

ملخص التقرير حول الموارد البشرية 2025

الجزء الأول: تحول الإدارة العمومية: تحدٍ مستمر وتصميم ثابت وخيارات مؤكدة

وفقا للتوجيهات الملكية السامية، وضعت الحكومة إصلاح الإدارة العمومية في صلب اهتماماتها، وذلك بهدف إرساء مرفق عمومي محوره المواطن، واعتماد وسائل ومناهج حديثة ومبتكرة في التدبير والتنظيم الإداري، وتحسين جودة وفعالية الخدمات العمومية.

I. الحوار الاجتماعي : أداة لتنظيم علاقات الشغل وتحفيز الموارد البشرية

اتسم الحوار الاجتماعي لسنة 2024 بازداوجية أبعاده من خلال الإجراءات التي تم اتخاذها على الصعيد المركزي (الحوار الاجتماعي المركزي) وكذا التدابير الأخرى التي تم اعتمادها على مستوى الحوار الاجتماعي القطاعي والتي همت بالخصوص قطاعي التربية الوطنية والصحة.

1. الحوار الاجتماعي المركزي، خطوة هامة نحو توطيد السلم الاجتماعي : اتفاق 29 أبريل 2024

من أجل تخفيف حدة التوترات الاجتماعية وتحفيز الطبقة الشغيلة (قطاع عام وقطاع خاص)، أبرمت الحكومة في 29 أبريل 2024 اتفاقاً مع الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين في إطار الحوار الاجتماعي المركزي. وينص هذا الاتفاق على التدابير التالية:

- تحسين الدخل لفائدة موظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية وأجراء القطاع الخاص:

○ القطاع العام:

تحسين الدخل من خلال إقرار زيادة شهرية صافية قدرها 1000 درهم، توزع على قسطين متساويين (فاتح يوليوز 2024 وفاتح يوليوز 2025) في أجور موظفي الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الذين لم يستفيدوا بعد من مراجعة أجورهم. وقد تم نشر النصوص المجسدة للزيادة المذكورة، بالجريدة الرسمية عدد 7320 بتاريخ 25 يوليوز 2024، وتم فعليا صرف القسط الأول منها.

○ القطاع الخاص:

- الزيادة بنسبة 10% في الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات غير الفلاحية (SMIG) يتم تطبيقها على دفعتين (5% في فاتح يناير 2025 و5% في فاتح يناير 2026) ؛
- الزيادة بنسبة 10% في الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات الفلاحية (SMAG) يتم تطبيقها على دفعتين (5% في فاتح أبريل 2025 و5% في فاتح أبريل 2026).

بالإضافة إلى ذلك، ستعمل الحكومة، في إطار الاتفاق المذكور، على مراجعة الضريبة على الدخل ابتداء من فاتح يناير 2025.

2. الحوار الاجتماعي القطاعي لوزارة التربية الوطنية: اتفاقات 14 يناير 2023 و 10 و 26 ديسمبر 2023

- أبرمت الحكومة ثلاثة اتفاقات للحوار الاجتماعي: اتفاق 14 يناير 2023 واتفاقي 10 و 26 ديسمبر 2023، مع النقابات الأكثر تمثيلية بقطاع التربية الوطنية. وتتمثل النقاط الرئيسية لهذه الاتفاقات فيما يلي:
- اعتماد نظام أساسي جديد وموحد ومحفز يسري على موظفي الوزارة وموظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ؛
 - تحسين الأوضاع المادية لجميع موظفي وزارة التربية الوطنية من خلال إقرار زيادة شهرية صافية عامة في الأجور النظامية بمبلغ 1500 درهم، موزعة على شطرين (فاتح يناير 2024 و فاتح يناير 2025) ؛
 - إحداث درجة جديدة (خارج السلم) ومنح سنوات من الأقدمية الاعتبارية لفائدة الموظفين الذين ينتهي مسارهم المهني في السلم 11 ؛
 - الزيادة في بعض التعويضات التكميلية وإحداث أخرى لفائدة بعض موظفي وزارة التربية الوطنية.

