

مشروع قانون المالية لسنة

2017



تقرير حول الموارد البشرية

تقرير حول الموارد البشرية

الباب الأول : الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

I- تذكير بالإطار القانوني

1. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
2. الولوج إلى الوظيفة العمومية
3. تدعيم حركية الموظفين
4. الأنظمة الأساسية الخاصة

II- تطور أعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2007-2016

1. عدد الموظفين والسكان
2. عدد الموظفين المدنيين
3. تطور إحداث وحذف المناصب المالية
4. مباريات التوظيف
5. التعيين في المناصب العليا

III- توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية
2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور
3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية
4. توزيع الأعداد حسب الوضعية الإدارية
5. توزيع الأعداد حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية (اللاتمركز الإداري)
6. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية
7. توزيع الأعداد حسب الأقدمية
8. توزيع الأعداد حسب الجهات
9. توزيع الأعداد حسب الجنس (وضعية المرأة في الوظيفة العمومية)
10. توزيع الأعداد حسب الحالة العائلية

الباب الثاني : نفقات الموظفين

I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 - 2016

1. حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام
2. كتلة الأجور والميزانية العامة
3. كتلة الأجور وميزانية التسيير
4. كتلة الأجور والموارد العادية

II- تنفيذ نفقات الموظفين لسنة 2015

1. التنفيذ برسم سنة 2015
2. توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين لسنة 2015 حسب القطاعات الوزارية
3. تنفيذ نفقات الموظفين حسب سلم الأجور لسنة 2015
4. المستحقات المالية للترقيات في الدرجة والرتبة لسنة 2015
5. الاقتطاعات الاجبارية برسم سنة 2015

III- العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور

1. مستويات الأجور برسم سنة 2016
2. إحداث المناصب المالية

IV- تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2016

1. التنفيذ برسم سنة 2016
2. توزيع كتلة الأجور حسب الجهات برسم سنة 2016

الباب الأول : الرأس مال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

يتناول هذا التقرير دراسة فئات موظفي الدولة العاملة بالوظيفة العمومية والتي تتحمل الميزانية العامة للدولة مرتباتها، ويستثني موظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية.

I- تذكير بالإطار القانوني :

1. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

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

كما أن القوانين الأساسية الخاصة ببعض فئات الموظفين يمكنها أن تأتي مخالفة لبعض مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، نذكر من بينها القوانين الأساسية المتعلقة بأعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي ورجال التعليم والمفتشية العامة للمالية والمديرية العامة للأمن الوطني وكذا إدارة السجون.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أنه في سنة 2011 خضع النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لتعديلات جوهرية من خلال القانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 السالف الذكر وخاصة على مستوى المواد 5 و15 و22 و30 و31 و38 و38 مكرر و40 و46 و48 و51 و52 ، كما تم تتميم مقتضيات هذا النظام الأساسي بالمواد 6 مكرر و26 مكرر و46 مكرر مرتين و46 مكرر ثلاث مرات و48 مكرر.

2. الولوج إلى الوظيفة العمومية :

من أبرز الإصلاحات التي جاء بها القانون رقم 50.05 السالف الذكر، المقتضيات المتعلقة بولوج الوظيفة العمومية ونذكر على الخصوص :

- تعميم المباراة كآلية لولوج الوظائف العمومية، تكريسا لمبدأي المساواة والاستحقاق؛
- وضع آلية جديدة للتوظيف بموجب عقد من أجل تمكين الإدارات العمومية من استقطاب الكفاءات العليا الضرورية لإنجاز وتتبع المشاريع المحددة سلفا من طرف هذه الإدارات.

3. تدعيم حركية الموظفين :

تم تدعيم حركية الموظفين من أجل تلبية احتياجات الإدارة، وذلك بتبسيط وعقلنة استخدام الأدوات التالية :

1.3. الإلحاق

يعتبر الموظف في وضعية الإلحاق إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي مع بقاءه تابعا لهذا السلك ومتمتعا فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد. وتتحمل الإدارة المستقبلية الموظف الملحق لديها على أساس منصب مالي شاغر. ويحدد المرسوم رقم 2.13.423 بتاريخ 20 فبراير 2014 كفاءات تطبيق هذا الإجراء الذي يروم تبسيط مسطرته عن طريق حذف تأشيرة الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية وتسوية وضعية الموظفين بعد انتهاء مدة إلحاقهم في أجل معقول.

2.3. الوضع رهن الإشارة

يكون الموظف موضوعا رهن الإشارة عندما يبقى تابعا لإطاره بإدارته الأصلية بإحدى الإدارات العمومية أو الجماعات الترابية وشاغلا لمنصبه المالي بها ويزاول مهامه بإدارة عمومية أخرى. ويظل الموظف الموضوع رهن الإشارة متمتعا، بإدارته أو جماعته الأصلية، بجميع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد. وقد حدد المرسوم رقم 2.13.422 الصادر في 20 فبراير 2014 كيفية تطبيق المادة 46 مكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3.3. إعادة الانتشار

يوجد الموظفون المنتمون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات الترابية المعيّنين بها. ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من ترابية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة ترابية أو من جماعة ترابية إلى إدارة عمومية.

إن إقرار مقتضيات تشريعية وتنظيمية لإعادة توزيع الموارد البشرية للإدارة العمومية يبرره الخيار الاستراتيجي للامركز الإداري. وستمكن هذه الإجراءات من تلبية احتياجات بعض القطاعات من الموظفين من خلال توزيع أمثل للموارد البشرية المتوفرة سواء على المستوى القطاعي أو الترابي. وقد حدد المرسوم رقم 2.13.436 الصادر في 5 أغسطس 2015 قواعد تفصيلية لتطبيق أحكام الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4. الأنظمة الأساسية الخاصة :

تتكون الأنظمة الأساسية الخاصة من مجموعة من المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يخضع لها الموظفون والأعوان الذين يؤدون نفس المهام. وتحدد هذه الأنظمة عموما هياكل الإطارات و/أو الدرجات وشروط التوظيف وسيرورة الحياة الإدارية والتعويضات المخولة لهؤلاء الموظفين.

هذا وفي إطار الإصلاح الذي عرفته الإدارة العمومية سنة 2010، تم تقليص عدد الأنظمة الأساسية إلى 36 بعدما تم تجميع 23 نظام أساسي خاص في 4 أنظمة أساسية مشتركة بين الوزارات، ويتعلق الأمر بالنظام الأساسي الخاص بهيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات (السلم 10 إلى خارج السلم) والنظام الأساسي الخاص بهيئة المحررين المشتركة بين الوزارات (السلم 8 إلى 11) والنظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات (السلم 6 إلى 8) والنظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين الإداريين المشتركة بين الوزارات (السلم 6 إلى 8).

ويبلغ عدد الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 11 نظاما أساسيا، تشمل الهيئات التالية : المتصرفين والمهندسين والأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر العليا والأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان والأطباء البيطرة والمكونين والموظفين المكلفين بتدبير مؤسسات التكوين المهني والتقنيين والمحجرين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين. هذا، وتضاف إلى هذه الأنظمة المشتركة، أنظمة أساسية خاصة بهم بعض فئات الموظفين ولاسيما التابعين لقطاعات العدل والداخلية والشؤون الخارجية والتعاون والتعليم العالي والتربية الوطنية والصحة والاقتصاد والمالية...

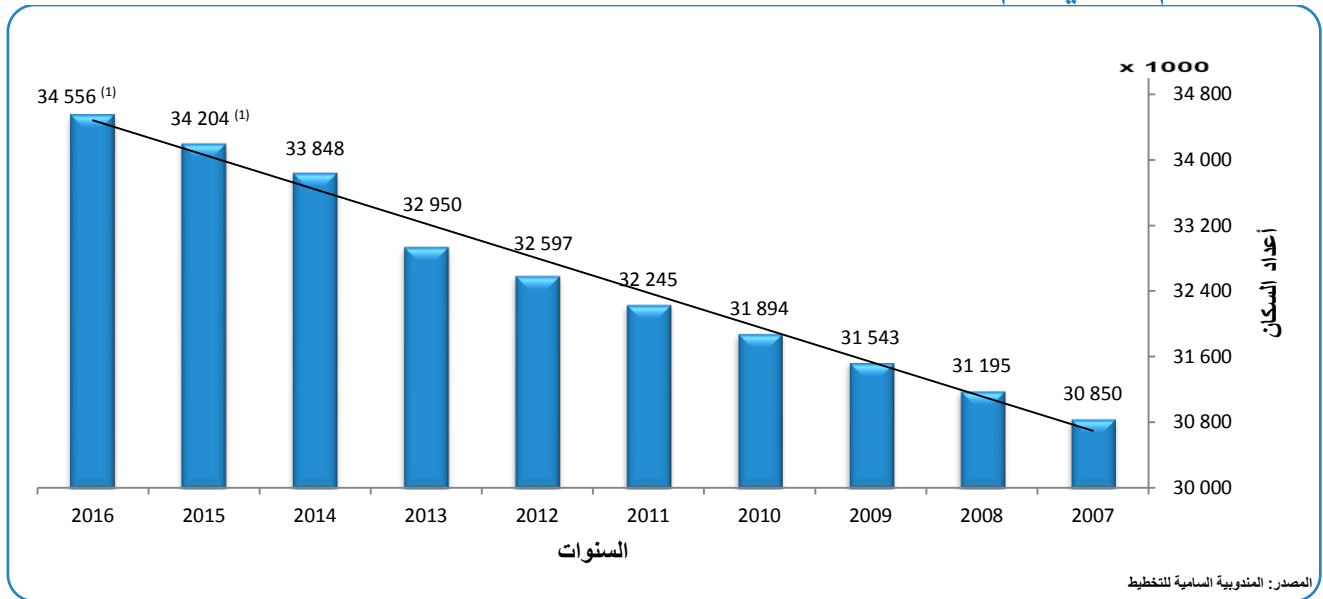
أما بالنسبة للأنظمة الخصوصية، فعددها سبعة (7) وتخص قضاة العدل وقضاة المحاكم المالية ومتصرفي وزارة الداخلية ورجال السلطة والقوات المساعدة وموظفي مجلس النواب وموظفي مجلس المستشارين.

II- تطور أعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2007-2016 :

1. عدد الموظفين والسكان :

خلال العشر سنوات الماضية، شهد عدد سكان المغرب نموا سنويا بلغ معدله 1,27%، حيث انتقل من 30.850.000 نسمة سنة 2007 إلى 34.556.000⁽¹⁾ نسمة سنة 2016، أي بزيادة بلغت 3.706.000 نسمة.

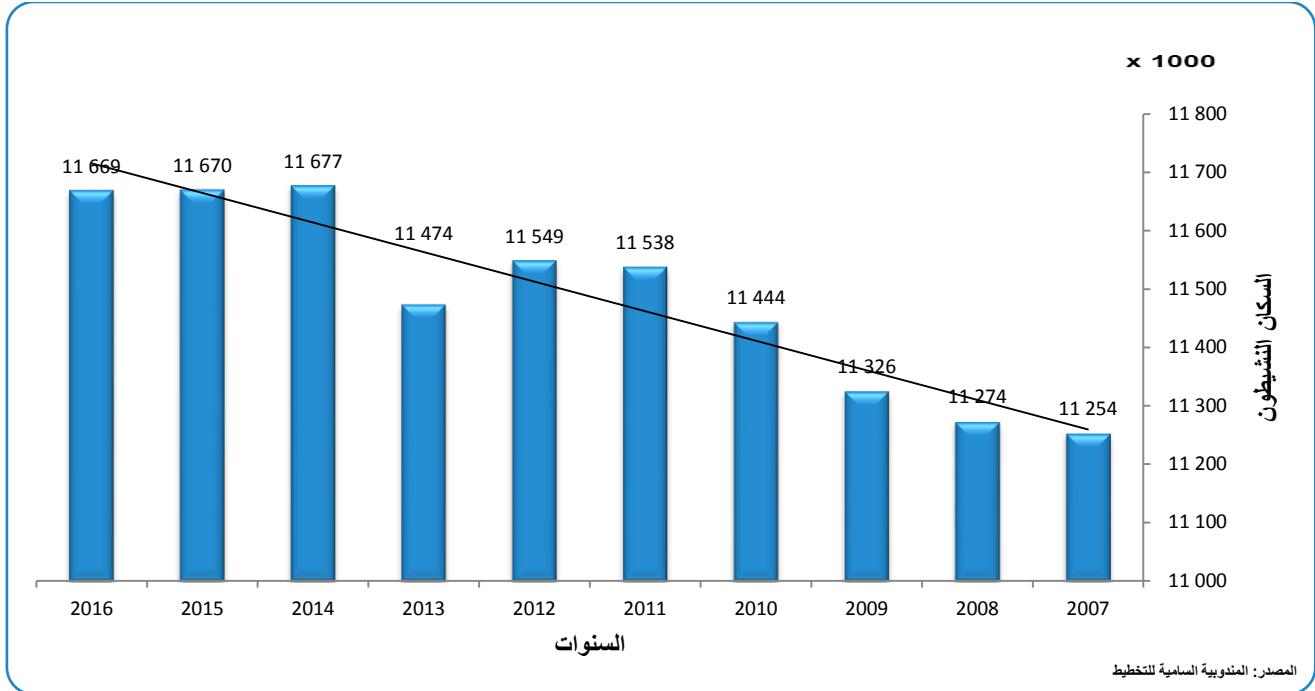
الرسم البياني رقم 1: تطور أعداد سكان المغرب للفترة الممتدة ما بين 2007 و 2016



يقدر عدد سكان المغرب النشيطين البالغين 15 سنة فما فوق، برسم سنة 2016، بحوالي 11.669.000 نسمة، حيث سجل ارتفاعا بلغ 0,6% بالوسط الحضري وانخفض بـ0,7% بالوسط القروي مقارنة مع سنة 2015، الشيء الذي أدى إلى استقرار العرض الإجمالي للشغل، فيما لم يتجاوز معدل النمو السنوي 0,4% ما بين 2007 و 2016.

¹ تم احتسابه باستعمال نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014 "33.848.242 نسمة"، وباستخدام متوسط معدل النمو السنوي لسنة 2015 و 2016 المطبق من طرف المندوبية السامية للتخطيط .

