البشرية المتوفرة لديها.

لكن، رغم دخول المرسوم رقم 436-13-2 بتاريخ 19 شوال 1436 (5 غشت 2015) المتعلق بنقل الموظفين المنتميين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات حيز التنفيذ وكذا المنشور رقم 1-16-و الصادر بتاريخ 4 يناير 2016 المتعلق بكيفية تطبيق هذا المرسوم فإن نتائج عملية إعادة الانتشار برسم سنتي 2017 و2018 لا ترقى إلى مستوى التطلعات. ويرجع ذلك إلى ضعف انخراط أغلبية القطاعات الوزارية في هذه العملية.

3.3. تطبيق نظم التدبير العصري (التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات)

يعتبر العمل بهذه النظم عنصرا مهما في كل اصلاح للوظيفة العمومية والذي يقتضي التوفر على الكفاءات الضرورية لإنجاحه. لكن يظل نجاح هذا الورش رهينا بالانخراط بكل مسؤولية لكافة القطاعات الوزارية للعمل على نطاق أوسع بهذه النظم.

4.3. إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا

يستمد هذا الورش أهميته من كون الوظيفة العمومية العليا تعد حلقة محورية في عمل الإدارة العمومية، بحكم اضطلاعها بمهام وضع ومواكبة وتنفيذ السياسات العمومية ودعم الإصلاح وقيادة التغيير داخل المرفق العمومي فضلا عن تحملها مسؤوليات ذات طبيعة تأطيرية. وتم في هذا الاطار عقد ملتقى بتاريخ 27 فبراير 2018 بالصخيرات، خصص لتعميق النقاش حول السبل الكفيلة لاستقطاب وتحفيز وتحسين أداء هذه النخبة الإدارية.

III- الإصلاح الميزانياتي

1. ترشيد نفقات الموظفين

عرفت كتلة الأجور منذ سنوات ارتفاعا ملحوظا، حيث أصبحت مسألة التحكم فيها ذات أولوية قصوى وذلك في أفق تخفيض هذه النفقات من 11.5% إلى أقل من 10% من الناتج الداخلي الخام.

2. القانون التنظيمي 13-13 لقانون المالية

يندرج إصلاح القانون التنظيمي لقانون المالية في إطار تفعيل أحكام الدستور وخصوصا ما يتعلق بتدبير المالية العمومية. ويرمي هذا القانون التنظيمي الى تحقيق الأهداف التالية :

- ✓ تعزيز نجاعة التدبير العمومي ؛
- ✓ توطيد المبادئ والقواعد المالية وتعزيز شفافية المالية العمومية ؛
- ✓ دعم وتنشيط دور البرلمان في النقاش الميزانياتي.

يهم القانون المجالات الأساسية التالية :

- البرمجة الميزانية لثلاث سنوات : ينص القانون التنظيمي في هذا الباب إلى أن قانون المالية يستند إلى برمجة ميزانية لثلاث سنوات يتم تحيينها كل سنة وذلك لأجل التوفر على رؤية واضحة أثناء إعداد الاستراتيجيات القطاعية ؛
- إصلاح تبويب الميزانية : حيث أن الميزانية تقدم على شكل برامج، والتي تتكون من مجموعة من المشاريع أو العمليات، على أن يقسم المشروع أو العملية إلى سطور ميزانية ؛
- ترسيخ مبادئ التقييم والمحاسبة : من ميزات القانون رقم 13-13 كونه يجعل الميزانية تنبني على مبدأ الأداء والنجاعة. وفي هذا السياق يتم ربط كل البرامج المشار إليها آنفا بأهداف محددة ومؤشرات مرقمة. ومن شروط هذه الأهداف إضافة إلى ضرورة أن تكون محددة العدد أن تحسن من فعالية النفقة العمومية وأن تكون قابلة للقياس عن طريق مؤشرات الأداء. ويتم تضمين هذه الأهداف والمؤشرات في مشروع نجاعة الأداء المعد من طرف القطاع الوزاري.

أما بخصوص نفقات الموظفين، فقد تم، في هذا الإطار، اعتماد قواعد مالية وميزانية جديدة، حيث تم ابتداء من فاتح يناير 2017 ادراج مبدأ محدودية الاعتمادات المرصودة لهذه النفقات.

كما تجدر الإشارة إلى أن تدابير أخرى ستدخل حيز التنفيذ وخصوصا ما يتعلق ب :

- البرمجة الميزانية لثلاث سنوات، ابتداء من فاتح يناير 2019 ؛
- إدراج مساهمات الدولة برسم أنظمة الاحتياط الاجتماعي والتقاعد، ضمن نفقات الموظفين (ابتداء من فاتح يناير 2020 : المادة 15 من القانون التنظيمي السالف الذكر).

كما يجدر التذكير كذلك إلى أنه تم العمل ابتداء من فاتح يناير 2016 بالمقتضيات المتعلقة بإحداث المناصب المالية أو حذفها أو توزيعها ما بين القطاعات الوزارية أو المؤسسات و تحويلها وإعادة انتشارها (المادة 61 من القانون القانون التنظيمي) وكذا بالمقتضيات المرتبطة بعدم امكانية تحويل الاعتمادات ما بين الفصول (المادة 45) بالإضافة إلى فتح اعتمادات إضافية (المادة 60 من القانون التنظيمي) .

الباب الثاني: الرأس مال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

I- تطور أعداد الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2008-2018

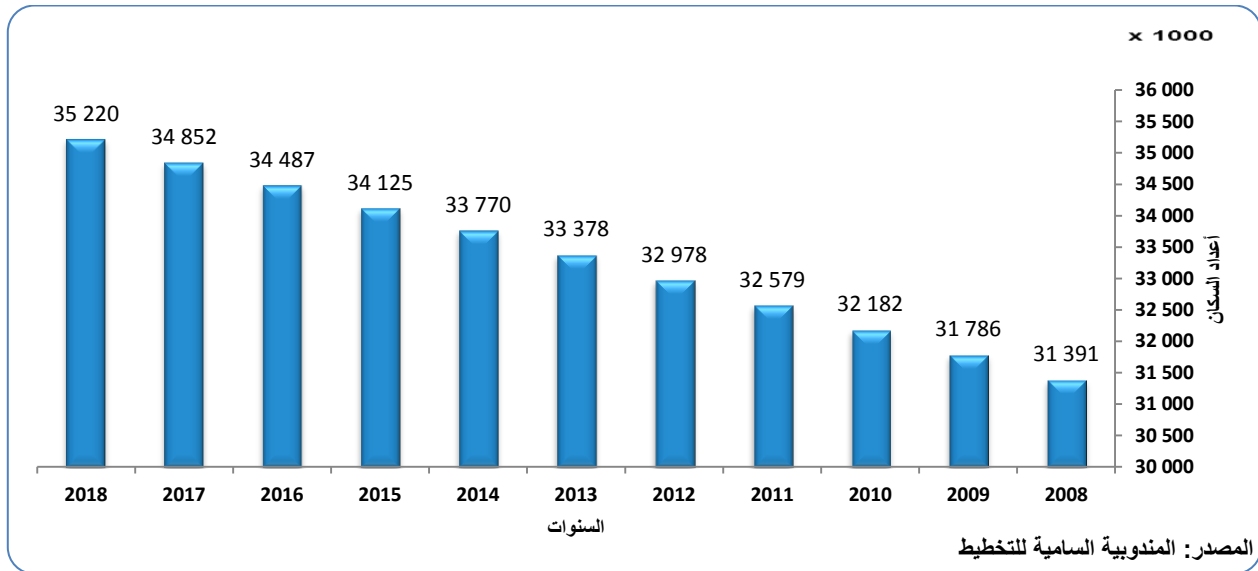
1. عدد الموظفين والسكان

زيادة إجمالية قدرها حوالي 3.829.000 نسمة، انتقل عدد سكان المملكة المغربية من 31.391.000 نسمة سنة 2008 إلى حوالي 35.220.000 نسمة سنة 2018، مسجلا بذلك نموا بلغت نسبته الإجمالية 12,2% برسم هذه الفترة، أي بمعدل نمو سنوي قدره 1,16%، وهي نسبة تقارب معدل النمو السنوي لسكان العالم الذي يبلغ 1,2%. ويعتبر النمو الديمغرافي بالمغرب نموا حضريا بالأساس (2,08%).

هذا، وقد انتقل معدل النمو السكاني من 1,27% برسم سنة 2008 إلى 1,06% برسم سنة 2018، مسجلاً بذلك انخفاضاً قدره 0,21 نقطة. وسيستمر هذا المنحى التنازلي الملاحظ في معدل النمو السكاني للمغرب ليسجل برسم سنة 2050 معدل 0,3% بناء على توقعات المندوبية السامية للتخطيط.

حسب نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014 بالمغرب واعتمادا على تحديث البيانات السكانية بأثر رجعي برسم الفترة الممتدة ما بين 2008 و2014 وعلى الإسقاطات بالنسبة لبيانات الفترة ما بعد سنة 2014، فإن تطور عدد سكان المغرب ما بين سنتي 2008 و2018 قد تم على النحو التالي :

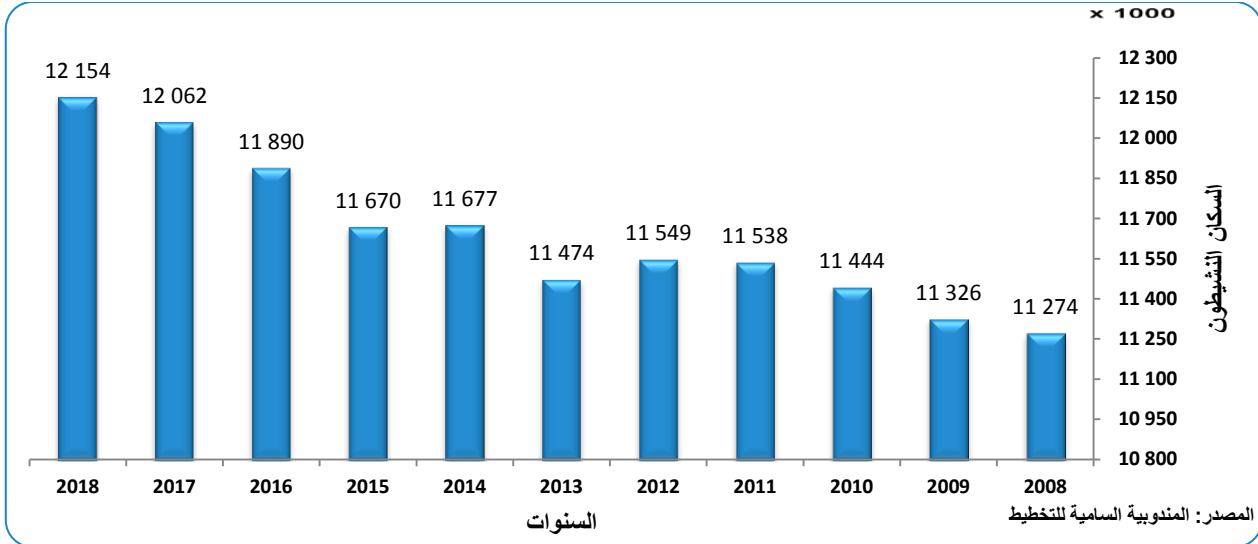
الرسم البياني رقم 1: تطور أعداد سكان المغرب خلال العقد 2008-2018



شهد المغرب انتقالا ديموغرافيا سريعا تميز بتراجع بارز لمعدل الخصوبة الذي انتقل من 7 أطفال للمرأة الواحدة خلال سبعينيات القرن الماضي إلى حوالي 2,19 طفل حاليا، وهو تراجع حاد جدا بالنظر إلى الفترة الزمنية القصيرة التي استغرقتها بالمغرب مقارنة بدول أوروبية أخرى. كما بلغ هذا المؤشر بالوسط الحضري حوالي 1,9 طفل لكل امرأة، وهو معدل لا يرقى إلى عتبة تعويض الأجيال. وبفعل هذا التحول الديمغرافي، ستعرف الساكنة التي تقل أعمارها عن 15 سنة تراجعا في حين يتم تسجيل تزايد مهم للساكنة النشيطة وزيادة في أعداد الأجيال المسنة.

وعلى مدى العقد الأخير، استمر عدد سكان المغرب النشيطين في النمو بمعدل سنوي قدره 0,75% بمجموع الوستين الحضري والقروي. أما في الوسط الحضري فبلغ هذا النمو معدلا سنويا قدره 1,74%، ويرجع ذلك بالأساس إلى الهجرة القروية واتساع نطاق التمدن ليشمل المناطق القروية. أما ساكنة الوسط القروي، فسجلت تراجعا طفيفا بمعدل متوسط قدره -0,44% في السنة.

الرسم البياني رقم 2: تطور أعداد سكان المغرب النشيطين خلال العقد 2008-2018



برسم سنة 2018، بلغ معدل التوظيف بالإدارات العمومية المدنية بالمغرب 16,1%، أي حوالي 16 موظفاً مدنياً لكل 1000 نسمة، غير أن هذا المؤشر تعثره تباينات مهمة في التوزيع المجالي والقطاعي.

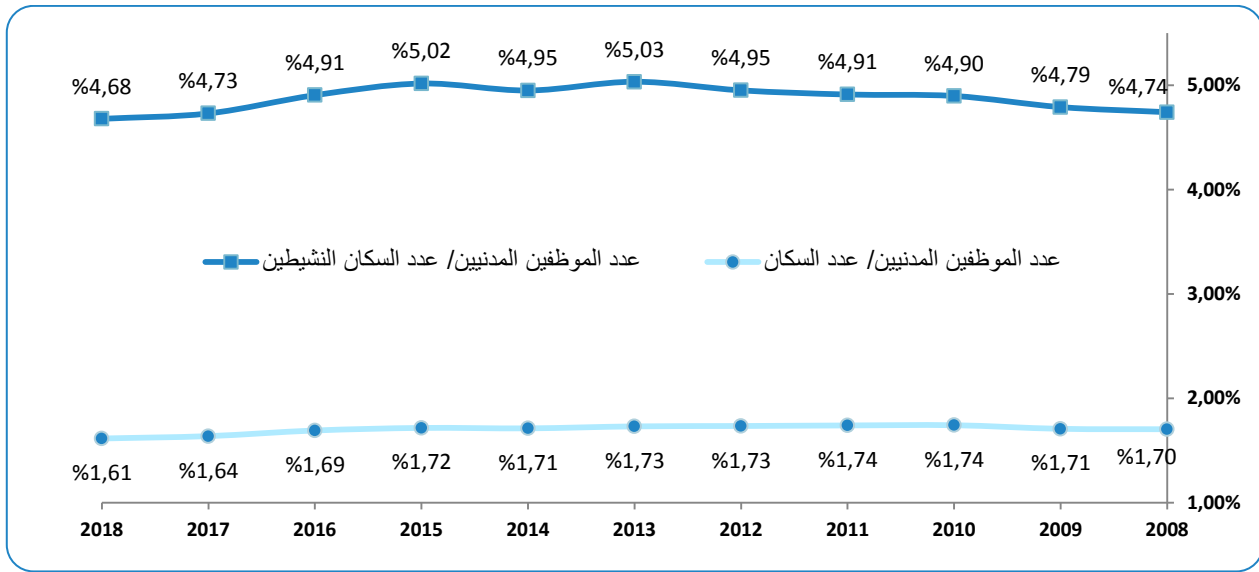
وعلاوة على ذلك، ومقارنة مع أعداد الساكنة المتوفرة بسوق الشغل (السكان النشيطون)، فإن الإدارة العمومية المدنية توظف حوالي 47 موظفا مدنيا من كل 1000 نسمة من السكان النشيطين.

2018	2017	2008	
35 220 000	34 852 000	31 391 000	مجموع عدد السكان
12 154 000	12 062 000	11 274 000	أعداد السكان النشيطين
568 655	570 603	534 645	أعداد الموظفين المدنيين
1,61%	1,64%	1,70%	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان
4,68%	4,73%	4,74%	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين

خلال الفترة 2008 - 2018، بلغت نسبة تغطية الموظفين المدنيين لمجموع الساكنة ما يناهز 1,70% في المتوسط، مسجلة تراجعا طفيفا خلال سنة 2018 ب 0,03 نقطة مقارنة بالسنة الماضية.

ناهزت نسبة عدد الموظفين المدنيين من عدد السكان النشيطين 4,87%، بانخفاض طفيف بلغ 0,05 نقطة مقارنة بالسنة الماضية.