3. الحوار الاجتماعي القطاعي الخاص بوزارة الصحة والحماية الاجتماعية: اتفاق 23 يوليوز 2024

- وزارة الصحة والحماية الاجتماعية مع النقابات الممثلة لهذا القطاع اتفاقا يركز أساسا على التدابير التالية:
- إقرار زيادة شهرية صافية بمبلغ 500 درهم لفائدة الأطر التمريضية و200 درهم لفائدة الأطر الإدارية وذلك ابتداء من فاتح يوليوز 2025،
 - مراجعة التعويض على الحراسة والخدمة الإلزامية لفائدة مهنيي الصحة ؛
 - توسيع الاستفادة من التعويض عن الأخطار ليشمل الأساتذة الباحثين الذين يزاولون بالوزارة.

ويقدر الانعكاس المالي السنوي الإجمالي لتنفيذ بنود الاتفاقات التي تم إبرامها في إطار الحوار الاجتماعي (مركزي وقطاعي) برسم الفترة 2022-2024 ب 45 مليار درهم في أفق 2026.

II. المشاريع المهيكلة لإصلاح الإدارة

1. الرقمنة: تطور ملحوظ

أحدثت الرقمنة على نطاق واسع تحولات اقتصادية ومجتمعية كبيرة. ويرى البعض على أنها تمثل حلاً شاملاً للعديد من إشكاليات التنمية، وتعتبر بالتالي مسألة حتمية وليست مجرد خيار. علاوة على ذلك، تحتل الرقمنة الآن مكانة مركزية في طريقة تدبير الخدمات العمومية.

2.1. التوجهات الرئيسية للاستراتيجية الرقمية للحكومة

تستند الأجندة الرقمية للحكومة إلى استراتيجية المغرب الرقمي 2030، التي وضعت بهدف بناء نظام رقمي مستدام وملائم، واكتساب فهم واضح للتحديات الاقتصادية للتكنولوجيا الرقمية وإدراك آثارها على المجتمع. كما أنها تتماشى مع رغبة الحكومة في الانخراط في التحول الرقمي اللازم لتحديث الخدمة العمومية وخدمة المواطن والمقاولة بشكل أفضل.

وترتكز هذه الاستراتيجية على محورين رئيسيين:

المحور الأول : رقمنة الخدمات العمومية لتقديم خدمة أفضل للمواطنين وللمقاولات (الحكومة الإلكترونية)

المحور الثاني : تعزيز دينامية الاقتصاد الرقمي بهدف إنتاج حلول رقمية مغربية وخلق القيمة ومناصب الشغل

كما يجب أن يأخذ تنزيل استراتيجية المغرب الرقمي 2030 بعين الاعتبار معيارين أساسيين، وهما:

- الإمكانات الهائلة للذكاء الاصطناعي لمواكبة رقمنة الخدمات العمومية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين وللمقاولات؛
- أهمية الاستخدام الرقمي الشامل الذي يغطي مناطق جغرافية مختلفة ويصل إلى مختلف فئات الساكنة.

4.1. وكالة التنمية الرقمية: فاعل محوري في تنفيذ الاستراتيجية الرقمية للحكومة

تم إحداث وكالة التنمية الرقمية بموجب القانون رقم 61.16 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 6604 بتاريخ 14 شتنبر 2017. وتوكل لهذه المؤسسة التي تخضع لوصاية الدولة، مهمة تنفيذ استراتيجية الدولة في مجال الرقمنة. وتتولى بموجب الصلاحيات المخولة لها مسؤولية هيكلية المنظومة والفضاء الرقمي من خلال "الحكومة الرقمية الذكية" بغرض رقمنة الخدمات العمومية، وإعطاء دفعة للاقتصاد الرقمي ولتنافسية المقاولات، وتطوير دينامية البحث والابتكار، وتسريع الإدماج الرقمي اعتماداً على الوسائل الرقمية.

2. اللاتمركز الإداري : آفاق واعدة

منذ نشر المرسوم رقم 2.17.618 (26 دجنبر 2018) بمثابة ميثاق وطني للاتمركز الإداري والمرسوم رقم 2.19.40 (24 يناير 2019) المتعلق بتحديد نموذج التصميم المديرى المرجعي للاتمركز الإداري، بذلت جهود لإنجاح تنزيل هذا المشروع الاستراتيجي.

