

الباب الأول: إصلاح الإدارة العمومية: المرتكزات والرهانات

I- العناصر المؤسسة لورش إصلاح الإدارة العمومية

يعد دستور سنة 2011 وكذا الخطابات الملكية السامية الأخيرة من العناصر المؤسسة لورش إصلاح الإدارة العمومية، حيث أشارت إلى ضرورة بلورة نقاش جدي وخطرة طريق لإصلاح هيكلية الإدارة العمومية يكون بديلا عن الإصلاحات الجزئية التي تم اختبارها لحد الآن والتي أبانت عن محدودية نجاعتها.

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 وبتنسيق مع القطاعات الوزارية المعنية، على عدد من المحاور الأساسية من أهمها :

- دراسة سبل تحديث الإدارة العمومية ؛
- ترسيخ أدوات الحكامة الجيدة ؛
- تثمين الموارد البشرية.

III-الإصلاح الميزانياتي

يهم الإصلاح الميزانياتي أساسا ترشيد نفقات الموظفين، بهدف تخفيض نسبتها من 11,5% إلى أقل من 10% من الناتج الداخلي الخام، وكذا تطبيق القانون التنظيمي رقم 13-13 لقانون المالية.

الباب الثاني: الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

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

1. عدد الموظفين والساكن

انتقل عدد سكان المملكة المغربية، خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و 2018، من 31.391.000 نسمة إلى حوالي 35.220.000 نسمة، مسجلا بذلك نموا بلغت نسبته الاجمالية 12,2% برسم هذه الفترة، أي بزيادة إجمالية قدرها حوالي 3.829.000 نسمة.

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

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 2008-2018 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.

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

فيما يخص سنة 2018، فقد تم بموجب قانون المالية إحداث 19.315 مناصبا ماليا، يخول للسيد رئيس الحكومة توزيع 50 منصب منها على مختلف الوزارات أو المؤسسات، حيث حظيت قطاعات الداخلية و الصحة والتعليم العالي بحوالي 65,7 % من مجموع المناصب المحدثة.

2.2. حذف المناصب المالية

بلغ عدد المناصب المالية المحذوفة سنة 2008 ما يناهز 5.461 منصبا مقابل 19.739 منصبا سنة 2016 و 22.518 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.

3. مباريات التوظيف :

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.

وفي 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.

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.

تتوزع التعيينات في المناصب العليا، منذ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، حسب الجنس ونوعية المنصب كما 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%.

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% بباقي القطاعات الأخرى مجتمعة.

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 سلالم الأجور

تنقسم أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلالم الأجور كما 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 سلالم 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 :

- يشكل الموظفون المنتمون للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 27% من مجموع موظفي الدولة المدنيين. وينتمون بالخصوص إلى الهيئات التالية : المتصرفون، المهندسون والأطباء والممرضون والتقنيون والمحرفون والمساعدون الإداريون والمساعدون التقنيون ؛
 - 70% من موظفي الدولة المدنيين يخضعون للأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى، وينتمون الى 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.
- تتوزع أعداد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، البالغ عددهم 152.159 موظفا، كما يلي:
- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، المرتبين في سلالم الأجور من 6 إلى 8 حوالي 42.010 موظفا، ويشكلون بذلك 28% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة ؛
 - يمثل التقنيون والمحرفون (سلم 8 إلى 11) 16% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 24.842 موظفا ؛
 - يبلغ عدد الممرضين 28.785 ممرضا، 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 طبيبا)، أي ما يعادل 2% من مجموع موظفي الدولة المدنيين.
- أما بالنسبة للموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى، والبالغ عددهم 388.816 موظفا، فيشكل الموظفون الخاضعون للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية الأغلبية بنسبة تصل الى 63,5%، يليها موظفو هيئات الأمن بنسبة 23,2%.

4. توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية

إن اعتماد اللاتمرکز 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 اللاتمرکز الإداري وترسيخ دورها كفاعل أساسي في التدبير المحلي.

على الرغم من أهمية نسبة أعداد الموظفين بين المصالح المركزية والخارجية (حوالي 90%)، فإن توزيع الصلاحيات والاختصاصات بين المركزي والترابي لا يزال دون التوقعات المنتظرة، حيث لا يتجاوز عموما نقل الصلاحيات بواسطة تفويض الإمضاء.

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.

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

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 ستتم إحالتهم على التقاعد لبلوغ حد السن حوالي 49.845، أي ما يمثل 9% من العدد الإجمالي الحالي للموظفين المدنيين.

7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع

رغم 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. ويبين تحليل مستوى تمثيلية النساء حسب بعض المؤشرات ما يلي :

- 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. حيث 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 - اسفي : 10%.

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

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

الباب الثالث : نفقات الموظفين

تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين 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.

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.

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.

1. تطور حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي

منذ سنة 2008، سجلت حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي نسبة 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 افريقيا (MENA)، حيث يبلغ هذا المؤشر حوالي 9,67% بهذه المنطقة. أما بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، فلا يتجاوز هذا المؤشر 10%.

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.

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%.

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.

II . وضعية نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2018

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

يتضح من خلال توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2018، 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.

ويعزى تمركز 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 والناتج 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 :

- تمركز 71,25% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-اسفي.
- تمركز 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 الاجمالي 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-آسفي 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%).

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلالم الأجور

تتوزع نفقات الموظفين برسم سنة 2018 حسب سلالم الأجور على النحو التالي :

- يستفيد الموظفون المرتبون في سلالم الأجور 5 و 6 من 13,41% من مجموع نفقات الموظفين.
- يستفيد الموظفون المرتبون في سلالم 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.

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.

3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور

- يتوزع متوسط الأجرة الشهرية الصافية خلال سنة 2018 حسب سلالم أجور الموظفين على الشكل التالي :
- يتقاضى الموظفون المرتبون في سلالم الأجور 5 و 6 أجرة شهرية صافية يبلغ متوسطها 4.223 درهما ؛
 - يبلغ متوسط الأجور الشهرية الصافية التي يتقاضاها الموظفون المرتبون في السلالم من 7 إلى 9 حوالي 5.216 درهم ؛
 - تتقاضى فئة الأطر العليا المرتبين في السلم 10 فما فوق أجورا شهرية صافية تبلغ في المتوسط حوالي 9.332 درهما.

4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

- تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2018 على النحو التالي :
- حوالي 10,11% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و4.000 درهم ؛
 - حوالي 36,25% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم ؛
 - ما يقرب من 58,48% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره 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. حصيد تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيد 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. 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%.

3.1. 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.

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 مديريةية نفقات الموظفين و9,1 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة.