

2016

الموارد البشرية

الفهرس

1	الباب الأول: الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية المغربية
2	I- تذكير بالإطار القانوني:
2	1. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
2	2. الأنظمة الأساسية الخاصة
3	II - تطور أعداد الموظفين برسم الفترة 2015-2007 :
3	1. عدد الموظفين والسكان
4	2. عدد الموظفين المدنيين
5	3. تطور عدد المناصب المالية المحدث والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2015-2007
9	4. مباريات التوظيف
10	5. التعيين في المناصب العليا
11	III - توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2015:
11	1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات
11	2. التوزيع حسب سلال الأجر
12	3. التوزيع حسب الأنظمة الأساسية
13	4. التوزيع حسب الوضعيات الإدارية
13	5. التوزيع حسب المصالح المركزية و الخارجية
15	6. التوزيع حسب الفئات العمرية
16	7. التوزيع حسب الأقدمية
17	8. التوزيع حسب الجهات (قبل دخول القانون التنظيمي المتعلق بالجهة حيز التنفيذ)
18	9. التوزيع حسب الجنس
20	10. التوزيع حسب الحالة العائلية
22	الباب الثاني : نفقات الموظفين
23	I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2015-2007:
24	1. حصة كتلة الأجر من الناتج الداخلي الخام
24	2. نسبة كتلة الأجر في الميزانية العامة
25	3. نسبة كتلة الأجر في ميزانية التسيير
26	4. نسبة كتلة الأجر من الموارد العادية
27	II- تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنتي 2015-2014:
27	1. التنفيذ برسم سنة 2014
27	2. توزيع كتلة الأجر المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين لسنة 2014 حسب القطاعات الوزارية
28	3. التنفيذ حتى متم يوليو 2015
30	4. توزيع كتلة الأجر حسب الجهات (قبل دخول القانون التنظيمي المتعلق بالجهة حيز التنفيذ)
31	III- العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجر:
31	1. مستويات الأجر
34	2. الترقيات العادية حتى متم يوليو 2015
34	3. إحداث المناصب المالية الجديدة
35	IV- توقعات كتلة الأجر برسم سنة 2016 :

الباب الأول

الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

أ- تذكير بالإطار القانوني :

1. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يعتبر النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بمقتضى الظهير رقم 1.58.008 والمؤرخ في 24 فبراير 1958 الموافق ل 4 شعبان 1377، بمثابة القانون الأساسي الذي يطبق على سائر الموظفين العاملين بالإدارات المركزية للدولة وبالمصالح الخارجية الملحقة بها، غير أنه لا يطبق على رجال القضاء والعسكريين التابعين للقوات المسلحة الملكية، ولا على هيئة المتصرفين بوزارة الداخلية.

ويحدد هذا النظام حقوق وواجبات الموظفين وشروط الولوج للوظيفة العمومية وكذا صيرورة الحياة الإدارية بما فيها شروط الترقى والتتقيط ومنظومة الأجور.

كما خضع النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى مجموعة من المراجعات ما بين سنة 1958 وسنة 2011، و من أبرز الإصلاحات التي عرفها هذا النظام نذكر ما يلي :

■ **الولوج الى الوظيفة العمومية :** تعميم المباراة كآلية لولوج الوظائف العمومية، تكريسا لمبدأي المساواة والاستحقاق وتبسيط المساطر المتعلقة بتنظيم المباريات، مع فتح إمكانية التشغيل بموجب عقد لاستقطاب الكفاءات في التخصصات النادرة؛

■ **الترقي:** اعتماد آليتين لترقي : امتحان الكفاءة المهنية والاختيار؛

■ **منع الجمع بين الوظائف** وبين أجرتين فأكثر ؛

■ **إعادة الانتشار؛**

■ **تقنين الوضع رهن الإشارة.**

2. الأنظمة الأساسية الخاصة :

إن الأنظمة الأساسية هي مجموعة من المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي للوظيفة العمومية يخضع لها الموظفون والأعوان الذين يؤدون نفس المهام. و تحدد بموجبها عموما هياكل الإطارات و/أو الدرجات، وشروط التوظيف وسيرورة الحياة الإدارية والتعويضات المخولة.

وفي إطار الإصلاح الذي عرفته سنة 2010 خاصة فيما يتعلق بتجميع الأنظمة الأساسية، تم تقليص عدد هذه الأنظمة الى 36 حيث تم تجميع 22 نظاما أساسيا خاصا في 4 أنظمة خاصة مشتركة بين الإدارات. و مكن هذا التجميع من بلورة منظومة منسجمة وشاملة تعتمد هيكلية تراتبية موحدة ساهمت في تقليص عدد الدرجات والأطر (من 400 درجة إلى 245) وتبسيط وتوحيد مساطر تدبير شؤون الموظفين، و بالتالي ربح في الوقت والجهد والموارد بالنسبة لمدبري الموارد البشرية.

ويبلغ عدد الأنظمة الأساسية المشتركة 11 نظاما أساسيا، تشمل هيئات المتصرفين والمهندسين والأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر والأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان والأطباء البيطرة والمكونين والموظفين المكلفين بتدبير مؤسسات التكوين المهني والتقنيين والمحرفين والمساعدات الإداريين والمساعدات التقنيين.

أما الأنظمة الأساسية الخاصة التي يبلغ عددها 18 نظاما، فتهم بعض فئات الموظفين ولا سيما التابعين لقطاعات العدل والداخلية والشؤون الخارجية والتعليم العالي والتربية الوطنية والصحة والاقتصاد والمالية...

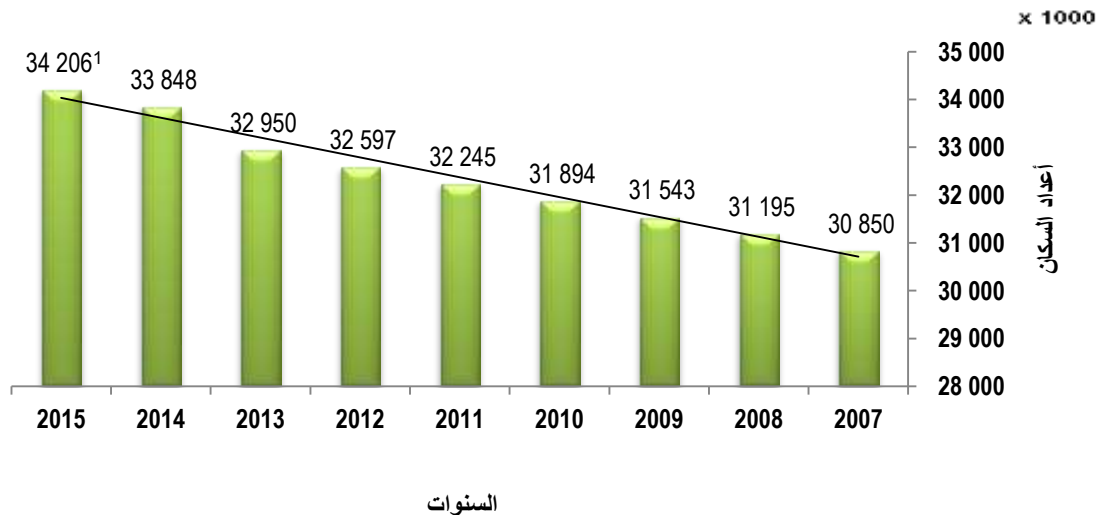
وبالنسبة للأنظمة الخصوصية، فعدها سبعة (7) وتخص القضاة وقضاة المحاكم المالية ومتصرفي وزارة الداخلية ورجال السلطة والقوات المساعدة وموظفي مجلس النواب وموظفي مجلس المستشارين.

II- تطور أعداد الموظفين برسم الفترة 2015-2007 :

1. عدد الموظفين والسكان:

خلال الثماني سنوات الماضية، ارتفع عدد سكان المغرب من 30.850.000 نسمة سنة 2007 إلى 34.206.000¹ سنة 2015، مسجلا بذلك زيادة قدرها 3.356.000 نسمة، بمعدل نمو سنوي يصل إلى + 1,30%.

تطور أعداد سكان المغرب للفترة الممتدة ما بين 2007 - 2015



¹ تم احتسابه باستعمال نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014 وباستخدام متوسط معدل النمو السنوي المطبق من طرف المندوبية السامية للتخطيط .

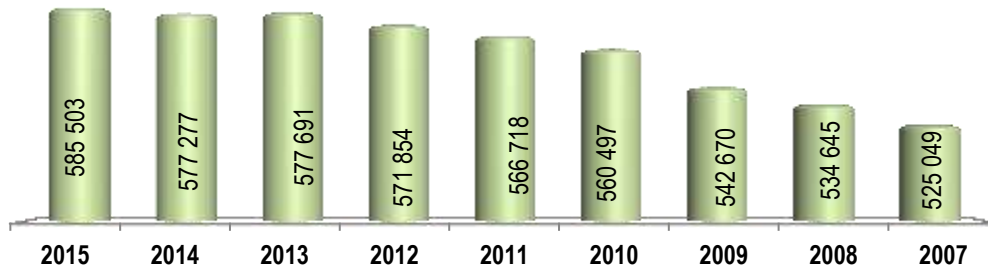
كما انتقل عدد سكان المغرب النشيطين البالغين 15 سنة فما فوق من 11.148.000 نسمة سنة 2007 إلى 11.670.000 نسمة سنة 2015، مسجلا بذلك نموا يصل معدله السنوي إلى 0,57%. وبرسم نفس الفترة، ارتفع عدد موظفي الدولة المدنيين من 525.049 سنة 2007 إلى 585.503 سنة 2015، مما يمثل زيادة قدرها 60.454 موظفا، بمعدل نمو سنوي يبلغ 1,37%. خلال نفس الفترة، استقرت نسبيا نسبة تغطية عدد الموظفين المدنيين/عدد السكان في 1,70%، في حين تحسنت نسبة عدد الموظفين المدنيين/ عدد السكان النشيطين من 4,71% إلى 5,02% وهذا راجع بالأساس إلى المجهودات الجبارة التي تبذلها الدولة في مجال تأهيل وتقوية الإدارة العمومية.

سنة 2015	سنة 2007	
34 206 000	30 850 000	مجموع عدد السكان
11 670 000	11 148 000	مجموع عدد السكان النشيطين
585 503	525 049	عدد الموظفين المدنيين
1,71%	1,70%	عدد الموظفين المدنيين/ عدد السكان
5,02%	4,71%	عدد الموظفين المدنيين/ عدد السكان النشيطين

2. عدد الموظفين المدنيين:

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2015، سجلت أعداد موظفي الدولة المدنيين نموا متوسطا سنويا بلغت نسبته 1,37% و نموا اجماليا ناهز 11,51%. ويرجع هذا التطور بالأساس إلى الاجراءات الناجمة عن عمليات إحداث وحذف المناصب المالية.

تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2015



3. تطور عدد المناصب المالية المحدثّة والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2007-2015:

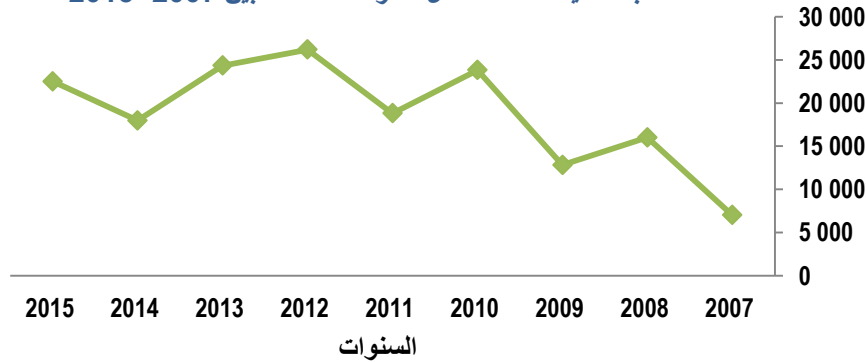
يوضح الرسم البياني التالي تطور عدد المناصب المالية المحدثّة والإحالات على التقاعد خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2007 و 2015:



(1) الإحالات على التقاعد لا تشمل الموظفين التابعين للقطاعات المستثناة من إجراءات حذف المناصب المالية الشاغرة بعد الإحالة على التقاعد، كما لا يشمل أيضا أطر التعليم الذين يتم الاحتفاظ بهم إلى ممت العام الدراسي أو الجامعي.

1.3. بخصوص إحداث المناصب المالية:

المناصب المالية المحدثّة خلال الفترة الممتدة ما بين 2007-2015



تميزت الفترة الممتدة بين سنتي 2007 و 2015 بإحداث 169.471 منصبا ماليا اجماليا، مع الإشارة الى أن حوالي 54% من مجموع هذه المناصب تم إحداثها خلال الأربع سنوات الأخيرة:

تميزت الفترة ما بين سنة 2007 و سنة 2012 بزيادة تصاعدية في أعداد المناصب المالية المحدثّة بما مجموعه 104.646 منصبا ماليا وبمتوسط سنوي بلغ 17.441 منصبا. و سجلت سنة 2012 الحد الأقصى في عدد المناصب المالية المحدثّة بما قدره 26.204 منصبا؛

واصلت الحكومة خلال سنتي 2013 و 2014، مجهوداتها الجبارة لتلبية الحاجيات الملحة لمختلف القطاعات الوزارية من الموارد البشرية وخاصة القطاعات ذات الأولوية، حيث تم إحداث ما مجموعه 42.315 منصبا ماليا جديدا، أي بمعدل سنوي يصل إلى 21.158 منصبا ماليا خلال هذه الفترة؛

تم، برسم قانون المالية لسنة 2015، احداث 22.510 منصبا ماليا ، وهو ما يشكل زيادة بلغت نسبتها 25,2% مقارنة مع سنة 2014.

ويبين الجدول التالي تطور عدد المناصب المالية التي تم احداثها خلال هذه الفترة حسب القطاعات الوزارية:

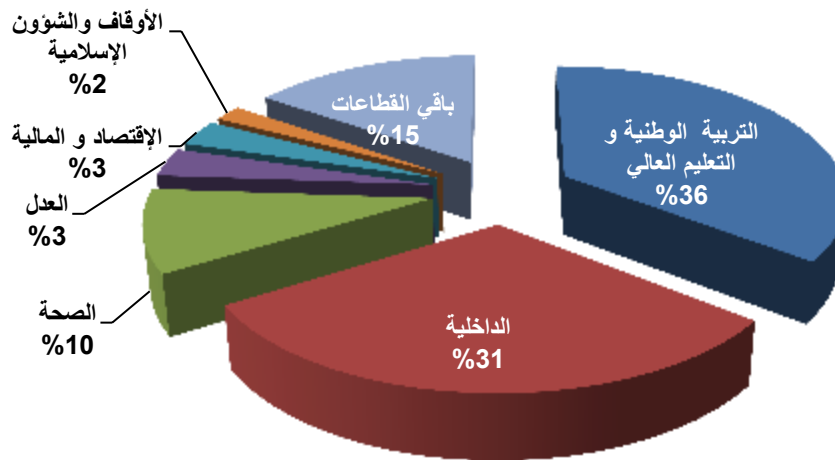
تطور عدد المناصب المحدثة برسم الفترة 2015-2007 حسب القطاعات الوزارية

القطاع	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع	%
التربية الوطنية والتعليم العالي	3 700	5 900	3 800	9 600	6 340	7 500	8 500	7 305	7 520(*)	60 165	36%
الداخلية	2 000	5 400	3 800	8 000	6 000	8 880	6 400	4 000	7 600	52 080	31%
الصحة	700	1 800	2 000	2 000	2 000	2 000	2 300	2 000	2 000	16 800	10%
العدل	100	120	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	300	300	5 820	3%
الاقتصاد والمالية	150	380	350	450	450	980	600	1000	1 000	5 360	3%
الأوقاف والشؤون الإسلامية	50	300	500	320	300	500	500	350	400	3 220	2%
باقي القطاعات	300	2 100	1 370	2 450	2 712	5 344	5 040	3 020	3 690	26 026	15%
المجموع	7 000	16 000	12 820	23 820	18 802	26 204	24 340	17 975	22 510	169 471	100%

(*) لا تشمل 450 منصبا تم احداثها لأجل تسوية وضعية الموظفين المقترحين لشغل منصب أستاذ التعليم العالي مساعد بوزارة التعليم العالي و تكوين الأطر و البحث العلمي.

يتبين من خلال توزيع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2015-2007 حسب القطاعات الوزارية المجهود الكبير المبذول من طرف الحكومة لمواكبة الاستراتيجيات القطاعية والحاجيات المستعجلة من الموارد البشرية وخاصة القطاعات ذات الطابع الاجتماعي(التعليم والصحة...) والطابع الأمني.

إحداث المناصب المالية حسب القطاعات خلال الفترة 2015 - 2007



أكثر من 80 % من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة تم تخصيصها لفائدة القطاعات الكبرى : التربية الوطنية، التعليم العالي، الداخلية ، الصحة والعدل.

و هكذا استحوذ قطاع التربية الوطنية والتعليم العالي على الجزء الأكبر من عدد هذه المناصب بنسبة 36%، تليها وزارة الداخلية بنسبة 31%، فيما تم تخصيص 10% و 3% من عدد هذه المناصب على التوالي لقطاعي الصحة والعدل. أما باقي القطاعات الأخرى مجتمعة فلا تتعدى حصتها 20% من مجموع المناصب المالية المحدثة.

تطور إحداث المناصب المالية خلال الفترة الممتدة ما بين 2007-2015 حسب القطاعات الوزارية وسلام الأجور

القطاع	السالم	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع
التربية الوطنية والتعليم العالي	6									5	5
	ما بين السلم 7 و 9	2 521	3 011	1 824	4 008	4 140	4 234	988	1		20 727
	10 فما فوق	1 179	2 889	1 976	5 592	2 200	3 266	7 512	7 304	7 515	39 433
	المجموع	3 700	5 900	3 800	9 600	6 340	7 500	8 500	7 305	7 520	60 165
الداخلية	6	1 191	4 370	2 650	5 870	4 510	7 244	4 924	3 080	5 840	39 679
	ما بين السلم 7 و 9	270	290	450	650	730	840	784	475	962	5 451
	10 فما فوق	539	740	700	1 480	760	796	692	445	798	6 950
	المجموع	2 000	5 400	3 800	8 000	6 000	8 880	6 400	4 000	7 600	52 080
الصحة	6				1 000				15		1 015
	ما بين السلم 7 و 9	386	1 250	1 075	1 105	1 454	1 130	1 212	1 453	1 455	10 520
	10 فما فوق	314	550	925	895	546	870	1 088	532	545	6 265
	المجموع	700	1 800	2 000	2 000	2 000	2 000	2 300	2 000	2 000	16 800
العدل	6	70	30					400	300		800
	ما بين السلم 7 و 9	30	60	700	580	700	891	300		300	3 561
	10 فما فوق		30	300	420	300	109	300			1 459
	المجموع	100	120	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	300	300	5 820
الاقتصاد والمالية	6	178					392	160		200	930
	ما بين السلم 7 و 9			275	184	220	180	100	432	350	1 741
	10 فما فوق	150	202	75	266	230	408	340	568	450	2 689
	المجموع	150	380	350	450	450	980	600	1 000	1 000	5 360
الأوقاف والشؤون الإسلامية	6							23	6	9	38
	ما بين السلم 7 و 9			150	67	52	170	61	126	125	751
	10 فما فوق	50	300	350	253	248	330	416	218	266	2 431
	المجموع	50	300	500	320	300	500	500	350	400	3 220
باقي القطاعات	6	2		860	800	736	2 984	2 691	1 154	1 270	10 497
	ما بين السلم 7 و 9	39	203	80	122	279	346	234	271		1 574
	10 فما فوق		2 059	187	450	1 734	2 026	1 953	1 582	2 099	12 090
	المجموع	2 100	1 250	1 330	2 592	5 289	4 990	2 970	3 640	2 099	24 161
المجموع	6	1 261	4 580	3 510	7 670	5 246	10 620	8 198	4 555	7 324	52 964
	ما بين السلم 7 و 9	3 207	4 650	4 677	6 674	7 418	7 724	3 791	2 721	3 463	44 325
	10 فما فوق	2 532	6 770	4 633	9 476	6 138	7 860	12 351	10 699	11 723	72 182
	المجموع	7 000	16 000	12 820	23 820	18 802	26 204	24 340	17 975	22 510	169 471

يبين الجدول أعلاه تطور إحداث المناصب المالية حسب سلالم الأجور وحسب القطاعات الوزارية و يستخلص منه ما يلي :

■ برسم سنة 2015، يمثل أعوان التنفيذ المرتبون في سلم الأجور 6 نسبة 32% من مجموع المناصب المحدثة، مقابل 18 % سنة 2007 أي بزيادة 14 نقطة ؛

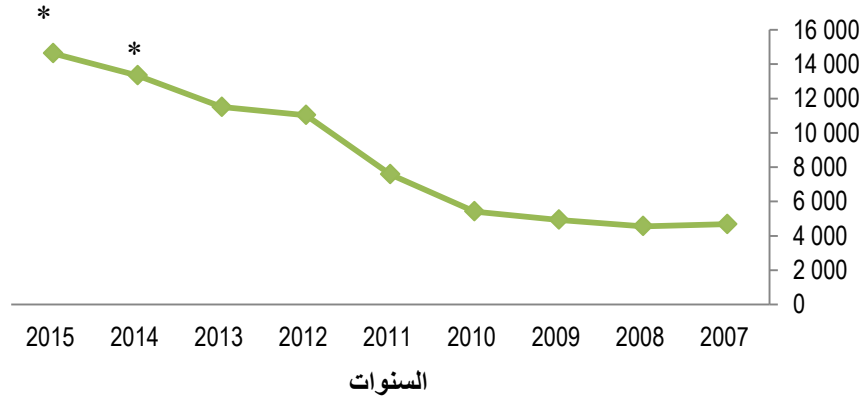
■ عرف عدد المناصب المحدثة والمخصصة للتوظيف في الدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 7 إلى 9 تراجع ملحوظا بحيث انخفض من 46 % سنة 2007 إلى 15% سنة 2015، و ذلك نتيجة التوجه الجديد التي أصبحت تنهجه القطاعات الوزارية و خصوصا توظيف الأطر العليا ؛

■ تشكل المناصب المالية المخصصة لتوظيف الأطر المصنفة في سلالم الأجور 10 فما فوق ما يناهز 52 % من مجموع المناصب المحدثة سنة 2015 عوض 36% سنة 2007. وقد تضاعف عدد هذه المناصب 4 مرات حيث انتقل من 2532 منصبا سنة 2007 إلى 11.723 منصب سنة 2015.

على العموم، تم تسجيل تحسن في نسبة التأطير داخل الإدارات العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2007 و 2015، ويعزى ذلك لسببين أساسيين : نظام ترقى في الدرجة أكثر سلاسة والتوظيفات الموجهة بالأساس للأطر العليا.