✓ المراحل المستقبلية لتنزيل ورش اللاتمركز الإداري:

■ متابعة تنزيل المخطط التشريعي والتنظيمي المتعلق بورش اللاتمركز الإداري، ولا سيما إصدار مشاريع

المراسيم المشار إليها أعلاه ؛

- تسريع وتيرة نقل الاختصاصات ذات الأولوية المتعلقة بالاستثمار إلى المصالح اللامركزية، والتسريع بنشر النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بها ؛
- مراجعة الهياكل التنظيمية المتعلقة بالمصالح المركزية واللامركزية من أجل ملاءمتها مع الاختصاصات المحددة في التصاميم المديرية للاهتمام الإداري ؛
- تحيين التصاميم المديرية للاهتمام الإداري والمصادقة عليها.

3. تبسيط الإجراءات الإدارية

في هذا الصدد، اتخذت الحكومة عددًا من التدابير من أجل تبسيط الإجراءات الإدارية وتعزيز أداء الإدارة من خلال الرقمنة؛ حيث تم إعداد مجموعة من البوابات الإلكترونية كالبوابة الوطنية للإجراءات والمساطر الإدارية "إدارتي"، والبوابة الوطنية للشكايات "شكاية"، وبوابة الشفافية والحصول على المعلومات "شفافية"، وبوابة البيانات المكانية للمرافق العمومية، وبوابة التشغيل العمومي ومركز الاتصال والتوجيه الإداري.

وفي سياق متصل، وضعت الحكومة المنصة الإلكترونية CRI-INVEST وذلك حرصًا منها على استقطاب الاستثمارات وتسهيل المسارات الإدارية ذات الصلة.

4. تعزيز الطابع الرسمي للغة الأمازيغية: التزام أخذ في التبلور

انخرطت الحكومة بشكل فعلي في تنفيذ خارطة الطريق المتعلقة بتفعيل الطابع الرسمي للغة الأمازيغية والذي يهتم مجالات الإدارة والخدمات العمومية والعدالة والتعليم والثقافة والقطاع السمعي البصري. وقد تم في هذا الإطار تخصيص 300 مليون درهم لهذا الورش برسم قانون المالية لسنة 2024.

وفي سياق المجهودات التي تبذلها الحكومة لإدماج اللغة الأمازيغية في المؤسسات العمومية، تم سنة 2024 توقيع اتفاقيات بين عدد من القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية والتي سيتم بمقتضاها تدعيم بعض الإدارات العمومية بمجموعة من الأعوان توكل إليهم مهمة توجيه المرتفقين الناطقين بالأمازيغية. كما من المفترض أن يتم إدراج اللغة الأمازيغية في 10 مواقع إلكترونية رسمية تابعة للإدارات العمومية.

جدير بالذكر أنه تم إعلان السنة الجديدة الأمازيغية (14 يناير) عطلة وطنية بالمغرب.

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2014-2024

I. تطور حجم الساكنة وعدد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2014-2024

1. تطور عدد السكان والموظفين المدنيين

1.1. تطور عدد السكان

شهد المغرب خلال العقد الماضي تغيرات ديموغرافية واضحة، حيث انتقل عدد السكان من 33,77 مليون نسمة سنة 2014 إلى 37,37 مليون نسمة سنة 2024، مسجلاً بذلك زيادة سنوية بلغت في المتوسط 360.014 نسمة ونسبة نمو ديموغرافي إجمالي وصل إلى 10,66% خلال نفس الفترة.

كما عرف المعدل السنوي للنمو الديمغرافي ببلادنا خلال الفترة 2014-2024، تراجعاً بـ 0,23 نقطة حيث انتقل من 1,17% إلى 0,94%، مسجلاً بذلك معدل نمو سنوي قدره 1,02%، وهو معدل يقارب المعدل السنوي لنمو تعداد سكان العالم والذي يبلغ 1%.