الرسم البياني رقم 2: تطور أعداد سكان المغرب النشيطون للفترة الممتدة ما بين 2007 و2016

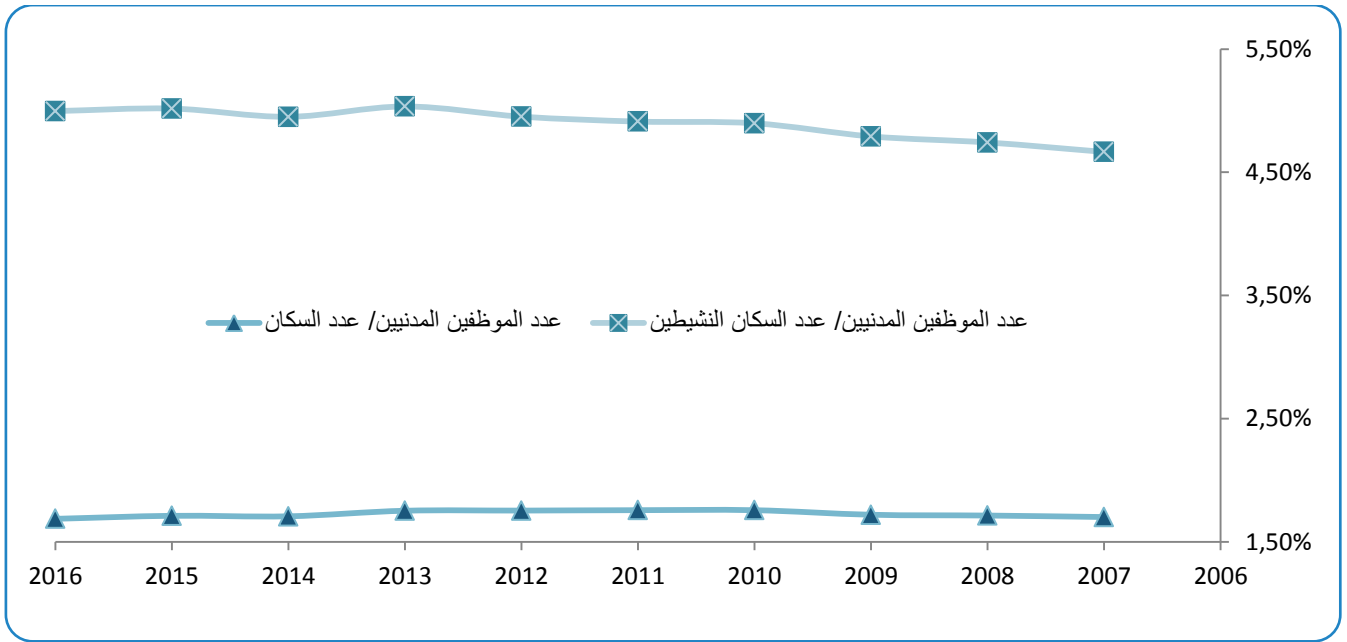


على الصعيد الوطني ومقارنة بمجموع سكان المملكة، يتوفر المغرب برسم سنة 2016 على 26 موظفا لكل 1000 مواطن مغربي، ومن بين 11.669.000 مغربي نشيط، حوالي 583.000 موظفا مدنيا يعملون بالوظيفة العمومية المغربية، أي 50 موظف مدني لكل 1000 مغربي نشيط.

2016	2007	
34 555 952	30 850 000	مجموع عدد السكان
11 669 000	11 254 000	أعداد السكان النشيطون
583 071	525 049	أعداد الموظفين المدنيين
%1,69	%1,70	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان
%5,00	%4,67	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين

يستنتج من الجدول أعلاه، أنه برسم العشر سنوات الأخيرة، تم تسجيل استقرار في نسبة تغطية عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع مجموع عدد السكان في 1,70%، فيما بلغت نسبة عدد الموظفين المدنيين من عدد السكان النشيطين 5%، و تعود هذه الوضعية بالأساس إلى المجهودات الكبيرة التي تبذلها الدولة في مجال تأهيل وتعزيز الإدارة العمومية بالموارد البشرية.

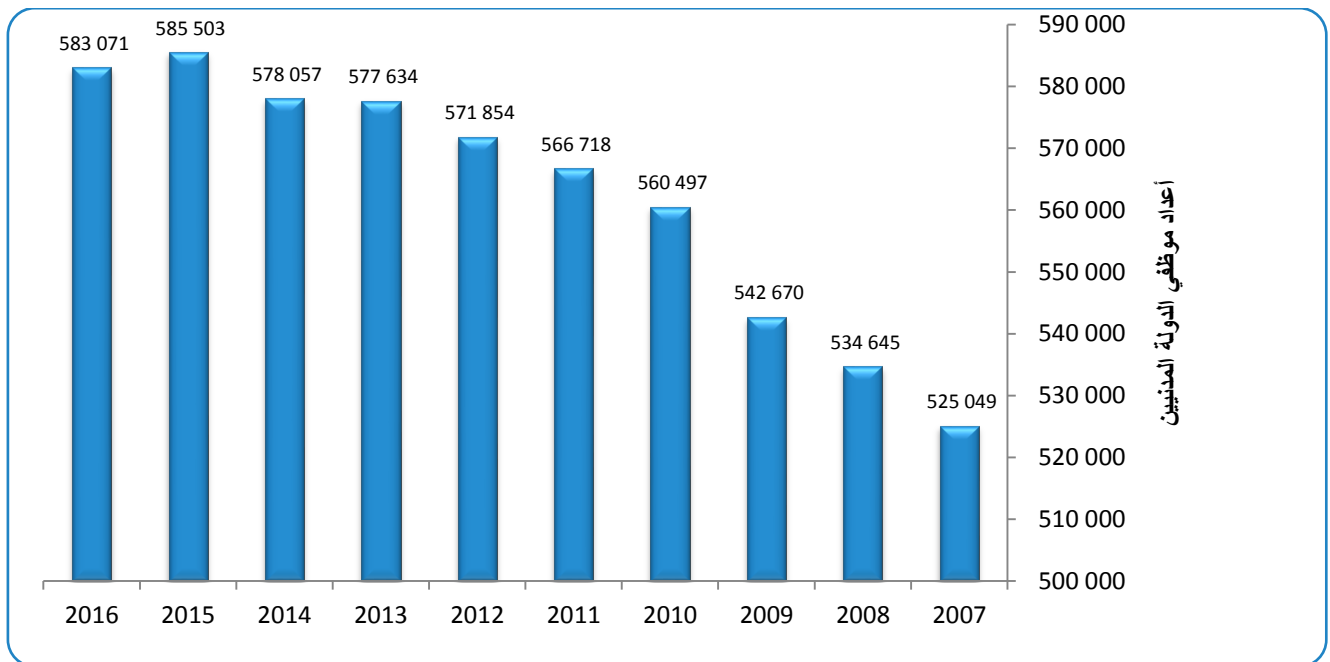
الرسم البياني رقم 3: تطور نسبة أعداد موظفي الدولة مقارنة بعدد السكان برسم الفترة 2007-2016



2. عدد الموظفين المدنيين :

انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين، خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016، من 525.049 إلى 583.071 موظفا بارتفاع إجمالي بلغ 11,05%، و بمعدل ارتفاع سنوي ناهز 1,17% يفوق نسبة النمو السنوي للسكان النشيطين.

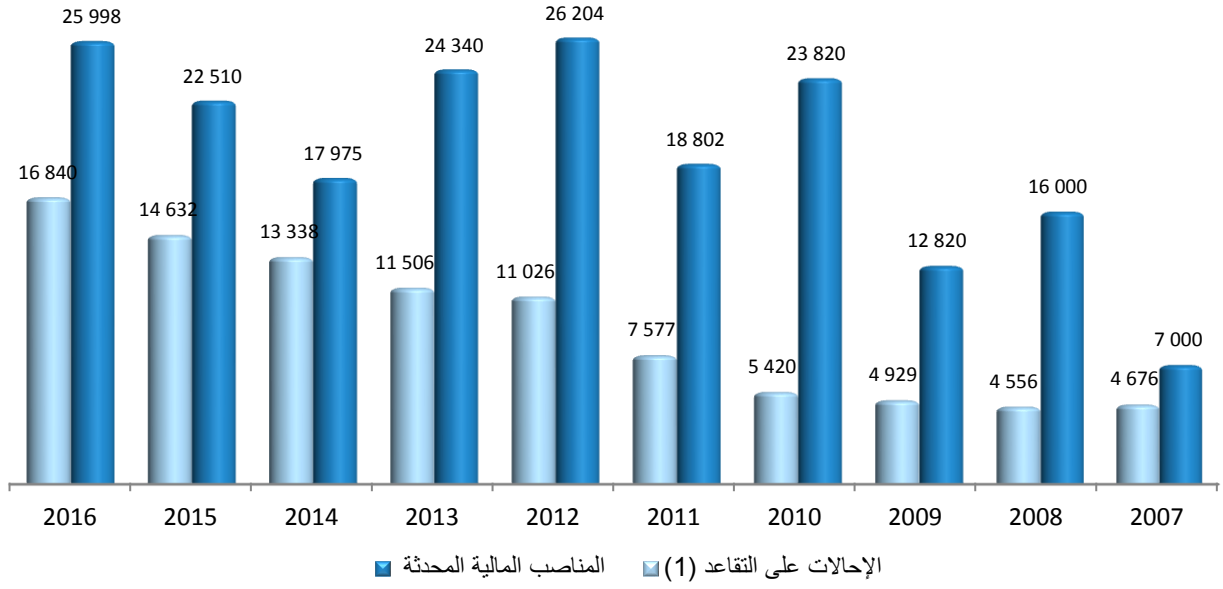
الرسم البياني رقم 4: تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين للفترة الممتدة ما بين 2007-2016



3. تطور إحداث وحذف المناصب المالية :

يرتبط تطور أعداد موظفي الدولة أساسا بالتأثير المزدوج للإجراءات المتعلقة بإحداث وحذف المناصب المالية.

الرسم البياني رقم 5: تطور إحداث المناصب المالية والإحالة على التقاعد
برسم الفترة 2007-2016



(1) لا يشمل هذا العدد فئات الموظفين المنتمين إلى الإدارات المعفية من إجراء حذف المناصب المالية الناتجة عن الإحالة على التقاعد، كما لا يأخذ بعين الاعتبار عملية الإحتفاظ بأطر هيئة التدريس حتى نهاية العام الدراسي أو الجامعي وحالات الإحالة على التقاعد النسبي.

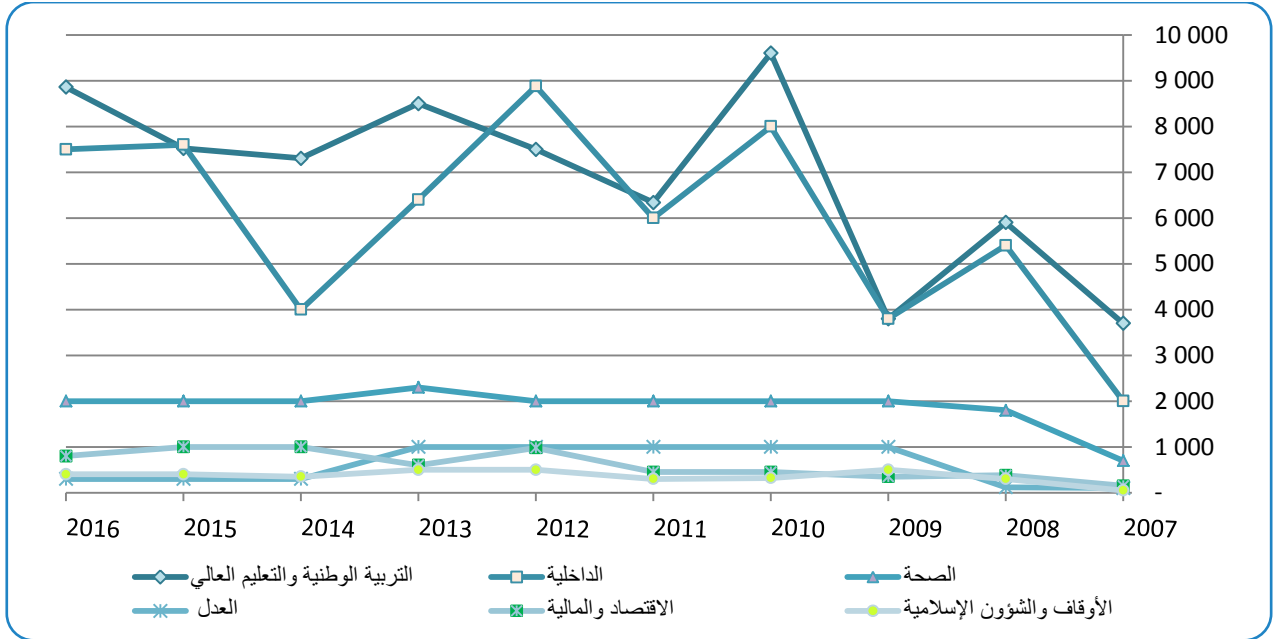
1.3. إحداث المناصب المالية

استقر، برسم الفترة الممتدة ما بين سنة 2003 وسنة 2007، عدد المناصب المالية المحدثة سنويا في 7.000 منصب مالي، وتزامنت هذه الفترة كذلك مع الاستقرار النسبي في أعداد الموظفين المحالين على التقاعد باستثناء سنة 2006 التي تم خلالها إحداث 12.000 منصب مالي، وهي السنة التي تلت عملية المغادرة الطوعية للموظفين التي عرفتها الإدارة العمومية خلال سنة 2005.

وقد تميزت الفترة 2007-2013 بإحداث 128.986 منصبا، حيث عرف عدد المناصب المحدثة ارتفاعا مهما بلغ معدل السنوي حوالي 23%، وبمتوسط ناهز 18.427 منصبا في السنة.

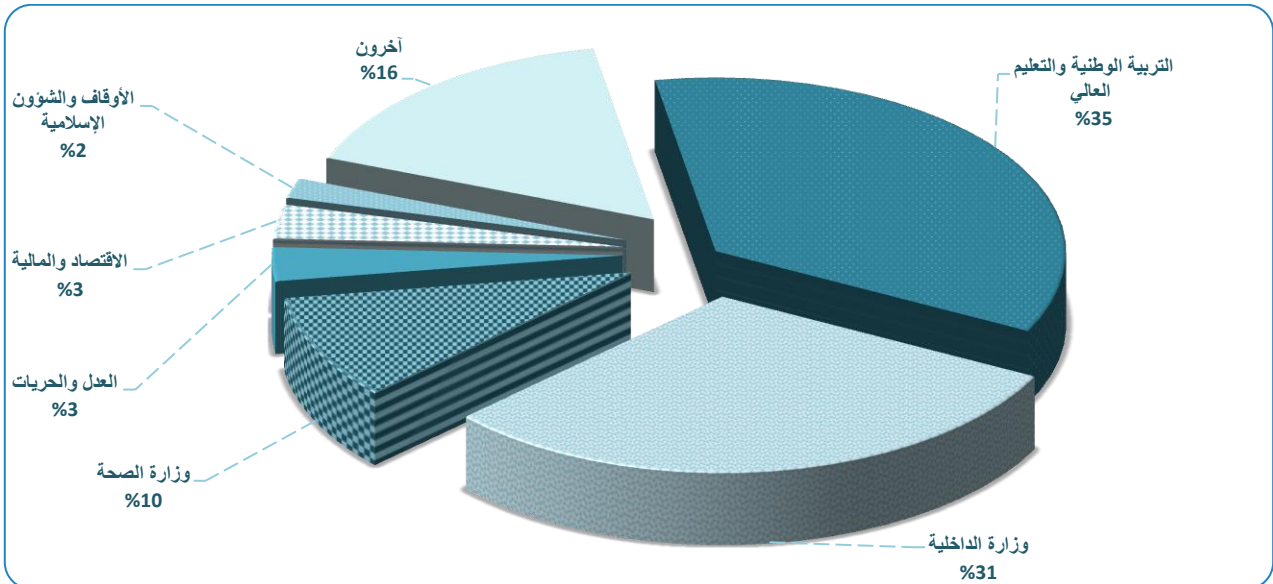
كما تميزت الفترة 2014-2016 بزيادة مهمة في أعداد المناصب المالية المحدثة، حيث بلغ معدلها السنوي حوالي 20%، وبلغ عددها الاجمالي 66.483 منصبا ماليا بمتوسط قدره 22.161 منصبا في السنة. للإشارة، فإن هذه الزيادة مرتبطة أساسا بحجم أعداد الموظفين المحالين في السنوات الأخيرة على التقاعد، علاوة على المجهود الكبير التي تقوم به الحكومة لتلبية حاجيات مختلف القطاعات الوزارية من الموارد البشرية، خاصة منها القطاعات الاجتماعية والأمنية كما يبين ذلك الرسم البياني التالي :

الرسم البياني رقم 6: تطور عدد المناصب المالية المحدثّة برسم الفترة 2016-2007 حسب القطاعات الوزارية



وهكذا، فإن حوالي 80% من مجموع المناصب المالية المحدثّة خلال الفترة 2016-2007 تم تخصيصها لفائدة القطاعات الكبرى: التربية الوطنية، التعليم العالي، الداخلية، الصحة والعدل.

الرسم البياني رقم 7: إحداث المناصب المالية حسب القطاعات برسم الفترة 2016-2007



انسجاماً مع التزام الحكومة بإعطاء الأولوية للتعليم والأمن والصحة، يلاحظ أن 35% من المناصب المالية المحدثّة، بين 2007 و2016، ما يفوق 69.000 منصب مالي تم تخصيصها لفائدة وزارتي التربية الوطنية والتعليم العالي وذلك لتلبية حاجيات هذين القطاعين من الموارد البشرية لتغطية الخريطة المدرسية والجامعية.

فيما يخص القطاعات الصحية والأمنية، حظيت وزارة الداخلية بـ 31% من المناصب المالية المحدثة خلال العشر سنوات الأخيرة، ووزارة الصحة بـ 10% أي ما يعادل على التوالي 59.600 و 18.800 منصبا. أما بالنسبة لوزارة الاقتصاد والمالية ووزارة العدل والحريات فاستفادت كل واحدة، خلال نفس الفترة، من حوالي 3% من المناصب المالية المحدثة، أي ما مجموعه على التوالي 6.160 و 6.120 منصبا ماليا. واستفادت وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية من 2.766 منصب (2%)، فيما بلغت حصة باقي الإدارات مجتمعة حوالي 16% من المناصب المالية المحدثة خلال هذه المدة.

الرسم البياني رقم 8: تطور إحداث المناصب المالية حسب سلم الأجور



على مدى العقد الماضي، انتقل عدد المناصب المالية المخصصة لتوظيف فئة الأطر من موظفي الدولة من 2.532 سنة 2007 إلى 14.091 سنة 2016، مسجلا بذلك متوسط زيادة سنوية فاق 21%، مما يدل على الجهد المتواصل للدولة لتعزيز التأطير بالإدارات العمومية. في حين تراجع عدد الموظفين الذين تم توظيفهم في سلم الأجور من 7 إلى 9 من 3.207 موظفا سنة 2007 إلى 2.940 سنة 2016، باستثناء سنة 2012 التي سجلت إحداث 7.860 منصب لفائدة هاته الفئة. وتعزى هذه التغيرات أساسا إلى التوجه التي انتهجته القطاعات الوزارية لتوظيف الأطر بالإضافة إلى وضع بعض الدرجات في طريق الانقراض خصوصا فئة المعلمين المرتبين في الدرجات الثالثة والرابعة.

أما فيما يتعلق بموظفي التنفيذ المرتبين دون السلم 7، فقد انتقل عدد المناصب المحدثة لفائدتهم، خلال الخمس سنوات الأولى من هذه العشرية، من 1.261 إلى 10.620 منصب سنة 2012 ليتقلص بعد ذلك إلى 4.555 منصب سنة 2014 و يرتفع برسم سنة 2016 إلى 8.967 منصبا جديدا. وتعزى هذه الحالة بالأساس إلى احتياجات بعض القطاعات الوزارية لهذه الفئة من الموظفين خاصة منها وزارة الداخلية.

يبين الجدول التالي تطور إحداث المناصب المالية خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2016 حسب القطاعات الوزارية وحسب سلم الأجور :

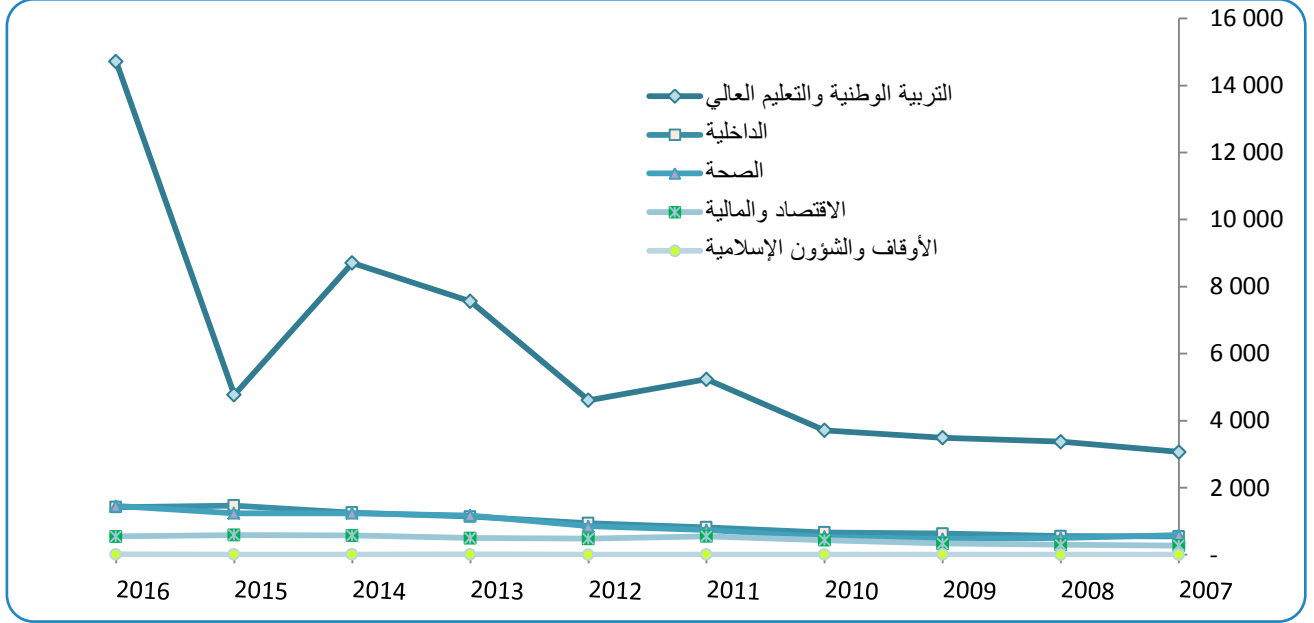
المجموع	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	السلم	القطاعات الوزارية
5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	6 أو أقل	التربية الوطنية والتعليم العالي
20 727	0	0	1	988	4 234	4 140	4 008	1 824	3 011	2 521	ما بين 7 و 9	
48 293	8 860	7 515	7 304	7 512	3 266	2 200	5 592	1 976	2 889	1 179	10 فما فوق	
69 025	8 860	7 520	7 305	8 500	7 500	6 340	9 600	3 800	5 900	3 700	المجموع	
45 864	6 185	5 840	3 080	4 924	7 244	4 510	5 870	2 650	4 370	1 191	6 أو أقل	وزارة الداخلية
6 116	665	962	475	784	840	730	650	450	290	270	ما بين 7 و 9	
7 600	650	798	445	692	796	760	1 480	700	740	539	10 فما فوق	
59 580	7 500	7 600	4 000	6 400	8 880	6 000	8 000	3 800	5 400	2 000	المجموع	
1 015	0	0	15	0	0	0	1 000	0	0	0	6 أو أقل	وزارة الصحة
11 800	1 280	1 455	1 453	1 212	1 130	1 454	1 105	1 075	1 250	386	ما بين 7 و 9	
6 985	720	545	532	1 088	870	546	895	925	550	314	10 فما فوق	
18 800	2 000	2 000	2 000	2 300	2 000	2 000	2 000	2 000	1 800	700	المجموع	
800	0	0	300	400	0	0	0	0	30	70	6 أو أقل	وزارة العدل والحرريات
3 861	300	300	0	300	891	700	580	700	60	30	ما بين 7 و 9	
1 459	0	0	0	300	109	300	420	300	30	0	10 فما فوق	
6 120	300	300	300	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	120	100	المجموع	
1 215	285	200	0	160	392	0	0	0	178	0	6 أو أقل	وزارة الاقتصاد والمالية
1 996	255	350	432	100	180	220	184	275	0	0	ما بين 7 و 9	
2 949	260	450	568	340	408	230	266	75	202	150	10 فما فوق	
6 160	800	1 000	1 000	600	980	450	450	350	380	150	المجموع	
48	10	9	6	23	0	0	0	0	0	0	6 أو أقل	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
806	55	125	126	61	170	52	67	150	0	0	ما بين 7 و 9	
2 766	335	266	218	416	330	248	253	350	300	50	10 فما فوق	
3 620	400	400	350	500	500	300	320	500	300	50	المجموع	
12 863	2 487	1 270	1 154	2 691	2 984	736	800	860	2	0	6 أو أقل	قطاعات اخرى
1 919	385	271	234	346	279	122	80	203	39	0	ما بين 7 و 9	
15 117	3 216	2 099	1 582	1 953	2 026	1 734	450	187	2 059	0	10 فما فوق	
29 899	6 088	3 640	2 970	4 990	5 289	2 592	1 330	1 250	2 100	0	المجموع	
61 810	8 967	7 324	4 555	8 198	10 620	5 246	7 670	3 510	4 580	1 261	6 أو أقل	المجموع
47 225	2 940	3 463	2 721	3 791	7 724	7 418	6 674	4 677	4 650	3 207	ما بين 7 و 9	
85 169	14 041	11 673	10 649	12 301	7 805	6 018	9 356	4 513	6 770	2 232	10 فما فوق	
915	50	50	50	50	55	120	120	120	0	300	أعضاء الحكومة	
195 119	25 998	22 510	17 975	24 340	26 204	18 802	23 820	12 820	16 000	7 000	المجموع	

2.3. حذف المناصب المالية

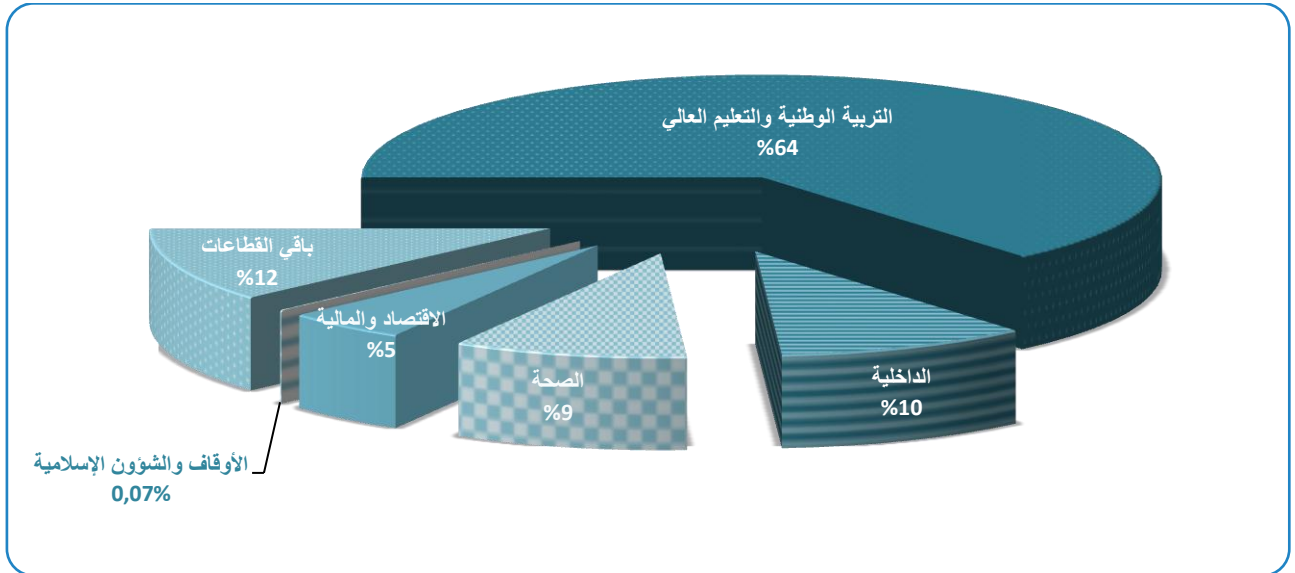
قبل سنة 2010، كان عدد المناصب المالية التي يتم حذفها سنويا يقارب 5.600 منصبا. غير أنه بعد هذه السنة سيعرف عدد المناصب المالية التي يتم حذفها سنويا ارتفاعا مطردا ليصل في نهاية سنة 2016 إلى أكثر من 19.700 منصب مالي نتيجة إحالة عدد كبير من الموظفين على التقاعد بعد بلوغهم حد السن القانوني.

وقد تم تسجيل هذا المنحى التصاعدي في جميع الوزارات باستثناء وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية التي تتوفر على موارد بشرية شابة.