الرسم البياني رقم 3: تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة والساكنة النشيطة خلال العقد 2008-2018

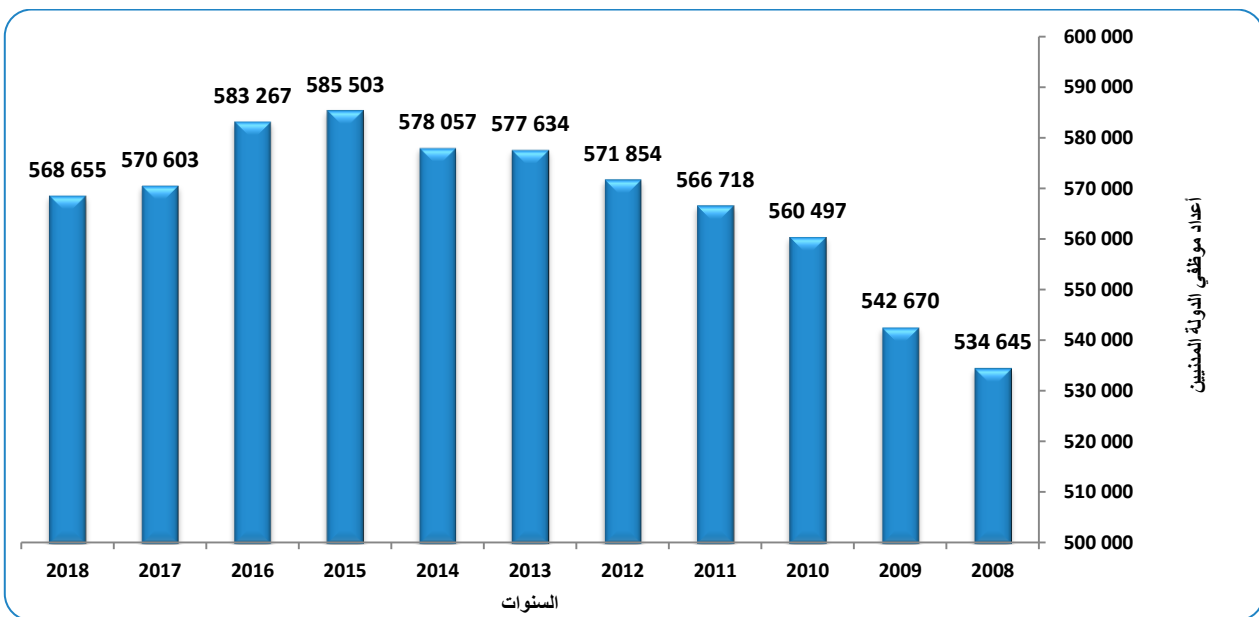


ارتفع عدد موظفي الدولة المدنيين إجمالاً بنسبة 6,36% برسم الفترة 2018-2008، حيث انتقل من 534.645 سنة 2008 إلى 568.655 موظفاً سنة 2018، بمعدل نمو سنوي بلغ 0,62%، وهو ما يقارب نسبة النمو الديموغرافي السنوي المسجلة للساكنة النشيطة (0,7%).

ومع ذلك، فقد تم تسجيل انخفاض طفيف في عدد موظفي الدولة المدنيين منذ سنة 2016، التي تطابق السنة التي تم فيها انطلاق عملية التوظيف بموجب عقود على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

ويوضح الرسم البياني التالي تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين للفترة الممتدة ما بين 2018-2008 :

الرسم البياني رقم 4: تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين خلال العقد 2008-2018



2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

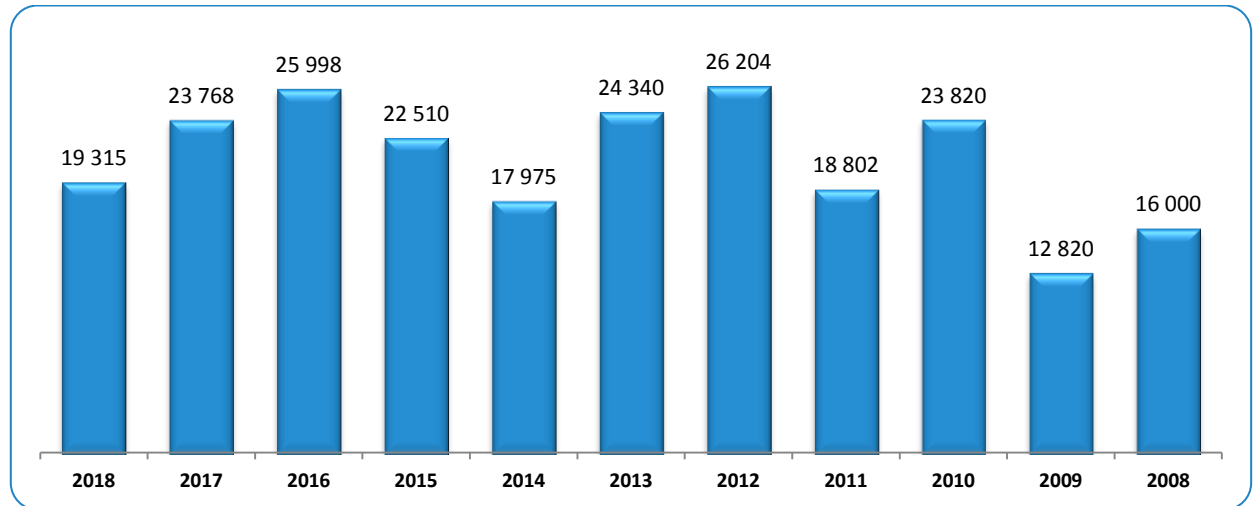
تعتبر عمليات إحداث وحذف المناصب المالية خلال السنوات الماضية المؤشر الرئيسي لتطور أعداد الموظفين بمختلف الإدارات العمومية.

1.2. إحداث المناصب المالية

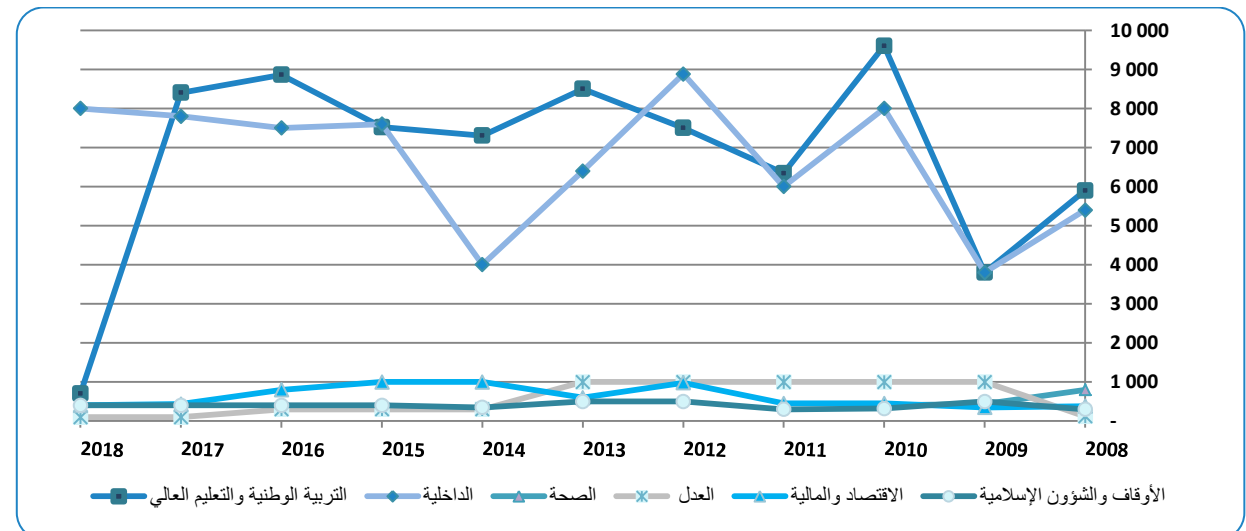
من أجل تلبية حاجيات القطاعات الوزارية من الموارد البشرية الضرورية، ضاعفت الحكومة من جهودها خلال العقد الأخير 2018-2008 وذلك بإحداث ما مجموعه 231.552 منصبا ماليا برسم هذه الفترة دون احتساب عدد المناصب التي تم إحداثها من أجل توظيف الأساتذة المتعاقدين على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والتي بلغ عددها الاجمالي 55.000 منصب مالي.

وتبين الرسوم البيانية التالية تطور إحداث المناصب المالية خلال الفترة 2018-2008 حسب القطاعات الوزارية.

الرسم البياني رقم 5: تطور إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2018-2008

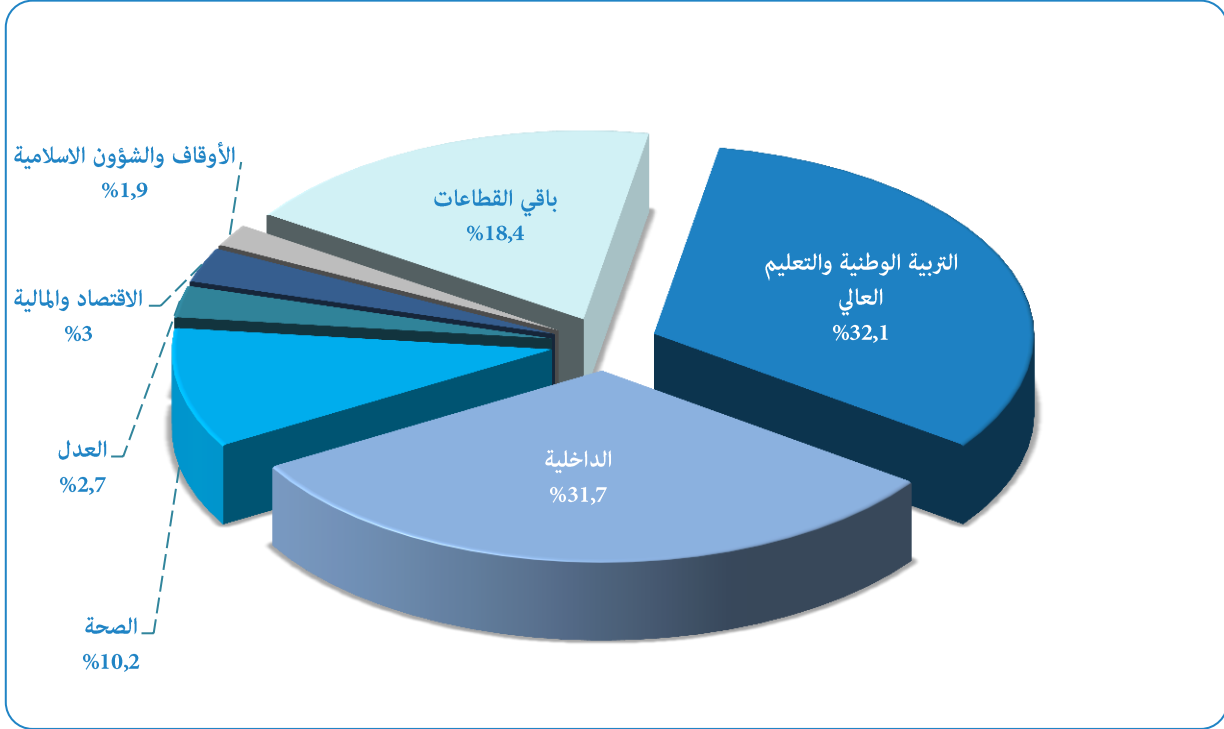


الرسم البياني رقم 6 : تطور عدد المناصب المالية المحدثه برسم الفترة 2018-2008 حسب القطاعات الوزارية



خلال الفترة 2008-2018، أعطيت الأولوية لدعم القطاعات ذات الطبيعة الاجتماعية والأمنية، حيث تم تخصيص حوالي 77% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثّة خلال هذه الفترة لفائدة قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والداخلية والصحة والعدل.

الرسم البياني رقم 7 : توزيع المناصب المالية المحدثّة برسم الفترة 2008-2018 حسب القطاعات

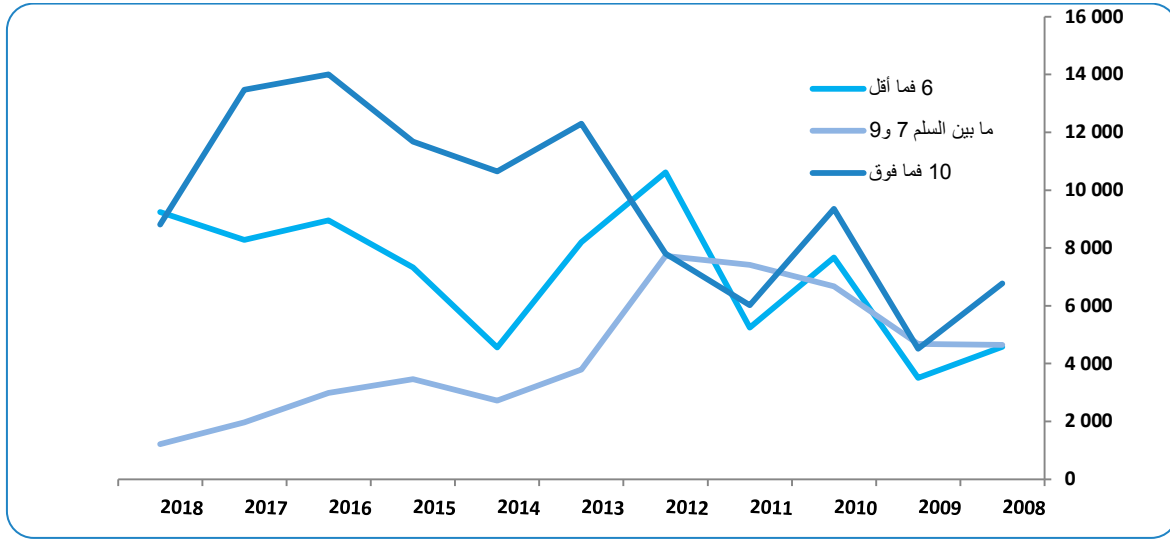


تتوزع أعداد المناصب المالية المحدثّة خلال الفترة 2008-2018، حسب القطاعات على النحو التالي:

- 74.425 منصبا لفائدة قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي، أي ما يمثل ازيد من 32% من مجموع المناصب المالية المحدثّة خلال هذه الفترة، دون احتساب عملية توظيف 55.000 أستاذ عن طريق التعاقد على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتعليم لسد الخصاص بمختلف المؤسسات التعليمية ؛
- 73.380 منصبا ماليا لفائدة وزارة الداخلية وذلك لتوفير الموارد البشرية الضرورية للحفاظ على النظام العام وأمن المواطنين، وهو ما يمثل 31,7% من مجموع المناصب المالية المحدثّة ؛
- 23.600 منصبا ماليا لفائدة وزارة الصحة، أي أكثر من 10% من مجموع المناصب المالية المحدثّة برسم هذه الفترة ؛
- 6.845 منصبا ماليا لفائدة وزارة الاقتصاد والمالية و 6.220 منصبا ماليا لفائدة وزارة العدل، وهو ما يمثل على التوالي 3% و 2,7% من مجموع المناصب المالية المحدثّة ؛
- وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية : 4.370 منصبا، أي 1,9% من المناصب المحدثّة، فيما حظيت باقي القطاعات مجتمعة بحوالي 18,4% من المناصب المالية المحدثّة خلال هذه الفترة.

وتتوزع أعداد المناصب المالية المحدثّة خلال الفترة المذكورة أعلاه، حسب سلاسل الأجر على النحو التالي :

الرسم البياني رقم 8 : إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2008 - 2018 حسب سلاليم الأجور



- بلغ عدد المناصب المالية المحدثة لتوظيف فئة الأطر بمختلف القطاعات الوزارية 106.094 منصبا، وهو ما يشكل 46% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، بمعدل سنوي بلغ 9.645 منصبا جديدا ؛
- بالنسبة لموظفي الدولة المرتبين في سلاليم الأجور من 7 إلى 9 (فئة الإشراف)، تم إحداث 47.277 منصبا ماليا خلال الفترة المذكورة، بمعدل سنوي بلغ 4.298 منصبا جديدا وبنسبة إجمالية بلغت 20,4 % ؛
- أما فيما يتعلق بفئة موظفي التنفيذ المرتبين في سلم يقل أو يساوي السلم 6، فقد تم إحداث ما مجموعه 78.181 منصبا ماليا، بنسبة إجمالية تقدر بـ 33,8 % وبمعدل سنوي يصل إلى 7.107 منصبا ماليا جديدا.

