

# ملخص التقرير حول الموارد البشرية

## الجزء الأول: تحول الإدارة العمومية: اختيار ثابت

تنفيذا للتوجهات الملكية السامية التي شددت على الحاجة الملحة لإصلاح عميق للإدارة العمومية، تكثف الحكومة جهودها الرامية للرفع من أداء ومهنية ونشاط المرفق العمومي من خلال تحول عميق في طرق تنظيمه وتدييره وكذا تطوير قدرته على الاستجابة لانتظارات المواطن والمقاولة، وذلك في أفق إرساء أسس إدارة عمومية تواكب على النحو الأمثل مسار التنمية الذي انخرط فيه المغرب.

### 1. الحوار الاجتماعي : حصيلة إيجابية في مسار تعزيز ركائز الدولة الاجتماعية

في إطار تفعيل محاور البرنامج الحكومي في جوانبه المتعلقة بتعزيز ركائز الدولة الاجتماعية، توجت جولات الحوار الاجتماعي بين الحكومة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين بتوقيع عدة اتفاقات خلال الفترة 2022-2025 تروم تحسين القدرة الشرائية للأجراء، وذلك بتكلفة مالية سنوية إضافية ستبلغ في أفق سنة 2027 ما مجموعه 49.249 مليون درهم. وقد شهدت الفترة 2022-2025 إنجازات ومكتسبات يمكن إجمالها كما يلي:

#### 1. الحوار الاجتماعي المركزي: اتفاق 30 أبريل 2022

علاوة على الإجراءات المتخذة من أجل تحسين الدخل ودعم القدرة الشرائية للمواطنين، ركزت مخرجات هذا الاتفاق على مأسسة الحوار الاجتماعي من خلال التوقيع على الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي بهدف ضمان استدامته وانتظامه وتحديد دوريته ومواعيده وآليات تنفيذ اتفاقاته. كما تم الاتفاق على تعزيز حماية الموظفين ضد الأخطار والأمراض المهنية وكذا على التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة من خلال إقرار رخصة عن الأبوة مؤدى عنها مدتها 15 يوما. وحرصا منها على الوفاء بالتزاماتها، عملت الحكومة على تنفيذ مختلف الإجراءات التي تم إقرارها بموجب هذا الاتفاق، وذلك على النحو التالي:

✓ بالنسبة لموظفي للقطاع العام

- رفع الأجر الأدنى بالقطاع العام إلى 3.500 درهم صافية، ابتداء من فاتح شتنبر 2022؛
- حذف السلم 7 بالنسبة للموظفين المنتمين لهيئتي المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، ابتداء من فاتح يناير 2023؛
- رفع حصيص الترقي في الدرجة إلى 36%، ابتداء من فاتح يناير 2023؛
- الرفع من قيمة التعويضات العائلية بالنسبة للأبناء الرابع والخامس والسادس إلى 100 درهم في الشهر.

### ✓ بالنسبة لأجراء القطاع الخاص

- الزيادة في الحد الأدنى القانوني للأجر في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة (SMIG) بنسبة 10% على دفعتين ابتداء من فاتح شتنبر 2022؛
  - الزيادة في الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي (SMAG) على دفعتين: دفعة أولى بنسبة 10% ابتداء من فاتح شتنبر 2022 ودفعة ثانية بنسبة 5% في شتنبر 2023؛
  - الرفع من معاش الشيخوخة بنسبة 5% وبأثر رجعي، ابتداء من فاتح يناير 2020، مع التخفيض من عتبة الاستفادة من هذا المعاش من 3.240 يوما إلى 1.320 يوما. وقد تم إقرار هذه الإجراءات من طرف المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المنعقد بتاريخ 9 شتنبر 2022؛
  - تمكين المؤمن لهم البالغين السن القانونية للإحالة على التقاعد، والمتوفرين على أقل من 1.320 يوما من الاشتراك من استرجاع حصة اشتراكاتهم الأجرية واشتراكات المشغل.
- هذا وبالإضافة إلى الإجراءات السالفة الذكر والتي استفاد منها موظفو وأجراء القطاعين العام والخاص، قامت الحكومة كذلك بمراجعة الضريبة على الدخل (IR).

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

تتمحور بنود هذه الاتفاقات حول النقاط التالية:

- اعتماد نظام أساسي جديد موحد ومحفز، يسري في نفس الوقت على موظفي الوزارة وموظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، يقضي بإحداث درجة جديدة (خارج السلم) ومنح سنوات من الأقدمية الاعتبارية لفائدة بعض الفئات من الموظفين؛
- تحسين الأوضاع المادية لجميع الموظفين من خلال زيادة شهرية صافية عامة في الأجور النظامية بمبلغ 1.500 درهم، موزعة على شطرين ابتداء من فاتح يناير 2024 والزيادة في بعض التعويضات التكميلية وإحداث أخرى لفائدة بعض الموظفين.