الرسم البياني رقم 9: تطور حذف المناصب المالية حسب القطاعات برسم الفترة 2007-2016



الرسم البياني رقم 10: حذف المناصب المالية حسب القطاعات برسم الفترة 2007-2016



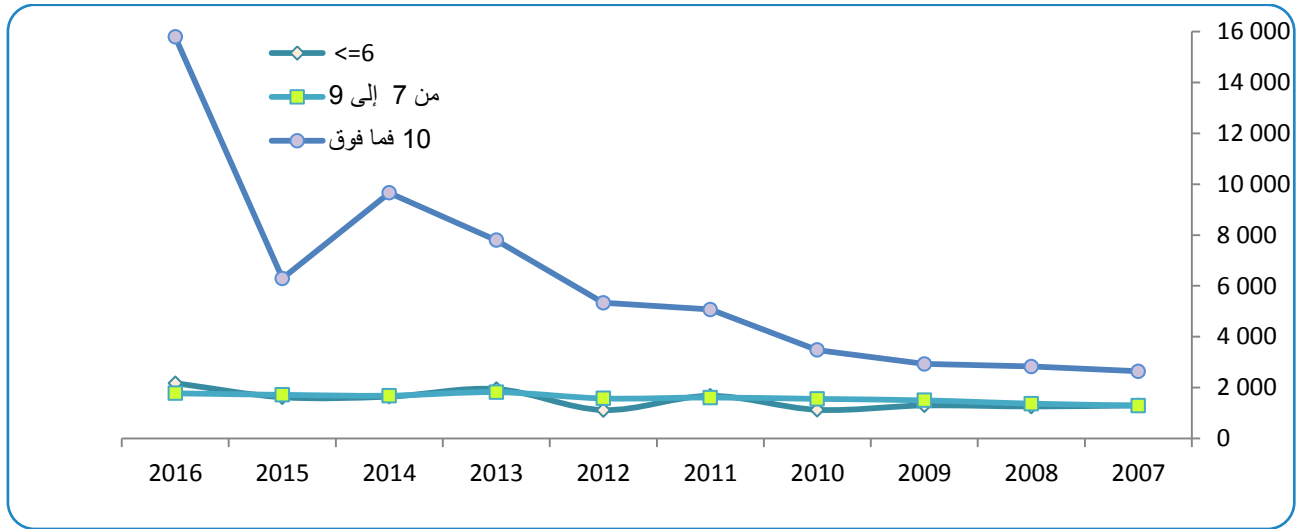
تتوزع أعداد المناصب التي تم حذفها برسم الفترة 2007-2016 على النحو التالي :

- حوالي 64% بقطاعي التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي؛
- 10% بالنسبة لوزارة الداخلية و9% بوزارة الصحة و5% بوزارة الاقتصاد والمالية و12% على مستوى مختلف القطاعات الوزارية الأخرى.

يبين الجدول التالي تطور المناصب المالية التي تم حذفها موزعة حسب سلام الأجور ببعض القطاعات الوزارية خلال الفترة 2007-2016 :

القطاعات الوزارية	السلم	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	المجموع
التربية الوطنية والتعليم العالي	6 أو أقل	542	545	606	479	806	290	1 039	767	492	1 157	6 723
	ما بين 7 و9	361	457	546	465	319	270	370	251	163	242	3 444
	10 فما فوق	2 164	2 371	2 342	2 767	4 111	4 052	6 151	7 689	4 117	13 316	49 080
	المجموع	3 067	3 373	3 494	3 711	5 236	4 612	7 560	8 707	4 772	14 715	59 247
وزارة الداخلية	6 أو أقل	168	160	112	100	139	169	152	149	234	179	1 562
	ما بين 7 و9	311	325	439	473	548	600	674	686	743	733	5 532
	10 فما فوق	68	70	83	92	133	173	310	422	492	510	2 353
	المجموع	547	555	634	665	820	942	1 136	1 257	1 469	1 422	9 447
وزارة الصحة	6 أو أقل	154	119	133	100	140	147	169	174	182	187	1 505
	ما بين 7 و9	263	260	158	152	196	208	263	265	264	332	2 361
	10 فما فوق	166	119	179	281	401	498	739	798	791	936	4 908
	المجموع	583	498	470	533	737	853	1 171	1 237	1 237	1 455	8 774
وزارة الاقتصاد والمالية	6 أو أقل	61	63	60	71	122	120	114	124	153	126	1 014
	ما بين 7 و9	119	139	150	240	243	187	165	171	169	143	1 726
	10 فما فوق	96	97	127	126	186	172	219	278	266	276	1 843
	المجموع	276	299	337	437	551	479	498	573	588	545	4 583
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	6 أو أقل	2	2	2	2	5	3	4	0	1	6	27
	ما بين 7 و9	1	0	2	2	0	1	2	0	0	2	10
	10 فما فوق	0	2	1	2	1	0	3	7	6	3	25
	المجموع	3	4	5	6	6	4	9	7	7	11	62
قطاعات أخرى	6 أو أقل	373	370	385	377	466	389	466	433	561	519	4 339
	ما بين 7 و9	239	189	204	225	306	309	347	311	377	324	2 831
	10 فما فوق	145	173	197	210	238	443	372	466	622	748	3 614
	المجموع	757	732	786	812	1 010	1 141	1 185	1 210	1 560	1 591	10 784
المجموع	6 أو أقل	1 300	1 259	1 298	1 129	1 678	1 118	1 944	1 647	1 623	2 174	15 170
	ما بين 7 و9	1 294	1 370	1 499	1 557	1 612	1 575	1 821	1 684	1 716	1 776	15 904
	10 فما فوق	2 639	2 832	2 929	3 478	5 070	5 338	7 794	9 660	6 294	15 789	61 823
	المجموع	5 233	5 461	5 726	6 164	8 360	8 031	11 559	12 991	9 633	19 739	92 897

الرسم البياني رقم 11: تطور حذف المناصب المالية حسب مجموعات سلام الأجور



◀ تتوزع المناصب المالية التي تم حذفها حسب سلام الأجور، برسم الفترة 2007-2016، كما يلي:

- 16% : بالنسبة لموظفي التنفيذ (السلم 6 أو أقل)؛
- 17% : فيما يتعلق بالمناصب المخصصة للموظفين المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9؛
- 66% : بالنسبة لفئة الأطر (السلم 10 وما فوق).

4. مباريات التوظيف :

في إطار تنفيذ مقتضيات الفصل 31 من الدستور التي تنص 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 النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمراسيم التطبيقية له، شرعت القطاعات الوزارية، منذ سنة 2012، في تنظيم والإعلان عن مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

وعلى سبيل المثال، يتوزع برسم النصف الأول لسنة 2016، عدد المناصب المالية المخصصة للتوظيف، وعدد المباريات المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية وكذا عدد المناصب المتبارى بشأنها :

القطاعات الوزارية	عدد المباريات المنظمة برسم النصف الأول لسنة 2016	عدد المناصب المخصصة للتباري	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة
وزارة الداخلية	9	5 694	633
وزارة الاقتصاد والمالية	5	863	173
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني	8	499	62
وزارة الصحة	8	215	27
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	10	179	18
وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك	5	170	34
وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة	7	153	22
المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	3	118	39
قطاعات أخرى	71	536	8
المجموع	126	8 427	67

يلاحظ من خلال هذا الجدول ما يلي :

- تم تنظيم، برسم النصف الأول لسنة 2016، 126 مباراة على مستوى مختلف القطاعات الوزارية؛
- بلغ، برسم النصف الأول لسنة 2016، معدل المناصب المالية المخصصة للتوظيف بالنسبة لكل مباراة بمختلف القطاعات الوزارية، 67 منصبا ماليا. ويفوق هذا المعدل المتوسط الذي تم تسجيله خلال سنتي 2014 و2015 حيث بلغ على التوالي 50 و55 منصبا ماليا لكل مباراة.

هذا، ويبين الجدول التالي توزيع عدد المباريات المنظمة من طرف بعض الإدارات العمومية حسب الدرجات وحسب المناصب المالية المتبارى بشأنها برسم النصف الأول لسنة 2016 :

الدرجات النظامية	عدد المباريات المنظمة	عدد المناصب المخصصة للتباري خلال النصف الأول لسنة 2016
حارس الأمن	1	3 570
مفتش الشرطة	1	1 040
تقني من الدرجة الثالثة	19	663
رقيب	1	400
متصرف من الدرجة الثانية	24	386
ضابط الشرطة	1	300
مساعد إداري من الدرجة الثالثة	2	287
مهندس دولة من الدرجة الأولى	22	200
أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية	1	200
متدرب المعهد الملكي للإدارة الترابية	1	130
أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية	1	121
أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الثانية	1	118
متصرف من الدرجة الثالثة	8	116
عميد الشرطة	1	100
أخرى	42	796
المجموع	126	8 427

5. التعيين في المناصب العليا :

بلغ، برسم الفترة 2012-2016، عدد التعيينات في المناصب العليا المتداول بشأنها في المجلس الحكومي والمتخذة طبقا لأحكام المرسوم بتطبيق المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 بشأن التعيين في المناصب العليا، 646 تعيينا و81 إعفاءا وحركية موزعة على 31 قطاع. ولم تتعدى نسبة النساء اللواتي تم تعيينهن برسم الفترة المذكورة 11,5% من مجموع هذه التعيينات.

يوضح الجدول التالي توزيع التعيينات في المناصب العليا للفترة الممتدة ما بين سنة 2012 وسنة 2016 :

المناصب	العدد الإجمالي	النسبة	عدد النساء	نسبة النساء حسب المنصب
مديرو الإدارات المركزية	188	%29,1	31	%16,5
المهندسون العامون والمتصرفون العامون وما يماثلهم	95	%14,7	11	%12,9
مديرو المؤسسات العمومية	83	%12,8	12	%14,5
مديرو المعاهد والمدارس	82	%12,7	9	%11,0
عمداء الكليات	73	%11,3	2	%2,7
الكتاب العامون	26	%4,0	4	%15,4
مديرو الأكاديميات	25	%3,9	0	%0,0
المفتشون العامون	23	%3,6	3	%13,0
مديرو المراكز الجهوية للاستثمار	22	%3,4	1	%4,5
مديرو المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين	16	%2,5	1	%6,3
رؤساء الجامعات	13	%2,0	0	%0,0
المجموع	646	%100	74	%11,5

توزيع عدد التعيينات حسب القطاع الوزاري برسم الفترة 2012 - 2016 :

القطاعات	الأعداد	الحركية والإعفاء	النسبة المئوية	عدد النساء	نسبة النساء حسب المنصب
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	148	7	%22,9	7	%4,7
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني	54	16	%8,4	3	%5,6
وزارة الفلاحة والصيد البحري	44	6	%6,8	4	%9,1
وزارة الصحة	43	4	%6,7	6	%14,0
وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة	40	4	%6,2	4	%10,0
وزارة التعمير وإعداد التراب الوطني	39	0	%6,0	8	%20,5
وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك	38	8	%5,9	4	%10,5
وزارة الداخلية	31	10	%4,8	3	%9,7
المندوبية السامية للتخطيط	26	1	%4,0	2	%7,7
وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي	18	2	%2,8	7	%38,9
وزارة العدل والحريات	16	4	%2,5	0	%0,0
وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	14	4	%2,2	2	%14,3
وزارة الاقتصاد والمالية	12	0	%1,9	1	%8,3
قطاعات أخرى	123	15	%19,0	23	%18,7
المجموع	646	81	%100	74	%11,5

III- توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين :

تتوفر الوظيفة العمومية المغربية برسم سنة 2016، على 583.071 موظف مدني. ويمكن تحليل بنيات وتطور أعداد موظفي الدولة من إعطاء تقييم للموارد البشرية المتوفرة لدى الإدارات العمومية.

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية :

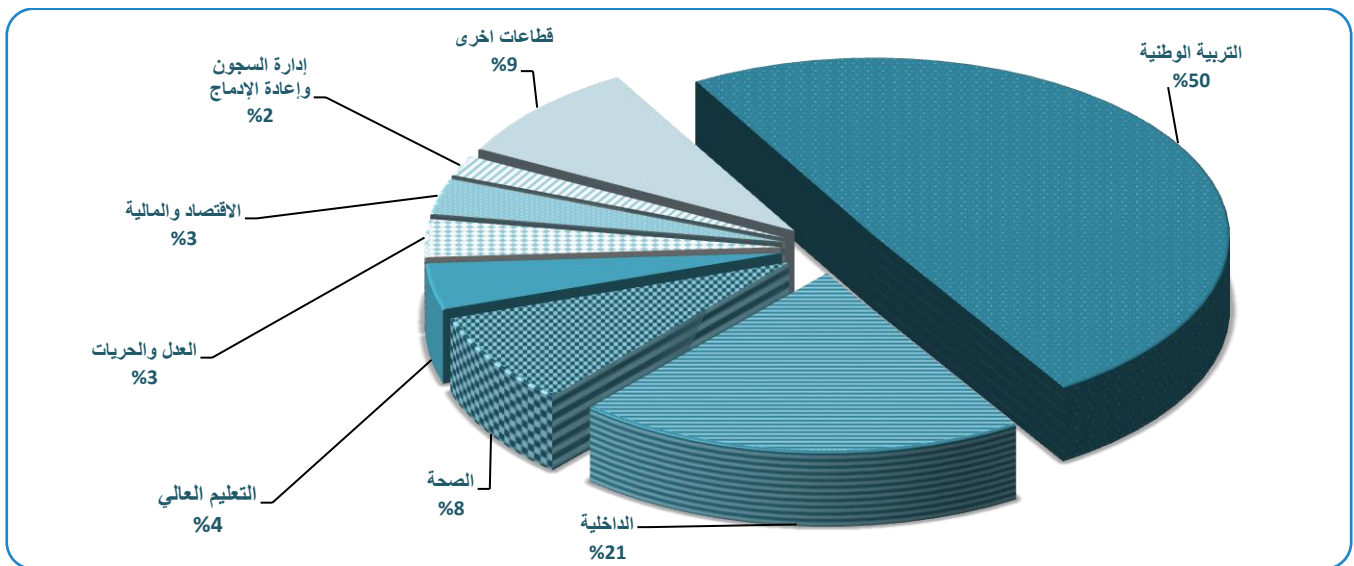
يتبين من خلال توزيع العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات برسم سنة 2016، أن أكثر من 90% منهم يتمركزون في سبع قطاعات وزارية :

القطاعات	أعداد سنة 2015	أعداد سنة 2016	النسبة المئوية	نسبة التطور
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني	294 860	288 146	49,4%	-2,28%
وزارة الداخلية	115 178	119 242	20,5%	3,53%
وزارة الصحة	48 731	48 775	8,4%	0,09%
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	24 206	24 421	4,2%	0,89%
وزارة العدل والحريات	20 301	19 924	3,4%	-1,86%
وزارة الاقتصاد والمالية	18 696	18 867	3,2%	0,91%
المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	10 605	10 939	1,9%	3,15%
قطاعات أخرى	52 926	52 757	9,0%	-0,32%
المجموع	585 503	583 071	100%	-0,42%

تتوفر وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني لوحدها، برسم سنة 2016، على ما يقرب من 50% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها وزارة الداخلية بحصة 20% والصحة بـ 8,4%. ويتبين من خلال هذا التوزيع التوجه الحكومي الذي يروم دعم وتعزيز القطاعات الاجتماعية والأمنية بالموارد البشرية اللازمة.