فيما يخص سنة 2018، فقد تم بموجب قانون المالية إحداث 19.315 منصبا ماليا، يخول للسيد رئيس الحكومة توزيع 50 منصب منها على مختلف الوزارات أو المؤسسات :

النسبة المئوية	عدد المناصب	القطاعات الوزارية
41,4%	8 000	الداخلية
20,7%	4 000	الصحة
3,6%	700	التعليم العالي
2,1%	400	الاقتصاد والمالية
2,1%	400	الأوقاف والشؤون الإسلامية
30,1%	5 815	باقي القطاعات
100%	19 315	المجموع

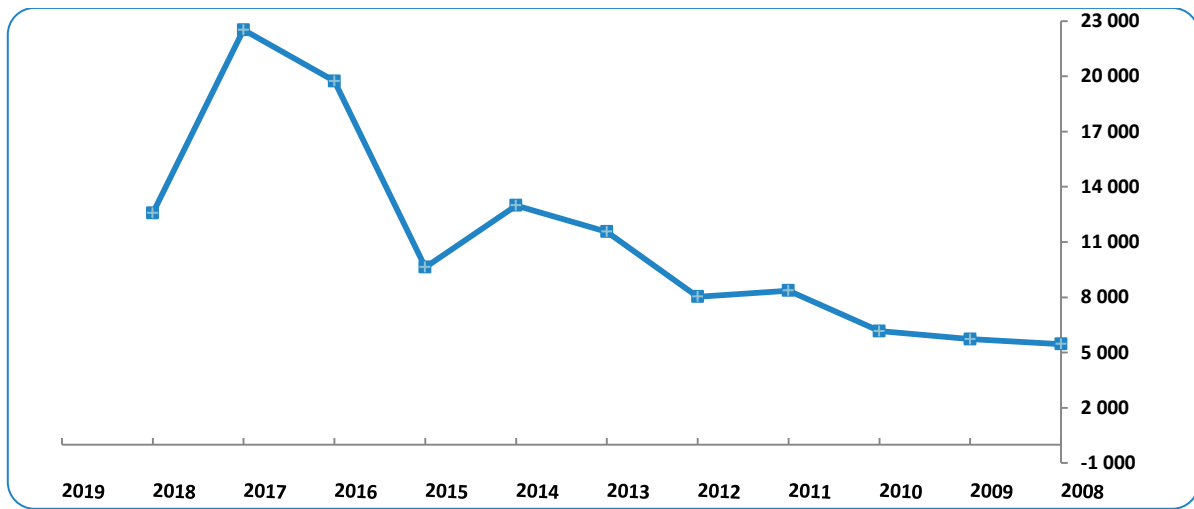
هكذا، وبرسم السنة المالية 2018، حظيت قطاعات الداخلية و الصحة والتعليم العالي بحوالي 65,7 % من مجموع المناصب المحدثة، وهو ما يترجم توجهات الحكومة الرامية الى دعم القطاعات الاجتماعية وقطاع الأمن من خلال توفير الموارد البشرية الضرورية.

2.2. حذف المناصب المالية

تهدف المناصب المالية داخل الإدارات العمومية أساساً على أثر إحالة الموظفين على التقاعد بعد بلوغ حد السن القانوني أو عن طريق التقاعد النسبي وكذا المناصب التي أصبحت شاغرة خلال السنة ولم يتم استغلالها. وفي هذا الإطار، بلغ عدد المناصب المالية المحذوفة سنة 2008 ما يناهز 5.461 منصبا مقابل 19.739 منصبا سنة 2016 و22.518 منصبا سنة 2017. ومن المتوقع أن يصل هذا العدد برسم سنة 2018 إلى حوالي 12.575 منصبا ماليا.

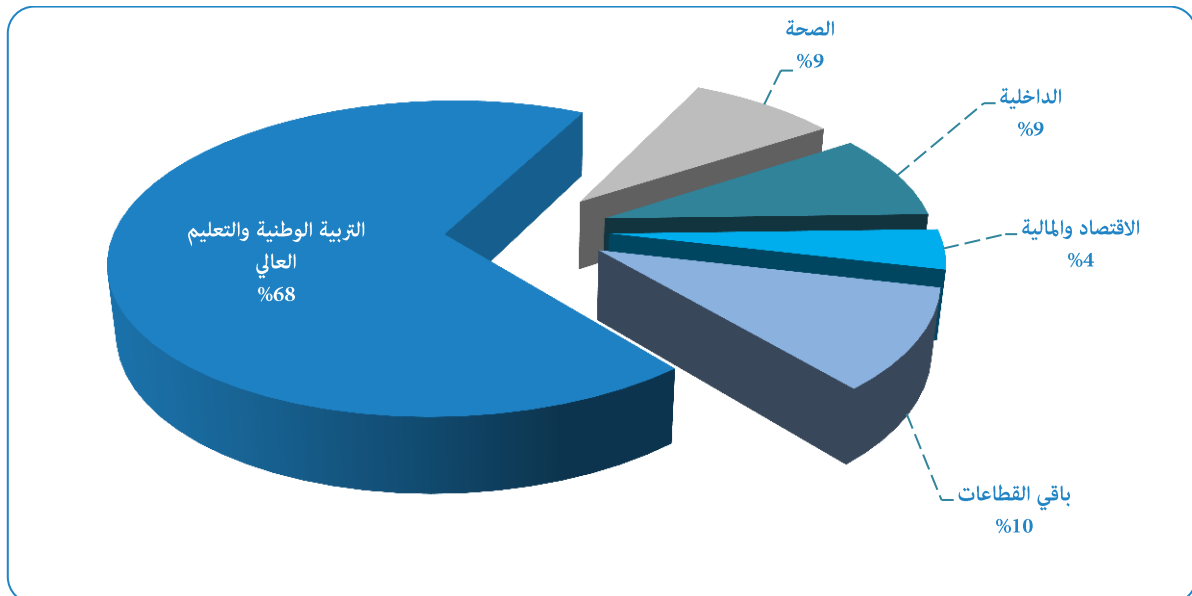
يعزى الاتجاه التنازلي الملحوظ في أعداد المناصب المالية المحذوفة لسنة 2018 مقارنة بباقي السنوات بالأساس إلى تطبيق تدابير الإصلاح المقياسي لنظام المعاشات المدنية، بما في ذلك رفع السن القانوني للتقاعد، اعتبارا من فاتح يناير 2017، من 60 سنة إلى 63 سنة بمعدل 6 أشهر في السنة.

الرسم البياني رقم 9: حذف المناصب المالية برسم الفترة الممتدة ما بين 2008 و2018



يوضح الرسم البياني التالي تطور حذف المناصب المالية بالنسبة لأبرز القطاعات الوزارية خلال هذا العقد الأخير :

الرسم البياني رقم 10: حذف المناصب المالية حسب القطاعات برسم الفترة 2008-2018



يتبين من خلال هذا الرسم البياني ما يلي :

- 68% من المناصب المالية المحذوفة برسم الفترة 2008-2018 تسجل بالأساس بقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي؛
- يمثل عدد المناصب المحذوفة بقطاعات الصحة والداخلية والاقتصاد والمالية نسبة تبلغ على التوالي 9%، 9% و4%، فيما سجلت باقي القطاعات الوزارية مجتمعة نسبة تقارب 10%.

يبين الجدول التالي تطور حذف المناصب المالية بالقطاعات الوزارية الرئيسية حسب سلم الأجور خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2018 :

القطاعات الوزارية	سلم الأجور	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	المجموع
التربية الوطنية والتعليم العالي	<= 6	545	606	479	806	290	1039	767	492	1157	933	210	7 324
	7 الى 9	457	546	465	319	270	370	251	163	242	260	113	3 456
	10 فما فوق	2 371	2 342	2 767	4 111	4 052	6 151	7 689	4 117	13 316	15 816	10 439	73 171
	المجموع	3 373	3 494	3 711	5 236	4 612	7 560	8 707	4 772	14 715	17 009	10 762	83 951
وزارة الداخلية	<= 6	160	112	100	139	169	152	149	234	179	192	37	1 623
	7 الى 9	325	439	473	548	600	674	686	743	733	722	62	6 005
	10 فما فوق	70	83	92	133	173	310	422	492	510	652	186	3 123
	المجموع	555	634	665	820	942	1136	1257	1469	1422	1566	285	10 751
وزارة الصحة	<= 6	119	133	100	140	147	169	174	182	187	193	84	1 628
	7 الى 9	260	158	152	196	208	263	265	264	332	392	198	2 688
	10 فما فوق	119	179	281	401	498	739	798	791	936	963	431	6 136
	المجموع	498	470	533	737	853	1171	1237	1237	1455	1548	713	10 452
وزارة الاقتصاد والمالية	<= 6	63	60	71	122	120	114	124	153	126	126	43	1 122
	7 الى 9	139	150	240	243	187	165	171	169	143	132	47	1 786
	10 فما فوق	97	127	126	186	172	219	278	266	276	255	107	2 109
	المجموع	299	337	437	551	479	498	573	588	545	513	197	5 017
قطاعات أخرى	<= 6	372	387	379	471	392	470	433	562	525	591	174	4 725
	7 الى 9	189	206	227	306	310	349	311	377	326	395	153	3 137
	10 فما فوق	175	198	212	239	443	375	473	628	751	896	291	4 641
	المجموع	736	791	818	1016	1145	1194	1217	1567	1602	1882	618	12 503
المجموع	<= 6	1 259	1 298	1 129	1 678	1 118	1 944	1 647	1 623	2 174	2 035	548	16 453
	7 الى 9	1 370	1 499	1 557	1 612	1 575	1 821	1 684	1 716	1 776	1 901	573	17 084
	10 فما فوق	2 832	2 929	3 478	5 070	5 338	7 794	9 660	6 294	15 789	18 582	11 454	89 220
	المجموع	5 461	5 726	6 164	8 360	8 031	11 559	12 991	9 633	19 739	22 518	12 575	122 757

3. مباريات التوظيف :

في إطار تنفيذ مقتضيات الفصل 31 من الدستور الذي ينص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وتطبيقا لمبدأ الكفاءة وجعل المباراة كوسيلة أساسية للتوظيف بناء على الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمراسيم التطبيقية له، تعمل القطاعات الوزارية منذ سنة 2012 على تنظيم مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

وفي هذا الإطار، تم منذ سنة 2012 إلى حدود النصف الأول من سنة 2018، تنظيم ما يقارب 1.562 مباراة لشغل 103.932 منصب مالي مفتوح للتباري من أجل التوظيف، وهو ما يشكل معدلا إجماليا بلغ 67 منصبا عن كل مباراة.

في الفصل الأول من سنة 2018، تجاوز عدد المناصب المالية المفتوحة للتباري 12.945 منصبا وذلك بتنظيم 105 مباراة، بمعدل 123 منصبا لكل مباراة. وهو معدل أعلى بكثير من المعدلات المسجلة خلال السنوات الأخيرة.

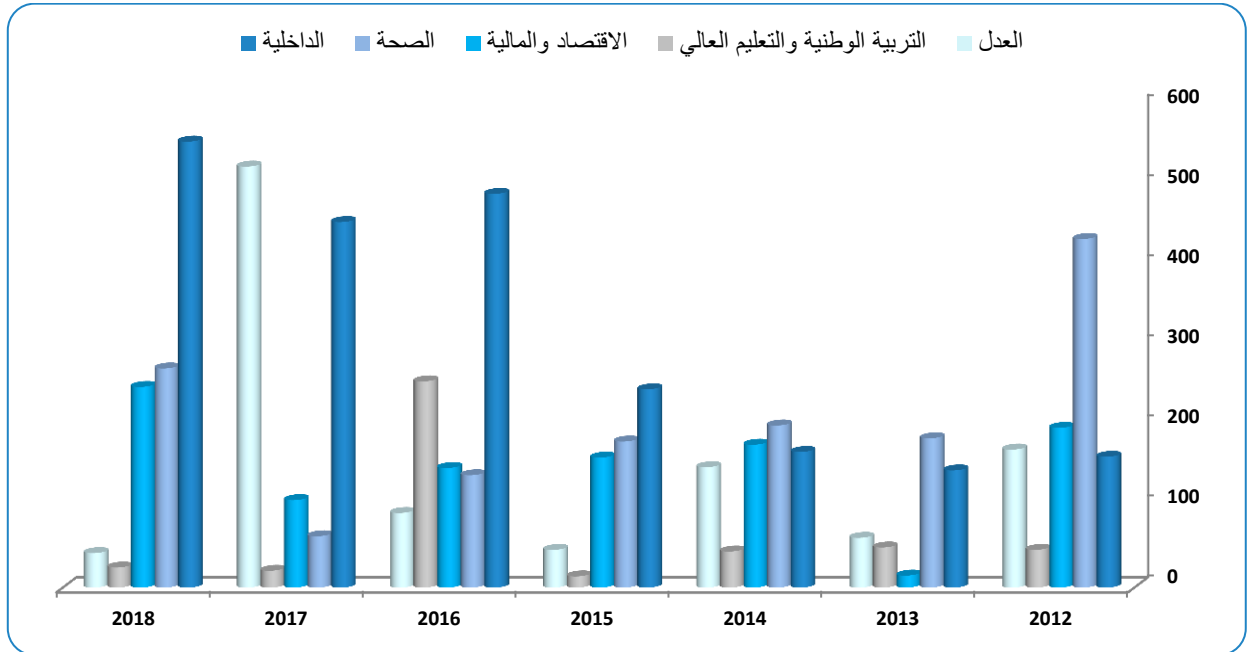
يبين الجدول التالي، التوزيع حسب القطاعات الوزارية، لأعداد المباريات المنظمة لشغل المناصب المالية المتباري بشأنها للتوظيف منذ سنة 2012 حتى نهاية الفصل الأول لهذه السنة :

المجموع	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	التوظيف	القطاعات الوزارية
114	13	13	12	20	14	23	19	عدد المباريات المنظمة	وزارة الداخلية
32 777	7 218	5 920	5 875	4 933	2 360	3 367	3 104	عدد المناصب المخصصة للتباري	
288	555	455	490	247	169	146	163	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
72	15	12	12	12	9	9	3	عدد المباريات المنظمة	وزارة الصحة
13 510	4 088	765	1 682	2 181	1 815	1 676	1 303	عدد المناصب المخصصة للتباري	
188	273	64	140	182	202	186	434	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
25	1	4	5	3	7	1	4	عدد المباريات المنظمة	وزارة الاقتصاد والمالية
3 971	250	435	745	486	1 245	15	795	عدد المناصب المخصصة للتباري	
159	250	109	149	162	178	15	199	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
667	26	17	39	9	186	178	212	عدد المباريات المنظمة	وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي
38 334	652	353	10 024	127	8 426	8 887	9 865	عدد المناصب المخصصة للتباري	
57	25	21	257	14	45	50	47	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
37	7	1	2	6	2	12	7	عدد المباريات المنظمة	وزارة العدل
3 548	300	524	186	283	300	749	1 206	عدد المناصب المخصصة للتباري	
96	43	524	93	47	150	62	172	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	

40	3	10	13	2	4	4	4	عدد المباريات المنظمة	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
1 047	38	162	321	25	155	165	181	عدد المناصب المخصصة للتباري	
26	13	16	25	13	39	41	45	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
606	40	83	131	107	97	89	60	عدد المباريات المنظمة	قطاعات أخرى
10 744	399	1 916	1 554	1 224	1 549	2 052	2 051	عدد المناصب المخصصة للتباري	
18	10	23	12	11	16	23	34	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
1562	105	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة	المجموع
103 932	12 945	10 075	20 387	9 259	15 850	16 911	18 505	عدد المناصب المخصصة للتباري	
67	123	72	95	58	50	54	60	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن معدل المناصب المالية المفتوحة للتباري قد انتقل من 60 منصب برسم سنة 2012 إلى أكثر من 123 منصبا لكل مباراة سنة 2018.

الرسم البياني رقم 11: معدل المناصب المفتوحة للتباري حسب المماريات المنظمة من قبل الوزارات برسم الفترة 2018-2008



تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي طليعة القطاعات الوزارية من حيث عدد المناصب المالية المخصصة للتباري. فخلال الفترة الممتدة ما بين 2012-2018، تم تنظيم 667 مباراة لشغل ما مجموعه 38.334 منصباً مخصصاً للتباري، أي بمعدل 57 منصب مالي لكل مباراة.

ونظرا للتكلفة الناجمة عن تنظيم مباريات التوظيف، وضرورة التوفر على الوسائل اللوجيستية اللازمة لها، صدر المرسوم رقم 2.17.635 بتاريخ 4 يوليو 2018 في شأن تنظيم مباريات موحدة للتوظيف ضمن الهيئات المشتركة بين الإدارات. ويروم هذا المرسوم تحقيق الأهداف الرئيسية التالية :

- تطوير منظومة التوظيف بالإدارات العمومية ومعالجة الاختلالات الحالية المرتبطة بكيفيات تنظيم المباريات ؛
- تبسيط مسطرة تنظيم وتبدير المباريات سواء بالنسبة للإدارات العمومية أو بالنسبة للمرشحين ؛
- ترشيد النفقات العمومية والموارد البشرية المرتبطة بتبدير مباريات التوظيف.

يبين الجدول التالي، التوزيع حسب الهيئات، لأعداد المباريات المنظمة وكذا لأعداد المناصب المالية المتبارى بشأنها للتوظيف برسم الفترة الممتدة من 2012 إلى 2018 :

المجموع	2 018	2 017	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012	التوظيف	الهيئات
52	17	14	10	1	4	3	3	عدد المباريات المنظمة	أساتذة التربية الوطنية
35 044	570	350	9 949	90	8 085	8 000	8 000	عدد المناصب المخصصة للتباري	
34	5	5	5	5	4	5	5	عدد المباريات المنظمة	موظفي الأمن الوطني
27 733	6 970	5 540	5 100	4 020	1 685	2 413	2 005	عدد المناصب المخصصة للتباري	
24	12	2	2	4	1	2	1	عدد المباريات المنظمة	الممرضون والمساعدون الطبيون
11 267	3 823	409	1 278	1 797	1 400	1 430	1 130	عدد المناصب المخصصة للتباري	
217	12	26	46	34	52	28	19	عدد المباريات المنظمة	التقنيون
4 876	219	738	1 021	731	777	658	732	عدد المناصب المخصصة للتباري	
280	21	28	59	45	60	43	24	عدد المباريات المنظمة	المتصرفون
4 747	223	589	832	515	1 212	635	741	عدد المناصب المخصصة للتباري	
199	20	20	43	38	29	27	22	عدد المباريات المنظمة	المهندسون
2 874	197	372	458	396	473	443	535	عدد المناصب المخصصة للتباري	
13	2	1	-	1	1	5	3	عدد المباريات المنظمة	موظفو كتابة الضبط
2 179	42	524	-	40	282	458	833	عدد المناصب المخصصة للتباري	
16	1	-	2	2	6	3	2	عدد المباريات المنظمة	المساعدون الإداريون
1 762	250	-	287	330	398	87	410	عدد المناصب المخصصة للتباري	
42	6	3	8	7	8	8	2	عدد المباريات المنظمة	الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان
1 746	195	160	323	374	356	159	179	عدد المناصب المخصصة للتباري	
476	1	6	4	3	119	147	196	عدد المباريات المنظمة	أساتذة التعليم العالي
1 416	2	18	17	10	240	593	536	عدد المناصب المخصصة للتباري	
5	1		1	1	-	1	1	عدد المباريات المنظمة	القضاة
874	140		160	220	-	54	300	عدد المناصب المخصصة للتباري	
204	7	35	34	18	35	44	31	عدد المباريات المنظمة	أخرى هيئات
9 414	314	1 375	962	736	942	1 981	3 104	عدد المناصب المخصصة للتباري	
1 562	105	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة	المجموع
103 932	12 945	10 075	20 387	9 259	15 850	16 911	18 505	عدد المناصب المخصصة للتباري	

4. التعيين في المناصب العليا :

منذ دخول القانون رقم 02.12 بشأن التعيين في المناصب العليا حيز التطبيق في 17 يوليو 2012، وإلى غاية 24 يونيو 2018، بلغ مجموع التعيينات في المناصب العليا بموجب الفصل 92 من الدستور حوالي 889 تعيينا.

ويوضح الجدول التالي توزيع التعيينات في المناصب العليا، منذ دخول القانون رقم 02.12 حيز التنفيذ، حسب الجنس ونوعية المنصب، خلال الفترة 2012-2018 :

المناصب	العدد الاجمالي	النسبة	عدد النساء	نسبة النساء حسب المنصب
مدير	622	%69,97	83	%13,34
المناصب النظامية (مهندس عام، متصرف عام، طبيب عام...)	95	%10,69	11	%11,58
مفتش عام	29	%3,26	4	%13,79
رئيس جامعة	14	%1,57	0	%0,00
عميد كلية	90	%10,12	3	%3,33
كاتب عام	39	%4,39	5	%12,82
المجموع	889	%100	106	%11,92

يتبين من خلال هذا الجدول ما يلي :

- منذ بداية العمل بالمسطرة الجديدة المتعلقة بالتعيين في المناصب العليا، يأتي التعيين في منصب مدير على رأس هذه التعيينات، يليه التعيين في المناصب النظامية المماثلة لمنصب مدير إدارة مركزية (مناصب مهندس عام، متصرف عام، طبيب عام...) ؛
- برسم الفترة 2012- 2018، بلغ عدد تعيينات العنصر النسوي في المناصب العليا 106 تعيينا من أصل 889 منصبا، أي بنسبة تأنيث بلغت %11,92 ؛
- يعتبر منصب "مفتش عام" الأكثر ولوجا من طرف العنصر النسوي بنسبة %13,79، يليه منصب مدير بنسبة %13,34 ثم كاتب عام بنسبة %12,82.

تتوزع أعداد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة الممتدة ما بين 2012 الى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2018 حسب القطاعات الوزارية على النحو التالي :

المجموع	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	القطاعات
261	47	6	25	40	64	76	3	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
82	12	3	24	12	13	16	2	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
71	4	10	8	8	5	21	15	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
58	12	3	6	6	6	15	10	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيات والمياه
49	6	0	2	5	7	13	16	وزارة الصحة
44	2	1	2	12	11	9	7	وزارة الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة
41	6	8	4	1	9	13	0	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي
38	5	16	6	5	1	0	5	وزارة الاقتصاد والمالية
37	4	14	0	2	5	6	6	وزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي
31	0	0	12	3	9	0	7	وزارة الداخلية
29	2	1	0	2	0	7	17	المندوبية السامية للتخطيط
21	5	0	1	2	3	8	2	وزارة الثقافة والاتصال
20	2	3	1	7	1	3	3	وزارة الشغل والإدماج المهني
19	4	0	2	2	6	2	3	وزارة العدل
19	5	1	0	1	6	6	0	وزارة السياحة والنقل الجوي والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي
69	11	5	7	5	7	33	1	قطاعات أخرى
889	127	71	100	113	153	228	97	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي تأتي في مقدمة التعيينات في المناصب العليا بنسبة 29,36%، تليها وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة بنسبة 9,22%، وفي المرتبة الثالثة وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بنسبة 7,99%، ثم وزارة التجهيز والنقل واللوجستيات والمياه بنسبة 6,52%.

يوضح الجدول التالي توزيع مجموع التعيينات في المناصب العليا منذ دخول القانون رقم 02.12 السالف الذكر حيز التنفيذ بتاريخ 17 يوليوز 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من السنة الحالية 2018، حسب القطاعات الوزارية وحسب نسبة التأنيث :

القطاعات	مجموع التعيينات	النسبة المئوية	تعيينات النساء	نسبة التأنيث في القطاع
وزارة التربية الوطنية و التكوين المهني و التعليم العالي والبحث العلمي	261	%29,36	12	%4,60
وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة	82	%9,22	23	%28,05
وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	71	%7,99	5	%7,04
وزارة التجهيز والنقل واللوجستيات والمياه	58	%6,52	7	12,07%
وزارة الصحة	49	%5,51	6	%12,24
وزارة الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة	44	%4,95	4	%9,09
وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي	41	%4,61	8	%19,51
وزارة الاقتصاد و المالية	38	%4,27	2	%5,26
وزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي	37	%4,16	12	%32,43
وزارة الداخلية	31	%3,49	3	%9,68
المندوبية السامية للتخطيط	29	%3,26	2	%6,90
وزارة الثقافة والاتصال	21	%2,36	1	%4,76
وزارة الشغل والإدماج المهني	20	%2,25	5	%25,00
وزارة العدل	19	%2,14		%0,00
وزارة السياحة والنقل الجوي والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي	19	%2,14	4	%21,05
قطاعات أخرى	69	%7,76	12	%17,39
المجموع	889	%100	106	%11,92

من بين ما مجموعه 106 تعيينا نسويا في المناصب العليا، تم تعيين 23 امرأة بوزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، بنسبة تأنيث تفوق 28%، يليه تعيين 12 سيدة بكل من وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي بنسب بلغت على التوالي 4,6% و 32,43%. وتعتبر هذه النسبة أعلى نسبة تأنيث سجلت خلال الفترة المذكورة.

II- الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

برسم سنة 2018، بلغ عدد الموظفين بالوظيفة العمومية حوالي 568.655 موظفا مدنيا، ويمكن تقييم هذه الموارد البشرية من خلال تحليل بنية أعدادها.

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يتبين من خلال توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات، برسم سنة 2018، تمركز 90% من الموظفين في ست قطاعات وزارية كبرى، حيث توظف وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي 51% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 23%، ووزارة الصحة بـ 9%، ووزارة العدل بـ 3% ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3% في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 11% وباقي القطاعات الأخرى مجتمعة.

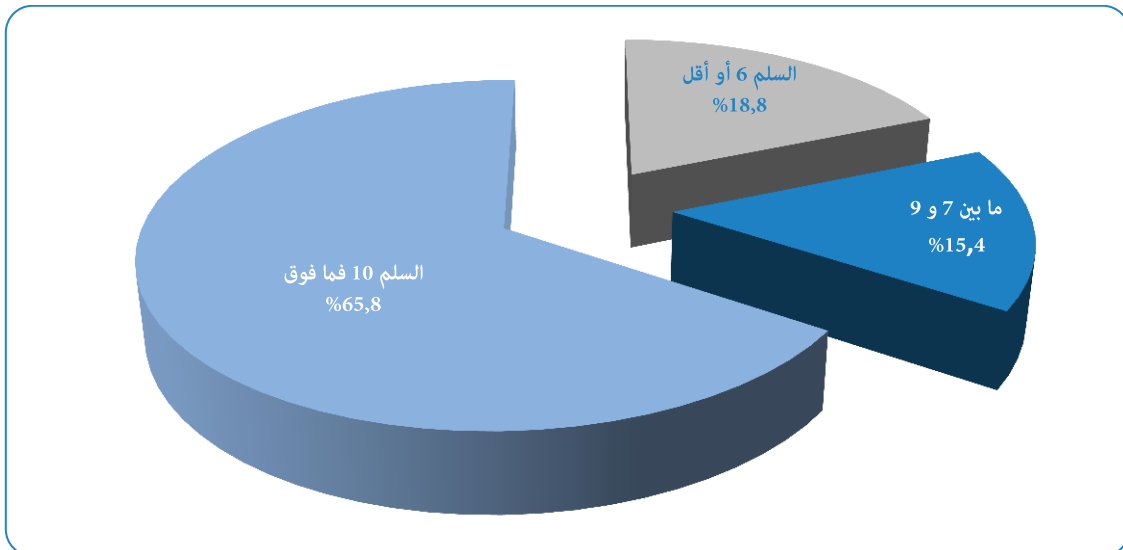
القطاعات	الأعداد	%
التربية الوطنية والتعليم العالي	287 092	51%
الداخلية	127 904	23%
الصحة	51 221	9%
العدل	19 402	3%
الاقتصاد والمالية	18 699	3%
قطاعات أخرى	64 337	11%
المجموع	568 655	100%

ينكب قطاع التربية الوطنية، الذي يتوفر على أكبر ميزانية قطاعية باعتباره المشغل العمومي الأول، على عملية إصلاح تهدف تحسين العرض المدرسي بما يتماشى والموارد التي تتم تعبئتها وذلك وفقا للرؤية الاستراتيجية لإصلاح المدرسة المغربية (2015-2030). وفي هذا الإطار، تم توظيف 55.000 أستاذ متعاقد من طرف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين خلال المواسم الدراسية 2016/2017 و 2017/2018 و 2018/2019 من أجل الاستجابة للحاجيات الملحة من الموارد البشرية بالنسبة لهذا القطاع.

2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور

يبين الرسم البياني التالي توزيع وتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلم الأجور :

الرسم البياني رقم 12: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلم الأجور



يستخلص من هذا الرسم البياني ما يلي :

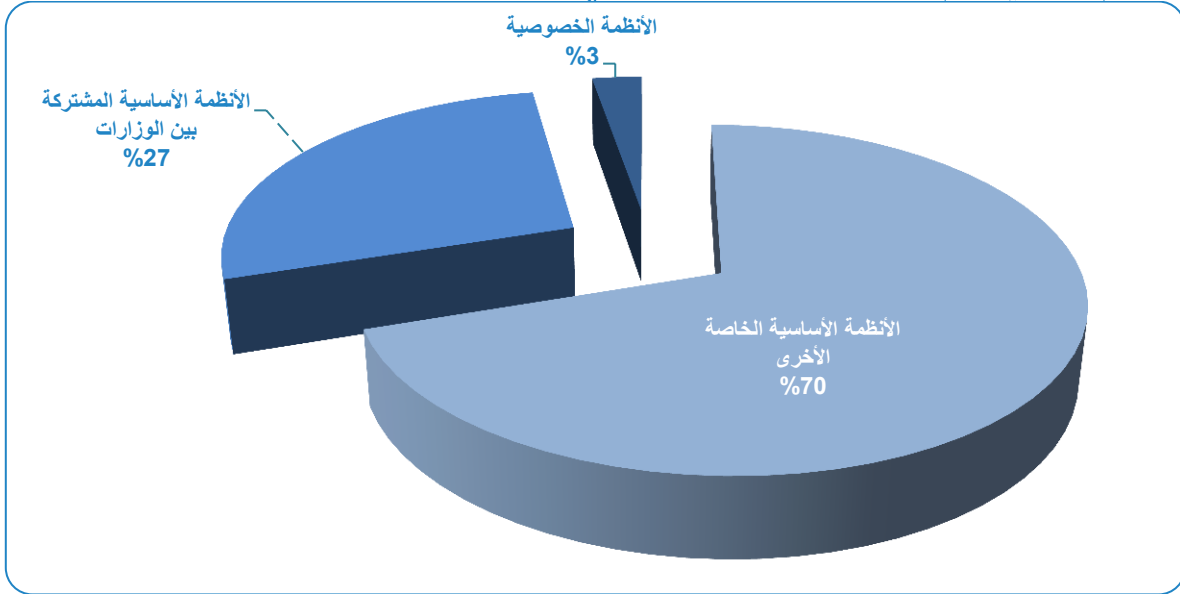
- أغلبية الموظفين المدنيين العاملين بالوظيفة العمومية ينتمون إلى السلم 10 فما فوق، وذلك بنسبة 65,8% مقابل 51% سنة 2008. ويرجع هذا التحسن الذي عرفته نسبة التأطير داخل الإدارة العمومية بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقى بالإضافة إلى عمليات التوظيف بأسلاك الوظيفة العمومية التي تستهدف فئة الأطر على وجه الخصوص ؛
- عرفت أعداد الموظفين المدنيين المرتبين في سلمى الأجور 5 و 6 (أعوان التنفيذ) وكذا فئة الموظفين المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9 (أعوان الاشراف) خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و 2018، استقرارا نسبيا بنسبة 18,8% و 15,4% على التوالي.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

تنقسم الأنظمة الأساسية التي يخضع لها الموظفون المدنيون إلى ثلاث أصناف رئيسية : الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، الأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى والأنظمة الخصوصية.