2.3. بخصوص حذف المناصب المالية بعد الإحالة على التقاعد:

حذف المناصب المالية بعد الإحالة على التقاعد خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2007 و 2015



(*) دون الأخذ بعين الاعتبار 7.300 منصبا مخصصة للاحتفاظ بموظفي وزارة التربية الوطنية و أساتذة التعليم العالي حتى متم السنة الدراسية و الجامعية.

عرف عدد الموظفين المحالين على التقاعد خلال السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا. وهكذا يرتقب أن تصل هذه الأعداد في نهاية سنة 2015 إلى ما يقرب من ² 14.632 متقاعدا مقابل 13.338 سنة 2014 ، وهو ما يشكل زيادة بلغت نسبتها حوالي 10 % . هذه الإحالات على التقاعد سجلت سنة 2007

² لا يتضمن هذا العدد القطاعات المستثناة من اجراء حذف المناصب المالية بعد التقاعد

ما يناهز 4.676، وسيظل هذا المنحى التصاعدي لعدد المحالين على التقاعد على هذا النحو خلال السنوات المقبلة إذا لم يتم أي إصلاح لمنظومة التقاعد خلال سنة 2015.

4. مباريات التوظيف:

في إطار تنفيذ مقتضيات الفصل 31 من الدستور الذي ينص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وتطبيقاً لمبدأ الكفاءة وجعل المباراة كوسيلة أساسية للتوظيف بناء على الفصل 22 من القانون العام للوظيفة العمومية و المراسيم التطبيقية له، شرعت القطاعات الوزارية في تنظيم والإعلان عن مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

ويبين الجدول التالي، عدد المباريات المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية وعدد المناصب المتبارى بشأنها برسم سنة 2014 والأسدس الأول من سنة 2015. حيث تستحوذ ست قطاعات وزارية على أكثر من 90 ٪ من هذه المناصب.

القطاع	2014	%	2015 (الأسدس الأول)	%
التربية الوطنية و التعليم العالي	8 322	%62	7 305	%53
الداخلية	2 170	%16	4 800	%35
الصحة	1 724	%13	533	%4
الاقتصاد والمالية	552	%4	230	%2
إدارة السجون	362	%3	324	%2
الأوقاف والشؤون الإسلامية	155	%1	9	%1
باقي القطاعات	137	%1	460	%3
المجموع	13 422	%100	13 661	%100

وهكذا تم، برسم سنة 2014 والأسدس الأول من سنة 2015، إجراء 300 مباراة وذلك في مجموع القطاعات الوزارية.

و يلاحظ من خلال المباريات المنظمة برسم سنة 2014، استحواذ قطاع التربية الوطنية والتعليم العالي على 62% من المناصب المخصصة للتوظيف، تليها وزارة الداخلية بنسبة 16%. في حين تبلغ حصة وزارة الصحة والاقتصاد والمالية وإدارة السجون وإعادة الإدماج والأوقاف والشؤون الإسلامية 21 %من مجموع المناصب المحدثة، أما بالنسبة لباقي القطاعات، فإن هذه النسبة لا تتعدى 1%.

فيما يتعلق بالأسدس الأول من سنة 2015، تم تخصيص 88 % من المناصب المالية المحدثة للتوظيف بقطاعي الداخلية والتربية الوطنية والتعليم العالي. أما قطاعات الصحة والاقتصاد والمالية وإدارة السجون فبلغت نسبة التوظيفات بها ما يقرب من 8% من مجموع المناصب المحدثة. فيما لم تتجاوز هذه النسبة بباقي القطاعات الأخرى 4%.

5. التعيين في المناصب العليا:

تنزيلا للمقتضيات الدستورية وتكريسا لمبادئ المساواة والاستحقاق والشفافية في ولوج المناصب العليا، فإن مسطرة التعيين في هذه المناصب حددت بموجب القانون التنظيمي رقم 02.12 بشأن التعيين في المناصب العليا وكذا بالمرسوم رقم 2.14.214، بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من هذا القانون التنظيمي. وهكذا، فقد تميزت سنة 2012 بدخول هذه المنظومة القانونية المتكاملة حيز التنفيذ و يتعلق الأمر بالتعيين في مناصب المسؤولية على مستوى المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية المنصوص عليها في الفصل 49 من الدستور كذا في الوظائف المدنية بالإدارات العمومية والوظائف السامية بالمؤسسات والمقاولات العمومية، التي يتداول مجلس الحكومة بخصوص التعيين فيها طبقا لأحكام الفصل 92 من الدستور.

و في هذا السياق، وإلى غاية 30 يوليو 2015، تم تعيين 533 مسؤولا موزعين حسب نوعية المناصب على النحو التالي :

النساء		الرجال		المناصب
%	العدد	%	العدد	
%13	3	%4	23	الكتاب العامون للوزارات
%16	24	%28	151	المديرون المركزيون بالإدارات العمومية
%13	11	%16	85	المهندسون العامون
%0	0	%2	10	المتصرفون العامون
%6	1	%3	18	المفتشون العامون
%9	7	%14	75	مديرو المعاهد و المدارس و المكاتب
%3	2	%12	65	عمداء الكليات
%0	0	%2	11	رؤساء الجامعات
%17	9	%10	54	مديرو المؤسسات العامة
%11	1	%2	9	مديرو المراكز الجهوية للاستثمار
%0	0	%3	18	مديرو المراكز الجهوية لمهن التربية و التعليم
%0	0	%3	14	مديرو الأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين
%11	58	%100	533	المجموع

يستخلص من المعطيات الواردة في الجدول أعلاه ان مجموع التعيينات في المناصب العليا خلال الفترة 2012-2015 قد بلغ 533 تعيينا، سجل منها 58 منصب لفائدة النساء، اي بنسبة ما يناهز 11 % من مجموع هذه التعيينات.

III- توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2015 :

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات:

يتبين من خلال توزيع العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات برسم سنة 2015، أن من بين 585.503 موظفا مدنيا، أكثر من 90% منهم يتمركزون في سبع قطاعات وزارية:

القطاع	أعداد الموظفين	%
التربية الوطنية	294 860	50,4%
الداخلية	115 178	19,7%
الصحة	48 731	8,3%
التعليم العالي	24 206	4,1%
العدل والحريات	20 301	3,5%
الاقتصاد والمالية	18 696	3,2%
إدارة السجون	10 605	1,8%
باقي القطاعات	52 926	9%
المجموع	585 503	100%

تشغل وزارة التربية الوطنية لوحدها ما يقرب من 50% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها وزارة الداخلية بحصة 20%. أما بالنسبة لقطاعات الصحة والتعليم العالي والعدل والحريات والاقتصاد والمالية وإدارة السجون فتبلغ نسبة أعداد الموظفين المدنيين العاملين بها ما يقارب 21%، في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 9% بباقي القطاعات الأخرى، و يتبين من خلال هذه التوزيع التوجه الحكومي الذي يروم دعم وتعزيز القطاعات الاجتماعية والأمنية بالموارد البشرية اللازمة.

2. التوزيع حسب سلالم الأجور:

تتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2015، حسب سلالم الأجور، على النحو التالي:

سلالم الأجور	أعداد الموظفين	%
6	114 585	19,57%
من 7 إلى 9	97 782	16,70%
10 فما فوق	373 136	63,73%
المجموع	585 503	100%

يستخلص من هذا الجدول ما يلي:

- يمثل أعوان التنفيذ المرتبين في سلم الأجور 6، ما يناهز 20 % من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين؛
- يشكل الموظفون المرتبون في سلالم الأجور من 7 الى 9 نسبة 17% من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين؛
- أما شريحة الأطر المرتبة في سلالم الأجور 10 فما فوق فتبلغ نسبتها أزيد من 63% من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن معدل التأطير بالوظيفة العمومية عرف تحسنا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة، حيث ارتفع من 48% سنة 2007 إلى حوالي 64 % سنة 2015 مسجلا بذلك ارتفاعا بقيمة 16 نقطة.

ويعزى هذا الارتفاع النسبي إلى التوظيف المكثف للأطر العليا وكذا المراجعات المتتالية لنظام الترقى و كذا الترقيات الاستثنائية التي استفادت منها شريحة كبيرة من موظفي الدولة.

3. التوزيع حسب الأنظمة الأساسية:

يتوزع موظفو الدولة المدنيون حسب الأنظمة الأساسية كما يلي:

أعداد الموظفين لسنة 2015		أعداد الموظفين لسنة 2014	مجموعات الأنظمة الأساسية الخاصة
%	الأعداد		
47,30%	277 159	274 677	موظفو التربية الوطنية
15,70%	91 725	88 719	الأطر المشتركة (*)
13,10%	76 780	72 265	الأمن الوطني و الوقاية المدنية
5,80%	33 800	32 816	المهندسون و التقنيون (*)
4,60%	27 047	26 492	المرضى و موظفو الصحة
2,80%	16 342	16 508	متصرفو وزارة الداخلية وأعوان ومساعدو السلطة
2,60%	15 268	15 467	هيئة كتابة الضبط
2,50%	14 369	13 250	الأساتذة الباحثون
2,10%	12 497	12 467	الأطباء(*)
1,60%	9 332	9 238	إدارة السجون و إعادة الإدماج
0,90%	5 032	5 227	القضاة (العدل و المجلس الأعلى للحسابات)
0,50%	2 662	2 678	موظفو الشؤون الخارجية و التعاون
1,10%	6 152	7 473	أنظمة أساسية أخرى
100%	585 503	577 277	المجموع

(*) الأطر المشتركة بين الوزارات.

استنادا الى المعطيات الواردة في هذا الجدول، يمكن استنتاج الملاحظات التالية:

■ يشكل الموظفون التابعون للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية ما يناهز

نصف عدد موظفي الدولة المدنيين، وذلك بنسبة تصل الى 47,3%؛

■ تشكل الأطر المشتركة بين الوزارات وكذا الهيئات المشتركة الأخرى (المساعدين

الإداريين والمساعدين التقنيين والمحربين...) نسبة تقدر ب 24%؛

■ فيما يتعلق بالموظفين التابعين لنظامي الأمن والوقاية المدنية، فتبلغ هذه النسبة حوالي

13,1%؛

■ بالنسبة لموظفي الصحة والمرضين، فيشكلون 4,6 % من العدد الإجمالي؛

■ بخصوص هيئة الأساتذة الباحثين فلا تتعدى نسبتها 2,5%.

4. التوزيع حسب الوضعيات الإدارية:

يعتبر كل موظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ومزاولا بالفعل مهامه في

إحدى الوظائف المطابقة لها بالإدارة التي عين بها.