سجلت سنة 2016 انخفاضا في أعداد موظفي الدولة خاصة على مستوى وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة العدل والحريات بنسبة تقارب 2% مقارنة مع سنة 2015، في المقابل وبرسم نفس الفترة عرفت أعداد موظفي الدولة التابعين لقطاع الداخلية والتعليم العالي والاقتصاد والمالية والمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج ارتفاعا تراوحت نسبته ما بين 0,9% و 3,5%.

الرسم البياني رقم 12: توزيع أعداد موظفي الدولة حسب القطاعات برسم 2016

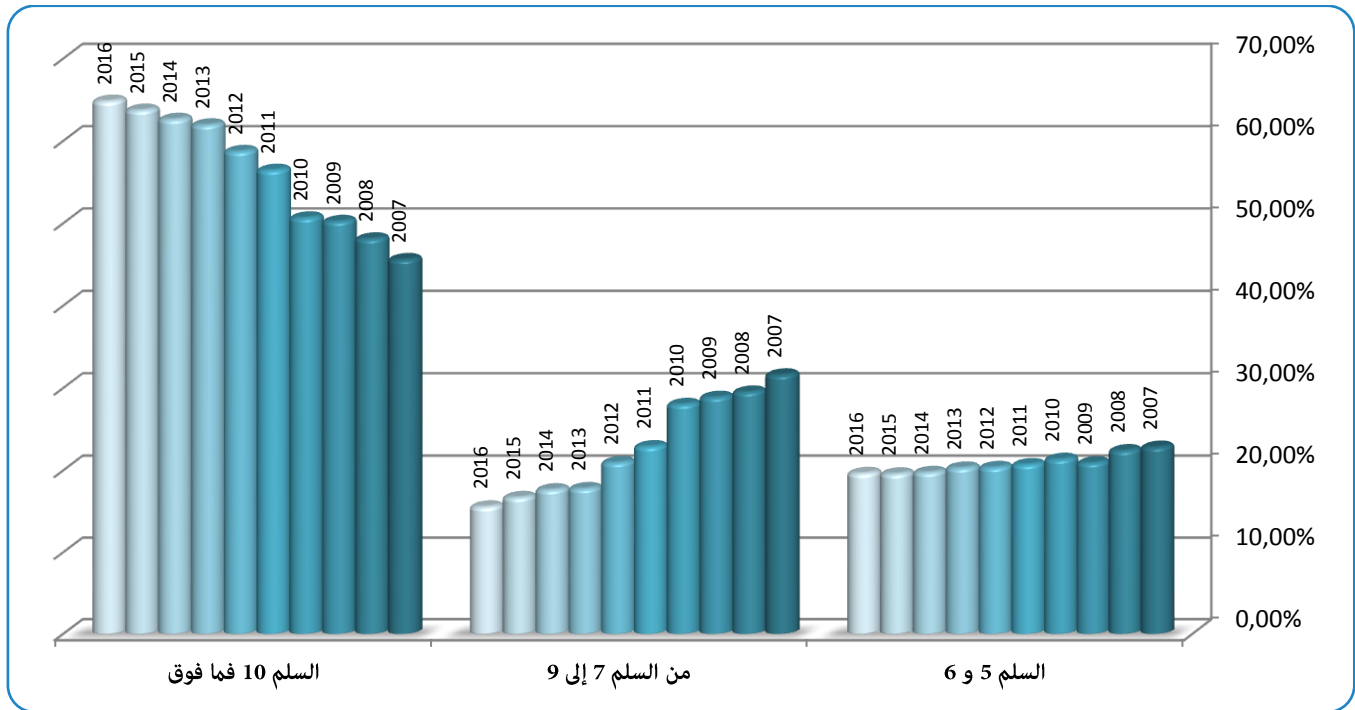


2. توزيع الأعداد حسب سلام الأجور :

يبين الجدول والرسم البياني التاليين توزيع وتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلام الأجور :

سلام الاجور	الاعداد سنة 2016	النسبة المئوية
5 و 6	114 444	19,63%
من 7 إلى 9	90 684	15,55%
10 وما فوق	377 943	64,82%
المجموع	583 071	100%

الرسم البياني رقم 13: توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب سلام الأجور
برسم الفترة 2007 - 2016



◀ يستخلص من هذا الجدول ما يلي:

- تتكون أغلبية الموظفين المدنيين العاملين بالوظيفة العمومية من الأطر، حيث عرفت نسبة التأطير على مدى السنوات العشر الأخيرة، زيادة مهمة إذ ارتفعت من 46% سنة 2007 إلى أكثر من 65% برسم سنة 2016، بزيادة ناهزت 19 نقطة. ويعزى هذا الارتفاع إلى التوظيف المكثف للأطر وكذا المراجعات المتتالية التي عرفها خلال السنوات الأخيرة، نظام الترقى في الدرجة؛
- استقر عدد أعوان التنفيذ المرتبين في سلمى الأجور 5 و 6، خلال الفترة 2007-2016، في نسبة تقارب 20% من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين؛
- خلال نفس الفترة انخفض عدد الموظفين المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9 بحوالي النصف إذ انتقل من 32% سنة 2007 إلى 16% سنة 2016.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية :

يتوزع موظفو الدولة المدنيون حسب الأنظمة الأساسية برسم سنة 2016 كما يلي:

الأنظمة الأساسية حسب القطاعات أو الهيئات	الأعداد سنة 2015	الأعداد سنة 2016	النسبة	نسبة التطور 2016-2015
التربية الوطنية	277 159	271 333	46,5%	-2,1%
الهيئات المشتركة (*)	91 725	89 627	15,4%	-2,3%
الأمن الوطني والوقاية المدنية	76 780	81 044	13,9%	5,6%
المهندسون والتقنيون (*)	33 800	34 026	5,8%	0,7%
الشبه طبية وموظفو الصحة	27 047	27 156	4,7%	0,4%
متصرفو الداخلية ورجال واعوان السلطة	16 342	16 294	2,8%	-0,3%
هيئة كتابة الضبط	15 268	15 033	2,6%	-1,5%
الأستاذة الباحثون	14 369	15 192	2,6%	5,7%
الأطباء (*)	12 497	12 616	2,2%	1,0%
إدارة السجون	9 332	9 570	1,6%	2,6%
القضاة (قضاة محاكم المملكة وقضاة المجلس الأعلى للحسابات)	5 032	4 921	0,8%	-2,2%
موظفو وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	2 662	2 638	0,5%	-0,9%
آخرون	6 152	3 621	0,6%	-41,1%
المجموع	585 503	583 071	100%	-0,4%

(*) هيئات مشتركة بين الوزارات

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية ظل مستقرا نسبيا بين سنتي 2015 و2016، مع ترجيح نسبة موظفي التعليم (أستاذة التربية الوطنية والتعليم العالي)، التي تمثل ما يقرب من نصف عدد الموظفين المدنيين بـ 49%، فيما تمثل نسبة الموظفين المنتمين للهيئات المشتركة بين الوزارات (المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، المتصرفين والمهندسين والأطباء...)، ما يفوق 23%، في حين يشكل موظفو الدولة التابعون لقطاعات الأمن والصحة، على التوالي، 14% و 4,7% من مجموع الموظفين المدنيين.

4. توزيع الأعداد حسب الوضعية 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.

برسم سنة 2016، يوجد أكثر من 99,4% من أعداد الموظفين المدنيين بالإدارة المغربية في وضعية عادية للقيام بالوظيفة، وقد انخفضت هذه النسبة بـ 0,23% مقارنة مع 2015. وتعزى هذه الوضعية إلى ارتفاع عدد الموظفين الموجودين في وضعية إلحاق وكذا الموظفين المحتفظ بهم بعد حد سن الإحالة على التقاعد.

القطاعات	وضعية عادية	الإلحاق	المحتفظ بهم	أعداد سنة 2016
وزارة العدل والحريات	19 814	62	48	19 924
وزارة الداخلية	118 585	372	285	119 242
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	24 287	76	58	24 421
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني	286 559	899	688	288 146
الصحة	48 507	152	116	48 775
الاقتصاد والمالية	18 763	59	45	18 867
الأوقاف والشؤون الإسلامية	4 915	15	12	4 942
المندوبية العامة لإدارة السجون	10 879	34	26	10 939
قطاعات أخرى	47 552	149	114	47 815
المجموع	579 859	1 819	1 393	583 071

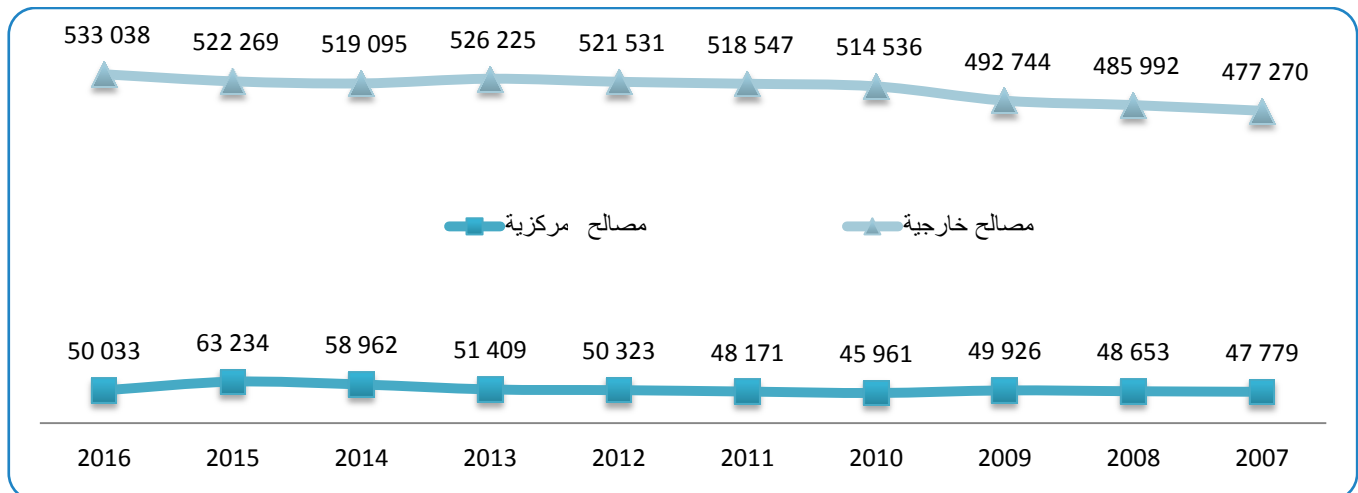
5. توزيع الأعداد حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية (اللاتمركز الإداري) :

يشكل اللاتمركز الإداري واحدا من أهم أورايش إصلاح وتحديث الإدارة المغربية وتقريبها من مرتفقيها، وكذا مواكبة اللامركزية الإدارية من أجل تعزيز الديمقراطية على المستوى الجهوي والإقليمي والمحلي. و سيتمكن تطوير هذا الورش من تحسين جودة الخدمات العمومية وإرساء إدارة القرب وتعزيز مكانتها كفاعل أساسي في تدبير الشأن المحلي ومواكبة تفعيل الجهوية المتقدمة.

وفي هذا الإطار، فإن توزيع الموظفين والكفاءات الإدارية بشكل متوازن ومحكم بين مختلف المصالح المركزية والخارجية سيتمكن من توطيد سياسة اللاتمركز الإداري كفاعل أساسي في التدبير المحلي.

يبين الجدول التالي التطور السنوي لنسب توزيع الموظفين المدنيين بين المصالح المركزية والمصالح الخارجية خلال الفترة 2007 - 2016 :

الرسم البياني رقم 14: أعداد الموظفين المدنيين حسب المصالح المركزية والخارجية
برسم الفترة 2007 - 2016



السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المصالح المركزية	%9,10	%9,10	%9,20	%8,20	%8,50	%8,80	%8,90	%10,20	%10,80	%8,58
المصالح الخارجية	%90,90	%90,90	%90,80	%91,80	%91,50	%91,20	%91,10	%89,80	%89,20	%91,42
المجموع	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

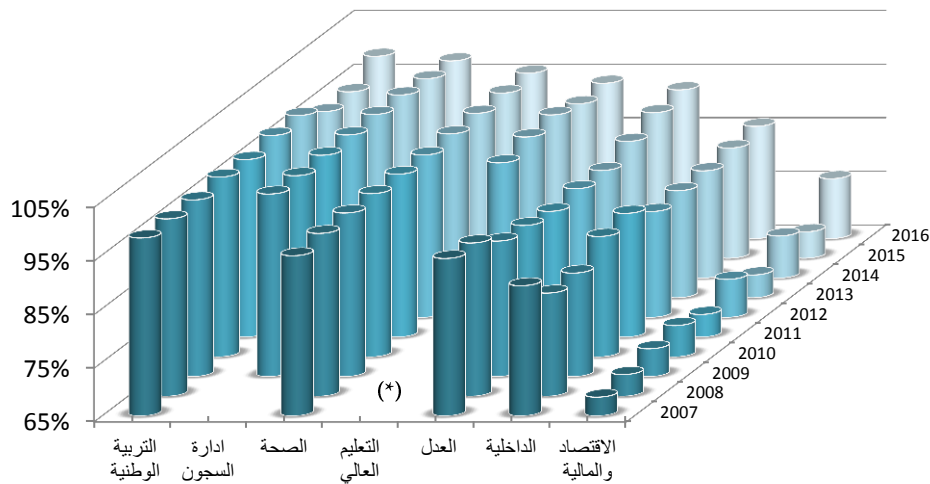
يلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة اللاتمرکز الإداري، قد تراوحت ما بين 89,2% و 91,8% مسجلة انخفاضا طفيفا سنتي 2014 و 2015، لتستأنف منحها التصاعدي في سنة 2016 بنسبة بلغت 91,42%.

أخذا بعين الاعتبار المهام الموكولة لكل قطاع حكومي، يتضح أن نسب اللاتمرکز الإداري أكثر أهمية في قطاعات التربية الوطنية والتكوين المهني والمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج وقطاع الصحة.