ومن جهة أخرى، عرف عدد السكان النشيطين خلال هذه الفترة زيادة سنوية قدرت في المتوسط بـ 48.500 نسمة، حيث انتقل تعدادهم من 12,01 مليون نسمة خلال الفصل الثاني من سنة 2014 إلى 12,49 مليون نسمة خلال الفصل الثاني من سنة 2024، وهو ما يمثل نسبة نمو بلغت 0,40% كمتوسط سنوي. وقد هم هذا الارتفاع بالأساس الوسط الحضري بنسبة نمو بلغت 2,2% في السنة مقابل تراجع هذا النمو بالوسط القروي حيث بلغت نسبته 2,03% في السنة.

2.1. تطور عدد الموظفين المدنيين

بلغ برسم سنة 2024، عدد موظفي الدولة المدنيين 570.917 موظفاً، وهو ما يشكل حوالي 15,3% من عدد السكان بالمغرب، أي حوالي 15 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة، وما يقارب 48 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة من السكان النشيطين.

هذا وقد بلغت نسبة تغطية الموظفين المدنيين لمجموع الساكنة من جهة ومجموع الساكنة النشيطة من جهة أخرى، على التوالي، ما يناهز 1,61% و 4,77% كمتوسط للفترة ما بين 2014 و 2024، مع منحى تنازلي ملحوظ انطلاقاً من سنة 2016.

انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين من 578.057 سنة 2014 إلى 570.917 سنة 2024، مسجلاً بذلك انخفاضاً إجمالياً بنسبة 1,24%.

ويرجع هذا الانخفاض الطفيف المسجل في عدد الموظفين المدنيين ابتداء من سنة 2016 بالأساس إلى التأثير المزدوج لعملية التوظيف على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين التي انطلقت ابتداء السنة الدراسية 2016-2017¹ من جهة، ولتزايد ارتفاع عدد الموظفين المحالين على التقاعد من جهة أخرى نتيجة بلوغ حد السن القانوني أو نتيجة التقاعد النسبي خاصة بالنسبة لموظفي قطاع التربية الوطنية.

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

1.2. إحداث المناصب المالية

¹ تم توظيف 159.000 من الأطر التعليمية على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين خلال الفترة 2016-2024.

بلغ عدد المناصب المالية المحدثة، في إطار قانون المالية لسنة 2024 ما مجموعه 30.034 منصبا ماليا، بما في ذلك 500 منصبا يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات، حُصص منها 200 منصبا لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة.

بلغ العدد الإجمالي للمناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2014-2024 ما مجموعه 264.812 منصبا ماليا، يضاف إليها 159.000 منصبا ماليا تم إحداثها على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين من أجل توظيف الأساتذة، كما تجدر الإشارة إلى أنه خلال الفترة المذكورة، أعطيت الأولوية لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، حيث تم تخصيص 63% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثة لفائدة قطاعات الداخلية، التربية الوطنية، التعليم العالي والصحة.

2.2. حذف المناصب المالية

يعتبر التقاعد نتيجة بلوغ حد السن القانوني العامل الرئيسي لعملية حذف المناصب المالية داخل الإدارات العمومية، حيث يمثل متوسط المناصب المحذوفة نتيجة هذه العملية 82% من مجموع المناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2014 و2024.

وتتوزع مجموع المناصب المحذوفة برسم الفترة المشار إليها على الشكل التالي:

- 62% من المناصب المالية المحذوفة برسم الفترة المعنية، أي 119.028 منصبا ماليا، تعود لقطاع التربية الوطنية؛
- بلغت نسبة عدد المناصب المالية المحذوفة بقطاعات : الصحة، والداخلية، والتعليم العالي، والاقتصاد والمالية، ثم الفلاحة على التوالي حوالي 11%، 8%، 4% و 3% و 1% من مجموع المناصب المالية المحذوفة برسم هذه الفترة، وهو ما يعادل حذف 22.138، و15.317، و8.457، و5.865 و2.451 منصبا ماليا على التوالي؛
- بلغ عدد المناصب المالية المحذوفة بالنسبة لباقي القطاعات 19.719 منصبا، وهو يقارب نسبة 10% من مجموع المناصب المالية المحذوفة خلال هذه الفترة.

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

1.3. مباريات التوظيف

قامت مختلف القطاعات الوزارية منذ سنة 2014 وإلى حدود شتنبر من سنة 2024، بالإعلان عن 3.297 مباراة، وذلك لشغل 164.050 منصبا ماليا، أي بمعدل 50 منصبا مفتوحا للتباري لكل مباراة.