من بين 585.503 موظفا مدنيا في الإدارة المغربية برسم سنة 2015، أكثر من 99,7% في

وضعية عادية للقيام بالوظيفة:

المجموع	باقي الوضعيات الإدارية	الوفاء	الاستيداع	اللاحق	القيام بالوظيفة	القطاع
20 301	1	1	1	22	20 276	العدل
115 178	2	9	-	79	115 088	الداخلية
24 206	5	2	1	824	23 374	التعليم العالي
294 860	25	11	12	111	294 701	التربية الوطنية
48 731	3		3	5	48 720	الصحة
18 696	1	1	2	56	18 636	الاقتصاد والمالية
4 456	-	-	-	46	4 410	الأوقاف والشؤون الإسلامية
10 605	-	-	1	32	10 572	إدارة السجون
48 470	7	11	4	587	47 861	باقي القطاعات
585 503	44	35	24	1 762	583 638	المجموع

5. التوزيع حسب المصالح المركزية والخارجية :

يشكل اللاتمركز الإداري واحدا من أهم أورش إصلاح وتحديث الإدارة المغربية وتقريبها من

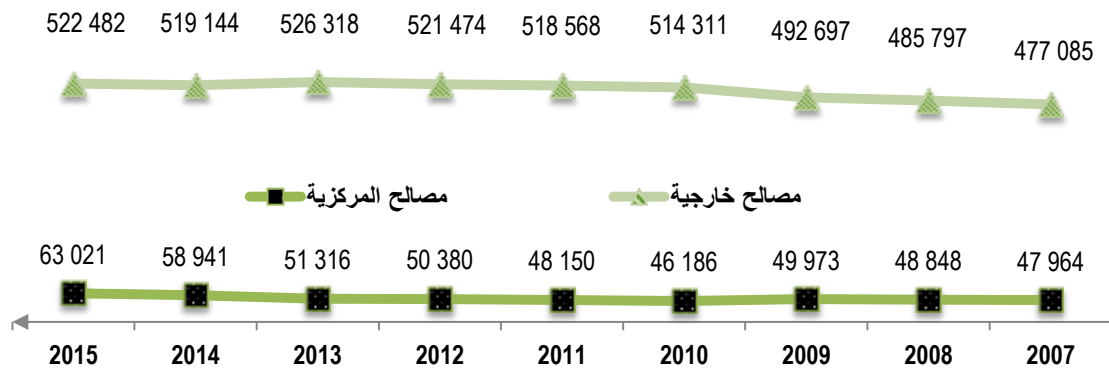
مرتفعاتها، وكذا مواكبة اللامركزية الإدارية من أجل تعزيز الديمقراطية على المستوى المحلي والإقليمي

والجهوي.

إن تطوير هذا الورش سيتمكن من تحسين جودة الخدمات العمومية وإرساء إدارة القرب وتعزيز مكانتها كفاعل أساسي في تدبير الشأن المحلي.

وفي هذا الإطار، فإن توزيع الموظفين والكفاءات الإدارية بشكل متوازن ومحكم بين مختلف المصالح المركزية والخارجية يمكن من توطيد سياسة اللاتمرکز الإداري.

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
المصالح المركزية	%9,1	%9,1	%9,2	%8,2	%8,5	%8,8	%8,9	%10,2	%10,8
المصالح الخارجية	%90,9	%90,9	%90,8	%91,8	%91,5	%91,2	%91,1	%89,8	%89,2



يلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة اللاتمرکز الإداري، قد عرفت استقرارا ملحوظا خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2015، حيث بلغ معدلها ما يقرب من 91%. و يتضح من خلال هذه النسبة، توجه الدولة في تعزيز المصالح الخارجية بالموارد البشرية الضرورية لسييرها و خصوصا على مستوى القطاعات ذات الطابع الاجتماعي و الأمني.

توزيع المصالح المركزية والخارجية حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2015

القطاع	أعداد الموظفين	مصالح مركزية		مصالح خارجية	
		العدد	%	العدد	%
العدل	20 301	1 590	8%	18 711	%92
الداخلية	115 178	16 611	14%	98 567	%86
التربية الوطنية	294 860	11 615	4%	283 245	%96
الصحة	48 731	2 032	4%	46 699	%96
الاقتصاد والمالية	18 696	5 619	30%	13 077	%70
إدارة السجون	10 605	159	1%	10 446	%99
التعليم العالي	24 206	1 496	6%	22 710	%94
باقي القطاعات	52 926	23 899	45%	29 027	%55
المجموع	585 503	63 021	11%	522 482	%89

خلال سنة 2015، سجل معدل اللاتمرکز الإداري نسبة تقدر بحوالي 89%.

ونظرا لطبيعة المهام المسندة لبعض القطاعات والتي تتطلب توزيع أوسع لموظفيها على مختلف أقاليم المملكة، سجلت معدلات الالتمركز الإداري مستويات مرتفعة ب:

- المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج بنسبة 99%؛
- وزارة التربية الوطنية ووزارة الصحة بنسبة 96%؛
- وزارة التعليم العالي بنسبة 94%؛
- وزارة العدل والحريات بنسبة 92%.

6. التوزيع حسب الفئات العمرية:

يعتبر تحليل الفئات العمرية للموظفين من بين الآليات الناجعة في ميدان التدبير التوقعي للموارد البشرية، إضافة إلى كونه يمكن من تحديد عدد المحالين على التقاعد، فإنه يسمح أيضا من تتبع تطور مرجع الوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب فئات الأعمار برسم سنة 2015

فئات الأعمار	%
أقل من 25 سنة	8%
من 25 إلى 35 سنة	14%
من 35 إلى 45 سنة	25%
من 45 إلى 55 سنة	27%
من 55 إلى 60 سنة	20%
ما فوق 60 سنة	7%
المجموع	100%

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح بنية الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية، يمكن استنتاج الملاحظات التالية:

- 8% من أعداد موظفي الدولة المدنيين لا يتجاوز سنهم 25 سنة و 22% منهم تقل أعمارهم عن 35 سنة.
- أكثر من 54% من الموظفين المدنيين تفوق أعمارهم 45 سنة.

يتبين من خلال هذه النسب، مدى ضعف نسبة الشباب داخل الإدارة وكذا أهمية أعداد الموظفين المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال السنوات المقبلة.

و هكذا، ففي حالة ما لم يتخذ أي إجراء في إطار عملية إصلاح نظام التقاعد، فمن المتوقع أن يحال على التقاعد خلال السنوات الخمس المقبلة 92.455 موظفا وهو ما يمثل 16% من مجموع العدد الحالي لموظفي الدولة المدنيين.

السنة	عدد المحالين على التقاعد (*)	العدد التراكمي للمحالين على التقاعد
2015	14 632	
2016	16 990	31 619
2017	18 927	50 546
2018	20 768	71 314
2019	21 138	92 452
المجموع (2019-2015)	92 455	-

(*) دون الأخذ بعين الاعتبار 7.300 منصبا مخصصة للاحتفاظ بموظفي وزارة التربية الوطنية و أساتذة التعليم العالي حتى متم السنة الدراسية و الجامعية.

ونظرا لأهمية عدد المحالين على التقاعد، فإنه يتوجب على الحكومة تبني استراتيجية جديدة في التدبير التوقعي للموارد البشرية بالإدارات العمومية وذلك من أجل تحقيق التوازن والانسجام بين ما تتوفر عليه الإدارات من كفاءات ومهارات و ما ستحتاجه مستقبلا من موارد بشرية.

7. التوزيع حسب الأقدمية:

إن تحليل توزيع أعداد الموظفين حسب سنوات الخدمة يمكن من تتبع تطور المهارات والكفاءات داخل الإدارة وكذا معرفة التوقعات المستقبلية لأعداد المتقاعدين ومستويات معاشاتهم.

توزيع الموظفين المدنيين حسب الأقدمية برسم سنة 2015

الأقدمية	العدد	%
أقل من 5 سنوات	47 547	8,12%
من 5 إلى 10 سنوات	123 351	21,07%
من 10 إلى 20 سنة	137 917	23,56%
من 20 إلى 30 سنة	152 430	26,03%
من 30 إلى 40 سنة	113 812	19,44%
40 سنة فما فوق	10 442	1,78%
المجموع	585 503	100%

يستخلص من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه ما يلي:

- 8% من الموظفين المدنيين يتوفرون على أقدمية تقل عن 5 سنوات، ويتعلق الأمر بالموظفين حديثي التوظيف؛
- أكثر من 29% من الموظفين المدنيين يتوفرون على أقدمية تقل عن 10 سنوات؛
- 50% من الموظفين المدنيين يتوفرون على أقدمية تتراوح ما بين 10 و 30 سنة؛
- 21% من الموظفين المدنيين يتوفرون على أقدمية تفوق 30 سنة.

8. التوزيع حسب الجهات (قبل دخول القانون التنظيمي المتعلق بالجهة حيز التنفيذ):

يظل حسن التدبير اللامركز للمصالح الإدارية رهينا بالوسائل البشرية والمادية الموضوعة رهن إشارة مختلف الجهات.

ويوضح توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الجهات تفاوتات واختلافات شاسعة :

توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات برسم سنة 2015

الجهة	أعداد الموظفين	
	العدد	النسبة
الرباط، سلا، زمور، زعير	115 930	%19,80
الدار البيضاء الكبرى	54 920	%9,38
سوس، ماسة، درعة	52 168	%8,91
مراكش، تانسيفت، الحوز	46 899	%8,01
مكناس، تافيلالت	44 791	%7,65
طنجة، تطوان	39 931	%6,82
الجهة الشرقية	38 409	%6,56
الغرب، شراردة، بني احسن	31 266	%5,34
فاس، بولمان	29 509	%5,04
الشاوية، ورديفة	29 275	%5,00
تازة، الحسيمة، تاونات	27 343	%4,67
دكالة، عبدة	26 875	%4,59
تادلة، ازيلال	21 547	%3,68
العيون، بوجدور، الساقية الحمراء	11 710	%2,00
كلميم، السمارة	11 534	%1,97
واد الذهب، لكويرة	3 396	%0,58
المجموع	585 503	%100

يتبين من خلال توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات التفاوتات الموجودة بين مختلف الجهات ، حيث يلاحظ ما يلي :

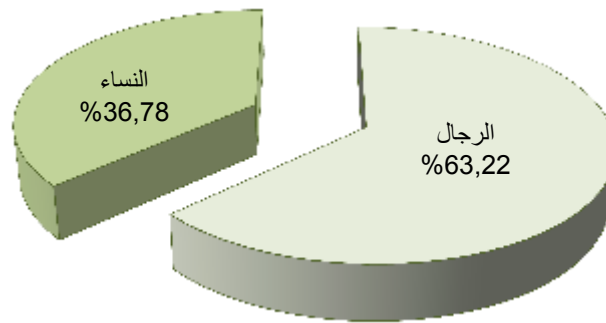
■ تمركز ما يقارب 30 % من أعداد الموظفين و الأعوان المدنيين في محور الدار البيضاء – الرباط، حيث تستحوذ جهة الرباط سلا زمور زعير على حوالي 20% من أعداد الموظفين المدنيين. بينما تتوفر جهة الدار البيضاء الكبرى على حوالي 10 % من مجموع أعداد الموظفين المدنيين، حيث تطرح هذه النسبة إشكالية مدى قدرة الموارد البشرية العاملة بهذه الجهة على ضمان حسن تدبير المصالح الإدارية لفائدة ساكنة تتميز بنمو متزايد بجهة تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية كبرى؛

■ تتوفر جهة طنجة - تطوان على نسبة 6,82% من الموظفين المدنيين العاملين بها وهي نسبة ضئيلة بالنسبة لجهة مهمة مرشحة لتكون قطبا من الأقطاب الاقتصادية والاجتماعية ومدعوة للاستجابة لمتطلبات ساكنتها من خدمات المرافق العمومية ذات الجودة.

9. التوزيع حسب الجنس:

تعززت أحكام الدستور الجديد بإدخال مبادئ المساواة بين المواطنين و المواطنين ومشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، خاصة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص في الحصول على الوظائف بالإدارات العمومية.

توزيع الموظفين المدنيين حسب الجنس برسم سنة 2015



عرفت نسبة العنصر النسوي بالوظيفة العمومية تحسنا ملحوظا خلال السنوات الاخيرة حيث ارتفعت من 35,11% سنة 2014 الى 36,8% من مجموع أعداد موظفي الدولة برسم سنة 2015.