2016					القطاعات
%	المصالح الخارجية	%	المصالح المركزية	الأعداد	
%99,00	285 254	%1,00	2 892	288 146	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
%98,14	10 736	%1,86	203	10 939	المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج
%95,85	46 753	%4,15	2 022	48 775	وزارة الصحة
%93,97	22 948	%6,03	1 473	24 421	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
%92,74	18 478	%7,26	1 446	19 924	وزارة العدل والحريات
%85,95	102 484	%14,05	16 758	119 242	وزارة الداخلية
%76,18	14 372	%23,82	4 495	18 867	الاقتصاد والمالية
%60,68	32 013	%39,32	20 744	52 757	قطاعات أخرى
%91,42	533 038	%8,58	50 033	583 071	المجموع

كما يوضح الرسم البياني التالي، التطور السنوي لمعدل توزيع الموظفين المدنيين بين المصالح المركزية والمصالح الخارجية في القطاعات الأكثر تمثيلا خلال الفترة 2007-2016:

الرسم البياني رقم 15: تطور نسبة اللاتمرکز الإداري حسب القطاعات الوزارية 2007-2016



(*) خلال الفترة ما بين 2007 و 2011 تم إدراج عدد موظفي قطاع التعليم العالي في عدد موظفي وزارة التربية الوطنية

6. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية :

يعتبر تحليل الفئات العمرية للموظفين من بين الآليات المحددة لعدد الموظفين المتوقع إحالتهم على التقاعد، كما يمكن من تتبع تطور الوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

ويوضح الجدول التالي بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2016 :

الفئات العمرية	الأعداد	%
أقل من 25 سنة	52 677	9,03%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	137 610	23,60%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	61 503	10,55%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	69 898	11,99%
من 40 إلى أقل من 45 سنة	76 004	13,04%
من 45 إلى أقل من 50 سنة	66 451	11,40%
من 50 إلى أقل من 55 سنة	51 091	8,76%
أكثر من 55 سنة	67 837	11,63%
المجموع	583 071	100%

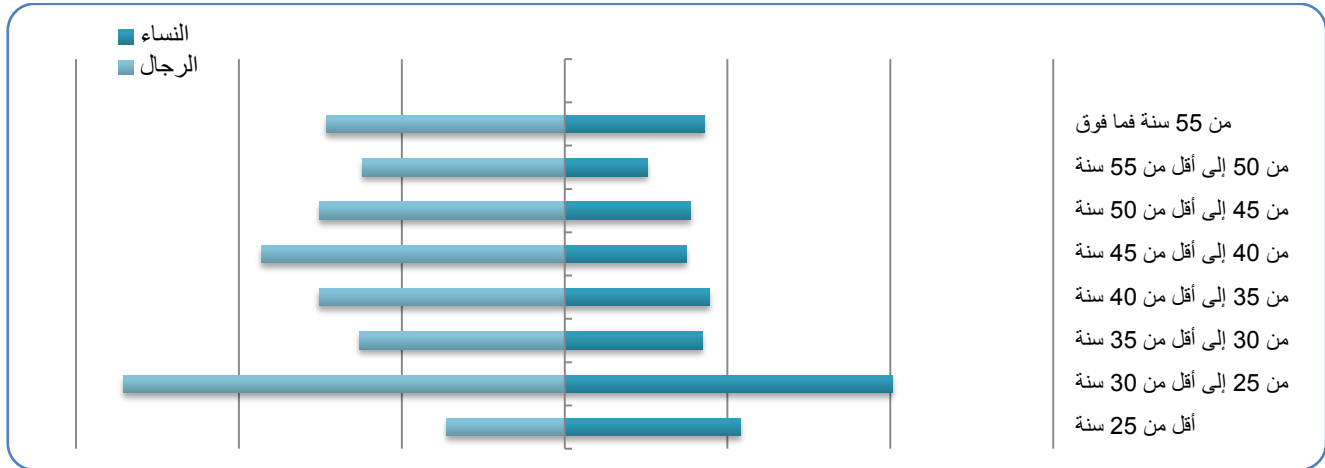
يمكن أن يستنتج من خلال هذا التوزيع ما يلي :

- 9% من أعداد موظفي الدولة المدنيين لا يتجاوز سنهم 25 سنة وأكثر من 43% تقل أعمارهم عن 35 سنة؛
- أكثر من 32% من الموظفين المدنيين تفوق أعمارهم 45 سنة. ويمكن هذه المعطيات من تكوين فكرة عن التوقعات المرتقبة للإحالة على التقاعد في السنوات القادمة.

هذا وتتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين بين القطاعات الوزارية حسب الفئات العمرية على النحو التالي :

الفئات العمرية	العدل والحريات	الصحة	الاقتصاد والمالية	التربية الوطنية والتعليم العالي	الداخلية	الأوقاف والشؤون الإسلامية
أقل من 25 سنة	955	5 604	1 712	21 422	13 837	1 026
من 25 إلى أقل من 30 سنة	5 728	14 287	4 123	53 871	39 625	2 459
من 30 إلى أقل من 35 سنة	1 991	6 554	914	33 126	13 322	650
من 35 إلى أقل من 40 سنة	2 457	4 500	2 967	40 723	13 688	87
من 40 إلى أقل من 45 سنة	3 435	5 761	3 468	42 340	10 525	119
من 45 إلى أقل من 50 سنة	1 811	3 568	1 917	40 828	11 888	74
من 50 إلى أقل من 55 سنة	1 096	3 506	1 607	33 801	7 398	58
أكثر من 55 سنة	2 451	4 995	2 159	46 456	8 959	469
المجموع	19 924	48 775	18 867	312 567	119 242	4 942

الرسم البياني رقم 16: هرم أعمار الموظفين المدنيين برسم سنة 2016 حسب النوع



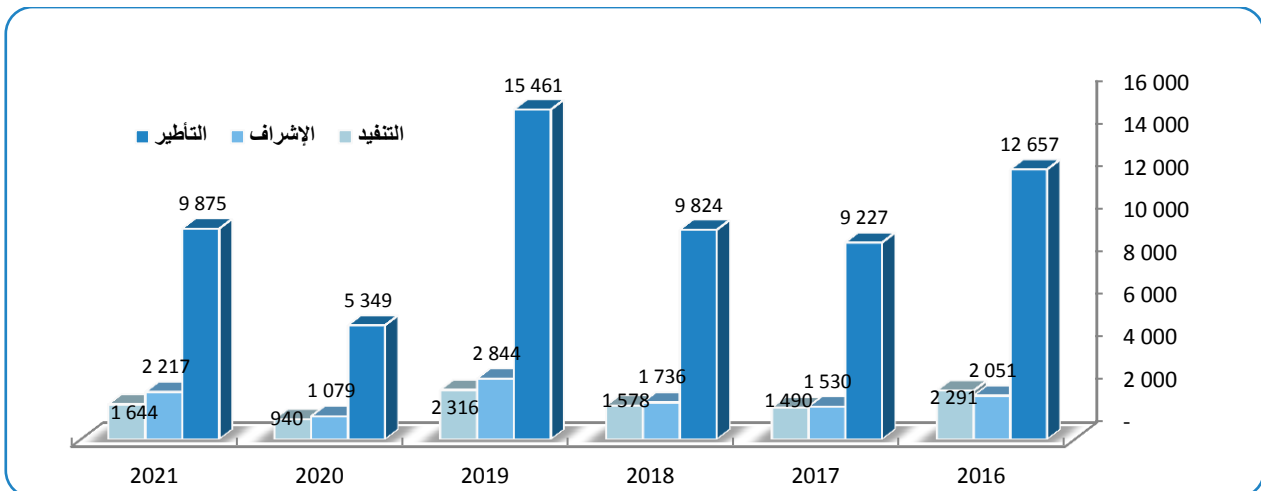
أخذاً بعين الاعتبار الإجراءات الجديدة المتخذة لإصلاح أنظمة التقاعد ودون الاحتفاظ بموظفي وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي إلى غاية نهاية الموسم الدراسي أو الجامعي، سيتمكن تحليل هرم أعمار الموظفين المدنيين للدولة من تحديد العدد المتوقع للإحالة على التقاعد خلال السنوات الخمس القادمة :

السنة	الإحالة على التقاعد	تراكم الإحالة على التقاعد
2016	16 999	16 999
2017	12 247	29 246
2018	13 138	42 384
2019	20 621	63 005
2020	7 368	70 373
2021	13 736	84 109

وهكذا، فمن المتوقع أن يصل العدد التراكمي لموظفي الدولة المدنيين الذي سيحالون على التقاعد خلال الفترة 2016 - 2021، حوالي 84.109 أي ما يمثل 14,43% من العدد الإجمالي الحالي للموظفين المدنيين.

ويوضح الرسم البياني التالي أعداد الإحالة على التقاعد موزعة حسب فئات موظفي الدولة.

الرسم البياني رقم 17: الإحالة على التقاعد حسب مستويات التأهيل



7. توزيع الأعداد حسب الأقدمية :

إن تحليل توزيع أعداد الموظفين حسب سنوات الخدمة يمكن من تتبع تطور المهارات والكفاءات داخل الإدارة وكذا معرفة التوقعات المستقبلية لأعداد المتقاعدين وكذا مستويات المعاشات التي ستخول لهم.

يتبين من الجدول التالي أعداد موظفي الدولة المدنيين موزعين حسب الأقدمية برسم سنة 2016 ما يلي :

سنوات الأقدمية	الأعداد	%
أقل من خمس سنوات	99 130	17,00%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	94 447	16,20%
من 10 إلى أقل من 15 سنة	60 629	10,40%
من 15 إلى أقل من 20 سنة	69 093	11,85%
من 20 إلى أقل من 25 سنة	75 826	13,00%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	65 759	11,28%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	50 048	8,58%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	53 350	9,15%
أكثر من 40 سنة	14 790	2,54%
المجموع	583 071	100%

• تمثل فئة الموظفين الذين لا تتجاوز أقدميتهم في الإدارة خمس سنوات أكثر من 17%، تليها فئة الموظفين الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة 16,2%. ويعزى أساسا هذا التحسن بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين خلال السنوات الأخيرة إلى التوظيفات المهمة التي باشرت القطاعات الوزارية بمختلف الإدارات العمومية.

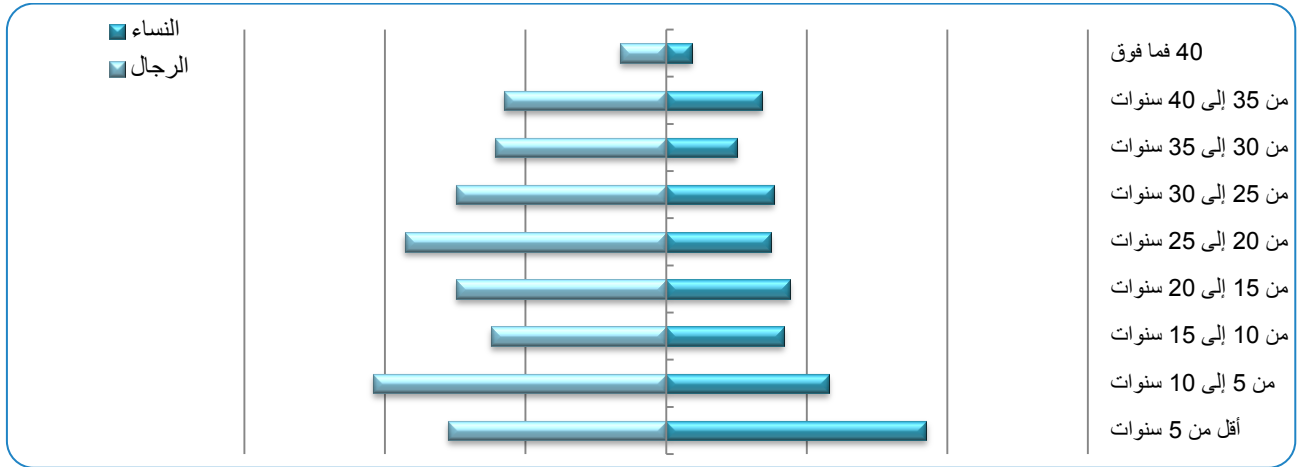
• 45,5% من العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين يتوفرون على أكثر من 20 سنة من الخدمة بالإدارة.

كما يبين الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب سنوات الأقدمية وحسب بعض القطاعات الوزارية :

سنوات الأقدمية	العدل والحريات	الصحة	الاقتصاد والمالية	التربية الوطنية والتعليم العالي	الداخلية	الأوقاف والشؤون الإسلامية
أقل من خمس سنوات	1 905	9 754	3 412	37 514	26 587	1 851
من 5 إلى 10 سنوات	4 778	10 137	2 423	37 778	26 875	1 634
من 10 إلى 15 سنة	1 991	6 554	914	33 126	13 322	650
من 15 إلى 20 سنة	2 457	4 500	2 967	40 723	13 688	87
من 20 إلى 25 سنة	3 435	5 761	3 468	42 341	10 525	119
من 25 إلى 30 سنة	1 811	3 568	1 917	40 828	11 888	74
من 30 إلى 35 سنة	1 096	3 506	1 607	33 801	7 398	58
من 35 إلى 40 سنة	1 735	4 443	1 399	37 955	5 302	235
أكثر من 40 سنة	716	553	760	8 501	3 657	234
المجموع العام	19 924	48 775	18 867	312 567	119 242	4 942

يوضح الرسم البياني التالي هرم أقدمية الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع :

الرسم البياني رقم 18: هرم أقدمية الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع في سنة 2016



تشكل نسبة الموظفين اللواتي يتوفرون على أقدمية تقل عن 5 سنوات حوالي 24,4% من مجموع عدد النساء الموظفين، في حين تبلغ نسبة الموظفين اللواتي يتوفرون على أقدمية تتراوح ما بين 5 و 10 سنوات حوالي 15,3%.

أما بالنسبة للرجال، فإن فئة الموظفين الذين يتوفرون على أقدمية تتراوح ما بين 5 و 10 سنوات تمثل ما يقرب من 17%، تليها الفئة التي تتوفر على أقدمية تتراوح ما بين 20 و 25 سنة، بنسبة 15% من أعداد الموظفين الذكور.

8. توزيع الأعداد حسب الجهات :

طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.15.40 بتاريخ 20 فبراير 2015 بتحديد عدد الجهات وتسميتها ومراكزها والعمالات والأقاليم المكونة لها، الذي أدرج تغييرات على التقسيم الترابي للمملكة، أصبح المغرب يتوفر على 12 جهة بدل 16.

وفي هذا الصدد، يمكن القول أن ربح رهان الجهوية المتقدمة واللاتركز الإداري رهين بالوسائل البشرية والمادية الموضوعة رهن إشارة مختلف الجماعات الترابية.