2.3. المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة

تجدر الإشارة إلى أنه قد تم تنظيم النسخة الخامسة من هذه المباراة الموحدة في 25 فبراير 2024، خصصت لتوظيف 280 متصرفا من الدرجة الثالثة، و 50 متصرفا من الدرجة الثانية، و45 تقنيا من الدرجة الثالثة و25 تقنيا من الدرجة الرابعة. أي ما مجموعه 400 منصب مالي برسم سنتي 2023 و2024.

ولتيسير اجتياز الأشخاص في وضعية إعاقة لهذه المباريات في أحسن الظروف، تم تنظيم هذه المباريات الموحدة على مستوى أربعة مراكز جهوية : الرباط، فاس، مراكش وأكادير.

وهكذا، ومنذ انطلاق المباريات الموحدة للأشخاص في وضعية إعاقة في سنة 2018، تم توظيف 1.246 شخص بمختلف القطاعات الوزارية، موزعين على الشكل التالي:

- 160 متصرفا من الدرجة الثانية من بين حاملي شهادة الماستر؛
- 910 متصرفا من الدرجة الثالثة من بين حاملي شهادة الإجازة؛
- 116 تقنيا من الدرجة الثالثة من بين حاملي دبلوم التقني المتخصص؛
- 60 تقنيا من الدرجة الرابعة من بين حاملي دبلوم التقني.

وقد عرفت نسبة نجاح الإناث في هذه المباريات تحسنا ملحوظا، حيث انتقلت من 18% برسم سنة 2018 إلى 33% سنة 2024.

3.3. تشغيل الخبراء

يتم تشغيل الخبراء بموجب عقود بالإدارات العمومية طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 بتاريخ 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، والذي يمكن مختلف القطاعات الوزارية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات، ولا سيما من أجل الإشراف على إنجاز وتتبع الاوراش الكبرى والمشاريع المهيكلة.

وفي هذا الإطار، تم نشر 93 إعلانا عن فتح باب الترشيح لتشغيل 132 خبيرا بمختلف الإدارات العمومية، وذلك منذ سنة 2018 إلى حدود شتنبر 2024.

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

1.4. التعيين في المناصب العليا

يتم التعيين في المناصب العليا وفقا لأحكام القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 27 من شعبان 1433 (17 يوليو 2012).

وقد بلغ مجموع التعيينات في المناصب العليا منذ سنة 2014 وإلى حدود شتنبر من سنة 2024، ما مجموعه 1.463 تعيينا كما أن التعيين في منصب مدير أو ما يماثله يأتي على رأس هذه التعيينات بنسبة 78,8%، يليه منصب عميد الكلية بنسبة 11,3%.

ويتبين من خلال التعيينات في المناصب العليا، حسب القطاعات الوزارية، برسم الفترة 2014-2024 أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار تأتي في المقدمة من حيث عدد التعيينات في المناصب العليا بنسبة 24,2%، تليها وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة بنسبة 11,4%، ثم وزارة التجهيز والماء في المرتبة الثالثة بنسبة 8%، تليها كل من وزارتي التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة والفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بنسب 8%,6 و 5%,6 على التوالي.

أما فيما يتعلق بمستوى تمثيلية العنصر النسوي في هذه التعيينات، برسم الفترة المذكورة، حسب نوعية المنصب، فيتبين ما يلي:

- بلغت نسبة النساء من مجموع التعيينات في منصب مفتش عام حوالي 18,9%، فيما بلغت هذه النسبة من مجموع التعيينات في منصب مدير وكاتب عام حوالي 15,7% و 13,1% على التوالي؛
- من مجموع التعيينات النسائية خلال هذه الفترة والبالغ عددها 209 تعيين، 86,6% يشغلن منصب مدير أو ما يماثله و 4,8% يشغلن منصب مفتش عام و 7,6% يشغلن منصب كاتب عام وكذا منصب عميد كلية بنسب متساوية تعادل 3,8% ؛
- من مجموع التعيينات المسجلة (نساء ورجال)، يعتبر منصب مدير أو ما يماثله المنصب الأكثر ولوجا بالنسبة للنساء بنسبة 12,4%، يليه منصب مفتش عام بنسبة 0,7% ثم منصبا كاتب عام وعميد كلية بنسبة متساوية 0,5%.

