

Synthèse du rapport sur les Ressources Humaines (PLF 2026)

1ERE PARTIE : TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, UN CHOIX IMMuable

La réforme de l'Administration publique a été fortement inspirée par les Hautes Orientations Royales que le Gouvernement s'active à mettre en œuvre en focalisant ses efforts sur la professionnalisation de l'action du service public au moyen d'une transformation profonde de ses modes d'organisation et de fonctionnement et d'une meilleure capacité à répondre aux attentes du citoyen et de l'entreprise, de sorte à s'acheminer vers l'éclosion d'une Administration publique solidement arrimée à la dynamique de développement engagée par le Maroc.

I. DIALOGUE SOCIAL : DES REALISATIONS NOTABLES DANS LE PROCESSUS DE RENFORCEMENT DES PILIERS DE L'ÉTAT SOCIAL

Dans le cadre de la mise en œuvre des axes du programme gouvernemental dans ses aspects liés au renforcement des piliers de l'État social, plusieurs accords ont été signés durant la période 2022-2025, dans le cadre du dialogue social, entre le Gouvernement et les partenaires économiques et sociaux, visant à améliorer le pouvoir d'achat des salariés, moyennant un coût budgétaire annuel supplémentaire qui atteindra un total de 49.249 millions de dirhams à l'horizon 2027.

le bilan au titre de la période 2022-2025, riche en réalisations et en acquis, peut être dressé comme suit :

1. Dialogue social central : Accord du 30 avril 2022

Outre les mesures prises pour améliorer les revenus et soutenir le pouvoir d'achat des citoyens, les résultats de cet accord ont porté sur l'institutionnalisation du dialogue social à travers la signature de la Charte nationale du dialogue social, dans le but d'assurer sa durabilité et sa régularité, et de définir sa fréquence, ses dates et les mécanismes de sa mise en œuvre. Il a également été convenu de renforcer la protection des fonctionnaires contre les risques et les maladies professionnels, ainsi que de concilier vie professionnelle et vie privée en approuvant un congé de paternité payé de 15 jours.

Soucieux d'honorer ses engagements, le Gouvernement a procédé à l'exécution des différentes mesures contenues dans cet accord, et ce, comme suit :

- ✓ **Pour les fonctionnaires du Secteur public**

- Relèvement du salaire minimum dans le secteur public à 3.500 dirhams net, à compter du 1er septembre 2022 ;
 - Suppression de l'échelle 7 pour le personnel de l'Etat appartenant aux corps d'adjoints administratifs et d'adjoints techniques, à compter du 1er janvier 2023 ;
 - Augmentation du quota de promotion de grade à 36 %, à compter du 1er janvier 2023 ;
 - Augmentation du montant des allocations familiales pour le quatrième, le cinquième et le sixième enfant à 100 dirhams par mois.
- ✓ **Pour les salariés du Secteur privé**
- Augmentation du salaire minimum légal dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales (SMIG) de 10% en deux tranches à compter du 1er septembre 2022 ;
 - Augmentation du salaire minimum légal dans le secteur agricole (SMAG), en deux tranches, de 10% à compter du 1er septembre 2022 et de 5% en septembre 2023 ;
 - Revalorisation de 5% de la pension de vieillesse avec effet rétroactif depuis janvier 2020 et baisse du seuil du nombre de jours cotisés exigé pour prétendre à cette pension de 3.240 jours à 1.320 jours. Ces mesures ont été actées par le Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) tenu le 9 septembre 2022 ;
 - Droit des assurés ayant atteint l'âge légal de la retraite et disposant de moins de 1.320 jours d'affiliation de récupérer leurs cotisations salariales et les cotisations de l'employeur.

En sus des mesures précitées en faveur des salariés des secteurs public et privé, le Gouvernement a procédé à la révision de l'Impôt sur le Revenu (IR).

2. Dialogue social sectoriel du Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) : Accords du 14 janvier 2023 et des 10 et 26 décembre 2023

Les principales mesures prévues par ces accords s'articulent autour des points suivants :

- Adoption d'un nouveau statut particulier unifié et motivant régissant à la fois les fonctionnaires du Ministère et ceux des Académies Régionales d'Education et de Formation, qui prévoit la création d'un nouveau grade (hors échelle) et l'octroi d'années d'ancienneté au profit de certaines catégories de personnel ;
- Amélioration des conditions matérielles de l'ensemble du personnel à travers une augmentation générale mensuelle nette des salaires statutaires de 1.500 DH répartie en deux tranches à compter du 1er janvier 2024, et revalorisation et institution des indemnités complémentaires au profit de certaines catégories de personnel.