يوضح الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات برسم سنة 2016 :

الجهات	الأعداد	%
جهة الرباط سلا القنيطرة	127 551	21,9%
جهة الدار البيضاء سطات	91 995	15,8%
جهة فاس مكناس	69 919	12,0%
جهة مراكش آسفي	61 229	10,5%
جهة طنجة تطوان الحسيمة	53 064	9,1%
جهة سوس ماسة	45 226	7,8%
جهة الشرق	39 569	6,8%
جهة بني ملال خنيفرة	36 084	6,2%
جهة درعة تافيلالت	29 865	5,1%
جهة العيون الساقية الحمراء	13 877	2,4%
جهة كلميم واد نون	10 881	1,9%
جهة الداخلة وادي الذهب	3 811	0,7%
المجموع	583 071	100%

حسب التقسيم الجديد للجهات، يتمركز أكثر من 60% من الموظفين المدنيين في أربعة جهات، بحوالي 351.000 موظف، حيث تحتل جهة الرباط - سلا - القنيطرة المرتبة الأولى بـ 127.551 موظفا (21,9%)، تليها جهة الدار البيضاء - سطات بـ 91.995 موظفا، بنسبة 15,8%. ثم جهتي فاس - مكناس ومراكش - آسفي اللتين تتوفران على التوالي على 69.919 و 61.229 موظفا أي بنسبة 12% و 10,5%.

أما جهة طنجة - تطوان - الحسيمة التي تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية مهمة للاستجابة لمتطلبات ساكنتها وكذا الدور الهام التي تضطلع به كقطب اقتصادي جديد، فلا تتعدى نسبة الموظفين العاملين بها 9%.

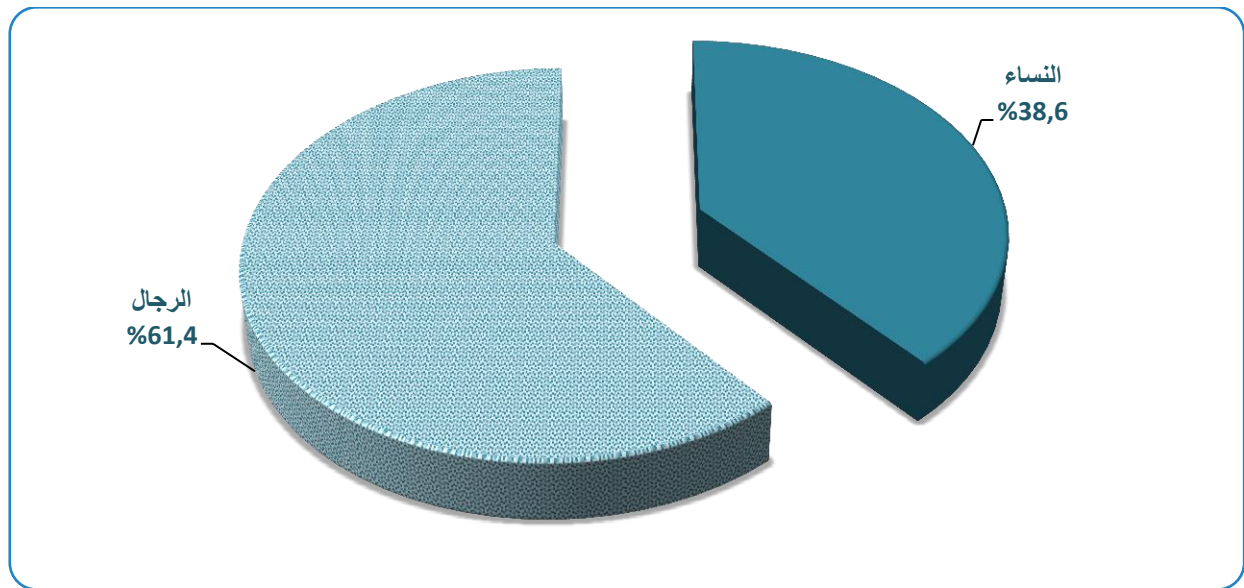
فيما يخص باقي أعداد الموظفين المدنيين فيتوزعون بنسب متفاوتة تتراوح ما بين 7,8% بالنسبة لجهة سوس ماسة و 0,7% بجهة الداخلة وادي الذهب.

ويطرح هذا التباين في توزيع الموارد البشرية بين الجهات، مدى قدرة هؤلاء الموظفين على ضمان تدبير المرافق الإدارية الموجهة أساسا لساكنة تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية مهمة.

9. توزيع الأعداد حسب الجنس (وضعية المرأة في الوظيفة العمومية) :

أولت السياسات العمومية في الآونة الأخيرة أهمية بالغة للنهوض بأوضاع المرأة من خلال وضع الآليات الكفيلة بتيسير مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أنه بالنظر للمقتضيات الأخيرة التي أدخلها الدستور الجديد للمملكة، برزت مطالب جديدة للمرأة لا يمكن أن تلبى إلا من خلال إعادة النظر في القواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتمثيل المرأة في جميع مؤسسات الدولة ولا سيما تلك المتعلقة بتكافؤ الفرص لولوج مختلف الوظائف العمومية.

الرسم البياني رقم 19: تمثيلية المرأة في الوظيفة العمومية



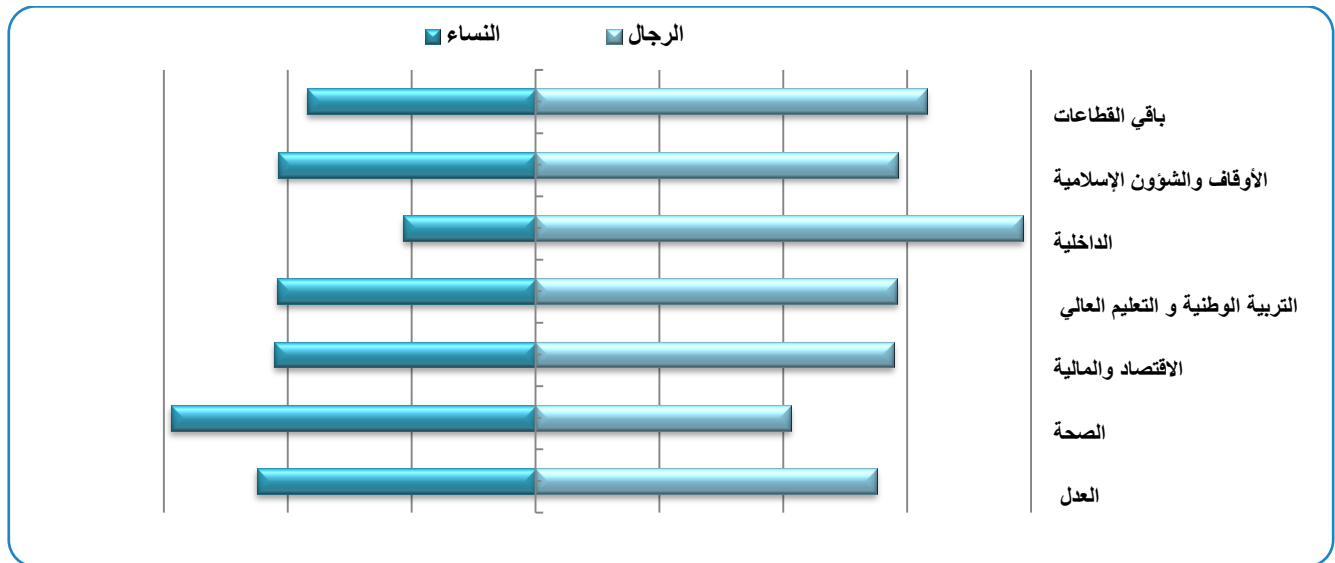
وهكذا، عرفت نسبة العنصر النسوي بالوظيفة العمومية برسم سنة 2016، تحسنا ملحوظا حيث ارتفعت من 36,8% سنة 2015 إلى 38,6% من أعداد موظفي الدولة.

ومن خلال تحليل بنيات أعداد النساء الموظفات المدنيات حسب القطاعات، يتبين أن أكثر من 90% من العنصر النسوي يتمركز في ست قطاعات وزارية :

القطاعات الوزارية	أعداد النساء	نسبة النساء مقارنة مع عدد موظفي القطاع	نسبة النساء مقارنة مع مجموع عدد الموظفين
التربية الوطنية والتعليم العالي	130 208	%41,66	%57,85
وزارة الصحة	28 724	%58,89	%12,76
وزارة الداخلية	25 484	%21,37	%11,32
وزارة العدل والحريات	8 975	%45,05	%3,99
وزارة الاقتصاد والمالية	7 974	%42,26	%3,54
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	2 051	%41,50	%0,91
قطاعات أخرى	21 648	%36,85	%9,62
المجموع	225 064	%38,60	%100

- التربية الوطنية والتعليم العالي : 58%
- وزارة الصحة : 12,8%؛
- وزارة الداخلية : 11,3%،
- وزارتي العدل والحريات والاقتصاد والمالية : على التوالي 4% و 3,5%.

الرسم البياني رقم 20 : بنية النوع بالقطاعات العمومية



◀ أما فيما يتعلق بنسب تمثيلية النساء مقارنة مع مجموع الموظفين داخل كل قطاع، فيمكن استخلاص ما يلي :

- تمركز قوي لتمثيلية للنساء داخل وزارة الصحة بنسبة تناهز 58,9% من مجموع موظفي القطاع؛
- تمثيلية معتدلة على مستوى قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والاقتصاد والمالية والأوقاف والشؤون الإسلامية بمعدل يصل الى 42% من مجموع عدد موظفي هذه القطاعات؛
- نسبة ضئيلة على مستوى وزارة الداخلية تناهز 21,4% ؛
- 36,8% بباقي القطاعات الأخرى.

غير أنه وبالرغم من المجهودات المبذولة من طرف السلطات العمومية لتحسين معدل ولوج النساء للتوظيف العمومية، تبقى نسبة العنصر النسوي محدودة مقارنة مع النسبة المسجلة على مستوى الرجال، والتي بلغت، برسم سنة 2016، حوالي 61,4%. ولتدارك هذه الوضعية، يتعين بذل المزيد من الجهود لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين والتركيز بصفة أساسية على تحسين نسبة تـمدرس الفتاة خاصة بالوسط القروي.

10. توزيع الأعداد حسب الحالة العائلية :

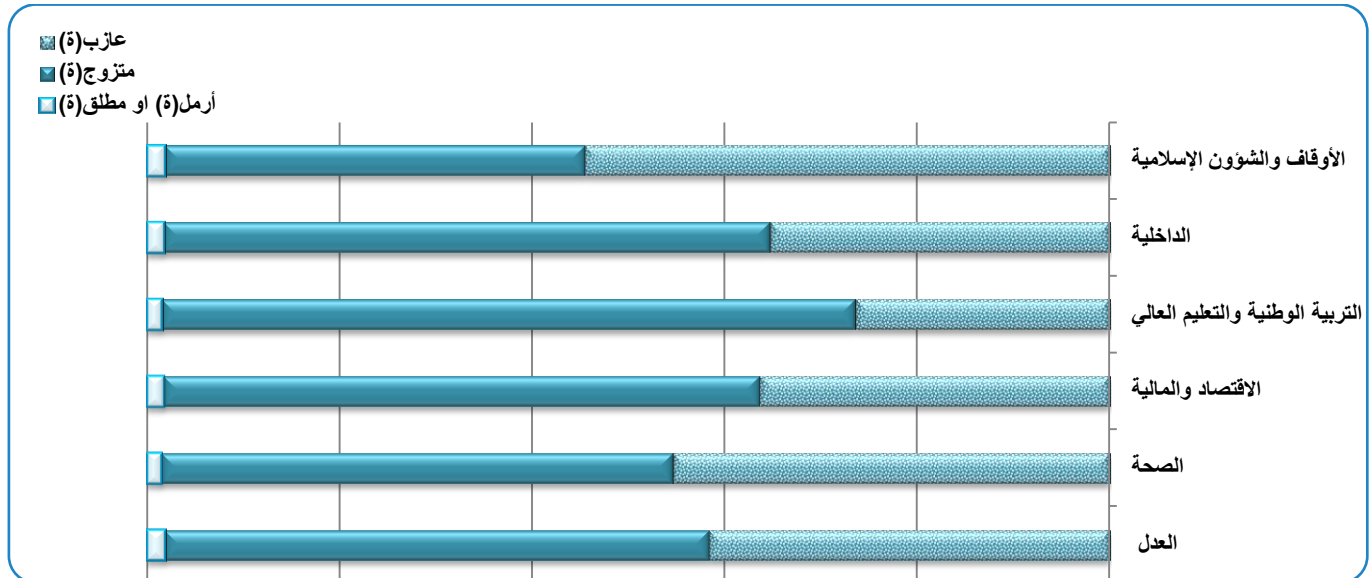
يوضح الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين المدنيين بمختلف القطاعات الوزارية حسب الحالة العائلية برسم سنة 2016 :

الحالة العائلية	العدد	%
عازب (ة)	186 452	32,0%
متزوج (ة)	387 557	66,5%
مطلق (ة)	7 906	1,4%
أرمل (ة)	1 156	0,2%
المجموع	583 071	100%

يستنتج من هذا الجدول أن ثلثي موظفي الدولة المدنيين متزوجون.

هذا ويتضح من خلال الرسم البياني أدناه، أن هذه الوضعية تختلف من وزارة لأخرى، حيث يبقى أعلى معدل نسبة العزوبة مسجل على مستوى وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بـ 54,5%.