هذا ورغم التحسن المطرد الذي عرفته نسبة ولوج المرأة الموظفة لشغل مناصب المسؤولية، فإنها لازالت لا ترقى إلى المستويات المرجوة التي من شأنها إدماج المرأة وإشراكها في مسلسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا.

II. الوضعية الحالية لعدد موظفي الدولة المدنيين

يظهر تحليل بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين، برسم سنة 2024، مدى التباين الحاصل في توزيع الموارد البشرية بالوظيفة العمومية، حسب سلم الأجور والأنظمة الأساسية والنوع والفئات العمرية وكذا على المستويين القطاعي والمجالي.

1. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

بلغ عدد الموظفين المدنيين في الوظيفة العمومية برسم سنة 2024 حوالي 570.917 موظفًا، يتمركز نحو 90,4% منهم في سبعة قطاعات وزارية، حيث تُشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار حوالي 40,3% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 29,1%، ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية بـ 11,8%، ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3,8%، ووزارة العدل بـ 2,7%، وإدارة السجون بـ 2,6%، في حين تُشغل باقي القطاعات مجتمعة ما يمثل 9,6% من مجموع الموظفين المدنيين.

ويندرج تعزيز الرأسمال البشري، لا سيما على مستوى قطاع التربية الوطنية، في إطار سياسة تحسين العرض المدرسي وإنشاء مدرسة عمومية حديثة تقوم على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والحكامة الجيدة.

2. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب سلم الأجور

تتيح دراسة بنية الرأسمال البشري حسب سلم الأجور معرفة مستوى التأطير داخل الإدارة العمومية وعلاقته بمستويات التمكّن والتنفيذ في أفق تحقيق التكامل والتوازن بين مستوى هذه الفئات الثلاث من الموظفين ونهج سياسة تدبير توقعي للوظائف والكفاءات تأخذ بعين الاعتبار مجموع هذه المعطيات.

ويستخلص من توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب سلم الأجور ما يلي :

- عرفت نسبة التأطير بالوظيفة العمومية تطوراً ملحوظاً، حيث وصلت إلى 67,6% سنة 2024 مقابل 65% سنة 2014. ويرجع هذا التحسن بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقّي بالإضافة إلى التوجه نحو عمليات توظيف فئة الأطر بأسلاك الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة ؛
- تمثل نسبة أعوان التنفيذ المرتبين في سلم الأجور 6 وما يماثله، ونسبة موظفي الإشراف المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9، على التوالي، 20% و 12,4% من مجموع موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2024.

3. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية

1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

يشكل الموظفون المنتمون إلى الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 25,4% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، وتضم هذه الفئة، على الخصوص، المتصرفين والمهندسين والأطباء والممرضين وتقنيي الصحة والتقنيين والمحرفين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، ...

وتتوزع أعداد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات كما يلي :

- تشكل فئة الممرضين وتقنيي الصحة أغلبية موظفي الهيئات المشتركة بنسبة تناهز 24,3%، يليه المتصرفون، والتقنيون، والمحرفون، والمساعدون الإداريون والمساعدون التقنيون بنسب بلغت على التوالي 18,1% و 15% و 14,6% من مجموع موظفي الأطر المشتركة ؛
- يمثل الأطباء والمهندسون، على التوالي حوالي 10,3% و 7,1% من موظفي الهيئات المشتركة في الوظيفة العمومية.

2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

بلغ عدد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة 71,2% من إجمالي الموظفين المدنيين. ويتكونون من موظفي قطاع التربية الوطنية، وموظفي المديرية العامة للأمن الوطني والوقاية المدنية، وكتاب الضبط، والأساتذة الباحثين، وموظفي الاقتصاد والمالية، وإدارة السجون وغيرهم من الموظفين.

في المقابل، يتبين من خلال تحليل بنية هذه الفئة أن موظفي قطاع التربية الوطنية يشكلون نسبة 49,1%، يليهم الموظفون المنتمون لهيئات الأمن بنسبة 29,7% من مجموع الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة.