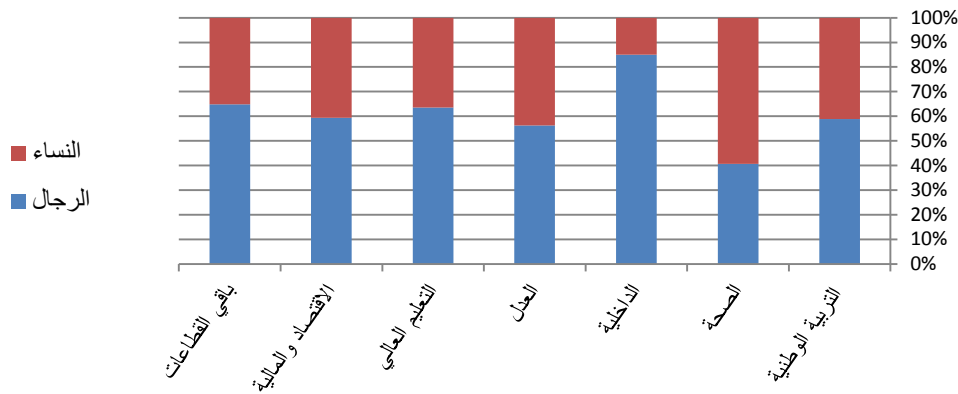
توزيع نسب النساء حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2015

القطاع	عدد النساء	نسبة النساء مقارنة مع باقي موظفي الدولة	نسبة النساء من عدد الموظفين المدنيين
التربية الوطنية	121 494	41,20%	56,40%
الصحة	28 928	59,40%	13,40%
الداخلية	17 309	15,00%	8,00%
العدل	8 892	43,80%	4,10%
التعليم العالي	8 844	36,50%	4,10%
الاقتصاد والمالية	7 592	40,60%	3,50%
باقي القطاعات	22 286	35,10%	10,30%
المجموع	215 345	36,78%	100%

يتبين من خلال تحليل بنيات أعداد النساء الموظفات بالمديريات بالقطاعات الوزارية، التمرکز الملحوظ للعنصر النسوي في ست قطاعات وزارية بنسبة تصل إلى 89,7% من مجموع النساء الموظفات بالمديريات و هكذا:

- يحتل قطاع التربية الوطنية مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 56,4% من مجموع النساء الموظفات بالمديريات، تليه وزارة الصحة بحصة تقدر ب 13,4% ثم وزارة الداخلية بنسبة تقدر ب 8%؛
- 4,1% من مجموع النساء الموظفات بالمديريات يعملن بوزارة العدل والحريات و تسجل نفس النسبة بقطاع التعليم العالي ، فيما تصل هذه النسبة بوزارة الاقتصاد والمالية إلى 3,5% ؛
- في حين لا تتجاوز تمثيلية النساء بباقي القطاعات الوزارية الأخرى 10,3% من مجموع النساء الموظفات بالمديريات.

توزيع الموظفين المدنيين بحسب الجنس والقطاعات الوزارية برسم سنة 2015



تختلف نسبة تمثيلية النساء في الوظيفة العمومية داخل كل قطاع:

- تمثيلية وازنة للنساء داخل وزارة الصحة بحصة تقدر ب 59,4% من مجموع موظفي القطاع؛
- تمثيلية مهمة للقوة النسائية داخل كل من وزارة العدل والحريات والتربية الوطنية والاقتصاد والمالية بمعدل يصل إلى 42% من مجموع عدد موظفي الوزارة؛
- يقدر معدل النساء الموظفات داخل وزارة التعليم العالي بحوالي 36,5% من عدد موظفي هذه الوزارة؛

■ لا يتجاوز عدد النساء بوزارة الداخلية 15% من مجموع موظفي هذا القطاع؛

■ سجلت الإدارات الأخرى نسبة تأنيث تقدر ب 35% من مجموع موظفي هذه القطاعات.

يلاحظ أنه بالرغم من المجهودات المبذولة من طرف السلطات العمومية لتحسين معدل الولوج للنساء إلى الوظيفة العمومية، تبقى نسبة العنصر النسوي محدودة ، حيث بلغت سنة 2015 حوالي 36,78 % مقابل 63,22% بالنسبة للرجال. ولتدارك هذه الوضعية، ينبغي بذل المزيد من الجهود لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين كما تم التنصيص على ذلك في دستور 2011 والتركيز بصفة أساسية على تحسين نسبة تدرّس الفتاة خاصة بالوسط القروي.

10. التوزيع حسب الحالة العائلية:

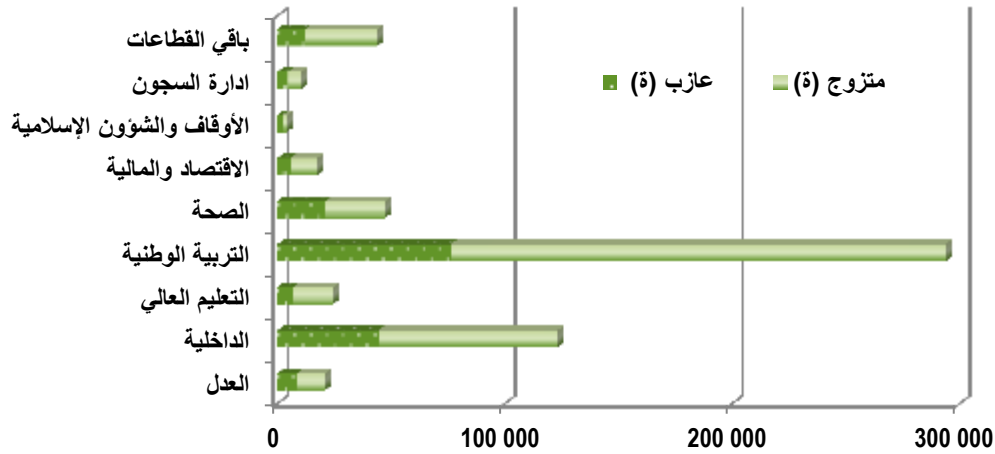
1.10. البنية حسب الحالة العائلية:

يوضح الجدول بعده الحالة العائلية للموظفين المدنيين في مختلف القطاعات الوزارية خلال سنة

2015:

المجموع	متزوج (ة)		عازب (ة)		القطاع
	%	العدد	%	العدد	
20 745	%59,2	12 282	%40,8	8 463	العدل
123 184	%64,0	78 802	%36,0	44 382	الداخلية
24 291	%71,3	17 308	%28,7	6 983	التعليم العالي
293 781	%74,0	217 526	%26,0	76 255	التربية الوطنية
47 217	%54,9	25 927	%45,1	21 290	الصحة
17 632	%67,4	11 880	%32,6	5 752	الاقتصاد والمالية
4 141	%46,6	1 928	%53,4	2 213	الأوقاف والشؤون الإسلامية
10 572	%56,7	5 995	%43,3	4 577	إدارة السجون
43 940	%71,7	31 517	%28,3	12 423	باقي القطاعات
585 503	%68,8	403 165	%31,2	182 338	المجموع

الحالة العائلية داخل القطاعات الوزارية لسنة 2015



يستنتج مما سبق ما يلي:

■ 69% من مجموع الموظفين المدنيين متزوجين؛

■ يعتبر معدل نسبة العزوبة داخل موظفي وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية أعلى معدل بنسبة تقدر بـ 53%، تليها وزارة الصحة بنسبة 45% من مجموع موظفي القطاع، ثم إدارة السجون وإعادة الإدماج بـ 43% ووزارة العدل والحريات بنسبة 41%. بينما يتراوح معدل العزوبة داخل الإدارات الأخرى المتبقية ما بين 25% و 36%.

3.10. الموظفون المدنيون حسب عدد الأطفال:

وفقا للتنظيم الجاري به العمل، يستفيد الموظفون عن أطفالهم الشرعيين من تعويضات عائلية شهرية

تحتسب على النحو التالي:

200 درهم عن كل طفل في حدود ثلاث أطفال الأول؛

36 درهم عن كل طفل لثلاث أطفال المتبقين.

عدد الأطفال		عدد الموظفين		الغلاف المالي السنوي للتعويضات العائلية	
		العدد	%	المبلغ	%
1		118 284	30,5%	283 881 600	15,0%
2		147 236	38,0%	706 732 800	37,5%
3		90 536	23,4%	651 859 200	34,6%
مجموع-1 (أقل من 3 أطفال)		356 056	91,9%	1 642 473 600	87,1%
4		25 716	6,6%	196 264 512	10,4%
5		4 800	1,2%	38 707 200	2,1%
6		1 054	0,3%	8 954 784	0,5%
مجموع-2 (4 أطفال فما فوق)		31 570	8,1%	243 926 496	12,9%
المجموع		387 626	100%	1 886 400 096	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن 92% من الموظفين يتوفرون على أقل من 3 أطفال ويستفيدون

من التعويضات العائلية بغلاف مالي سنوي تصل نسبته إلى 87 % من مجموع النفقات المرسودة لهذه

التعويضات. في حين أن الموظفين الذين لديهم 4 أطفال فما فوق، ترصد لهم 13% من هذه الاعتمادات.

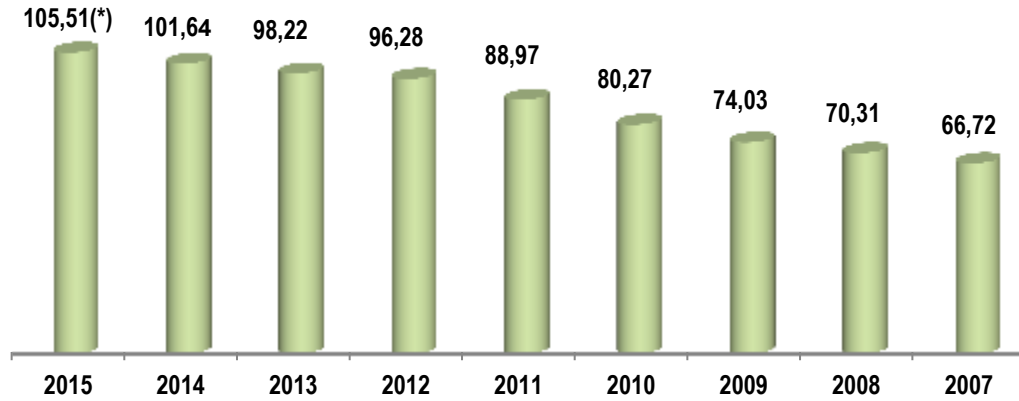
الباب الثاني

نفقات الموظفين

أ- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 - 2015:

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2015، ارتفعت نفقات موظفي الدولة بنسبة 58,13%، لتبلغ حوالي 105,5 مليار درهم برسم سنة 2015، مقابل 66,7 مليار درهم سنة 2007 أي بمعدل نمو سنوي يقدر بـ 6%.

تطور كتلة الأجور بملايير الدراهم



(*) توقعات قانون المالية لسنة 2015

نظرا لأهمية و حساسية حجم نفقات الموظفين و طابعها التقديري في المنظومة الميزانية، فإنه يتعين بلورة مقارنة تحليلية بين مستوى هذه النفقات و باقي المؤشرات المالية والاقتصادية الأخرى (الناتج الداخلي الخام والميزانية العامة وميزانية التسيير).