Il est à rappeler que ces mesures ont été exécutées par le Gouvernement après la publication au bulletin officiel des textes y afférents.

3. Dialogue social sectoriel de la Santé : Accords du 24 février 2022 et du 23 juillet 2024

Ces accords s'inscrivent dans le cadre des efforts consentis par le Gouvernement pour la mise en œuvre du chantier de la protection sociale, et ce, en application des Hautes Orientations Royales ; chantier qui priorise l'élargissement de la sphère des bénéficiaires de l'AMO.

Au regard du rôle central assuré par le personnel médical et paramédical dans le système national de santé et des nombreuses obligations qui découlent de son activité, et soucieux de formaliser l'engagement d'améliorer la situation matérielle de ce personnel, le Gouvernement a procédé à la mise en application des principales mesures suivantes :

- L'amélioration de la situation des médecins à travers la révision de la grille indiciaire, et ce, en adoptant l'indice 509 et les indemnités y afférentes en début de carrière des médecins ;
- L'accélération du rythme de promotion des infirmiers;
- Le relèvement du taux de l'indemnité de risques professionnels au profit des cadres administratifs et techniques à 1.400 DH/mois ;
- La révision du complément de rémunération au profit des enseignants - chercheurs des facultés de médecine ;
- La revalorisation de la rémunération des attachés scientifiques relevant du Ministère de la Santé ;
- L'octroi d'une augmentation mensuelle nette additionnelle de 500 dirhams au personnel paramédical et de 200 dirhams aux cadres administratifs et techniques, et ce, en plus de l'augmentation mensuelle nette générale de 1.000 dirhams décidée dans le cadre du dialogue social du 29 avril 2024 ;
- L'institution de l'indemnité de fonction liée à la supervision et à l'encadrement des stages et la publication du décret y afférent ;
- L'octroi de l'indemnité de risques professionnels au profit des enseignants-chercheurs du Ministère de la Santé exerçant dans les Instituts Supérieurs des Professions Infirmières et Techniques de Santé (ISPITS) et l'Ecole Nationale de Santé Publique (ENSP).

4. Dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur : Accord du 20 octobre 2022

Cet accord a été couronné par la mise en place de deux nouveaux statuts particuliers des enseignants-chercheurs de l'Enseignement supérieur et des enseignants-chercheurs des Etablissements de Formation des Cadres, qui consacrent le mérite et la compétence et prévoient en parallèle l'amélioration de leur situation matérielle à travers la revalorisation de leurs rémunérations.

5. Dialogue social central : Accord du 29 avril 2024

L'action du Gouvernement a porté sur la mise en œuvre de mesures visant à améliorer les revenus du personnel de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics ainsi que des salariés du secteur privé, et ce, comme suit :

✓ **Pour le secteur public**

Une augmentation mensuelle nette de 1.000 dirhams a été accordée en deux tranches à compter du 1er juillet 2024 au personnel de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics n'ayant pas bénéficié d'une révision globale de leur salaire au titre des accords précités.

✓ **Pour le secteur privé**

Les salariés ont bénéficié des principales mesures suivantes :

- Augmentation du salaire minimum légal dans les secteurs autres que le secteur agricole (SMIG) de 10% en deux tranches à compter du 1er janvier 2025 ;

- Augmentation du salaire minimum légal dans le secteur agricole (SMAG) de 10% en deux tranches à compter du 1er avril 2025.