3.3. الأنظمة الخصوصية

يبلغ عدد الموظفين الخاضعين لهذه الأنظمة 17.604 موظفًا، ما يمثل 3% من مجموع الموظفين المدنيين. وتشتمل هذه الفئة على هيئات القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين.

4. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية

تتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2024 كما يلي:

- يمثل الموظفون دون سن 35 سنة حوالي 22% من مجموع موظفي الدولة المدنيين ؛
- يشكل موظفو الدولة المدنيون المنتمون إلى الفئات العمرية المتراوحة ما بين 35 و 49 سنة 43% من إجمالي الموظفين المدنيين، في حين أن 35% من هؤلاء الموظفين تتجاوز أعمارهم عن 50 سنة.

5. الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني : توقعات برسم الفترة 2024-2028

وفقًا لمعطيات الصندوق المغربي للتقاعد، من المتوقع إحالة 65.213 موظفًا مدنيًا على التقاعد لبلوغهم حد السن القانوني خلال الفترة 2024-2028، أي ما يعادل حاليًا 13% من إجمالي عدد الموظفين المدنيين.

6. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب النوع

يسعى المغرب إلى إعطاء مقاربة النوع مكانة متميزة عبر إدراجها في إعداد الميزانية. غير أنه، بالرغم من الإصلاحات الاستراتيجية التي وضعتها الحكومة بدعم من هيئات الأمم المتحدة قصد مأسسة المساواة بين الجنسين ونبذ التمييز، خصوصا على مستوى الوظيفة العمومية، فإن إدماج المرأة في سوق الشغل لا يرقى إلى الطموحات المنتظرة من حيث التمثيلية ونسبة الولوج لمراكز القرار.

ويتأكد هذا المعطى من خلال نسبة تمثيلية النساء في الإدارات العمومية التي لا تتعدى 36,3% مقابل 63,7% بالنسبة للرجال .

7. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الجهات

يتميز التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين بالتفاوت الكبير المسجل بين مختلف جهات المملكة من حيث الموارد البشرية، حيث يتمركز، كما هو مبين في الجدول التالي، حوالي 70% من الموظفين المدنيين في خمس جهات: جهة الرباط-سلا-القنيطرة، وجهة الدار البيضاء-سطات، وجهة فاس-مكناس، وجهة مراكش-آسفي، وجهة طنجة-تطوان-الحسيمة، فيما لا تتوفر الجهات السبع الأخرى سوى على حوالي 30% من مجموع هؤلاء الموظفين.

الجزء الثالث: نفقات الموظفين

تشكل نفقات الموظفين مكونا أساسيا ضمن مجموع النفقات العمومية نظراً لحجم الموارد المالية المرصودة لها، مما يدفع الحكومة إلى إيلائها أهمية بالغة من حيث البرمجة الميزانية والتشديد والمراقبة. هذا ويعتبر التحكم في تطور هذه النفقات رهانا أساسياً للحكومة من حيث ضرورة توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لضمان جودة الخدمات العمومية، وكذا تعزيز إعادة توجيه مجهودات التمويل نحو ميزانية الاستثمار.

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2014-2024

شهدت نفقات الموظفين ارتفاعا إجماليا بنسبة 40% خلال الفترة 2014-2024، حيث انتقلت من 115,42 مليار درهم سنة 2014 إلى حوالي 161,62 مليار درهم برسم سنة 2024، وذلك بمعدل ارتفاع يقدر ب 3,42% في السنة.

هذا، ويمكن التمييز في السنوات العشر الأخيرة بين مرحلتين :

- **2014-2018**: تم تسجيل تباطؤ نسبي على مستوى تطور وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين، حيث إن المعدل السنوي لارتفاع هذه النفقات لم يتجاوز خلال هذه الفترة نسبة 1,23% سنويا. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لعملية حذف المناصب المالية نتيجة الإحالة على التقاعد، وكذا للتدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات؛
- **2018-2024**: شهدت هذه الفترة ارتفاعا مهما لنفقات الموظفين بنسبة +4,92% كمعدل سنوي. ويعزى هذا الارتفاع بالأساس إلى تفعيل الإجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي لفائدة موظفي الدولة.