هذا وقد قامت الحكومة بتنفيذ هذه الإجراءات بعد نشر النصوص المتعلقة بها بالجريدة الرسمية.

## 3. الحوار الاجتماعي القطاعي للصحة: اتفاقا 24 فبراير 2022 و 23 يوليوز 2024

تندرج هذه الاتفاقات في إطار الجهود الحكومية الرامية إلى تنزيل ورش الحماية الاجتماعية، الذي أعطى الأولوية لتوسيع دائرة المستفيدين من التأمين الإجباري عن المرض، وذلك تنفيذاً للتوجهات الملكية السامية.

وبالنظر للدور المحوري لمهنيي الصحة في المنظومة الصحية الوطنية ولتعدد الالتزامات المترتبة عن المهام المسندة إليهم، وحرصاً منها على تحسين الوضعية المادية لهذه الفئة من الموظفين، عملت الحكومة على تنفيذ الإجراءات الأساسية التالية:

- تحسين وضعية الأطباء من خلال مراجعة شبكة الأرقام الاستدلالية، وذلك باعتماد الرقم الاستدلالي 509 والتعويضات المرتبطة به، في بداية مساره المهني؛
- تسريع وتيرة الترتي للممرضين؛
- رفع قيمة التعويض عن الأخطار المهنية لفائدة الأطر الإدارية والتقنية إلى 1.400 درهم شهرياً؛
- مراجعة الأجرة التكميلية الممنوحة لفائدة الأساتذة الباحثين بكليات الطب؛
- الزيادة في أجور الملحقين العلميين التابعين لوزارة الصحة؛
- إقرار زيادة شهرية صافية قدرها 500 درهم لفائدة الأطر التمريضية بجميع فئاتها و200 درهم لفائدة الأطر الإدارية والتقنية وذلك بالإضافة إلى الزيادة الشهرية الصافية العامة بمبلغ 1.000 درهم التي سبق إقرارها في إطار الحوار الاجتماعي ل 29 أبريل 2024؛
- إحداث تعويض عن المهام المرتبطة بالإشراف وتأطير التداريب وإصدار المرسوم المتعلق به؛
- إقرار تعويض عن الأخطار المهنية لفائدة الأساتذة الباحثين المنتمين لوزارة الصحة الذين يمارسون بالمعاهد العليا للمهن التمريضية وتقنيات الصحة (ISPITS) وبالمدرسة الوطنية للصحة العمومية (ENSP).

#### 4. الحوار الاجتماعي القطاعي للتعليم العالي: اتفاق 20 أكتوبر 2022

تم تتويج هذا الاتفاق بوضع نظامين أساسيين جديدين خاصين بالأساتذة الباحثين بالتعليم العالي والأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر العليا يكرسان الاستحقاق والكفاءة ويقضيان، بالموازاة مع ذلك، بتحسين وضعيتهم المادية من خلال الزيادة في الأجور المخولة لهم.

#### 5. اتفاق الحوار الاجتماعي المركزي ل 29 أبريل 2024

عملت الحكومة على تنزيل الإجراءات الرامية إلى تحسين دخل موظفي الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية وكذا أجراء القطاع الخاص. وذلك كما يلي:

✓ بالنسبة للقطاع العام

تم إقرار وتنفيذ زيادة شهرية صافية قدرها 1.000 درهم في أجور موظفي الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الذين لم يستفيدوا من مراجعة أجورهم برسم الاتفاقات السابقة، وقد تم توزيع هذه الزيادة على شطرين ابتداء من فاتح يوليوز 2024؛

### ✓ بالنسبة لأجراء القطاع الخاص

تمت الاستفادة من الإجراءات التالية:

- الزيادة في مبلغ الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات غير الفلاحية (SMIG) بنسبة 10% موزعة على شطرين ابتداء من فاتح يناير 2025؛
- الزيادة في مبلغ الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات الفلاحية (SMAG) بنسبة 10% موزعة على شطرين ابتداء من فاتح أبريل 2025.

### ✓ إصلاح الضريبة على الدخل

علاوة على الإجراءات السالفة الذكر والتي تم اتخاذها لفائدة موظفي وأجراء القطاعين العام والخاص، عملت الحكومة على مراجعة الضريبة على الدخل، في إطار قانون المالية لسنة 2025، وذلك ابتداء من فاتح يناير 2025. ويندرج هذا الإصلاح في إطار تنفيذ الحكومة لالتزامها المنصوص عليه في اتفاق أبريل 2024 المتعلق بالحوار الاجتماعي، وذلك من أجل تحسين دخل الأجراء والعمال والمتقاعدين من خلال تخفيض العبء الضريبي عليهم برسم الضريبة على الدخل. وقد تم تجسيد هذه المراجعة من خلال الإجراءات الأساسية التالية:

- رفع الشطر الأول من الدخل السنوي المعفى من الضريبة على الدخل من 30 ألف إلى 40 ألف درهم، ابتداء من فاتح يناير 2025، مما سيمكن من الإعفاء التام لدخول الأجور التي تقل عن 6.000 درهم شهرياً؛
- مراجعة الأشطر الأخرى بهدف توسيعها وتخفيض أسعار الضريبة المطبقة عليها؛
- تخفيض سعر الضريبة الهامشي من 38% إلى 37%.