✓ Réforme de l'Impôt sur le Revenu :

Outre les mesures précitées en faveur des salariés des secteurs public et privé, le Gouvernement a procédé à la révision de l'Impôt sur le Revenu, dans le cadre de la Loi de Finances 2025, entrée en vigueur le 1er janvier 2025. Cette réforme s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre par le Gouvernement de son engagement, stipulé dans l'accord de dialogue social d'avril 2024, d'améliorer les revenus des salariés, des ouvriers et des retraités en réduisant la charge fiscale au titre de l'impôt sur leurs revenus. Cette révision a été concrétisée par la mise en application des mesures suivantes :

- Relèvement de la première tranche de revenu annuel exonérée d'impôt sur le revenu de 30.000 à 40.000 dirhams, à compter du 1er janvier 2025, ce qui permettra une exonération totale pour les revenus salariaux mensuels inférieurs à 6.000 dirhams ;
- Réaménagement des autres tranches en vue de les élargir et de réduire les taux d'imposition qui leur sont appliqués ;
- Réduction du taux marginal d'imposition de 38% à 37%.

Dans le même contexte, le Gouvernement a opéré une hausse de la déduction annuelle pour charge de famille en portant son montant de 360 dirhams à 500 dirhams pour chaque personne à charge, sans toutefois que le montant total des déductions pour charge de famille dépasse 3.000 dirhams.

✓ Institutionnalisation du droit de grève :

Fruit de longs débats et de concertations entre le Gouvernement, les syndicats et le patronat, le Dahir portant application de la Loi Organique n° 97.15 fixant les conditions et modalités d'exercice du droit de grève, publié au bulletin officiel n° 7389 du 24 mars 2025 a constitué un tournant majeur dans l'encadrement du droit de grève et une évolution remarquable dans le paysage juridique du travail au Maroc. La Loi précitée est destinée à garantir cet acquis constitutionnel tout en préservant un équilibre entre travailleurs, employeurs et intérêts sociétaux.

II. PROJETS STRUCTURANTS DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

1. La digitalisation : un levier essentiel de transformation de l'Administration

✓ La digitalisation au Maroc : un engagement gouvernemental inébranlable

Résolu à s'arrimer sur les nouvelles technologies et à garantir un ancrage dans l'ère du numérique, le Gouvernement s'est engagé dans une politique énergique de transformation numérique de l'action publique. Il a, à ce titre, placé le numérique au centre de ses priorités et projette de faire du Maroc un hub digital en agissant sur plusieurs leviers.

S'agissant des télécommunications, le Gouvernement affiche l'ambition d'étendre la couverture 5G à 25 % de la population d'ici 2026, en espérant porter cette couverture à 70 % à l'horizon 2030. Les villes devant abriter les événements en lien avec la Coupe d'Afrique des Nations de football 2025 et la Coupe du Monde de la FIFA 2030 devraient tirer profit, en priorité, de cet effort gouvernemental.

La dynamisation de l'outsourcing suscite aussi un intérêt particulier pour le Gouvernement. Il en est de même pour la promotion des startups puisque le Gouvernement ambitionne de faire passer leur nombre à 1.000 en 2026 (contre 380 en 2022) puis à 3.000 en 2030.

✓ **GITEX AFRICA (3ème édition) : une vitrine pour renforcer le positionnement numérique du Maroc et de l'Afrique**

Le Maroc a organisé la 3ème édition du GITEX AFRICA à Marrakech entre le 14 et 16 avril 2025. Ce salon du digital représente une vitrine de technologie, d'innovation et de networking en Afrique, de même qu'un levier pour stimuler les startups et les PME innovantes. 1800 exposants et startups et 400 investisseurs ont pris part au GITEX AFRICA, ce qui dénote du rayonnement recueilli par cet événement.

Cette troisième édition du salon met en avant une panoplie de technologies notamment l'Intelligence Artificielle (IA), le CLOUD, Cyber sécurité, Gitex Green impact (Agritech, Climate tech), etc...

✓ **Assises nationales sur l'Intelligence Artificielle**

le Gouvernement, à travers le Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration (MTNRA), a organisé les Assises Nationales sur l'Intelligence Artificielle, sous le thème « Une stratégie efficace et éthique de l'Intelligence Artificielle au service de notre société », les 1er et 2 juillet 2025, à l'Université Mohammed VI Polytechnique (UM6P). Ces assises ont enregistré la participation de 130 intervenants représentant 35 pays, ainsi que l'adhésion d'acteurs des secteurs public et privé et du monde de la recherche.

Les travaux de ces assises ont essentiellement porté sur les 2 axes suivants :

- Les innovations stratégiques et les ruptures technologiques de l'Intelligence Artificielle ;
- La géopolitique de l'Intelligence Artificielle : entre course et coopération.