ويتوزع موظفو الدولة المدنيون حسب هذه الأنظمة الأساسية على الشكل التالي :

الرسم البياني رقم 13: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية

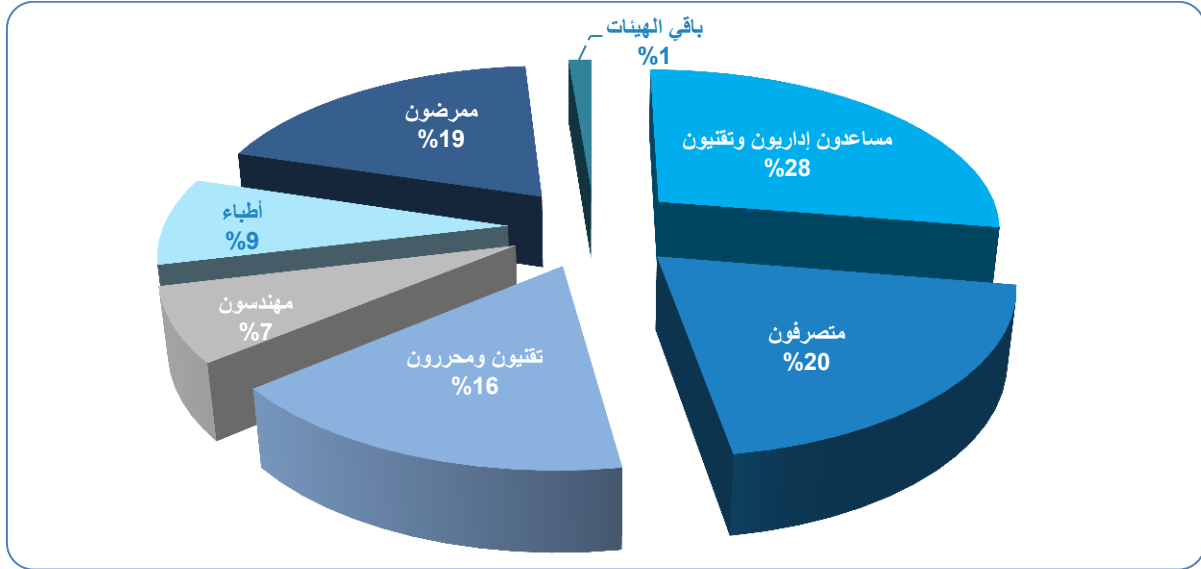


يستنتج من هذا الرسم البياني ما يلي :

- يشكل الموظفون المنتمون للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 27% من مجموع موظفي الدولة المدنيين. وينتمون بالخصوص إلى الهيئات التالية : المتصرفون، المهندسون والأطباء والممرضون والتقنيون والمحاررون والمساعدون الإداريون والمساعدون التقنيون ؛
- 70% من موظفي الدولة المدنيين يخضعون للأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى، وينتمون إلى وزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة الشؤون الخارجية والتعاون، وقطاع التعليم العالي، وقطاع التربية الوطنية، ووزارة الاقتصاد والمالية ؛
- 3% من الموظفين يخضعون للأنظمة الخصوصية ويتعلق الأمر بقضاة العدل، وبقضاة المحاكم المالية، وبمصرفي وزارة الداخلية، وبرجال السلطة، وبموظفي مجلس النواب ومجلس المستشارين.

يتبين من خلال توزيع أعداد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، البالغ عددهم 152.159 موظفاً، ما يلي :

الرسم البياني 14: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين المنتمين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات



- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، المرتبين في سلم الأجور من 6 إلى 8 حوالي 42.010 موظفاً، ويشكلون بذلك 28% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة ؛
- يمثل التقنيون والمحرون (سلم 8 إلى 11) 16% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 24.842 موظفاً ؛
- يبلغ عدد الممرضين 28.785 ممرضاً، أي بنسبة 19% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة ؛
- تبلغ نسبة المتصرفين والمهندسين على التوالي 20% (30.310 متصرف) و7% (11.055 مهندس) من مجموع موظفي الهيئات المشتركة ؛
- يمثل الأطباء العاملون بالوظيفة العمومية نسبة 9% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة (13.098 طبيباً)، أي ما يعادل 2% من مجموع موظفي الدولة المدنيين.

أما بالنسبة للموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى، والبالغ عددهم 388.816 موظفاً، فيشكل الموظفون الخاضعون للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية الأغلبية بنسبة تصل إلى 63,5%، يليها موظفو هيئات الأمن بنسبة 23,2%.

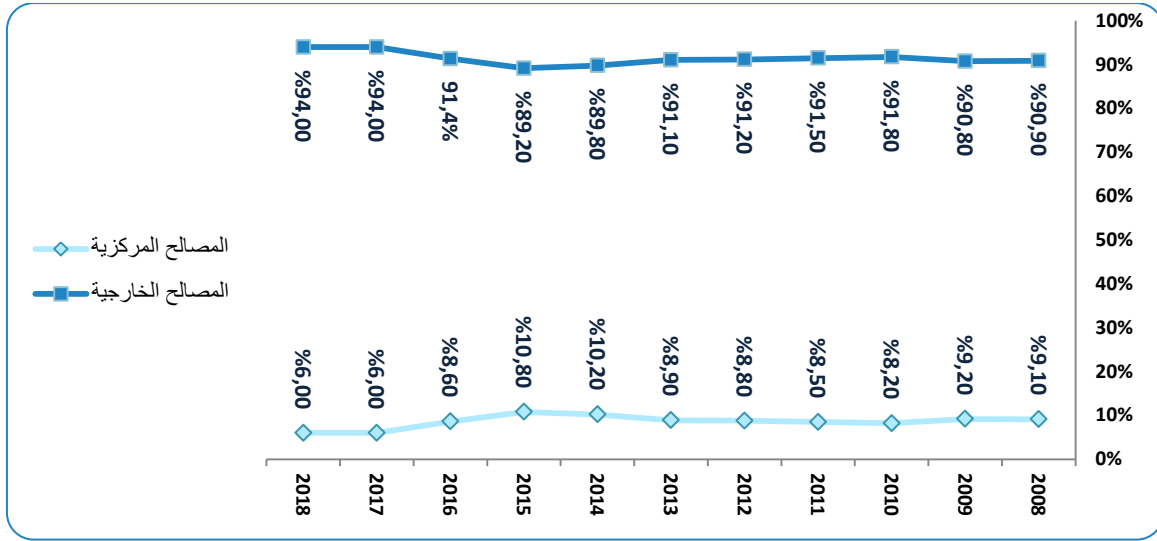
4. توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية

إن اعتماد اللامركز الإداري يأتي في إطار تفعيل الجهوية المتقدمة، إذ يهدف إلى إرساء نظام يعتمد على تقريب الإدارة من مرتفقيها وتحسين جودة الخدمات من أجل تدبير أفضل للشأن المحلي.

وفي هذا الإطار، يعتبر التوزيع المتوازن للموارد البشرية بين مختلف المصالح المركزية والخارجية، من بين العوامل التي تساعد على إرساء عملية اللامركز الإداري وترسيخ دورها كفاعل أساسي في التدبير المحلي.

ويبين الرسم البياني التالي تطور نسبة أعداد الموظفين بين المصالح المركزية والخارجية :

الرسم البياني 15: تطور اللا مركز بالإدارة العمومية



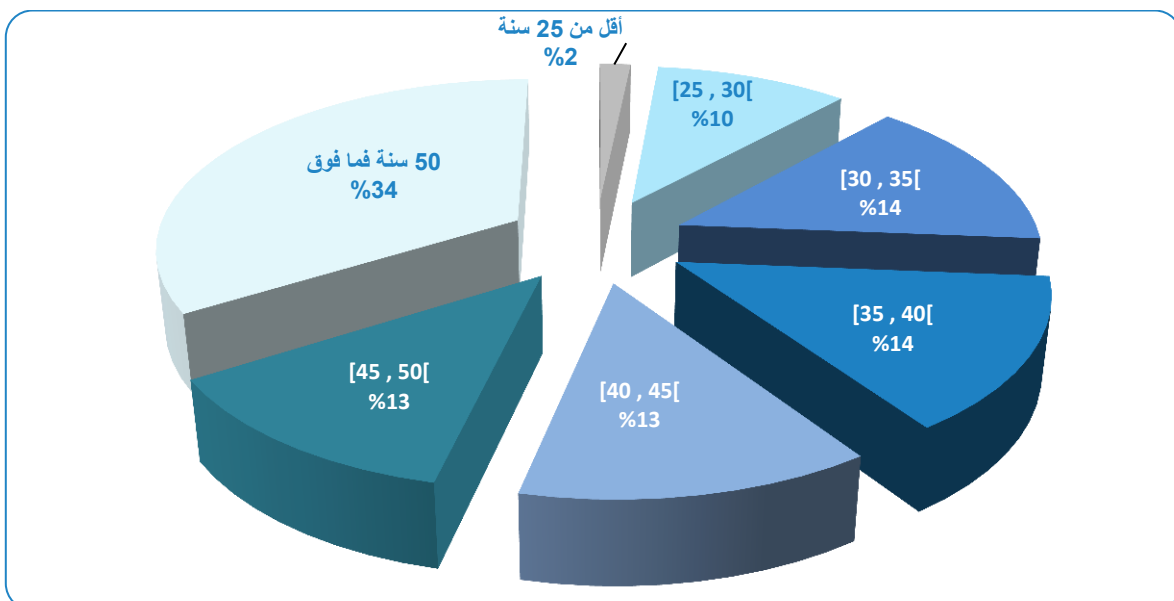
على الرغم من أهمية نسبة أعداد الموظفين بين المصالح المركزية والخارجية (حوالي 90%)، كما هو مبين في الرسم البياني أعلاه، فإن توزيع الصلاحيات والاختصاصات بين المركزي والتراحي لا يزال دون التوقعات المنتظرة، حيث لا يتجاوز عموما نقل الصلاحيات بواسطة تفويض الإماء.

5. توزيع الموظفين حسب الفئات العمرية

يمكن تحليل بنية الموظفين حسب الفئات العمرية من تحديد توقعات عدد الموظفين المحالين على التقاعد برسم السنوات القادمة، وبالتالي تطوير منظومة التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

وتتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2018 على الشكل التالي :

الرسم البياني 16: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية



يستنتج من هذا الرسم البياني أن الموظفين الشباب دون سن 35 سنة يشكلون 26% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، بينما تشكل الفئات العمرية [50,35] و50 سنة فما فوق نسبة تبلغ على التوالي 40% و34%.

غير أن هذه البنية تتميز بالاختلاف من قطاع لآخر كما يتضح من خلال الجدول التالي :

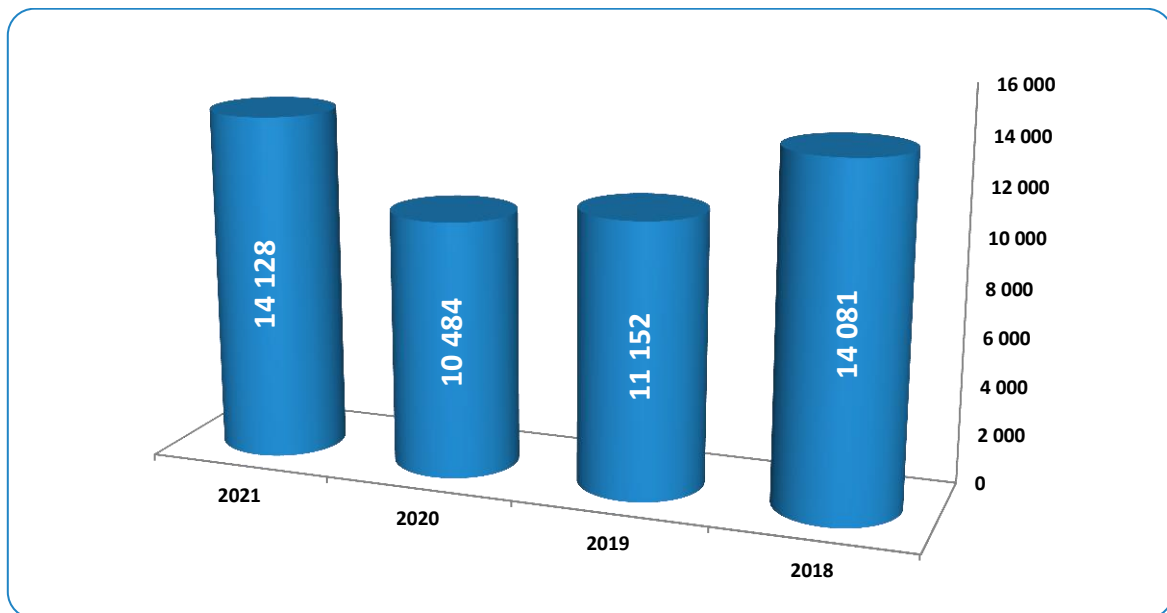
العمر	الاقتصاد والمالية	الصحة	الداخلية	التربية الوطنية والتعليم العالي	الفئات العمرية
%0,6	%3,4	%2,8	%2,0	%0,4	أقل من 25 سنة
%6,2	%14,9	%13,1	%14,7	%7,3	من 25 إلى أقل من 30 سنة
%13,9	%12,8	%18,3	%20,4	%11,5	من 30 إلى أقل من 35 سنة
%15,3	%8,7	%12,5	%14,8	%15,2	من 35 إلى أقل من 40 سنة
%15,7	%10,7	%9,2	%11,6	%14,6	من 40 إلى أقل من 45 سنة
%15,2	%15,3	%11,2	%12,4	%11,6	من 45 إلى أقل من 50 سنة
%33,1	%34,2	%32,9	%24,1	%39,4	50 سنة فما فوق
%100	%100	%100	%100	%100	المجموع

6. توزيع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد لبلوغ حد السن ما بين 2018 و2021

خلال الفترة الممتدة ما بين 2018 و2021، يتوقع أن يصل مجموع عدد الموظفين الذين ستم إحالتهم على التقاعد لبلوغ حد السن حوالي 49.845 أي ما يمثل 9% من العدد الإجمالي الحالي للموظفين المدنيين.

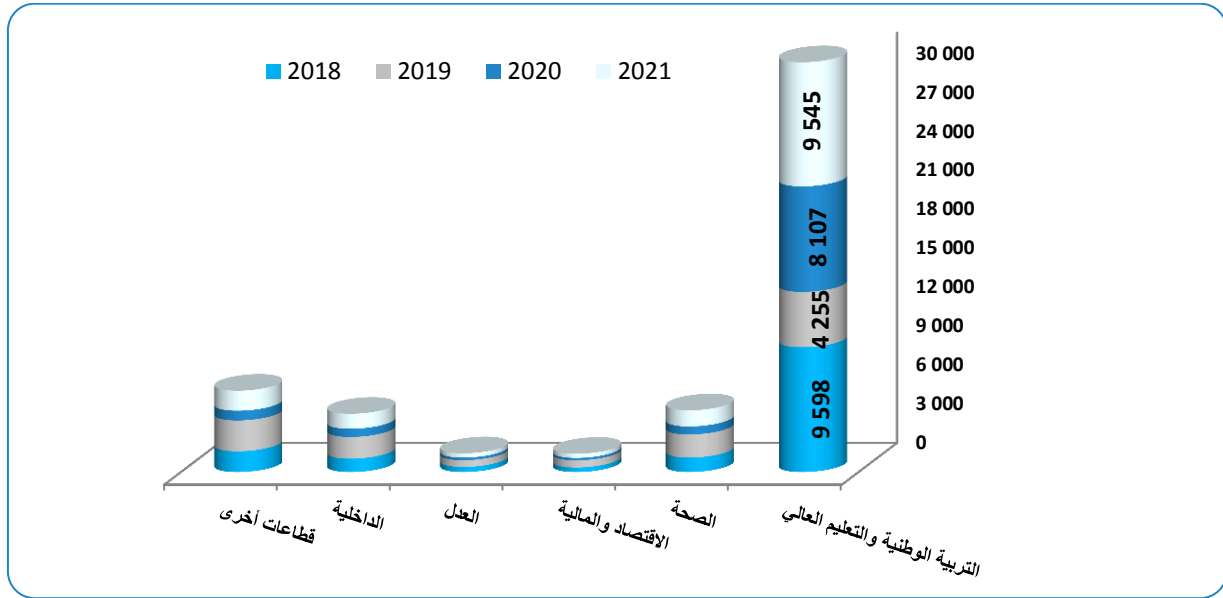
ويبين الرسم البياني التالي أعداد موظفي الدولة المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال الأربع سنوات القادمة.

الرسم البياني 17: تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين المتوقع إحالتهم على التقاعد من 2018 إلى 2021



أما على مستوى القطاعات، فتنوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين الذين سيحالون على التقاعد برسم السنوات الأربع المقبلة على الشكل التالي :

**الرسم البياني 18: تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين
المتوقع إحالتهم على التقاعد حسب القطاع ما بين 2018 و2021**



- سيبلغ عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد بعد بلوغ حد السن داخل قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي حوالي 31.505 موظف، وهو ما يمثل 10,97% من مجموع موظفي هذين القطاعين ؛
- ستصل أعداد الموظفين المحالين على التقاعد على مستوى كل من وزارة الصحة، ووزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة العدل ووزارة الداخلية، على التوالي، إلى 4.749، 1.407، 1.445 و 4.481 موظفا، أي ما يعادل، على التوالي 9,27%، 7,52%، 7,45%، 3,50% من مجموع الموظفين المدنيين لكل قطاع.

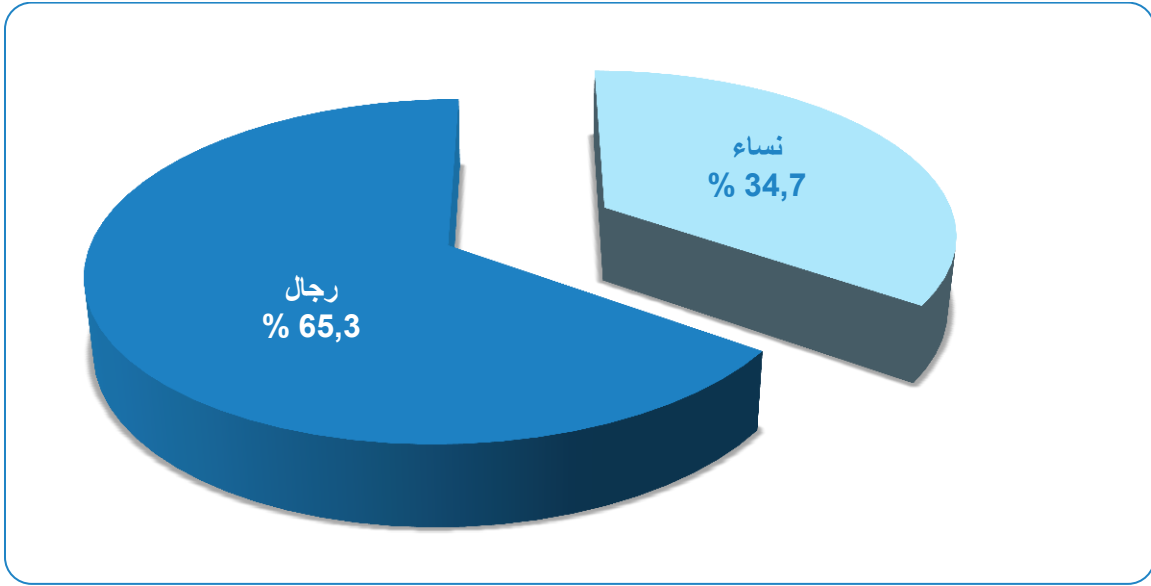
7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع

مكنت الإصلاحات الدستورية وكذا التزامات المغرب، بصفته دولة موقعة على العديد من المعاهدات الدولية في مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مستوى الفرص وكذا الرواتب والأجور، من إحراز تقدم في مجال مساهمة المرأة في مختلف المجالات التنموية.

ورغم التقدم الذي تم إنجازه في شأن ولوج المرأة للوظيفة العمومية، فإن تمثيليتها لا تزال ضعيفة نسبيا مقارنة مع تمثيلية الرجل، لهذا لا يزال تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين هدفا ذا أولوية للحكومة يتعين أن تركز عليه جهود مختلف الجهات الفاعلة.

وقد بلغت نسبة تمثيل النساء خلال سنة 2018، بمختلف مصالح الإدارة حوالي 34,7% مقابل 65,3% بالنسبة للرجال.

الرسم البياني رقم 19: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2018 حسب النوع



ويبين الجدول التالي مستوى تمثيلية النساء حسب المؤشرات التالية :

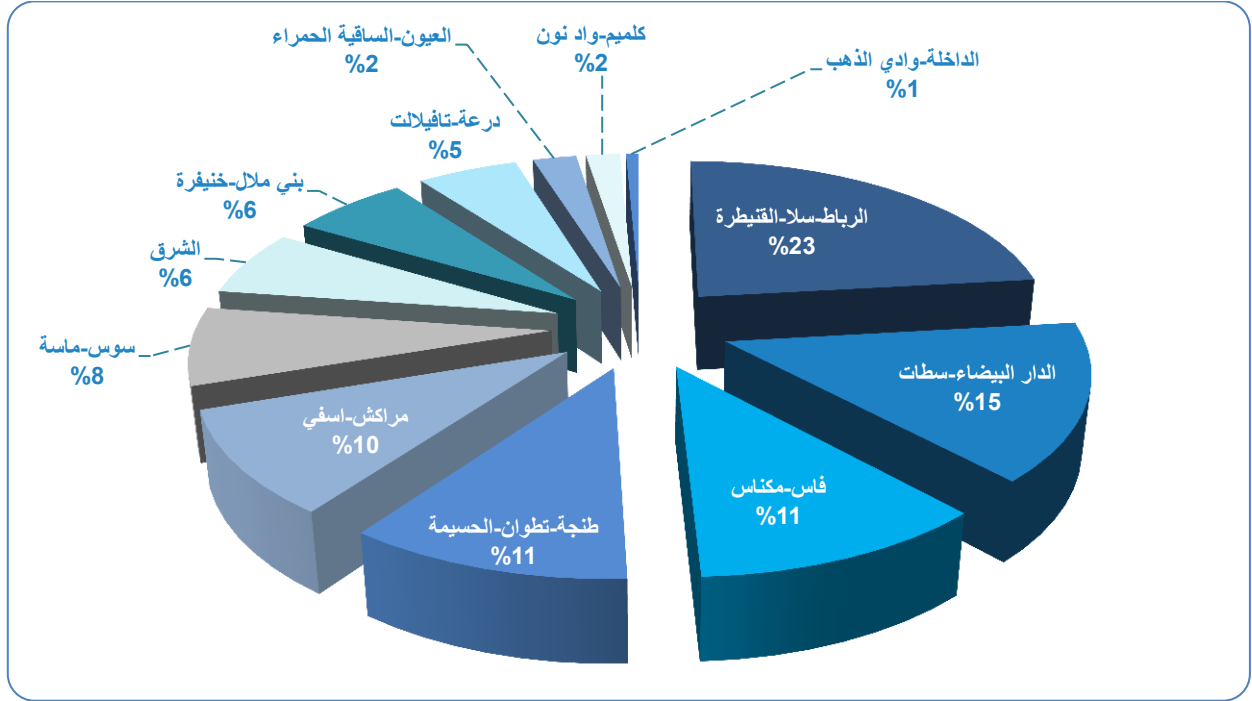
القطاعات الوزارية	تمثيلية النساء بالنسبة لمجموع الموظفين المدنيين في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة للعدد الإجمالي للنساء في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في القطاع
التربية الوطنية	19,6%	56,5%	39,9%
الصحة	5,4%	15,5%	61,2%
الداخلية	1,7%	4,9%	9,8%
العدل	1,6%	4,5%	43,7%
التعليم العالي	1,5%	4,3%	34,2%
الاقتصاد والمالية	1,3%	3,8%	38,8%
قطاعات أخرى	3,6%	10,5%	27,2%
المجموع	34,7%	100,0%	-

- مقارنة بأعداد موظفي الدولة المدنيين بالوظيفة العمومية، يستنتج من توزيع أعداد النساء الموظفات حسب القطاعات أن حوالي 90% منهن تتمركز على مستوى ست قطاعات وزارية، ويتعلق الأمر بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي ووزارة الصحة ووزارة الداخلية ووزارة العدل ووزارة الاقتصاد والمالية ؛
- مقارنة بأعداد النساء الموظفات بالوظيفة العمومية، يوظف قطاع التربية الوطنية وقطاع الصحة حوالي 72% من مجموع النساء الموظفات (56,5% بالنسبة لقطاع التربية الوطنية و15,5% بالنسبة لقطاع الصحة) ؛
- مقارنة بأعداد الرجال الموظفين حسب كل قطاع، يستنتج من تحليل توزيع النساء حسب القطاعات ما يلي :
 - بلغت نسبة النساء الموظفات بوزارة الصحة 61,2% مقابل 38,8% بالنسبة للرجال ؛
 - 43,7% من مجموع موظفي وزارة العدل هم من النساء ؛
 - بلغت نسبة التأنيث بكل من قطاع التربية الوطنية، ووزارة الاقتصاد والمالية، وقطاع التعليم العالي على التوالي 39,9% ، 38,8% و 34,2%.

8. توزيع الأعداد حسب الجهات

تعد الجهوية المتقدمة خيارا استراتيجيا اعتمده المغرب لترسيخ نمط جديد من الحكامة الترابية يقوم على أساس تقسيم جهوي جديد وتوفير موارد بشرية ومادية مهمة من أجل تحقيق تنمية مندمجة ومستدامة في جميع المجالات، إلا أن التوزيع الحالي لموظفي الدولة المدنيين يكشف عن تفاوت كبير بين الجهات، كما هو مبين في الرسم البياني التالي :

الرسم البياني رقم 20: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2018 حسب الجهات



يتمركز حوالي 70% من الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية في خمس جهات :

- جهة الرباط - سلا - القنيطرة : 23%؛
- جهة الدار البيضاء - سطات : 15%؛
- جهة فاس - مكناس وجهة طنجة - تطوان - الحسيمة : 11% بكل جهة؛
- جهة مراكش - أسفي : 10%.

ويطرح التوزيع المتفاوت للموارد البشرية بين مختلف الجهات إشكالية مدى قدرة موظفي الدولة على ضمان تدبير مرافق الإدارة الموجهة بالأساس لسكان تشهد تحولات سوسيو-اقتصادية مهمة.

ومن أجل دعم وإنجاح مشروع الجهوية المتقدمة، التزمت الحكومة بإعداد مشروع ميثاق حول الالتمركز الإداري يرمي إلى تحديد القواعد العامة للتنظيم الإداري والمالي على مستوى المصالح اللامركزية للدولة، وخاصة المبادئ التي تؤثر علاقة هذه المصالح بالجماعات الترابية والهيئات التابعة لها.

الباب الثالث : نفقات الموظفين

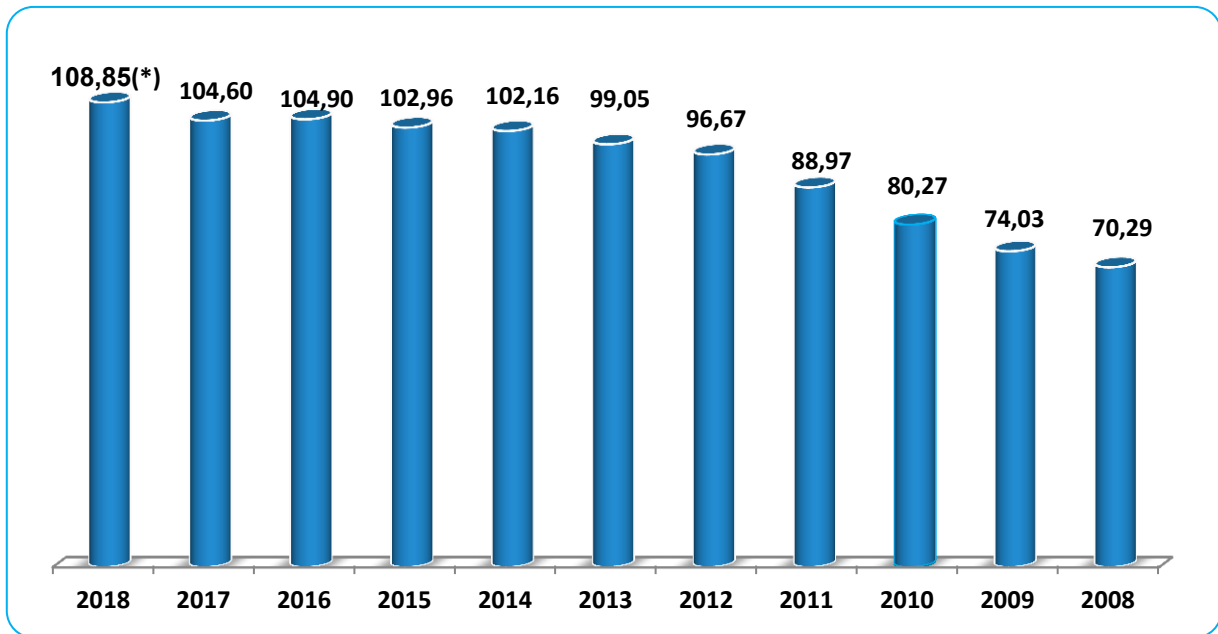
تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين أهم المكونات الأساسية للنفقات العمومية حيث تمثل لوحدها أكثر من 33% من نفقات الميزانية العامة. وبسبب أهميتها وديناميكيته، فإن دراسة تطور هذه النفقات يعتبر ذا أهمية بالغة من أجل التحكم في النفقات العمومية.

يتطرق هذا الباب الى تحليل تطور مستوى نفقات موظفي الدولة من جهة، ومن جهة أخرى الى دراسة مستويات الأجور في الوظيفة العمومية برسم سنة 2018، اضافة الى بيان المستوى العام لتنفيذ نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2017.

I . نفقات الموظفين خلال الفترة 2008 – 2018

خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2018، ارتفعت نفقات الموظفين بحوالي 55% حيث انتقلت من 70,29 مليار درهم سنة 2008 إلى حوالي 108,85 مليار درهم برسم سنة 2018.

الرسم البياني رقم 21 : تطور نفقات الموظفين بملايير الدراهم



(*) توقعات قانون المالية لسنة 2018

هذا، ويمكن التمييز بين مرحلتين في السنوات العشر الأخيرة :

- **قبل سنة 2012 :** حيث كانت وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين مهمة إذ بلغت 8,31% كمعدل سنوي. ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ الاجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي خلال تلك الفترة.
- **2012 – 2018 :** تباطؤ ارتفاع نفقات الموظفين، إذ لم يتجاوز معدلها السنوي 2,01%. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لإحداث و حذف المناصب المالية، و كذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات.

مؤشرات نفقات الموظفين

السنوات	الناتج الداخلي الخام (بملايين الدراهم)(*)	نفقات الموظفين (بملايين الدراهم)(**)	تطور نفقات الموظفين	نفقات الموظفين/ الناتج الداخلي الخام	نفقات الموظفين / الميزانية العامة	نفقات الموظفين / ميزانية التسيير
2008	716.959	70.288	-	%9,80	%31,43	%49,89
2009	748.483	74.027	%5,32	%9,89	%30,29	%51,46
2010	784.624	80.268	%8,43	%10,23	%36,81	%59,75
2011	820.077	88.973	%10,84	%10,85	%34,99	%51,73
2012	847.881	96.673	%8,65	%11,40	%33,89	%48,85
2013	901.366	99.045	%2,45	%10,99	%35,51	%50,42
2014	925.376	102.161	%3,15	%11,04	%33,21	%52,45
2015	988.021	102.959	%0,78	%10,42	%32,49	%56,82
2016	1.016.119	104.900	%1,89	%10,32	%32,86	%55,45
2017	1.063.297	104.598	%- 0,29	%9,84	%32,22	%55,72
2018	1.117.270	108.853 (***)	%4,07	%9,74	%33,39	%55,56
المعدل	-	-	-	%10,41	%33,37	%53,46

(*) وزارة الاقتصاد والمالية (مديرية الدراسات والتوقعات المالية)

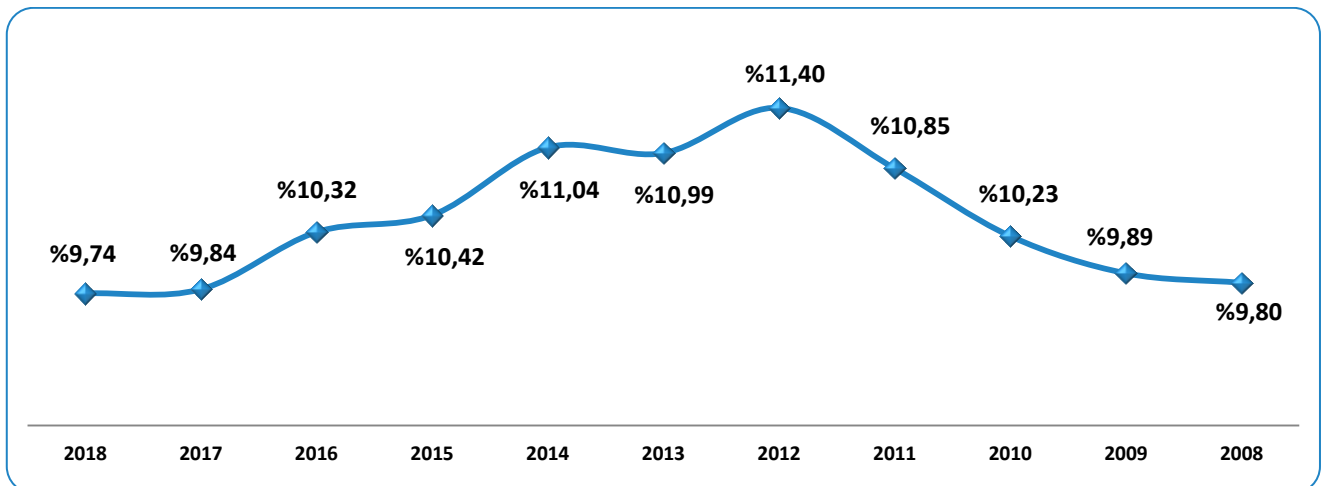
(**) الخزينة العامة للمملكة

(***) قانون المالية لسنة 2018.