وفي ذات السياق، قامت الحكومة برفع مبلغ الخصم السنوي عن الأعباء العائلية من 360 درهم إلى 500 درهم عن كل شخص يعوله الخاضع للضريبة، على أن لا يتجاوز مجموع المبالغ المخصومة عن الأعباء العائلية 3.000 درهم سنوياً.

### ✓ مأسسة حق ممارسة الإضراب

شكل الظهير الشريف رقم 1.25.34 بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 15-97 المتعلق بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، الذي تم نشره بالجريدة الرسمية عدد 7389 بتاريخ 24 مارس 2025، والذي كان ثمرة نقاشات مستفيضة وتوافقات بين الحكومة والنقابات وأرباب العمل، تحولاً جوهرياً في مجال تأطير حق الإضراب، وتطوراً هاماً على مستوى الترسنة القانونية المتعلقة بالشغل بالمغرب. ويهدف القانون المذكور إلى ضمان حق ممارسة الإضراب كمكتسب دستوري مع الحفاظ على التوازن المطلوب بين العمال والمشغلين وكذا المصالح المجتمعية.

## II. المشاريع الهيكلية لإصلاح الإدارة العمومية

### 1. الرقمنة: رافعة أساسية لتطوير الإدارة

#### ✓ الرقمنة في المغرب: التزام حكومي راسخ

حرصًا منها على مواكبة التطور المتسارع الذي تشهده التكنولوجيات الحديثة وضمن تموقع المغرب في العصر الرقمي، انخرطت الحكومة في سياسة قوية للتحويل الرقمي للمرفق العمومي، حيث أدرجت ورش الرقمنة في صميم أولوياتها، وكثفت من جهودها من أجل تعزيز مكانة المغرب كمركز رقمي وذلك من خلال تعبئة الروافع المتاحة.

ففي مجال الاتصالات، تطمح الحكومة الى توسيع نطاق تغطية شبكة الجيل الخامس لتشمل 25% من السكان بحلول عام 2026، مع التطلع إلى رفع هذه التغطية إلى 70% في أفق 2030، وسيؤجّه هذا المجهود الحكومي بشكل أساسي إلى المدن التي ستستضيف الفعاليات المرتبطة بكأس إفريقيا للأمم 2025 لكرة القدم وبكأس العالم لسنة 2030.

كما تولي الحكومة اهتمامًا خاصًا لتعزيز الاستعانة بمصادر خارجية وذلك بالموازاة مع التزامها بتشجيع الشركات الناشئة، بحيث تهدف الحكومة إلى زيادة عددها إلى 1.000 شركة ناشئة في عام 2026 (مقارنةً بـ 380 شركة في عام 2022)، وتراهن على أن يصل هذا العدد إلى 3.000 شركة ناشئة في عام 2030.

### ✓ جيتكس إفريقيا - (Gitex Africa) النسخة الثالثة -: منصة لتعزيز المكانة الرقمية للمغرب وإفريقيا

استضاف المغرب النسخة الثالثة لمعرض جيتكس إفريقيا في مراكش، من 14 إلى 16 أبريل 2025 والذي يُمثل واجهة مميزة للترويج للمنتجات التكنولوجية والابتكار وتعزيز شبكات التواصل في إفريقيا، وكذا منصة لتحفيز المقاولات الناشئة والمقاولات الصغرى والمتوسطة المبتكرة. وقد استقطب جيتكس إفريقيا 1.800 عارض ومقاول ناشئة و400 مستثمر، وهي دلالة على الإشعاع الذي يتمتع به هذا الحدث.

وقد سلطت النسخة الثالثة من المعرض الضوء على استكشاف التكنولوجيات المتطورة لاسيما منها الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية والأمن السيبراني. كما تطرقت لموضوع التكنولوجيا الخضراء (التكنولوجيا الزراعية، التكنولوجيا في مواجهة آثار التغير المناخي)، إلخ ...

### ✓ المناظرة الوطنية حول الذكاء الاصطناعي

عملت الحكومة من خلال وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة على تنظيم مناظرة وطنية حول الذكاء الاصطناعي تحت شعار "استراتيجية فعالة وأخلاقية للذكاء الاصطناعي في خدمة مجتمعنا" وذلك يومي 1 و2 يوليوز 2025 بمقر جامعة محمد السادس متعددة التخصصات التقنية. وقد سجلت هذه المناظرة مشاركة 130 متدخلا يمثلون 35 دولة إلى جانب انخراط عدد من الفاعلين من القطاعين العام والخاص وكذا مجموعة من الباحثين.