2. Simplification des procédures et formalités administratives

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 55-19 relative à la simplification des procédures et formalités administratives, et notamment ses articles 16, 17 et 19, le Gouvernement a approuvé quatre décrets, publiés au bulletin officiel n° 7194 du 11 mai 2023 qui prévoient ce qui suit :

- Fixer la liste des actes administratifs nécessaires à la réalisation des projets d'investissement dont le délai de traitement et de délivrance des demandes y afférentes ne dépasse pas 30 jours ;
- Fixer la liste des actes administratifs dont leur traitement nécessite la prorogation du délai légal fixé pour leur délivrance, en vue de la réalisation d'une expertise technique ou d'une enquête publique ;
- Fixer la liste des actes administratifs dont le silence gardé par l'administration, après expiration du délai fixé pour le traitement des demandes vaut accord ;
- Fixer la liste des actes administratifs délivrés par les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs instances.

Dans ce cadre, il a été convenu au sein de la Commission Nationale de Simplification des Procédures et des Formalités Administratives de mettre à jour périodiquement les listes des actes administratifs concernés par ces décrets, afin d'en assurer l'harmonisation avec les évolutions législatives et réglementaires et de garantir l'efficacité requise dans le traitement des demandes des usagers.

2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU COURS DE LA PERIODE 2015 -2025

1. Evolution de la population et des effectifs du personnel civil de l'Etat

1.1. Evolution de la population

Selon les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2024, et en comparaison avec le recensement de 2014, la population du Maroc a augmenté d'environ 3 millions d'habitants en passant de 33.848.242 habitants en 2014 à 36.828.330 habitants au 1er septembre 2024, affichant de ce fait un taux de croissance de 8,8% au titre de cette période, et un taux d'accroissement annuel moyen de 0,85%. L'accroissement démographique a été plus marqué en milieu urbain qu'en milieu rural, avec une augmentation de 2.677.669 habitants en villes contre 302.419 en milieu rural entre 2014 et 2024.

Cette dynamique démographique principalement urbaine est due en partie à l'exode rural et à l'urbanisation des zones rurales. Les villes marocaines ont abrité au 1er septembre 2024, 62,8% des habitants du pays au lieu de 60,3% en 2014, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 1,24% contre 0,22% enregistré en milieu rural au cours de cette période.

Par ailleurs, l'évolution de la population active entre le deuxième trimestre de 2015 et celui de 2025 s'est traduite par un accroissement moyen d'environ 48.800 actifs additionnels par an pour atteindre 12,46 millions de personnes en 2025 contre 11,97 en 2015, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,40%. Cette croissance est essentiellement urbaine avec un taux de 2,31% par an, contre un repli observé au niveau de la population rurale de -2,32% par an.

1.2. Evolution des effectifs du personnel civil de l'Etat

Le marché du travail au Maroc se caractérise par une contribution remarquable de l'État en tant qu'employeur public, une contribution stimulée par la volonté de l'État de dynamiser le marché de l'emploi à travers le mécanisme de création des postes budgétaires, et de répondre aux besoins de l'administration en ressources humaines nécessaires à l'amélioration de la qualité des services publics et des prestations rendus aux citoyens et aux acteurs économiques.

En 2025, la fonction publique marocaine compte 576.062 fonctionnaires civils. Ainsi en moyenne, près de 16 fonctionnaires civils sont au service de 1.000 personnes, et environ 46 fonctionnaires civils sont au service de 1.000 habitants de la population active.

Durant la période 2015-2025, le taux de couverture des fonctionnaires civils par rapport à la population d'une part et à la population active d'autre part s'élève respectivement à 1,61% et 4,74% en moyenne.

L'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat est passé de 585.503 en 2015 à 576.062 en 2025 enregistrant, ainsi une régression globale d'environ 1,61%.

Cette légère tendance à la baisse enregistrée depuis l'année 2016 est le résultat de l'effet conjugué du lancement de l'opération de recrutement des enseignants au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREFs) et des départs massifs à la retraite notamment du personnel du Ministère chargé de l'Éducation Nationale.

2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires

L'évolution de l'effectif des fonctionnaires civils de l'État est le résultat de l'effet combiné des opérations de création et de suppression des postes budgétaires. Ces opérations peuvent être influencées par plusieurs facteurs dont notamment les besoins du service public en ressources humaines et les contraintes budgétaires.