1. تطور حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي

منذ سنة 2008، سجلت حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي نمواً شبه مستقرة ناهزت في المتوسط 10,41% (دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي). في حين يعتبر هذا المعدل من بين أعلى المعدلات المسجلة على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA)، حيث يبلغ هذا المؤشر حوالي 9,67% بهذه المنطقة. أما بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، فلا يتجاوز هذا المؤشر 10%.

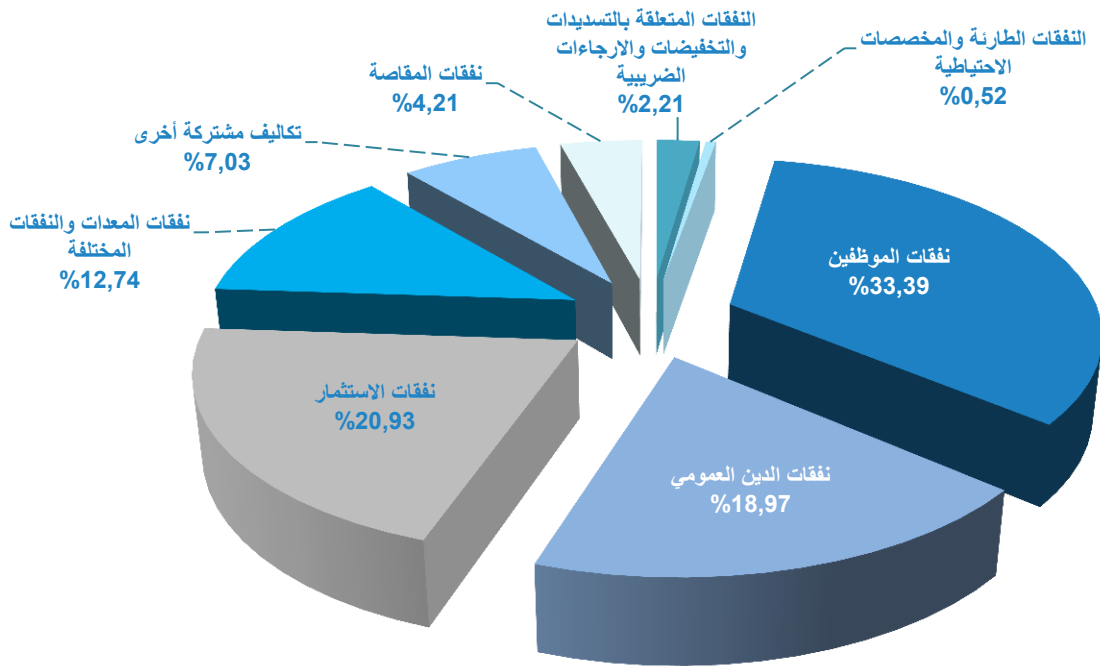
الرسم البياني رقم 22 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الإجمالي



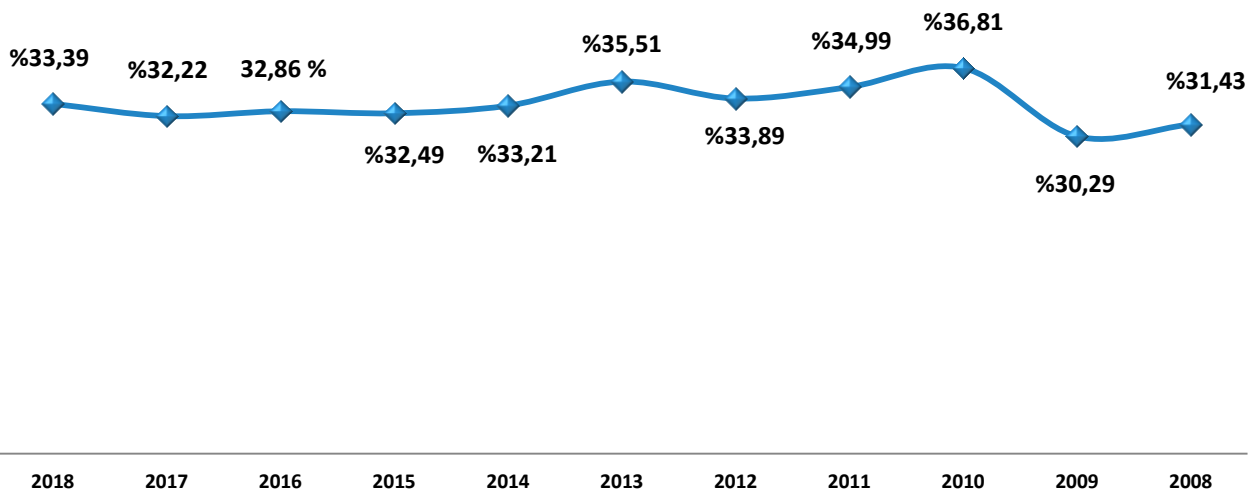
2. تطور حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

تحتل نفقات موظفي الدولة المرتبة الأولى ضمن النفقات العمومية، حيث تمثل نسبتها من الميزانية العامة ما يناهز 33,39% برسم سنة 2018 وما يقرب من 33,37% كمعدل سنوي في الفترة الممتدة ما بين 2008 و2018 كما يتبين ذلك من خلال الرسوم البيانية التالية :

الرسم البياني رقم 23 : بنية نفقات الميزانية العامة لسنة 2018



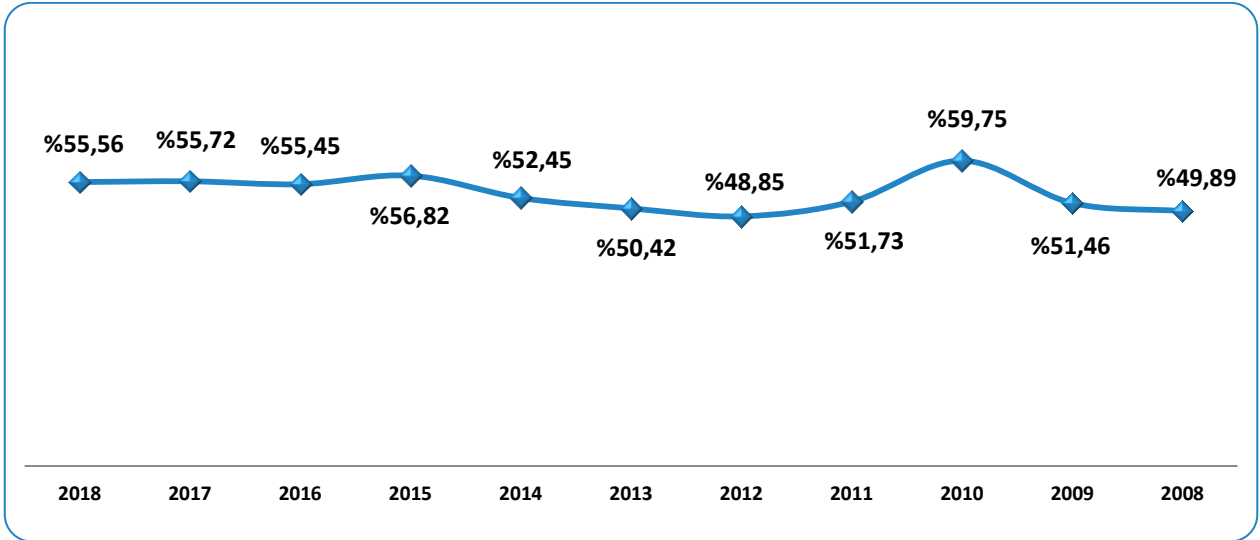
الرسم البياني رقم 24 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



3. تطور حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 - 2018، بلغت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين أكثر من نصف ميزانية التسيير بمعدل سنوي بلغ 53,44%. ويوضح الرسم البياني التالي التطور الذي عرفه هذا المؤشر :

الرسم البياني رقم 25: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير

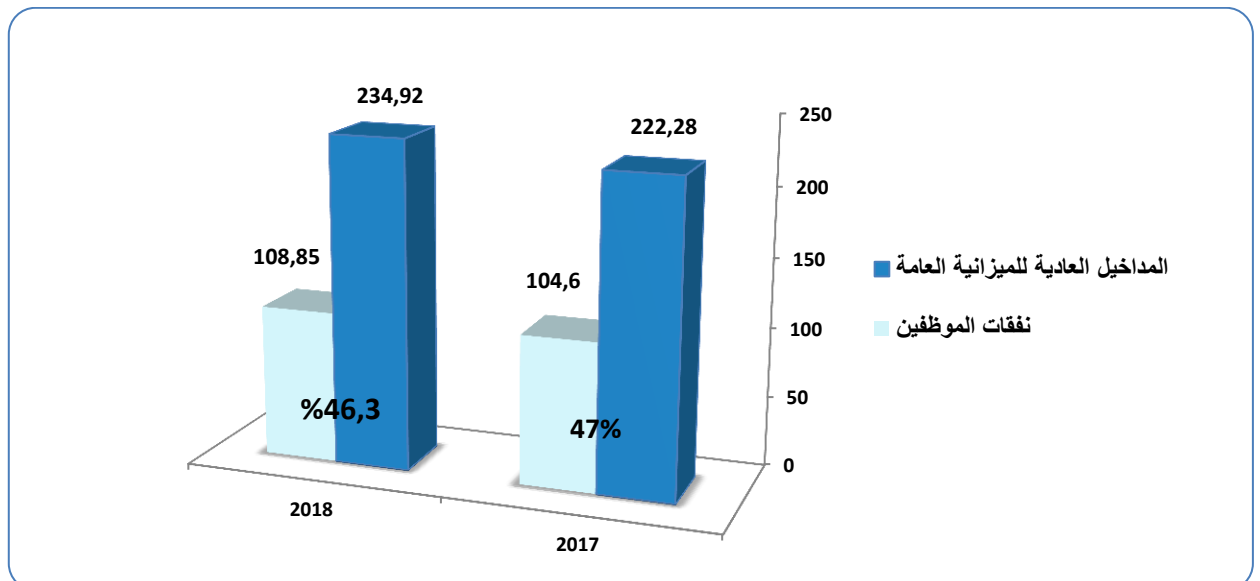


4. تطور حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2018، بلغ المعدل السنوي لنسبة نفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية حوالي 40%. وبلغت هذه الحصة 46,34% برسم سنة 2018.

ومن شأن هذه الوضعية أن تشكل عائقا في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التسيير لفائدة ميزانية الاستثمار.

الرسم البياني رقم 26 : حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية (بملايير الدراهم)



II . وضعية نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2018

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

يوضح الجدول التالي توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2018 :

النسبة %	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2018	القطاعات الوزارية
52,4%	42.241.372.000	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
17,7%	14.244.768.000	وزارة الداخلية
9,9%	7.940.120.000	وزارة الصحة
4,6%	3.687.000.000	وزارة العدل
2,8%	2.271.926.000	وزارة الاقتصاد والمالية
2,7%	2.156.015.000	وزارة الشؤون الخارجية و التعاون الدولي
1,6%	1.273.600.000	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
1,3%	1.073.000.000	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء
1,2%	1.015.000.000	المنندوبية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج
5,8%	4.705.990.000	قطاعات أخرى
100%	80.608.791.000	المجموع

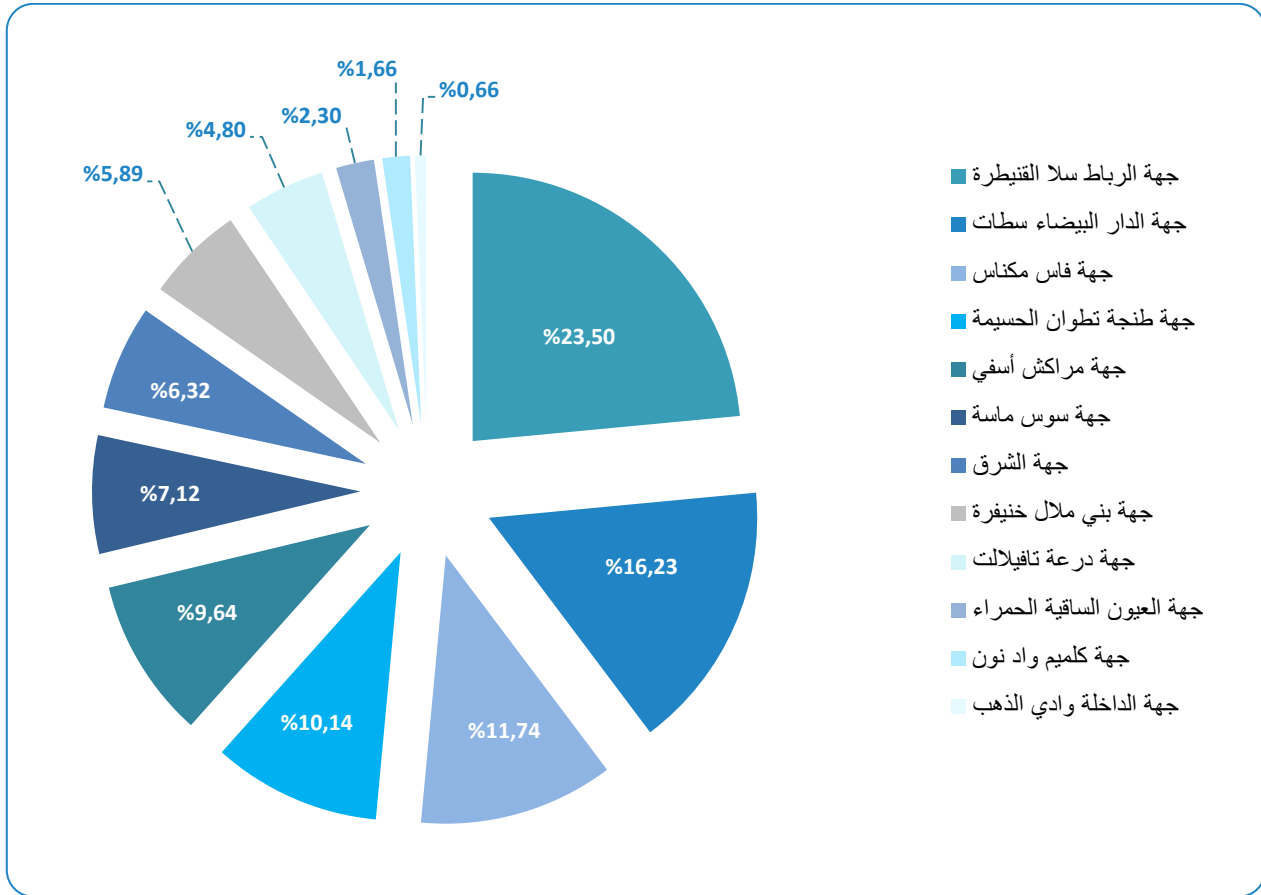
يتضح من خلال الجدول أعلاه أن حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين تتمركز في ست قطاعات، حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 52,4%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 17,7%. أما وزارات الصحة والعدل والاقتصاد والمالية والشؤون الخارجية والتعاون الدولي فتبلغ نسبها على التوالي 9,9% و 4,6% و 2,8% و 2,7%. وتخصص لفائدة الإدارات الأخرى ما يقرب من 10% من هذه النفقات.

يعزى تركز جل الموظفين والنفقات المرتبطة بهم في بعض القطاعات الإدارية (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة...) بالأساس الى طبيعة المهام المنوطة بهذه القطاعات.