وقد ركزت أشغال هذه المناظرة حول المحورين التاليين:

- الابتكارات الاستراتيجية على ضوء الطفرات التكنولوجية للذكاء الاصطناعي؛
- الأبعاد الجيوسياسية والتعاون الدولي للذكاء الاصطناعي.

## 2. تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية

- في إطار تنفيذ مقتضيات القانون رقم 19-55 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية، لاسيما المواد 16 و17 و19 منه، صادقت الحكومة على أربع (4) مراسيم، تم نشرها بالجريدة الرسمية عدد 7194 بتاريخ 11 ماي 2023، تنص على ما يلي:
- تحديد لائحة القرارات الإدارية الضرورية لإنجاز مشاريع الاستثمار التي لا يتجاوز أجل معالجة الطلبات المتعلقة بها وتسليمها 30 يوما؛
  - تحديد لائحة القرارات الإدارية التي تقتضي معالجة الطلبات المتعلقة بها تمديد الأجل القانوني المحدد لتسليمها، لإنجاز خبرة تقنية أو بحث عمومي؛
  - تحديد لائحة القرارات الإدارية الذي يعتبر، بمثابة موافقة، سكوت الإدارة، بعد انصرام الأجل المحدد لمعالجة طلبات الحصول عليها؛
  - تحديد لائحة القرارات الإدارية التي تسلمها الجماعات الترابية ومجموعاتها وهيئاتها.
- وفي هذا الإطار، تم الاتفاق داخل اللجنة الوطنية لتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية على التحيين الدوري للوائح القرارات الإدارية التي تم التطرق إليها بموجب المراسيم المشار إليها أعلاه وذلك بهدف ضمان مواكبتها للتطورات التشريعية والتنظيمية وكذا ضمان الفعالية الضرورية في معالجة طلبات المرتفقين.

## الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية

### 1. تطور حجم الساكنة وأعداد موظفي الدولة المدنيين برسم الفترة 2015-2025

#### 1.1. تطور عدد السكان وموظفي الدولة المدنيين

##### 1.1.1. تطور عدد السكان

وفقاً لنتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2024، عرف المغرب زيادة في عدد سكانه بنحو ثلاثة ملايين نسمة مقارنة مع نتائج إحصاء سنة 2014، منتقلاً بذلك من 33.848.242 نسمة سنة 2014 إلى 36.828.330 نسمة في فاتح سبتمبر 2024، وهو ما يؤشر على معدل نمو إجمالي بلغ 8,8% خلال هذه الفترة ومعدل نمو سنوي قدره 0,85%. ويتمركز هذا النمو الديمغرافي بشكل رئيسي بالوسط الحضري أكثر منه بالوسط القروي، حيث ارتفع عدد السكان بالوسط الحضري بـ 2.677.669 نسمة مقابل 302.419 نسمة بالوسط القروي خلال الفترة ما بين سنتي 2014 و2024.

وتعزى هذه الديناميكية الديموغرافية بالأساس بالوسط الحضري إلى نزوح الساكنة القروية إلى المدن من جهة وارتفاع وتيرة تمدن الوسط القروي من جهة أخرى. وهكذا استضافت المدن المغربية في فاتح شتنبر 2024 نسبة 62,8% من عدد

السكان، مقابل 60,3% المسجلة سنة 2014، أي بمعدل نمو سنوي قدره 1,24%، في حين سجلت الساكنة القروية معدل نمو سنوي بلغ 0,22% خلال هذه الفترة.

من جهة أخرى، عرف عدد السكان النشيطين في المغرب ما بين الفصل الثاني من سنتي 2015 و2025 زيادة سنوية قدرت في المتوسط بـ 48.800 (سكان في سن النشاط)، حيث انتقل تعدادهم من 11,97 مليون نسمة المسجلة سنة 2015 إلى 12,46 مليون نسمة برسم سنة 2025، وهو ما يمثل نسبة نمو بلغت 0,40% كمتوسط سنوي. وقد تم تسجيل هذه الزيادة بالأساس بالوسط الحضري بمعدل سنوي بلغ 2,31%. مقابل تراجع لهذه الفئة بالوسط القروي بمتوسط سنوي ناهز 2,32%.

## 2.1. تطور عدد موظفي الدولة المدنيين

يتميز سوق الشغل ببلادنا بالمساهمة الوازنة للدولة في إنعاش التشغيل، وذلك من خلال إحداث مناصب مالية بالوظيفة العمومية لسد حاجيات الإدارة من الموارد البشرية الضرورية والرفع من جودة المرافق العمومية والخدمات المقدمة للمواطنين والفاعلين الاقتصاديين.

وفي هذا الإطار، بلغ برسم سنة 2025، عدد موظفي الدولة المدنيين 576.062 موظفا، أي بمعدل يقارب 16 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة، وحوالي 46 موظفا مدنيا لكل 1.000 نسمة من السكان النشيطين.

هذا وقد بلغت نسبة تغطية الموظفين المدنيين بالنسبة لمجموع الساكنة من جهة ومجموع الساكنة النشيطة من جهة أخرى، على التوالي، 1,61% و 4,74% كمتوسط خلال الفترة 2015-2025.

انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين من 585.503 سنة 2015 إلى 576.062 سنة 2025، مسجلا بذلك انخفاضا إجمالياً بنسبة 1,61%.

ويرجع هذا الانخفاض الطفيف المسجل في عدد الموظفين المدنيين، منذ 2016، بالأساس إلى التأثير المزدوج لعملية توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وتزايد أعداد الموظفين المحالين على التقاعد ولاسيما موظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.

## 2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

تعتبر عمليات إحداث وحذف المناصب المالية من المحددات الرئيسية لتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين، وتتأثر بعدة عوامل من أبرزها حاجيات المرافق العمومية من الموارد البشرية والإكراهات على مستوى الميزانية العامة.

### 1.2. إحداث المناصب المالية

بلغ عدد المناصب المالية المحدثة، في إطار قانون المالية لسنة 2025 ما مجموعه 28.906 منصبا ماليا، بما في ذلك 500 منصبا يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات، يخصص منها 200 منصبا لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة.

ومن خلال توزيع المناصب المالية المحدثة حسب القطاعات برسم سنة 2025، يستنتج أن حوالي 69,3% من إجمالي عدد المناصب المحدثة، كانت من نصيب ثلاثة قطاعات وزارية وهي: الداخلية وإدارة الدفاع الوطني والصحة والحماية الاجتماعية، بحيث أعطيت الأولوية بشكل واضح لدعم القطاعات ذات الطابع الأمني والاجتماعي، لتلبية حاجياتها من الموارد البشرية اللازمة.

بلغ العدد الاجمالي للمناصب المالية المحدثة ما بين سنة 2015 وسنة 2025 ما مجموعه 275.743 منصبا ماليا، دون احتساب 175.000 منصبا تم إحداثها، ابتداء من سنة 2016، من أجل توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

كما تجدر الإشارة إلى أنه خلال الفترة المذكورة، أعطيت الأولوية، فيما يتعلق بإحداث المناصب المالية، لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، حيث تم تخصيص حوالي 61,6% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثة لفائدة قطاعات الداخلية والتربية الوطنية والتعليم العالي والصحة.

## 2.2. حذف المناصب المالية

يعتبر التقاعد لبلوغ حد السن القانوني العامل الرئيسي لعملية حذف المناصب المالية، حيث أن 81% من عمليات الحذف تمت على مستوى مختلف القطاعات الوزارية خلال الفترة 2015-2025.

## 3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

### 1.3. مباريات التوظيف

قامت مختلف القطاعات الوزارية خلال العشرية الأخيرة أي منذ سنة 2015 وإلى نهاية الأسدس الأول من سنة 2025، بالإعلان عن 3.404 مباراة، وذلك لشغل 167 027 منصبا ماليا، أي بمعدل 49 منصبا مفتوحا للتباري لكل مباراة.

### 2.3. المباراة الموحدة الخاصة بتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة

تم تنظيم النسخة الخامسة من هذه المباراة الموحدة في 25 فبراير 2024، خصصت لتوظيف 280 متصرفا من الدرجة الثالثة، و50 متصرفا من الدرجة الثانية، و45 تقنيا من الدرجة الثالثة و25 تقنيا من الدرجة الرابعة، أي ما مجموعه 400 منصب مالي للتوظيف.

وهكذا، ومنذ انطلاق المباريات الموحدة من أجل توظيف الأشخاص في وضعية إعاقة سنة 2018، تم توظيف 1.246 مترشحة ومترشح في وضعية إعاقة بمختلف القطاعات الوزارية، موزعين، حسب الدرجات، 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% سنة 2018 إلى 33% سنة 2024.

### 3.3. تشغيل الخبراء

يتم تشغيل الخبراء بموجب عقود بالإدارات العمومية طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 اغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، وذلك تطبيقا لأحكام الفصل 6 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك لتمكين مختلف القطاعات الوزارية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات، لاسيما في إطار الأوراش الكبرى والمشاريع المهيكلية.

وهكذا، فقد تم نشر 112 إعلانا عن فتح باب الترشيح لتشغيل 155 خبيرا بالإدارات العمومية، وذلك منذ سنة 2018، سنة تطبيق المرسوم المذكور، إلى حدود النصف الأول من سنة 2025. 4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

### 1.4. التعيين في المناصب العليا

يتم التعيين في المناصب العليا طبقا لأحكام الدستور والقانون 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).

وفي هذا الإطار، بلغ مجموع التعيينات في المناصب العليا التي أقرها مجلس الحكومة 1.422 تعيينا خلال الفترة الممتدة من سنة 2015 إلى غاية النصف الأول من سنة 2025.

كما أن مداوات مجلس الحكومة في شأن التعيين في المناصب العليا همت في غالبيتها التعيين في منصب مدير أو ما يماثله بنسبة 79%، يليه منصب عميد الكلية بنسبة 11%.