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

بلغ المعدل السنوي لحصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام خلال السنوات العشر الأخيرة حوالي 10,80%. وقد عرف هذا المؤشر تراجعاً خلال الفترة 2014-2019 ليرتفع سنة 2020 مسجلاً نسبة بلغت حوالي 11,59%، ثم عرف منحى تنازلياً خلال الفترة 2021-2024 ليستقر في معدل سنوي بلغ 10,81%.

ويرجع سبب ارتفاع هذا المؤشر خلال سنة 2020 بالأساس إلى التأثير السلبي الذي خلفه وباء كوفيد-19 على الاقتصاد الوطني حيث تميزت هذه السنة بانخفاض الناتج الداخلي الخام مقارنة مع سنة 2019.

2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

بلغ المعدل السنوي لحصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة برسم الفترة 2014-2024 حوالي 35,25%، كما بلغت هذه النسبة حوالي 32,44% برسم سنة 2024.

3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التشغيل

عرف هذا المؤشر استقراراً نسبياً خلال السنوات الأخيرة كما يبين ذلك الرسم البياني أسفله حيث سجلت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين معدلاً سنوياً بلغت نسبته حوالي 60,06% من ميزانية التشغيل.

4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

بلغ المعدل السنوي لنسبة نفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية 52% خلال الفترة 2014-2024. ومن شأن هذه الوضعية أن تشكل عائقاً في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التشغيل لفائدة ميزانية الاستثمار.

II. نفقات الموظفين برسم سنة 2024

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

تتمركز حوالي 88% من نفقات الموظفين المدنيين في سبع قطاعات أساسية: حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 37,12%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 21,15%. أما بالنسبة لوزارة الصحة والحماية الاجتماعية والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والاقتصاد والمالية والعدل والشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج، فتبلغ هذه النسبة على التوالي 12,81%، 8,21%، 3,57%، 2,83% و 2,46%. ويخصص لفائدة باقي الإدارات ما يقرب من 11,85% من هذه النفقات.

ويُعزى تمركز نفقات الموظفين وعدد الموظفين في بعض الإدارات (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة...) بالأساس إلى طبيعة المهام المخولة لهذه القطاعات.

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

يستخلص من توزيع نفقات موظفي الدولة المدنيين حسب الجهات ما يلي:

- تمركز حوالي 78,14% من نفقات الموظفين بست جهات: الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة، مراكش-آسفي و سوس-ماسة؛
- تمركز ما يناهز 22,4% من نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، ويرجع هذا بالأساس إلى تمركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.

4. مستويات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2024

1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

انتقل المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية نتيجة عمليات الترقى السنوية للموظفين وكذا الزيادات في الأجور التي أقرتها الحكومة لفائدة موظفي الدولة في إطار اتفاقات الحوار الاجتماعي، من 7.300 درهما برسم سنة 2014 إلى 9.500 درهما برسم سنة 2024، مسجلا بذلك تحسنا إجماليا بلغت نسبته 30,14% خلال هذه الفترة، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 2,67%.

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجور

بلغ المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجور برسم سنة 2024:

- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلم الأجور 6 وما يماثله: 5.203 درهما ؛
- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9: 6.512 درهما ؛
- بالنسبة للموظفين المنتمين إلى فئة الأطر (السلم 10 فما فوق): 11.178 درهما.

3.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

تتوزع عدد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2024 على النحو التالي :

- حوالي 3,93% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 4.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و4.500 درهم ؛
- حوالي 15,24% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم ؛
- ما يقرب من 70,19% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم ؛
- حوالي 3,57% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

4.4. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية عدة مراجعات على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 3.000 درهما سنة 2014 إلى 3.258 درهما سنة 2020 ليصل إلى 3.500 درهما سنة 2023 و4.000 درهما سنة 2024، وسيصل إلى 4.500 درهما في سنة 2025.

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2023

بنسبة إنجاز قدرها 97,41% من توقعات قانون المالية للسنة المالية 2023، بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال سنة 2023 حوالي 151,765 مليار درهم (128,147 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و23,618 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 147,756 مليار درهم سنة 2022.