المؤشرات المرتبطة بكتلة الأجور

السنوات	الناتج الداخلي الخام (بملايين الدراهم)	كتلة الأجور (بملايين الدراهم)	تطور كتلة الأجور	كتلة الناتج الداخلي الخام	كتلة الأجور العامة	كتلة الأجور / ميزانية التسيير
2007	647 530	66 721	-	%10,30	%34,29	%60,90
2008	716 959	70 314	%5,39	%9,81	%33,76	%56,57
2009	748 483	74 027	%5,28	%9,89	%29,17	%49,07
2010	784 624	80 268	%8,43	%10,23	%35,06	%58,63
2011	820 077	88 973	%10,84	%10,85	%36,71	%58,54
2012	847 881	96 283	%8,22	%11,36	%33,23	%51,26
2013	901 366	98 223	%2,01	%10,90	%33,02	%49,29
2014	*924 769	101 645	%3,48	%10,99	%33,20	%50,99
2015	*992 824	**105 509	%3,80	%10,63	%33,29	%54,17
المعدل			%5,93	%10,55	%33,43	%53,56

(*) وزارة الاقتصاد و المالية ؛

(**) قانون المالية لسنة 2015.

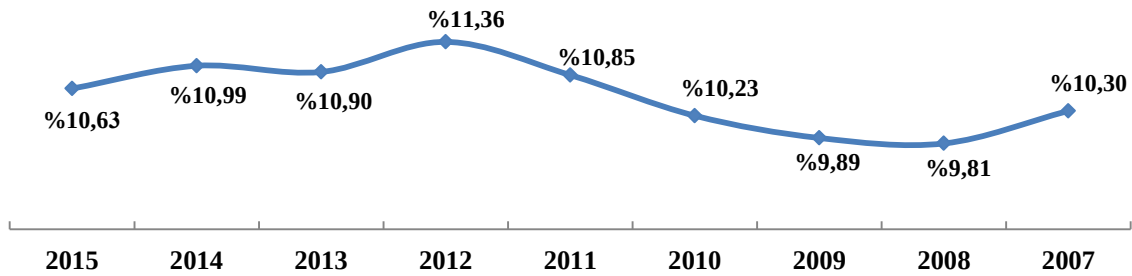
1. حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام :

سجل مؤشر نفقات موظفي الدولة مقارنة مع الناتج الداخلي الخام خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2015 التقلبات التالية :

■ 2007 - 2009 : خلال هذه الفترة تم تسجيل تحسن نسبي في هذا المؤشر، حيث انخفض من 10,30% إلى حوالي 9,89%.

■ 2010 - 2015 : ارتفعت حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام من 10,23% سنة 2010 إلى 11,36% سنة 2012 لتعرف تراجعاً في نهاية سنة 2013. واستمر المنحى التنازلي لهذا المؤشر ليستقر في 10,63% متم سنة 2015، وذلك نتيجة التوجهات الاستراتيجية التي املتتها الاختيارات الميزانية المهمة والتي تروم التحكم في حجم كتلة الأجور وكذا نجاعة السياسات الحكومية المتخذة في هذا الصدد خلال السنوات الأخيرة.

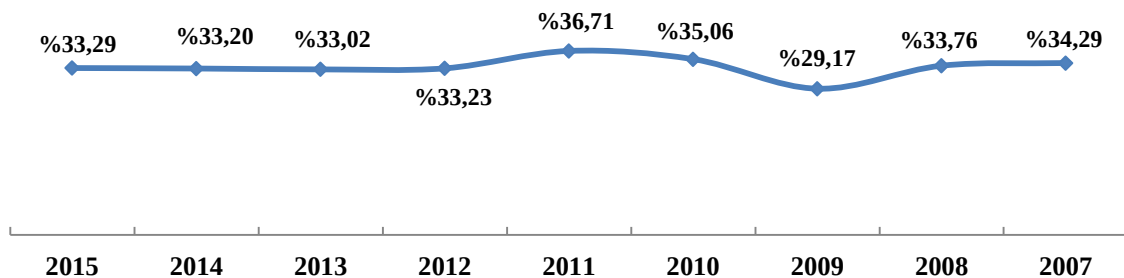
تطور نسبة كتلة الأجور مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



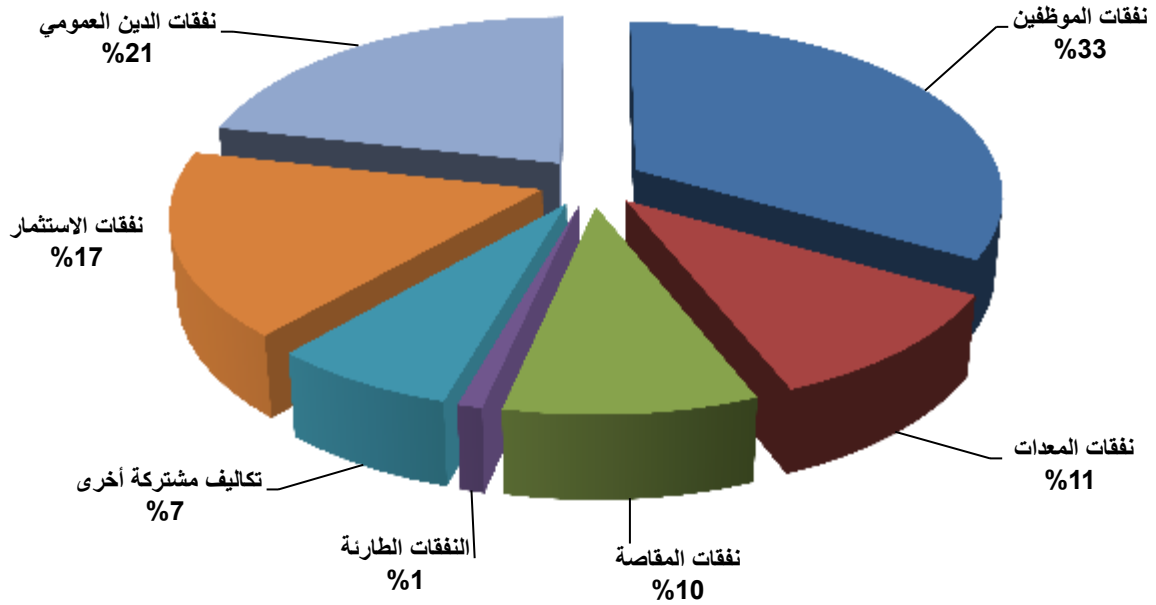
2. نسبة كتلة الأجور في الميزانية العامة :

يتبين من خلال تحليل بنية الميزانية العامة، حجم كتلة الأجور في النفقات العمومية للدولة، حيث ناهزت نسبة هذه الكتلة من الميزانية العامة، برسم سنة 2015، أزيد من 33% و بلغ، برسم الفترة 2007-2015، متوسطها السنوي 33,4%. وهو ما يتضح من خلال الرسوم البيانية التالية:

تطور نسبة كتلة الأجور مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



بنية نفقات الميزانية العامة برسم سنة 2015

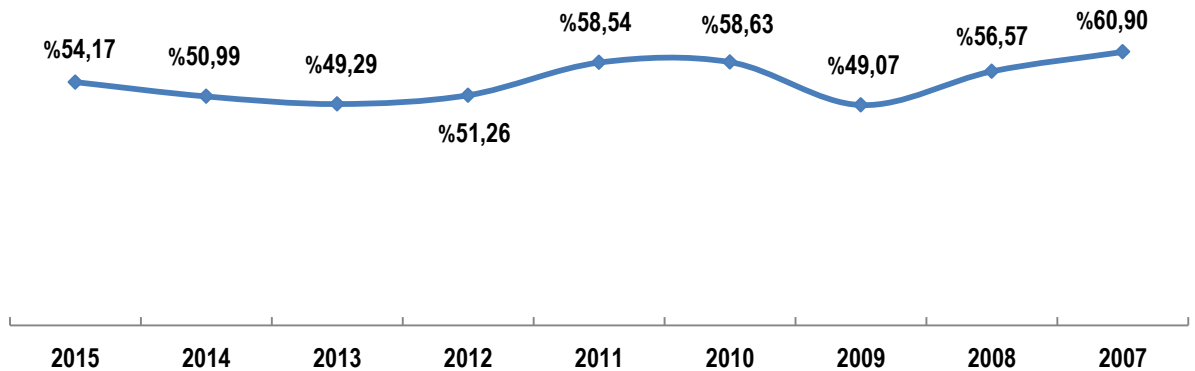


3. نسبة كتلة الأجور في ميزانية التشغيل :

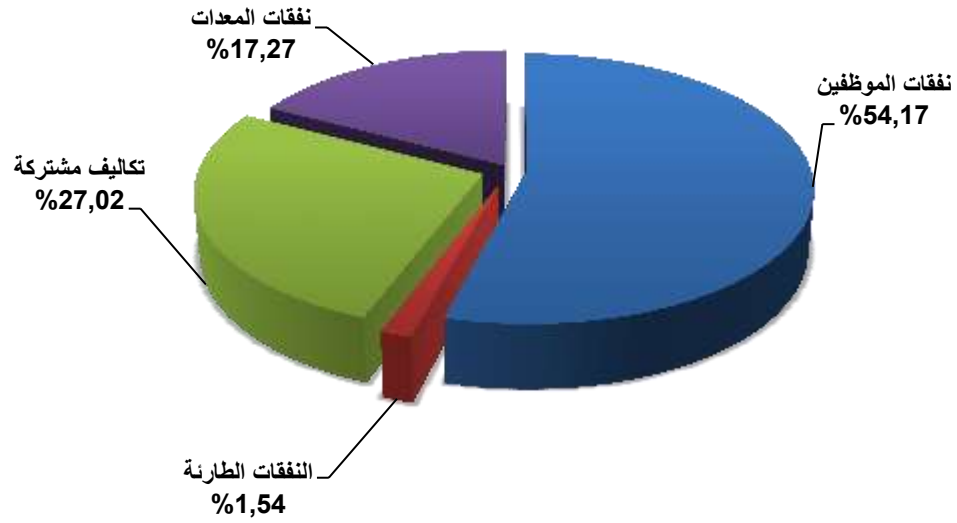
في إطار مواصلة الجهود المبذولة من أجل التحكم في نفقات التشغيل، بلغ حجمها برسم سنة 2015 ما يناهز 194,7 مليار درهم، خصص منها 105,5 مليار درهم لكتلة الأجور، وهو ما يمثل نسبة 54,17%.

و يوضح الرسم البياني التالي التغيرات السنوية لهذا المؤشر:

تطور نسبة كتلة الأجور مقارنة مع نفقات التشغيل



بنية نفقات التسيير برسم سنة 2015

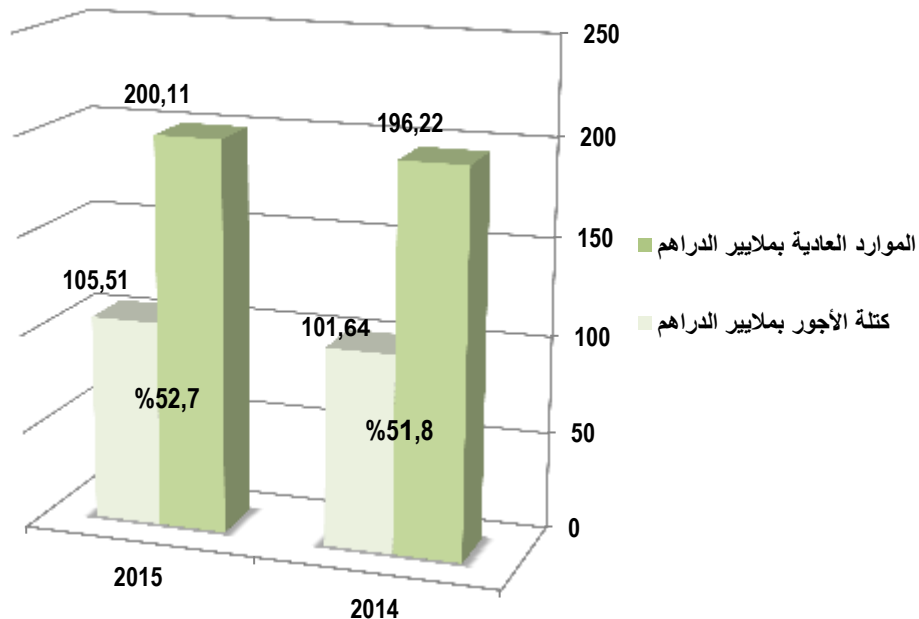


4. نسبة كتلة الأجور من الموارد العادية :

تعتبر نسبة كتلة الأجور من الموارد العادية وكذا حصتها من الإيرادات الضريبية من بين أهم المؤشرات الهيكلية التي تمكن من تقييم السياسات الميزانية المتخذة من طرف الدولة كما تبين مدى قدرة الميزانية العامة على تمويل التكاليف المرتبطة بأجور الموظفين.