كما أن تمثيلية العنصر النسوي في هذه المناصب العليا منذ سنة 2015 وإلى غاية النصف الأول من سنة 2025 تبين ما يلي:

- من بين مجموع التعيينات في منصب مفتش عام برسم الفترة الممتدة ما بين 2015 والنصف الأول من 2025، بلغت نسبة العنصر النسوي 21,8%. ومن بين مجموع التعيينات في منصب مدير أو ما يماثله ومنصب كاتب عام المعينين برسم هذه الفترة، بلغت نسبة النساء المعينات في هذه المناصب، على التوالي، 16,6% و15,5%؛
- 84,5% من التعيينات النسائية خلال هذه الفترة تم منصب مدير أو ما يماثله، متبوعة بمنصب مفتش عام بنسبة 5,5% ثم بمنصب عميد كلية وكاتب عام بنسب 5% و4,1% على التوالي؛
- يعتبر منصب مدير أو ما يماثله المنصب الأكثر ولوجا بالنسبة للنساء بنسبة 13,1%، يليه كل من منصب مفتش عام وعميد كلية بنسبة متساوية (0,8%) ثم منصب كاتب عام بنسبة 0,6%.

هذا ورغم التحسن المطرد الذي عرفته نسبة ولوج المرأة 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 لأعداد موظفي الدولة المدنيين

من خلال تحليل بنية عدد موظفي الدولة المدنيين، برسم سنة 2025، على مستوى النوع والأنظمة الأساسية وسلالم الأجر والفئات العمرية وكذا على المستويين القطاعي والمجالي، يظهر مدى التباين الحاصل في توزيع الموارد البشرية بالوظيفة العمومية.

### 1. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

بلغ، برسم سنة 2025، عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية 576.062 موظفا، يتمركز منهم حوالي 90,1% في سبع قطاعات وزارية، حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار أكثر من 38,3% من العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 29,7%، ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية بـ 12,4%، ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 4,1%، وإدارة السجون بـ 2,8%، ووزارة العدل بـ 2,7%، في حين تُشغل باقي القطاعات مجتمعة ما يمثل 9,8% من مجموع الموظفين المدنيين.

ويندرج تعزيز الرأسمال البشري، لاسيما على مستوى قطاع التربية الوطنية، في إطار سياسة تحسين العرض المدرسي وإنشاء مدرسة عمومية حديثة تقوم على الإنصاف وتكافؤ الفرص والحكمة الجيدة. وفي هذا السياق أطلقت الحكومة عملية واسعة للتوظيف على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين شملت 175.000 أستاذ منذ الدخول المدرسي 2017/2016.

### 2. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجر

تكشف بنية توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلالم الأجر، عن التوجهات التالية:

- عرفت نسبة التأطير بالوظيفة العمومية تطورا ملحوظا، حيث وصلت إلى 66,9% سنة 2025 مقابل 63,7% سنة 2015. ويرجع هذا التحسن بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقى بالإضافة إلى عمليات التوظيف المكثف للأطر بأسلاك الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة؛
- تمثل فئتي أعوان التنفيذ المرتبين في سلم الأجر 6 أو ما يماثله وكذا أعوان التمكين المرتبين في سلالم الأجر من 7 إلى 9، على التوالي، نسبة 11,9% و 21,2% من مجموع موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2025.

### 3. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية

تم تجميع الأنظمة الأساسية المذكورة في ثلاث فئات رئيسية: الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، والأنظمة الأساسية الخاصة، والأنظمة الخصوصية. ويتوزع عدد موظفي الدولة المدنيين، حسب فئات هذه الأنظمة برسم سنة 2025، على الشكل التالي:

#### 1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

يشكل الموظفون المنتمون إلى الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 26,7% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، موزعين على الشكل التالي:

- يمثل الممرضون وتقنيو الصحة، نسبة 24,5% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يشكل المتصرفون 19,2% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يمثل التقنيون والمحروون 14,8%؛
- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين 21.536 موظفا، ويشكلون بذلك 14% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يمثل الأطباء و المهندسون على التوالي 10% و 6,9% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة

### 2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

بلغ عدد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة نسبة 68,3% من الموظفين المدنيين، ويتعلق الأمر بموظفي التربية الوطنية والموظفين المنتمين لهيئات الأمن الصدارة حيث تشتمل على حوالي 47,9% و 31,7% على التوالي من مجموع الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة.

أما باقي الهيئات الخاصة الأخرى (هيئات الموظفين التابعين لقطاعات العدل والداخلية والشؤون الخارجية والتعاون والتعليم العالي والتربية الوطنية والاقتصاد والمالية) فتبلغ نسبتها حوالي 24% .

### 3.3. الأنظمة الخصوصية

أما بالنسبة للأنظمة الخصوصية، والتي تشتمل على هيئات القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين، فيبلغ عدد الموظفين المنتمين إليها 17.808 موظفا، أي ما يعادل 3,1% من مجموع عدد الموظفين المدنيين.