2.1. Créations des postes budgétaires

Le Gouvernement a procédé, dans le cadre de la Loi de Finances 2025, à la création de 28.906 postes budgétaires, y compris 500 postes budgétaires que le Chef du Gouvernement est habilité à répartir entre les différents départements ministériels ou institutions, et dont 200 postes ont été réservés au profit des personnes en situation de handicap.

En 2025, les départements de l'Intérieur, de la Défense Nationale, et de la Santé et de la protection sociale s'accaparent 69,3% de l'ensemble des postes créés au titre de l'année considérée. En effet, la priorité a été nettement accordée aux départements de sécurité et à ceux à caractère social pour satisfaire leur besoin en ressources humaines nécessaires.

A titre rétrospectif, il convient de souligner qu'au cours de la décennie 2015-2025, il a été procédé à la création de 275.743 postes budgétaires auxquels s'ajoutent 175.000 postes créés, à partir de l'année 2016, au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREFs) pour le recrutement des enseignants.

Au titre de la période précitée, la priorité en termes de créations de postes budgétaires a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 61,6% des postes créés ont été affectés aux départements de l'Intérieur, de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, et de la Santé.

2.2. Suppressions des postes budgétaires

Les départs à la retraite constituent le principal facteur de suppression des postes budgétaires puisqu'ils ont généré plus de 81% des suppressions effectuées au niveau des différents départements durant la période 2015-2025.

3. Accès à la fonction publique

3.1. Concours de recrutement

les départements ministériels ont procédé durant cette dernière décennie, depuis l'année 2015 jusqu'à la fin du 1er semestre 2025, à l'annonce de 3.404 concours pour pourvoir 167.027 postes budgétaires, ce qui représente une moyenne de 49 postes ouverts par concours.

3.2. Concours spécial unifié pour le recrutement des personnes en situation de handicap

La 5ème édition de ce concours, en date du 25 février 2024, a ciblé le recrutement de 280 administrateurs de troisième grade, 50 administrateurs de deuxième grade, 45 techniciens de troisième grade et 25 techniciens de quatrième grade, soit un total de 400 postes de recrutement.

Ainsi, depuis le lancement du concours spécial unifié pour le recrutement des personnes en situation de handicap en 2018, les administrations publiques ont recruté au total 1.246 candidates et candidats en situation de handicap, répartis par grades comme suit :

- 160 administrateurs de 2ème grade parmi les titulaires du diplôme de Master ;
- 910 administrateurs de 3ème grade parmi les titulaires de la licence ;
- 116 techniciens de 3ème grade parmi les titulaires du diplôme de technicien spécialisé ;
- 60 techniciens de 4ème grade parmi les titulaires du diplôme de technicien.

Par ailleurs, le taux de réussite des femmes suite à ces cinq éditions de concours a connu une amélioration significative, passant de 18% en 2018 à 33% en 2024.

3.3. Recrutement des experts

Le recrutement d'experts par voie de contrat sont effectués conformément au décret n° 2-15-770 du 9 août 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par voie de contrat dans les administrations publiques, en application de l'article 6 bis du Dahir n° 1.58.008 du 4 chaabane 1377 (24 février 1958) portant Statut général de la fonction publique, pour permettre aux différents départements de satisfaire leurs besoins en compétences et en expertises dans les différents domaines, notamment dans le cadre des grands chantiers et des projets structurants.

Dans cette perspective, 112 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 155 experts depuis 2018, année d'application du décret précité, et jusqu'au 1er semestre de l'année 2025.

4. Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité

4.1. Nominations aux emplois supérieurs

La nomination aux emplois supérieurs est encadrée par la Constitution et par la loi organique n° 02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures en application des dispositions des articles 49 et 92 de la Constitution promulguée par le Dahir n° 1-12-20 du 27 chaabane 1433 (17 juillet 2012).

A ce titre, le Conseil de Gouvernement a approuvé depuis l'année 2015 et jusqu'à la fin du premier semestre de l'année 2025, 1.422 nominations aux emplois supérieurs.

Il convient de relever que les délibérations du Conseil de Gouvernement portant sur les nominations aux emplois supérieurs ont majoritairement concerné le poste de Directeur (79%) talonné par le poste de Recteur de faculté avec une proportion de 11%.