برسم سنة 2015، بلغت نسبة كتلة الأجور ما يناهز 52,7% من مجموع الموارد العادية، في حين بلغت حصتها من العائدات الضريبية 57,1%.

حصة كتلة الأجور من الموارد العادية



II - تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنتي 2014 و 2015 :

1. التنفيذ برسم سنة 2014 :

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال سنة 2014 حوالي 101,64 مليار درهم (90,35 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و 11,29 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة). في حين بلغ تنفيذ كتلة الأجور برسم سنة 2013 ما مجموعه 98,2 مليار درهم أي بارتفاع ناهزت نسبته 3,5%.

و تجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ نفقات الموظفين خلال سنة 2014 لم تسجل أي تجاوز مقارنة مع توقعات قانون المالية لنفس السنة.

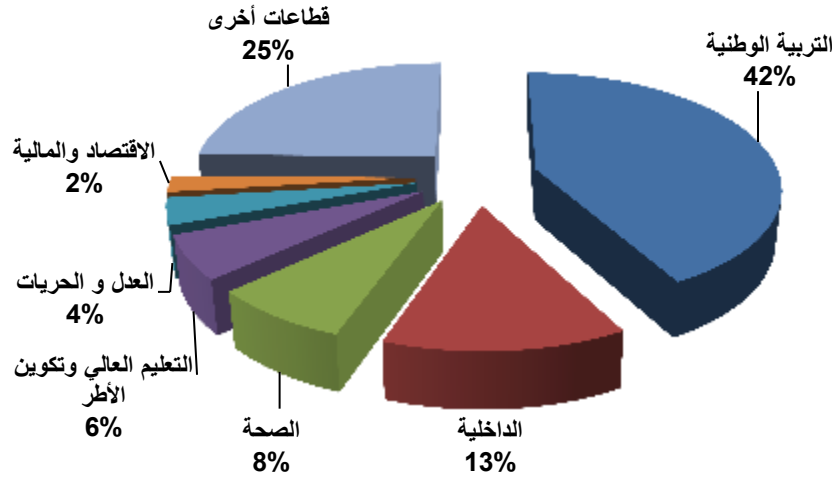
2. توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين لسنة 2014 حسب القطاعات الوزارية :

يوضح الجدول والرسم البياني بعده توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين برسم سنة 2014 موزعة حسب القطاعات الوزارية الكبرى.

القطاعات الوزارية	كتلة الأجور سنة 2014 (بملايير الدراهم)	النسبة %
التربية الوطنية	38,02	42%
الداخلية	12,08	13%
الصحة	7,04	8%
التعليم العالي وتكوين الأطر	5,49	6%
العدل و الحريات	3,34	4%
الاقتصاد والمالية	2,04	2%
قطاعات أخرى	22,34	25%
المجموع	90,35	100%

يتضح من خلال كتلة الأجور التي صرفت لموظفي الدولة برسم سنة 2014، ان ست قطاعات وزارية استفادت من النصيب الأوفر من الاعتمادات المرصودة (75%)، منها 55% تم رصدتها لفائدة وزارتي التربية الوطنية والداخلية.

توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين
حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2014



3. التنفيذ حتى متم يوليو 2015:

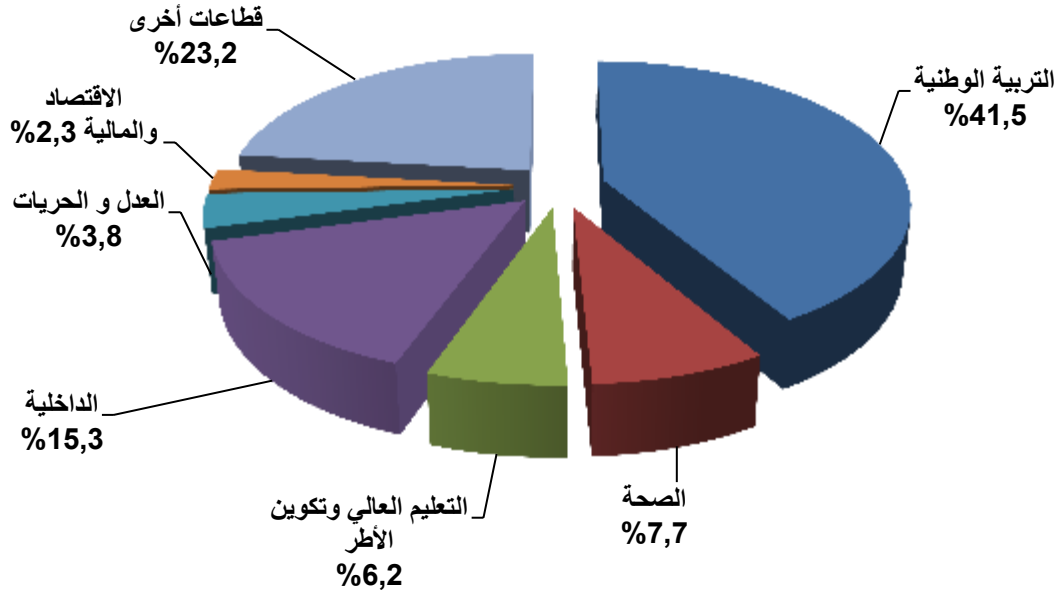
1.3. نفقات الموظفين حسب القطاعات :

بلغت كتلة الأجور خلال السبع أشهر الأولى من السنة الجارية ما يقارب 60,4 مليار درهم، وتوزع ما بين 52,6 مليار درهم، تم صرفها من طرف مديرية نفقات الموظفين، في حين تقدر النفقات التي تمت تأديتها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة بحوالي 7,8 مليار درهم. يلاحظ في هذا الإطار أن تنفيذ نفقات الموظفين، حتى متم يوليو 2015، يطابق توقعات قانون المالية لسنة 2015.

يبين الجدول والرسم البياني التاليان توزيع كتلة الأجور التي تم صرفها من طرف مديرية نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية حتى متم يوليو 2015 :

المجموع		2015							القطاع
		يناير	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يونيو	يوليو	
41,50%	21 829	3 202	3 056	3 078	3 066	3 091	3 070	3 266	التربية الوطنية
7,70%	4 071	565	559	575	579	569	610	614	الصحة
6,20%	3 240	472	484	446	448	440	439	511	التعليم العالي وتكوين الأطر
15,30%	8 024	1 144	1 262	1 102	1 121	1 125	1 139	1 131	الداخلية
3,80%	1 999	279	283	278	278	315	284	282	العدل و الحريات
2,30%	1 223	166	171	165	169	197	178	177	الاقتصاد والمالية
23,20%	12 172	1 757	1 722	1 727	1 732	1 715	1 744	1 775	قطاعات أخرى
100%	52 558	7 585	7 537	7 371	7 393	7 452	7 464	7 756	المجموع
	7 794	217	3 225	673	860	856	566	1 397	النفقات التي تمت تأديتها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة
	60 352	7 802	10 762	8 044	8 253	8 308	8 030	9 153	المجموع العام

توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية خلال السبع أشهر الأولى من سنة 2015



كما سبقت الإشارة إلى ذلك، يتضح من خلال تنفيذ نفقات الموظفين خلال السبع الأشهر الأولى من سنة 2015، أن حوالي 77% من مجموع كتلة الأجور تم رصدتها لفائدة 6 قطاعات وزارية ذات طبيعة اجتماعية وأمنية.

2.3. توزيع كتلة الأجور حسب سلالم الأجور حتى متم يوليوز 2015 (بملايين الدراهم)

السلم	يناير	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يونيو	يوليوز	المجموع
6	1 001	1 000	995	1012	1014	1 032	1 029	7 083
7	396	396	394	396	393	397	405	2 777
8	312	311	314	320	314	317	316	2 204
9	627	626	634	646	629	643	628	4 433
10	1 156	1 145	1 090	1 099	1 116	1 103	1 090	7 799
11	2 214	2 196	2 145	2 116	2 138	2 143	2 397	15 349
خارج السلم	1 878	1 864	1 799	1 804	1 848	1 829	1 891	12 913
المجموع	7 584	7 538	7 371	7 393	7 452	7 464	7 756	52 558
								100%

يتبين من خلال توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين حتى متم شهر يوليوز 2015 ما يلي :

يمثل الموظفون المرتبون في سلالم الأجور من 6 إلى 9 نسبة 36,3 % من مجموع الموظفين، ويستفيدون من أزيد من 31,4 % من مجموع الإعتمادات المرصودة للأجور المؤداة من طرف المديرية المذكورة.

أما الموظفون المرتبون في سلالم الأجور 10 و 11 فيمثلون 52,8 % من عدد الموظفين و يستفيدون من 44 % من هذه النفقات.

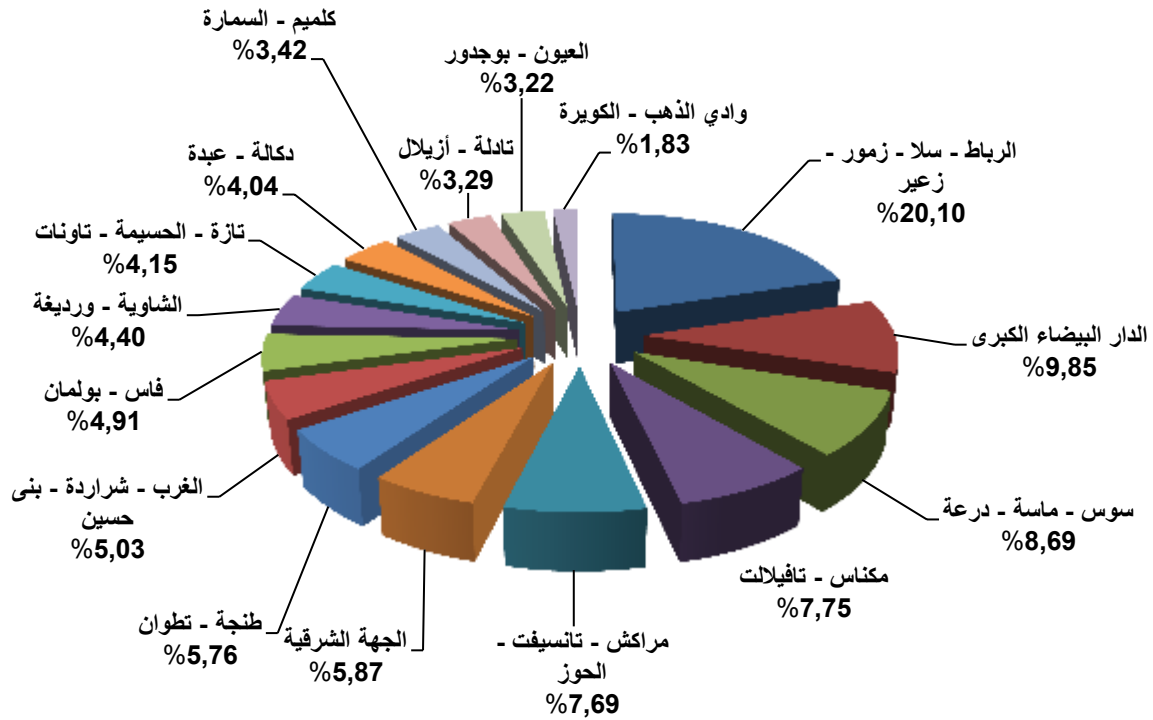
و تمثل الفئة المرتبة خارج السلم 10,9 % من مجموع الموظفين، و تستفيد من 25 % من هذه النفقات.