### 4. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية

تتميز بنية عدد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2025 بما يلي:

- يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة، 23,3% من مجموع موظفي الدولة المدنيين؛
- يشكل موظفو الدولة المدنيون المنتمون إلى الفئات العمرية المتراوحة ما بين 35 و 50 سنة 42,7% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين برسم سنة 2025، في حين أن 34% من هؤلاء الموظفين تتجاوز أعمارهم 50 سنة.

### 5. الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني : توقعات برسم الفترة 2025-2029

يُتوقع حسب معطيات الصندوق المغربي للتقاعد، أن يبلغ عدد الموظفين المدنيين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني خلال السنوات الخمس القادمة حوالي 68.418 موظفا .

## 6. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب النوع

لقد أقر المغرب عددا من التدابير الضرورية لتعزيز مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وسعيا إلى تحقيق هذه الغاية، اعترف دستور 2011 بهذا المبدأ ونص على إحداث هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، كما تم إعطاء الانطلاقة لإنجاز البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة، بهدف تعزيز تمكين المرأة والحد من عدم المساواة وتعزيز مشاركتها في كافة مجالات المجتمع.

غير أنه، بالرغم من هذه الإصلاحات الاستراتيجية والجهود المبذولة من طرف الحكومة بدعم من هيئات الأمم المتحدة فإن إدماج المرأة في سوق الشغل وولوجها لمراكز القرار لا يزال يشكل تحديا كبيرا يجب التغلب عليه.

وتتأكد هذه الوضعية من خلال نسبة تمثيلية النساء في الإدارات العمومية، التي بلغت سنة 2025 حوالي 35,8% وهي نسبة تبقى ضعيفة مقارنة بنسبة تمثيلية الرجال.

## 7. توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الجهات

تولي الحكومة اهتماما بالغا لتنزيل ورش اللاتمركز الإداري من أجل إنجاح الجهوية المتقدمة التي اعتمدها المغرب كإطار مُهيكل لتنفيذ برامج التنمية وتنزيل الاستراتيجيات القطاعية على المستوى الترابي.

ومن شأن هذا الورش تدعيم إرادة الدولة الرامية إلى نهج نمط جديد من الحكامة الترابية يقوم على النقل التدريجي لبعض الصلاحيات والمهام من الإدارة المركزية إلى المصالح اللامركزية للدولة.

ويقتضي تنزيل هذا الورش التعبئة الفعلية للموارد البشرية والمادية لفائدة المصالح اللامركزية للدولة، مع منحها الصلاحيات الضرورية للقيام بمهامها على المستوى الجهوي.

يتبين من خلال التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين حسب الجهات، التفاوت الكبير المسجل بين مختلف جهات المملكة، 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

نظرا لحجم الموارد المالية المرصودة لها، تُشكل نفقات الموظفين مكونا أساسيا في بنية النفقات العمومية، مما يدفع الحكومة إلى إيلائها أهمية بالغة من حيث البرمجة الميزانية والترشيد والمراقبة، وذلك في سياق يتسم بتزايد الضغط على الموارد العمومية.

هذا ويعتبر التحكم في تطور هذه النفقات رهانا محوريا بالنسبة للحكومة التي تعمل على تحقيق التوازن بين توفير حاجيات الإدارة من الموارد البشرية اللازمة لضمان الأداء السليم للخدمات العمومية من جهة، وتعزيز الخيارات المتاحة لإعادة تخصيص وتوجيه الاعتمادات المالية لصالح ميزانية الاستثمار من جهة أخرى.

### 1. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2015-2025

شهدت نفقات الموظفين ارتفاعا إجماليا بنسبة 54,27% خلال الفترة 2015-2025، حيث انتقلت من 116,86 مليار درهم سنة 2015 إلى حوالي 180,27 مليار درهم برسم سنة 2025، وذلك بمعدل ارتفاع سنوي يقدر بـ 4,43% في السنة.

هذا، ويمكن التمييز في السنوات العشر الأخيرة بين مرحلتين :