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

بناء على المعطيات المتعلقة بتوزيع نفقات الموظفين المدنيين والنتائج الداخلي الخام حسب الجهات، يمكن استنتاج مدى الارتباط القائم بين مساهمة كل جهة في خلق الناتج الداخلي الإجمالي وحجم الموارد البشرية العاملة بالإدارات العمومية المتواجدة على مستوى هذه الجهة، وذلك على الشكل التالي :

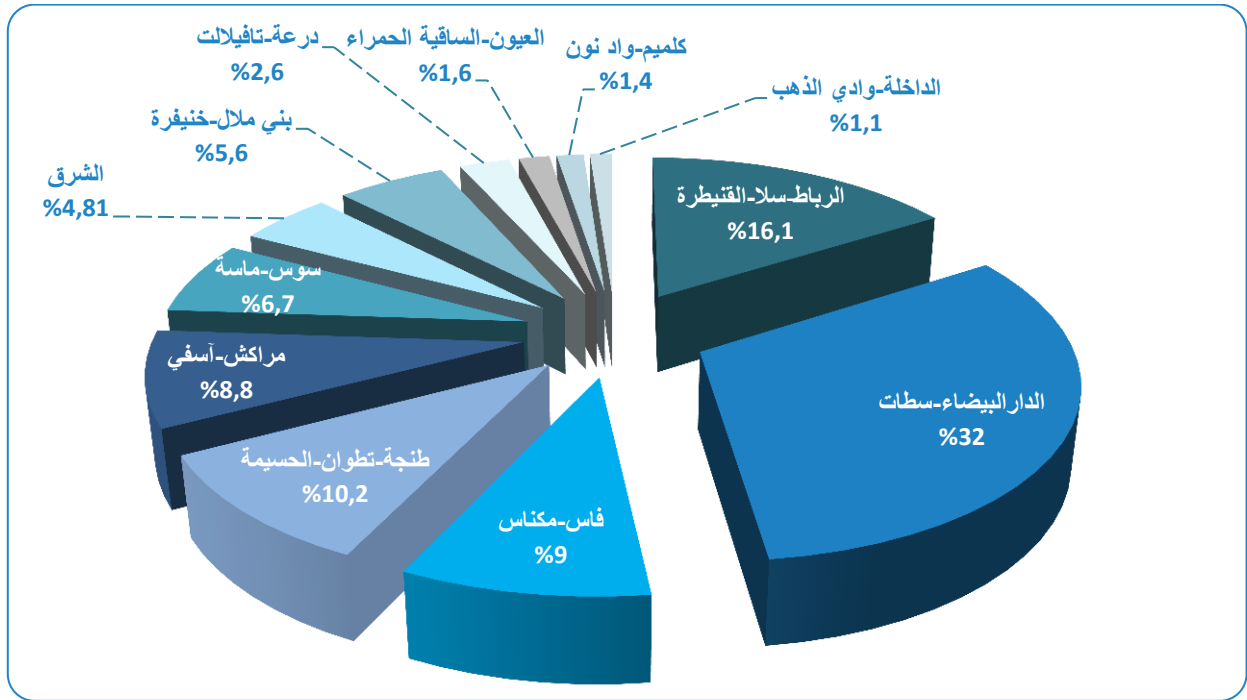
الرسم البياني رقم 27 : توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات



- تتركز 71,25% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-أسفي.
- تتركز ما يناهز 23,5% من مجموع نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، حيث تتمركز جل القطاعات بمدينة الرباط، وتبلغ مساهمة هذه الجهة في خلق الناتج الداخلي الإجمالي حوالي 16,3% ؛
- غياب أي ارتباط بين توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات ومساهمة هذه الأخيرة في الناتج الداخلي الخام. حيث يتبين ذلك من خلال ما يلي :

- على مستوى جهة الدار البيضاء-سطات، التي تعتبر من أكثر الجهات كثافة سكانية والقطب الاقتصادي الأول في بلادنا، تبلغ نسبة المساهمة في خلق الناتج الداخلي الإجمالي حوالي 32%، مقابل نفقات الموظفين العاملين بها والتي لا تتجاوز نسبتها 16,23% من مجموع نفقات الموظفين ؛
- تساهم الجهات الأربعة : الدار البيضاء-سطات، طنجة-تطوان-الحسيمة، فاس-مكناس ومراكش-أسفي في خلق الناتج الداخلي الإجمالي بحوالي 70% وتستفيد من حوالي 47,75% من مجموع نفقات الموظفين، في حين تساهم باقي الجهات الثمانية الأخرى فقط بـ 30% من الثروة الوطنية وتستأثر مع ذلك بما يفوق نصف الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين (52,25%).

الرسم البياني رقم 28 : الناتج الداخلي الإجمالي حسب الجهات



المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور

يتبين من خلال توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2018 حسب سلم الأجور ما يلي :

- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور 5 و 6 من 13,41% من مجموع نفقات الموظفين.
- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور من 7 إلى 9 من 17,71% من نفقات الموظفين.
- أما فئة الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق، فتستفيد من 68,88% من مجموع نفقات الموظفين، ويرجع تمركز النفقات على مستوى هذه الفئة إلى ارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة وكذا ارتفاع حجم توظيفات الأطر خلال السنوات الماضية.

نفقات الموظفين -النسبة %	سلم الأجور
13,41%	5 و 6
5,54%	7
4,49%	8
7,68%	9
14,50%	10
29,20%	11
25,18%	خارج السلم
100,00%	المجموع

4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2018

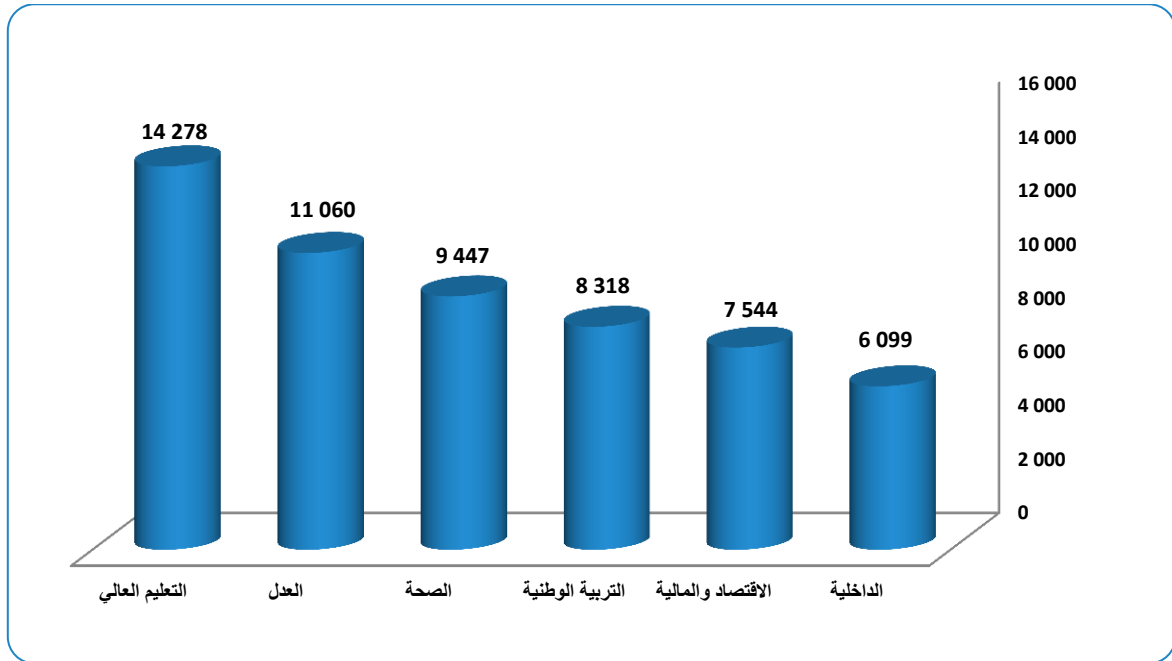
1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

شهد المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية في الفترة الممتدة ما بين 2008 و2018، ارتفاعا بلغ 32,44%، أي بمعدل سنوي قدره 2,94%، حيث انتقل من 5.650 درهم سنة 2008 إلى 7.549 درهم سنة 2018.

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب القطاعات

يتميز متوسط الأجور الشهرية الصافية بالتباين والاختلاف حسب القطاعات الوزارية. وهكذا فإن هذا المؤشر يعرف أعلى مستوياته بقطاع التعليم العالي حيث يبلغ 14.278 درهما، تليه قطاعات : العدل، والصحة، والتربية الوطنية والاقتصاد والمالية ثم الداخلية بمستويات تبلغ على التوالي 11.060، 9.447، 8.318، 7.544، و6.099 درهما.

الرسم البياني رقم 29 : المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب القطاعات



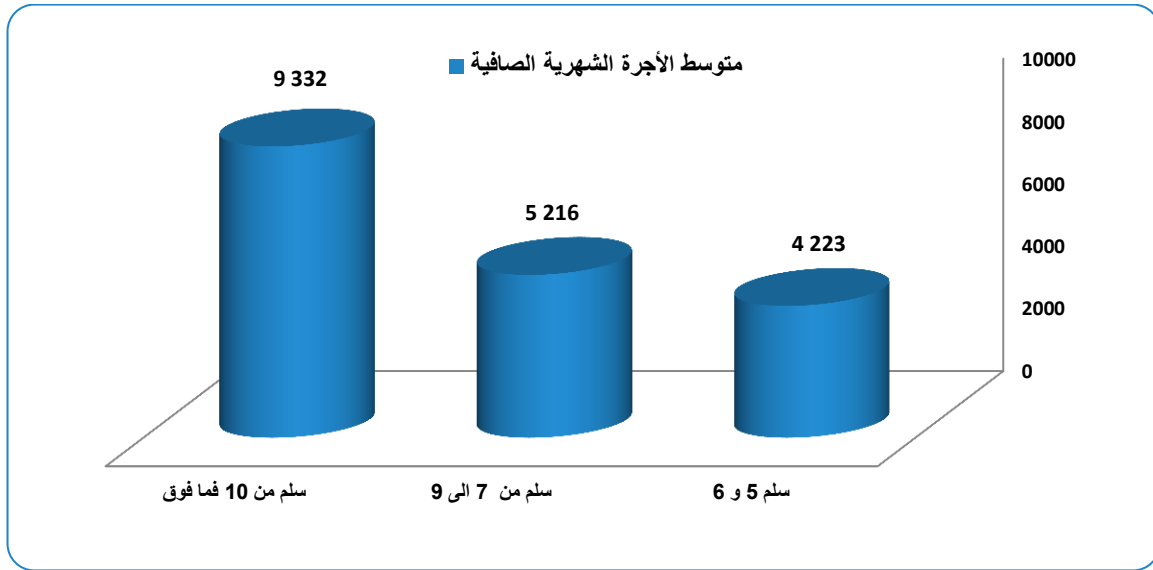
المصدر: الخزينة العامة للمملكة

3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجور

يستخلص من الجدول أسفله ما يلي :

- يتوزع متوسط الأجرة الشهرية الصافية خلال سنة 2018 حسب سلم أجور الموظفين على الشكل التالي :
- يتقاضى الموظفون المرتبون في سلم الأجور 5 و6 أجرة شهرية صافية يبلغ متوسطها 4.223 درهما ؛
- يبلغ متوسط الأجور الشهرية الصافية التي يتقاضاها الموظفون المرتبون في السلم من 7 إلى 9 حوالي 5.216 درهم ؛
- تتقاضى فئة الأطر والأطر العليا المرتبين في السلم 10 فما فوق أجورا شهرية صافية تبلغ في المتوسط حوالي 9.332 درهما.

الرسم البياني رقم 30 : المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجر



4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2018 على النحو التالي :

الدرجة	%	الدرجة
3000-4000	10,11%	10,11%
4000-6000	26,14%	36,26%
6000-8000	29,49%	65,75%
8000-10000	16,41%	82,16%
10000-12000	3,95%	86,12%
12000-14000	8,62%	94,74%
14000-16000	1,46%	96,20%
16000-18000	0,48%	96,68%
18000-20000	1,42%	98,11%
20000-25000	0,84%	98,94%
25000-30000	0,63%	99,57%
30000-40000	0,38%	99,94%
أكثر من 40000	0,06%	100,00%
المجموع	100%	-

- حوالي 10,11% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و 4.000 درهم ؛
- حوالي 36,25% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجرة تقل عن 6.000 درهم ؛

- ما يقرب من 58,48% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم ؛
- حوالي 2% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

5.4. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور عدة مراجعات على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 1.736 درهم في سنة 2008 إلى 2.800 درهم في سنة 2011 ليصل إلى 3.000 درهم سنة 2014.

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2017

1.1. تنفيذ نفقات الموظفين مقارنة مع توقعات قانون المالية

عرفت نسبة إنجاز نفقات موظفي الدولة من توقعات قانون المالية لسنة 2017 ما يناهز 98%، حيث بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال هذه السنة حوالي 104,598 مليار درهم (91,465 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و13,133 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 104,9 مليار درهم سنة 2016 أي بانخفاض طفيف بلغت نسبته 0,29-%. ويبقى الهدف هو تنفيذ توقعات نفقات الموظفين في السنوات القادمة بنسبة تقترب من 100%، وذلك بتظافر الجهود المبذولة من طرف الأمرين بالصرف ومختلف مصالح وزارة الاقتصاد والمالية التي تسهر على مواكبة مختلف القطاعات الوزارية في تنزيل مبدأ محدودية نفقات الموظفين التي أقرها القانون التنظيمي المتعلق بقانون المالية.

2.1. توزيع تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

يوضح الجدول أسفله كيفية توزيع تنفيذ نفقات موظفي الدولة حسب القطاعات :

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2017 - بـ ملايين الدراهم -	القطاعات
46,12%	42.187	التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
16,18%	14.798	الداخلية
16,09%	14.718	الدفاع الوطني
8,08%	7.387	الصحة
3,84%	3.515	العدل
2,38%	2.178	الاقتصاد والمالية
7,31%	6.682	القطاعات الأخرى
100%	91.465	المجموع

3.1. المستحقات المالية للترقيات في الدرجة والرتبة

بلغ مجموع المستحقات المالية « Rappels » برسم سنة 2017 حوالي 2.587 مليون درهم، أي ما يعادل 2,5% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، وتمثل منها المستحقات المالية الناتجة عن الترقى في الدرجة 45,7%.

المستحقات المتعلقة بـ	السنة المالية 2017 بملايين الدراهم	النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين %
الترقي في الدرجة	1 183	1,1%
الترقي في الرتبة	588	0,6%
عمليات أخرى	816	0,8%
المجموع	2 587	2,5%

المصدر: الخزينة العامة للمملكة

4.1. الاقتطاعات القانونية

بلغت الاقتطاعات القانونية برسم الضريبة على الدخل وكذا المساهمات الاجتماعية (التقاعد والتغطية الصحية) برسم سنة 2017 على التوالي 8.333 مليون درهم و12.731 مليون درهم، أي ما مجموعه 21,06 مليار درهم، وهو ما يعادل 20,19% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

الاقتطاعات القانونية	السنة المالية 2017 بملايين الدراهم	النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %
الضريبة على الدخل	8 333	7,99%
الصندوق الوطني للتقاعد	9 572	9,18%
النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد	36	0,03%
التأمين الإجباري على المرض	1 580	1,51%
التعاضديات	1 213	1,16%
اقتطاعات أخرى	330	0,32%
المجموع	21 064	20,19%

المصدر: الخزينة العامة للمملكة

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير إلى غاية متم شهر غشت من سنة 2018

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها إلى حدود متم شهر غشت من سنة 2018 حوالي 70,53 مليار درهم، موزعة بين 61,43 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و 9,1 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ نفقات الموظفين خلال هذه الفترة تبقى في حدود توقعات قانون المالية لسنة 2018. وهو ما يستخلص من الجدول التالي :

المجموع (مليار الدرهم)		النفقات المؤداة من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة		مجموع النفقات المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين		المستحقات المالية المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين		نفقات الموظفين الدائمة المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين		
الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	
7.588	7.588	284	284	7.304	7.304	9	9	7.295	7.295	يناير
18.601	11.013	3.800	3.516	14.801	7.497	166	157	14.635	7.340	فبراير
27.464	8.863	4.577	777	22.887	8.086	831	665	22.056	7.421	مارس
36.086	8.622	5.552	975	30.534	7.647	1.027	196	29.507	7.451	أبريل
44.657	8.571	6.136	584	38.521	7.987	1.544	517	36.977	7.470	ماي
53.232	8.575	7.036	900	46.196	7.675	1.718	174	44.478	7.501	يونيو
62.649	9.417	8.785	1.749	53.864	7.668	1.861	143	52.003	7.525	يوليوز
70.535	7.886	9.100	315	61.435	7.571	1.950	89	59.485	7.482	غشت
70.535		9.100		61.435		1.950		59.485		المجموع

المصدر: الخزينة العامة للمملكة

تضع وزارة الاقتصاد والمالية تحت اشارتكم مجموعة
من قنوات التواصل والاعلام

بوابة الانترنت

www.finances.gov.ma

صفحة الفيسبوك

www.facebook.com/financesmaroc

حساب تويتر

Twitter '@financesmaroc'

موقع القانون التنظيمي لقانون المالية

<http://lof.finances.gov.ma>