Par ailleurs, et concernant la représentativité de la femme durant cette dernière décennie selon le poste occupé montre que

- Sur le total des nominations en qualité d'inspecteur général, les femmes nommées à cette fonction représentent 21,8%, et sur l'ensemble des nominations dans les postes de directeur et de secrétaire général, les nominations féminines représentent respectivement 16,6% et 15,5% ;
- 84,5% des femmes nommées durant cette période occupent le poste de directrice, suivi par le poste d'Inspecteur Général avec 5,5% et par les postes Recteur de faculté et de Secrétaire Général avec respectivement 5% et 4,1% ;
- Rapporté au nombre total de nominations au titre de la période précitée, les femmes occupant le poste de directrice représentent 13,1%, suivi d'une part égale de 0,8% par les postes d'Inspecteur Général et de Recteur de faculté, puis le poste de Secrétaire Général avec une proportion de 0,6%.

Par ailleurs, Il convient de préciser que bien que l'accès des femmes aux postes de responsabilité continue de s'améliorer, il reste encore insuffisant pour assurer une intégration pleine des femmes en tant qu'acteur clé dans le processus de développement économique et social de notre pays.

II. FOCUS SUR L'ETAT ACTUEL DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT

L'analyse de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2025, au niveau de sa structure par genre, statuts, échelles et tranches d'âge, ainsi qu'au niveau sectoriel et spatial, révèle une certaine disparité de sa répartition au sein de la fonction publique.

1. Répartition par départements

La fonction publique compte actuellement un effectif budgétaire de personnel civil de 576.062 fonctionnaires avec une concentration marquée de 90,1% au niveau de 7 départements ministériels

En effet, le département de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation s'accaparent, à eux seuls plus de 38,3% de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat, suivi des départements de l'Intérieur (29,7%), de la Santé et de la Protection Sociale (12,4%), de l'Economie et des Finances (4,1%), de l'Administration Pénitentiaire (2,8%) et de la Justice (2,7%). Les autres départements ministériels réunis emploient 9,8% des fonctionnaires civils.

Le renforcement du capital humain notamment au niveau du département de l'Education Nationale s'inscrit dans le cadre de la politique d'amélioration de l'offre scolaire et la mise en place d'une école publique moderne, basée sur l'équité et l'égalité des chances et la bonne gouvernance. A cet effet, le Gouvernement a lancé un vaste programme de recrutement au niveau des AREFs pour atteindre un bilan total de recrutement de 175.000 enseignants depuis l'année scolaire 2016/2017.

2. Classement par groupes d'échelles

la structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles fait ressortir les tendances suivantes :

- Une nette amélioration du niveau d'encadrement au sein de l'administration publique avec un taux de 66,9% en 2025 contre 63,7% en 2015. Cette évolution est particulièrement attribuable aux avancements de grade et au recrutement massif de cadres au cours de ces dernières années ;
- Les effectifs du personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) et du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) représentent respectivement 11,9% et 21,2% du total de l'effectif du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2025.

3. Répartition par statuts

Les statuts régissant le personnel de l'Etat sont regroupés en trois catégories à savoir : les statuts interministériels, les statuts particuliers et les statuts spéciaux. La répartition de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat en 2025 selon cette typologie se présente comme suit :

3.1. Statuts interministériels

Avec une représentation de près 26,7% de l'effectif total du personnel civil de l'Etat, le personnel interministériel se répartit comme suit :

- Les infirmiers et les techniciens de santé, représentent 24,5% des corps interministériels ;
- Les administrateurs représentent 19,2% du total du personnel des corps interministériels ;

- Les techniciens et les rédacteurs représentent 14,8% ;
- Les adjoints administratifs et techniques concentrent un effectif de 21.536 fonctionnaires et représentent ainsi 14% de l'effectif du personnel interministériel ;
- Les médecins et les ingénieurs représentent respectivement 10% et 6,9 % de l'effectif du personnel interministériel.