- **2015-2018**: تم تسجيل بعض الاستقرار النسبي على مستوى تطور نفقات الموظفين، حيث إن المعدل السنوي لارتفاع هذه النفقات لم يتجاوز خلال هذه الفترة نسبة 1,22% سنويا. ويعزى هذا المنحى بالأساس إلى التأثير المزدوج لعملية حذف المناصب المالية نتيجة الإحالة على التقاعد، وكذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات؛
- **2018-2025**: شهدت هذه الفترة ارتفاعا مهما لنفقات الموظفين بنسبة +5,84% 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 مقارنة بالناتج الداخلي الخام خلال السنوات العشر الأخيرة حوالي 10,67%. كما يمكن التمييز، خلال الفترة 2015-2026، بين ثلاث فترات رئيسية لتطور هذا المؤشر، وهي كالتالي:
- **الفترة 2015-2019**: استقرت نسبة نفقات الموظفين مقارنة بالناتج الداخلي الخام في حدود معدل سنوي يقارب 10,5%؛
  - **الفترة 2020-2022**: سجّل هذا المؤشر ارتفاعاً ملحوظاً بمعدل سنوي بلغ 11,22%، مع تسجيل ذروة في سنة 2020 بلغت 11,59%. ويُعزى هذا الارتفاع أساساً إلى التداعيات الاقتصادية لجائحة كوفيد-19 على الاقتصاد الوطني خلال سنة 2020، والتي تميزت بانكماش الناتج الداخلي الخام مقارنة بسنة 2019؛
  - **الفترة 2023-2025**: رغم المستويات المرتفعة نسبياً لكل من الناتج الداخلي الخام ونفقات الموظفين التي ميّزت هذه السنوات، فإن منحى هذا المؤشر اتجه نحو الانخفاض، وهو ما يعكس العودة التدريجية إلى المستويات المعتدلة التي سُجّلت في بداية الفترة.

## 2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

بلغ المعدل السنوي لحصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة برسم الفترة 2015-2025 حوالي 34,52%، كما بلغت هذه النسبة حوالي 32,38% برسم سنة 2025.

## 3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

سجلت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين استقرارا نسبيا خلال السنوات الأخيرة إذ بلغ معدلها السنوي حوالي 59,39% من ميزانية التسيير. ويبين الرسم البياني التالي التطور السنوي لهذا المؤشر.

## 4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

بلغ المعدل السنوي لنسبة نفقات الموظفين مقارنة بمجموع الموارد العادية 50,61% خلال الفترة 2015-2025. ومن شأن هذا المعدل المرتفع أن يشكل عائقا في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التسيير لفائدة ميزانية الاستثمار.

### II. نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2025

#### 1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

تتمركز حوالي 88% من نفقات الموظفين المدنيين في سبعة قطاعات أساسية: حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 37,57%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 21,51%. أما بالنسبة لوزارات الصحة والحماية الاجتماعية والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والاقتصاد والمالية والعدل والمجلس الأعلى للسلطة القضائية، فتبلغ هذه النسبة على التوالي 12,52% و 7,72% و 3,76% و 2,72% و 2,48%. ويخصص لفائدة باقي الإدارات ما يقرب من 11,72% من هذه النفقات.

ويُعزى تمركز نفقات وعدد الموظفين المدنيين في بعض الإدارات (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة والحماية الاجتماعية...) بالأساس إلى طبيعة وحساسية المهام المنوطة بهذه القطاعات.

#### 2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

تتوزع نفقات موظفي الدولة المدنيين حسب الجهات على الشكل التالي:

- تتمركز حوالي 78,47% من نفقات الموظفين بست جهات: الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، مراكش-آسفي، طنجة-تطوان-الحسيمة وسوس-ماسة؛
- تتمركز ما يناهز 23,48% من نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، ويرجع هذا بالأساس إلى تمركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.

### 3. مستويات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2025

#### 1.3. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

انتقل المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية، خلال عشر سنوات الأخيرة، نتيجة عمليات الترقى السنوية للموظفين وكذا الزيادات في الأجور التي أقرتها الحكومة لفائدة موظفي الدولة في إطار اتفاقات الحوار الاجتماعي، من 7.381 درهما برسم سنة 2015 إلى 10.600 درهما برسم سنة 2025، مسجلا بذلك تحسنا إجماليا بلغت نسبته 43,6% خلال هذه الفترة، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 3,7%.

#### 2.3. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور

بلغ المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور برسم سنة 2025:

- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلم الأجور 6 وما يماثلته: 5.925 درهما؛
- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلالم الأجور من 7 إلى 9: 7.238 درهما؛
- بالنسبة للموظفين المنتمين إلى فئة الأطر (السلم 10 فما فوق): 12.484 درهما.

### 3.3. توزيع موظفي الدولة المدنيين حسب شرائح الأجور

يستخلص من توزيع عدد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2025 ما يلي:

- حوالي 10% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 4.500 درهم (الحد الأدنى للأجور) و6.000 درهم؛
- حوالي 38,44% من مجموع الموظفين المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تقل أو تساوي 8.000 درهم؛
- ما يقرب من 71,34% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
- حوالي 4,80% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

### 4.3. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية، خلال السنوات الأخيرة، مراجعات مهمة على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 3.000 درهم سنة 2015 إلى 3.258 درهما سنة 2020 ليصل إلى 3.500 درهم سنة 2023 و4.000 درهم سنة 2024 و4.500 درهم سنة 2025.

## III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

### 1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2024

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال سنة 2024 حوالي 164,631 مليار درهم (139,080 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و25,543 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة)، مقابل 151,765 مليار درهم سنة 2023، وذلك بنسبة إنجاز قدرها 98,43% من توقعات قانون المالية للسنة المالية 2024.