4. توزيع كتلة الأجور حسب الجهات (قبل دخول القانون التنظيمي المتعلق بالجهة حيز التنفيذ)

تستحوذ جهة الرباط، سلا، زمور، زعير، على القسط الأوفر من كتلة الأجور بنسبة تصل الى 20,10 %، تليها جهة الدار البيضاء الكبرى بنسبة تقارب 9,85 % كما هو مبين في الجدول التالي :

الجهات	كتلة أجور الموظفين لسنة 2015 بـمليون درهم	النسبة %
الرباط - سلا - زمور - زعير	21,21	20,10 %
الدار البيضاء الكبرى	10,39	9,85 %
سوس - ماسة - درعة	9,17	8,69 %
مكناس - تافيلالت	8,18	7,75 %
مراكش - تانسيفت - الحوز	8,11	7,69 %
الجهة الشرقية	6,19	5,87 %
طنجة - تطوان	6,08	5,76 %
الغرب - شراردة - بني حسين	5,31	5,03 %
فاس - بولمان	5,18	4,91 %
الشاوية - ورديغة	4,64	4,40 %
تازة - الحسيمة - تاوانات	4,38	4,15 %
دكالة - عبدة	4,26	4,04 %
كلميم - السمارة	3,61	3,42 %
تادلة - أزيلال	3,47	3,29 %
العيون - بوجدور	3,40	3,22 %
وادي الذهب - الكويرة	1,93	1,83 %
المجموع	105,51	100 %

توزيع كتلة الأجور حسب الجهات لسنة 2015



III- العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور:

1. مستويات الأجور برسم سنة 2015:

الحد الأدنى للأجور و متوسط الأجور:

على إثر المراجعات المتتالية لأجور الموظفين و الرفع من الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية، انتقل الحد الأدنى الشهري للأجور من 1.586 درهم سنة 2007 إلى 3.000 درهم سنة 2015، كما بلغ المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2015 ما يناهز 7.381 درهم عوض 5.333 درهم سنة 2007، أي بزيادة اجمالية ناهزت 38%.

1.1. متوسط الأجر الشهري الصافي والنتاج الداخلي الخام الفردي :

يمثل متوسط الأجر الشهري الصافي، 3,1 أضعاف الناتج الداخلي الإجمالي الفردي مقابل 1,4 في تونس و 1,6 في تركيا و 1 في فرنسا و 1,2 في إسبانيا. و يجد هذا الاختلاف تفسيره في مستويات الناتج الداخلي الخام المسجل في كل بلد على حدة، إضافة إلى المجهودات المبذولة من طرف الدولة لتحسين دخل الموظفين.

2.1. متوسط الأجور الصافية حسب فئات الموظفين المدنيين :

تطور متوسط الأجور الصافية حسب فئات الموظفين المدنيين 2015-2007

متوسط الأجرة الشهرية الصافية			الهيئة
%	2015	2007	
%53	7 202	4 704	كتابة الضبط
%52	4 825	3 177	الموظفون المرتبون في سلالم أجور التي تقل أو تساوي 9
%38	21 475	15 613	قضاة المحاكم و المستشارون القانونيون
%35	8 386	6 218	موظفو التربية الوطنية
%34	13 657	10 178	المهندسون و المهندسون المعماريون
%25	15 571	12 458	الأطباء و الأطباء البيطرة
%19	9 996	8 384	المتصرفون
%16	18 980	16 332	الأساتذة الباحثون
%16	20 273	17 481	مفتشو المفتشية العامة للمالية و مفتشو الإدارة الترابية

عرف متوسط الأجور الصافية حسب فئات الموظفين خلال الفترة 2007 - 2015، تطورا مهما، حيث تراوح ما بين 16% بالنسبة للأساتذة الباحثين و هيئة المفتشية العامة للمالية والمفتشية العامة للإدارة الترابية و 53% لفائدة موظفي كتابة الضبط.

و يرجع هذا الارتفاع أساسا الى المراجعات المتتالية للأجور و تحسين منظومة الترقى التي همت جميع فئات موظفي الدولة خلال هذه الفترة وكذا تطور بنيات أعداد هؤلاء الموظفين.

3.1. تطور متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات :

متوسط الأجرة الشهرية الصافية			القطاعات
%	2015	2007	
%15	12 772	11 094	التعليم العالي
%30	7 647	5 861	الاقتصاد و المالية
%33	8 330	6 263	الداخلية
%36	8 164	5 995	التربية الوطنية
%42	8 945	6 318	الصحة
%71	10 396	6 086	العدل والحريات

عرف متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات الوزارية الكبرى، خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2007 و 2015، ارتفاعا بنسبة 38 % حيث تراوح ما بين 15% بالنسبة لقطاع التعليم العالي و 71% بوزارة العدل والحريات.

4.1. توزيع شرائح الأجور:

تتوزع شرائح أجور موظفي الدولة برسم سنة 2015 على النحو التالي:

نسبة تراكمية	%	أعداد الموظفين	شرائح الأجور الشهرية الصافية
%9,23	%9,23	54 042	4000 - 3000
%38,47	%29,24	171 225	6000 - 4000
%59,43	%20,96	122 717	8000 - 6000
%66,39	%6,96	40 757	10 000 - 8000
%86,40	%20,01	117 136	12 000 - 10 000
%92,07	%5,67	33 185	14 000 - 12 000
%96,08	%4,01	23 501	16 000 - 14 000
%97,20	%1,12	6 537	18 000 - 16 000
%97,64	%0,44	2 562	20 000 - 18 000
%99,08	%1,45	8 461	25 000 - 20 000
%99,57	%0,49	2 861	30 000 - 25 000
%99,89	%0,32	1 900	40 000 - 30 000
%99,97	%0,08	452	50 000 - 40 000
%100	%0,03	165	أكثر من 50 000
-	%100	585 503	المجموع

حوالي 9,23 % من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و 4.000 درهم؛

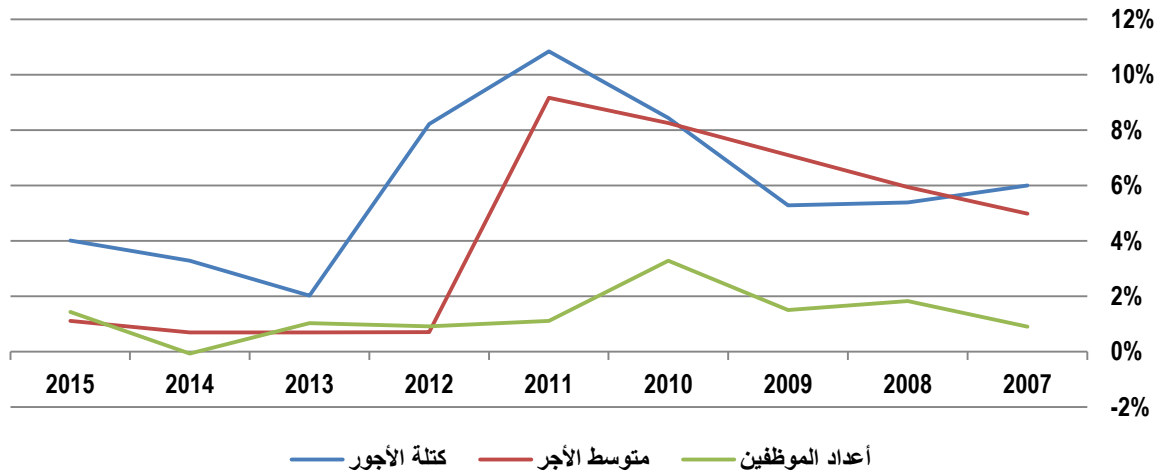
حوالي 39 % من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم؛

ما يقرب من 54 % من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و 14.000 درهم.

2,36 % يتقاضون أجورا صافية شهرية تتجاوز 20.000 درهم.

يرجع الإرتفاع المسجل في حجم نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 - 2015 (6% سنويا) بالمقارنة مع وتيرة نمو أعداد موظفي الدولة (لم يتعد معدلها السنوي 1,37%) الى المراجعات المتتالية لأجور الموظفين وكذا تسريع وتيرة الترقي بالإضافة الى الرفع من الحد الأدنى للأجور إلى 3000 درهم، و إدماج السلالم من 1 إلى 5 في السلم 6.

التطور السنوي لمتوسط الأجر و كتلة الأجور و أعداد الموظفين



2. الترقيات العادية حتى متم يوليو 2015 :

تمثل مجموع المستحقات المالية « Rappels », الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بالترقي في الدرجة والرتبة و تسوية بعض الوضعيات المرتبطة بها خلال السبع أشهر الأولى من سنة 2015، حوالي 2,4 % من كتلة الأجور برسم نفس الفترة.

سنة 2015								الشهر
المجموع	يوليو	يونيو	ماي	أبريل	مارس	فبراير	يناير	
1 421	340	139	156	76	119	275	316	المستحقات المالية للترقيات في الدرجة و الرتبة (بمليون درهم)

3. إحداث المناصب المالية الجديدة:

تعمل الحكومة كل سنة في إطار قانون المالية، على إحداث مناصب مالية جديدة لأجل تلبية الحاجيات الملحة لبعض القطاعات الوزارية ذات الأولوية.

وهكذا، بلغ مجموع المناصب المالية المحدثه خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2015 حوالي 169.471 منصبا بغلاف مالي إجمالي ناهز 17,56 مليار درهم، أي بمعدل سنوي يمثل 2,25% من كتلة الأجور.

خلال الخمس سنوات الأخيرة، قامت الحكومة بمجهودات جبارة فيما يخص التوظيف بالتوظيف العمومية، ويتبين ذلك من خلال المستوى الذي بلغه المتوسط السنوي لعدد المناصب المحدثه، حيث انتقل من 14.910 منصبا خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2010 إلى 21.966 منصبا برسم الفترة الممتدة ما بين 2010-2015.

IV- توقعات كتلة الأجور برسم سنة 2016 :

من المرتقب أن تبلغ، برسم سنة 2016، نفقات الموظفين التي تتكون أساسا من الكتلة الأجرية الهيكلية و الاعتمادات المتعلقة بالتقدم في الدرجة و الرتبة وكذا حجم المناصب المالية المزمع إحداثها و أخذا بعين الاعتبار أعداد الموظفين الذين تمت إحالتهم على التقاعد، ما مجموعه 106,8 مليار درهم أي بزيادة 1,22% مقارنة مع سنة 2015.