3.2. Statuts particuliers

L'effectif du personnel régi par les statuts particuliers représente 68,3% du total du personnel civil. Il s'agit notamment du personnel de l'Education Nationale qui concentre une proportion de 47,9%, suivi du personnel de sécurité avec un taux de 31,7%. Les autres corps de la Justice, l'Intérieur, des Affaires Etrangères et de la Coopération, de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale, et de l'Economie et des Finances avec une part de 20,4%

3.3. Statuts spéciaux

Les statuts spéciaux régissent les corps des magistrats de l'ordre judiciaire, les magistrats des juridictions financières, les administrateurs de l'Intérieur, les agents d'autorité et les fonctionnaires des deux chambres du Parlement. Le personnel y assujetti s'élève à 17.808 représentants ainsi 3,1% du personnel civil global.

4. Répartition par tranches d'âge

La structure des effectifs du personnel civil par tranches d'âge, au titre de l'année 2025 présente les principales caractéristiques suivantes :

- Les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent près de 23,3% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'Etat ;
- La proportion des fonctionnaires appartenant aux tranches d'âge [35,50[et 50 ans et plus se situe respectivement aux alentours de 42,7% et de 34% de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'Etat en 2025.

5. Départs à la retraite prévus pour la période 2025-2029

Selon les données de la Caisse Marocaine des Retraites, il est prévu que 68.418 fonctionnaires seront mis à la retraite pour limite d'âge au titre des 5 prochaines années⁷

6. Répartition par genre

Le Maroc a adopté les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. La Constitution de 2011 reconnaît ce principe et prévoit la création d'une autorité chargée de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité. De plus, le Maroc a lancé le Programme National Intégré d'Autonomisation Économique et Sociale des Femmes en partenariat avec les Nations Unies, qui vise à renforcer l'autonomisation des femmes, à réduire les inégalités et à favoriser leur participation dans tous les domaines de la société.

Toutefois, malgré les avancées réalisées et les efforts déployés par le Gouvernement marocain avec le soutien des instances de l'ONU, l'intégration des femmes sur le marché du travail et leur accès aux postes de décision restent encore des défis importants à surmonter.

Ce constat se confirme par la représentation des femmes dans l'administration publique, avec un taux de féminisation de 35,8% qui reste significativement faible par rapport au niveau de représentation des hommes et ce comme illustré dans le graphique ci-après :

7. Répartition par régions

La répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait ressortir de grandes disparités et une concentration de près de 70% du personnel civil de l'Etat se situe au niveau de cinq régions à savoir : Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi et Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Les 7 autres régions du Royaume bénéficient de près de 30% de l'ensemble de ces fonctionnaires civils.

3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

En raison des masses financières qu'elles mobilisent, les dépenses de personnel constituent une composante principale au sein de la structure des dépenses publiques. Cette importance leur confère une attention particulière de la part du Gouvernement, tant en matière de budgétisation que de rationalisation et de contrôle, dans un contexte marqué par une pression croissante sur les ressources publiques. En effet, La maîtrise de l'évolution de ces dépenses constitue un enjeu primordial pour le Gouvernement et obéit au défi de mise en cohérence de l'obligation de doter l'administration de moyens humains nécessaires au bon fonctionnement des services publics et des besoins pressants de renforcer les choix affichés de réallocation des crédits budgétaires au profit du budget d'investissement.

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2015-2025

Les dépenses de personnel de l'Etat sont passées de 116,86 MMD en 2015 à 180,27 MMD en 2025, soit, une évolution globale de près de 54,27% et une évolution moyenne annuelle de 4,43%.

Deux phases peuvent être distinguées au cours de ces dix dernières années :

- **2015-2018** : Une certaine stabilité des dépenses de personnel a été observée durant cette période, avec un taux annuel moyen de progression de 1,22%. Cette tendance s'explique en partie par l'effet conjugué des suppressions de postes budgétaires suite aux départs à la retraite et des mesures gouvernementales visant à maîtriser l'évolution des dépenses de personnel.
- **2018-2025** : Une augmentation notable des dépenses de personnel, atteignant en moyenne +5,84% par an, et qui découle principalement de la mise en œuvre des décisions relatives aux révisions salariales prises durant cette période dans le cadre du dialogue social au profit du personnel de l'État.

1. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)

La proportion annuelle moyenne des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut au cours des dix dernières années s'est établie à 10,67%. Par ailleurs, l'évolution de ce ratio au cours de la période 2015-2025 peut être analysée selon trois périodes principales à savoir :

- **Période 2015-2019** : Le ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut s'est stabilisé aux alentours d'une moyenne annuelle de 10,5% ;
- **Période 2020-2022** : Cet indicateur a enregistré une progression significative avec une moyenne annuelle de 11,22% et un pic en 2020 s'élevant à 11,59%. Ce pic s'explique en grande partie par les retombées économiques de la pandémie de la Covid-19 sur l'économie nationale durant l'année 2020 qui a affiché une régression du PIB par rapport à l'année 2019 ;
- **Période 2023-2025** : Malgré les niveaux relativement élevés à la fois du PIB et des dépenses de personnel qui ont caractérisé ces années, une tendance à la baisse de ce ratio traduit un retour progressif aux niveaux modérés enregistrés en début de période.

2. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)

Au titre de la période 2015-2025, les dépenses de personnel représentent une proportion moyenne de 34,52% des dépenses du budget général. A noter que ce ratio a enregistré un taux de 32,38% en 2025.

3. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 59,39%. L'évolution annuelle de ce ratio est retracée par le graphique suivant :

4. Ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires

La part des dépenses de personnel par rapport aux recettes ordinaires a enregistré durant la période 2015-2025 une moyenne annuelle de 50,61%, un taux qui reste élevé, et ce, au détriment d'une affectation conséquente de moyens aux dépenses d'investissement.

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2025

1. Dépenses de personnel civil par départements

Près de 88% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées au niveau de sept départements, à savoir celui de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports avec 37,57%, suivi de l'Intérieur avec 21,51%, des Ministères de la Santé et de la Protection Sociale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, de l'Economie et des Finances, de la Justice et du Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire avec respectivement 12,52%, 7,72%, 3,76%, 2,72% et 2,48%. Les autres départements absorbent 11,72% des crédits de personnel.

La concentration des dépenses de personnel et des effectifs dans certains départements (Education Nationale, Intérieur, Santé et Protection Sociale ...) est due à la nature et à la sensibilité des missions incompressibles assignées à ces départements.

2. Dépenses de personnel civil par régions

La structure des dépenses de personnel par régions fait ressortir les résultats suivants :

- 78,47% des dépenses de personnel sont concentrées au niveau de 6 régions : Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Souss-Massa ;
- Le personnel civil de l'Etat relevant des administrations situées au niveau de la région de Rabat-Salé-Kénitra concentre 23,48% des dépenses de personnel. Cette part importante est due essentiellement au regroupement des administrations centrales dans la ville de Rabat.

3. Niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2025

3.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Sous l'effet conjugué de la promotion de grade et des augmentations salariales décidées par le Gouvernement au profit des fonctionnaires dans le cadre du dialogue social, une nette amélioration du salaire mensuel net moyen servi dans la fonction publique a été constatée au cours des 10 dernières années (2015-2025). En effet, ce salaire est passé de 7.381 DH en 2015 à 10.600 DH en 2025, enregistrant ainsi une augmentation globale de 43,6% au titre de cette période, soit une augmentation annuelle moyenne de 3,7%.

3.2. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles

La structure du salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles se présente en 2025 comme suit :

- Personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés : 5.925 DH ;
- Personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 : 7.238 DH ;
- Cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus) : 12.484 DH.

3.3. Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranches de salaires

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- Près de 10% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette comprise entre 4.500 DH (salaire minimum) et 6.000 DH ;
- 38,44% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 8.000 DH ;
- 71,34% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;
- 4,80% des fonctionnaires perçoivent des salaires nets dépassant 20.000 DH par mois.

3.4. Salaire minimum

Le salaire minimum dans la fonction publique a connu au cours de ces dernières années des révisions importantes en passant de 3.000 DH en 2015 à 3.258 DH en 2020 pour atteindre 3.500 DH en 2023, 4.000 DH en 2024 et 4.500 DH en 2025, et ce, suite aux décisions prises par le Gouvernement dans le cadre des différentes sessions du dialogue social.

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

1. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2024

Avec un taux de réalisation de 98,43% par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2024, les dépenses de personnel réellement servies au titre de l'année 2024 se sont stabilisées aux alentours de 164,631 MMDH (139,080 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 25,543 MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 151,765 MMDH en 2023.