الرسم البياني رقم 21: الحالة العائلية حسب القطاعات الوزارية

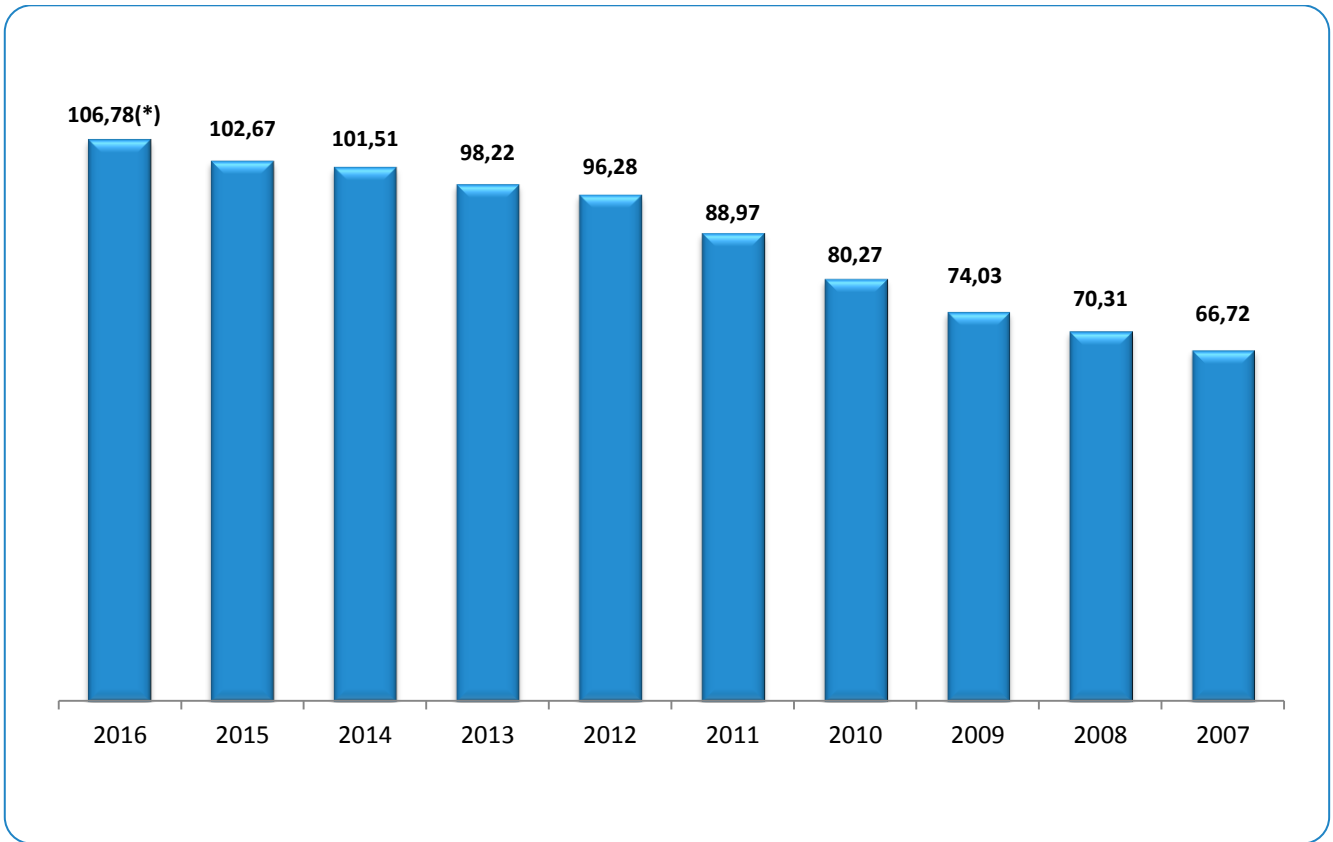


الباب الثاني : نفقات الموظفين

I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 – 2016 :

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016، ارتفعت نفقات الموظفين بمعدل سنوي ناهز 5,4%، حيث انتقل حجمها من 66,7 مليار درهم سنة 2007 إلى حوالي 106,8 مليار درهم برسم سنة 2016 (+60%). ويقارب هذا المعدل نسبة النمو الاقتصادي المسجلة خلال نفس الفترة (5,2%).

الرسم البياني رقم 1 : تطور كتلة الأجور بملايير الدراهم



(*) توقعات قانون المالية لسنة 2016.

◀ ويمكن، في هذا الاطار، التمييز بين مرحلتين خلال السنوات العشر الأخيرة :

- **قبل سنة 2012:** ارتفاع ملحوظ في حجم كتلة الأجور إذ بلغت نسبتها 7,6% كمعدل سنوي ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ التدابير المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار الحوارات الاجتماعية.
- **2013 - 2016:** انخفاض في وثيرة تطور كتلة الأجور، حيث لم يتعدى معدلها السنوي 2,6%. ويعزى هذا الانخفاض بالأساس إلى التأثير المباشر للتدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور نفقات الموظفين بالوظيفة العمومية.

مؤشرات كتلة الأجور

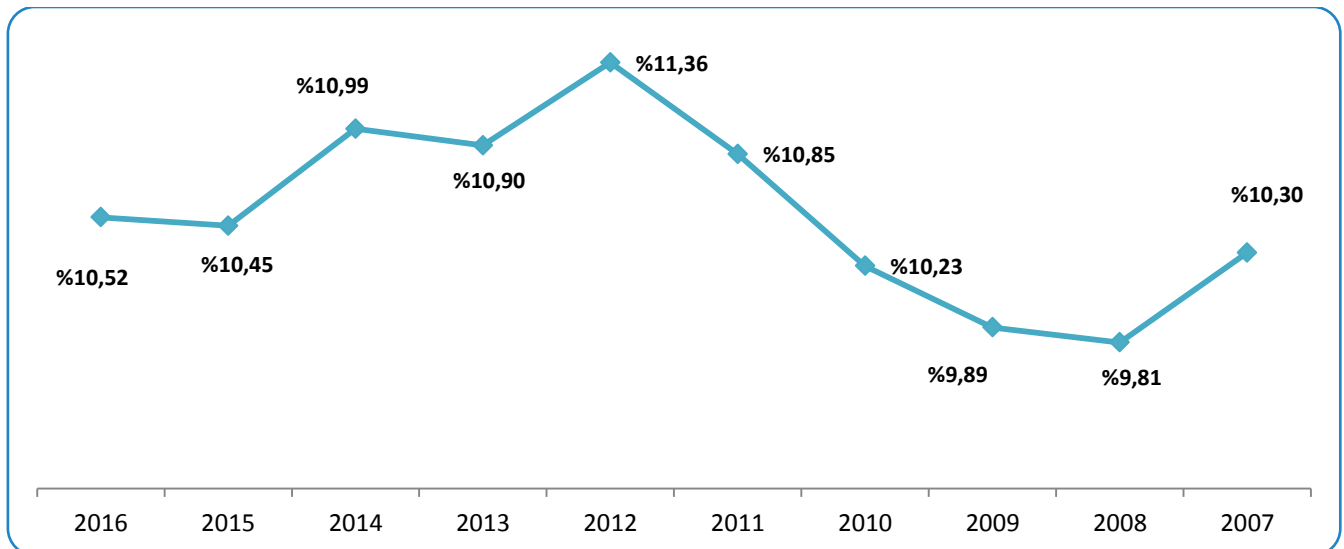
السنوات	الناتج الداخلي الخام بملايين الدراهم	كتلة الأجور بملايين الدراهم	تطور كتلة الأجور	كتلة الأجور / الناتج الداخلي الخام	كتلة الأجور / الميزانية العامة	كتلة الأجور / ميزانية التسيير
2007	647 530	66 721	-	%10,30	%34,29	%60,90
2008	716 959	70 314	%5,39	%9,81	%33,76	%56,57
2009	748 483	74 027	%5,28	%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	923 696	101 505	%3,34	%10,99	%33,15	%50,92
2015	982 223	102 669	%1,15	%10,45	%32,40	%52,72
2016	1 014 693*	106 776**	%4,00	%10,52	%33,45	%56,61
المعدل			%5,41	%10,5	%33,42	%54,45

(*) وزارة الاقتصاد والمالية
(**) قانون المالية لسنة 2016.

1. حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام :

- عرفت نسبة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام تفاوتات منذ سنة 2007، يمكن توزيعها على النحو التالي:
- الفترة 2008 - 2012 : بلغ المتوسط السنوي لهذه النسبة حوالي %10,4 مع تسجيل %11,36 كأعلى نسبة سنة 2012 و التي تعود بالأساس إلى التكاليف المالية الناتجة عن المراجعات المتتالية لأجور الموظفين؛
 - 2013 - 2016 : استقرار في تطور كتلة الأجور خلال هذه الفترة نتيجة لتجميد مراجعة الأجور واستمرار ارتفاع وتيرة أعداد الموظفين المحالين على التقاعد.

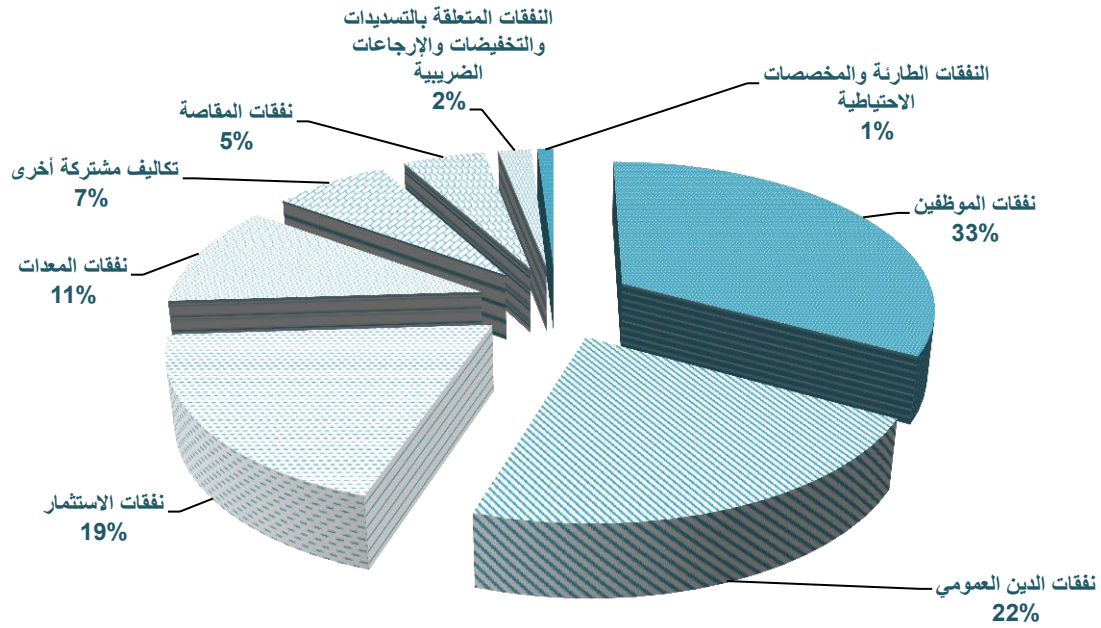
الرسم البياني رقم 2: تطور كتلة الأجور مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



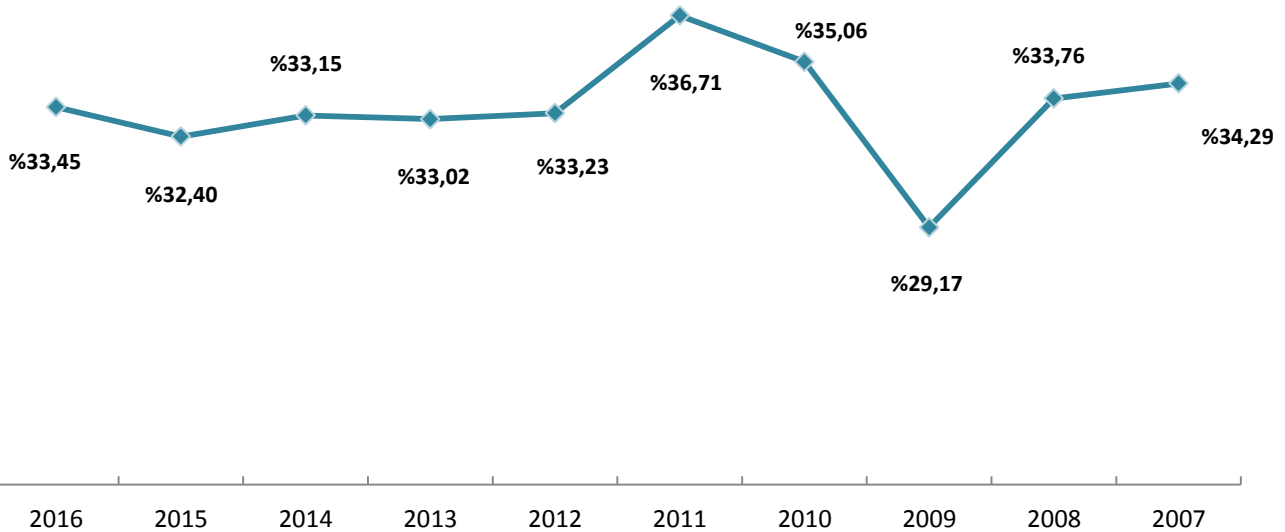
2. كتلة الأجور و الميزانية العامة :

تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين أعلى مكونات النفقات العمومية، حيث تمثل، برسم سنة 2016، أكثر من 33% من الميزانية العامة ومعدل سنوي يقارب 33,42% برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2016 :

الرسم البياني رقم 3: بنية نفقات الميزانية العامة لسنة 2016



الرسم البياني رقم 4 : تطور كتلة الأجور مقارنة مع نفقات الميزانية العامة

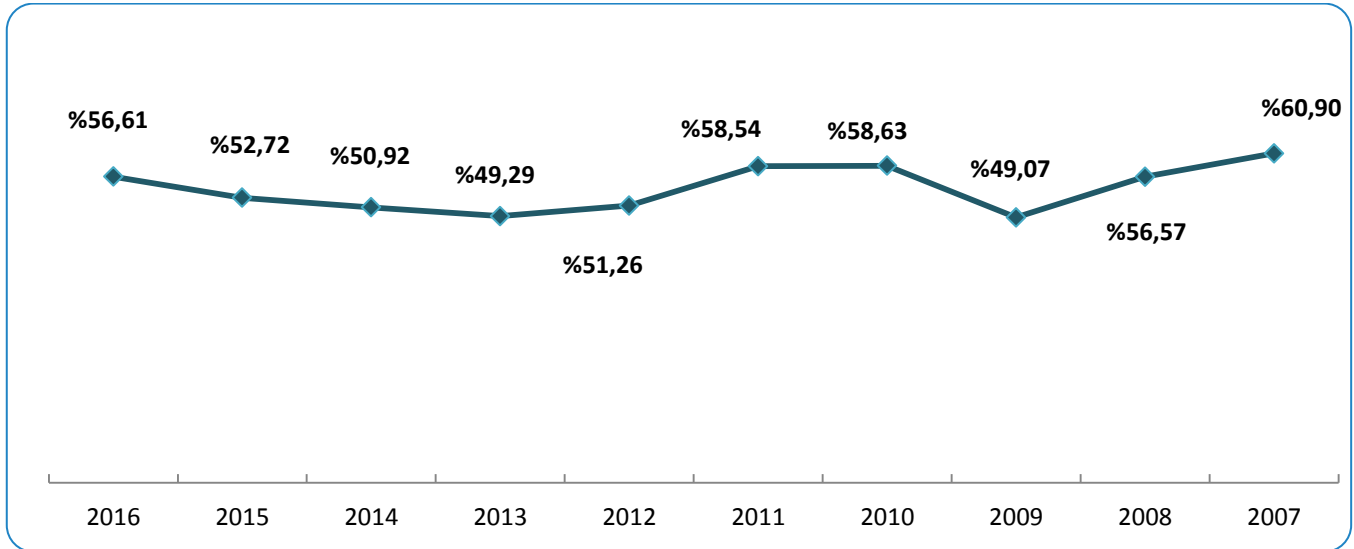


3. كتلة الأجور و ميزانية التسيير :

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2016، بلغت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين أكثر من نصف ميزانية التسيير بمعدل سنوي بلغ 54,45%.

ويوضح الرسم البياني التالي تطور هذا المؤشر:

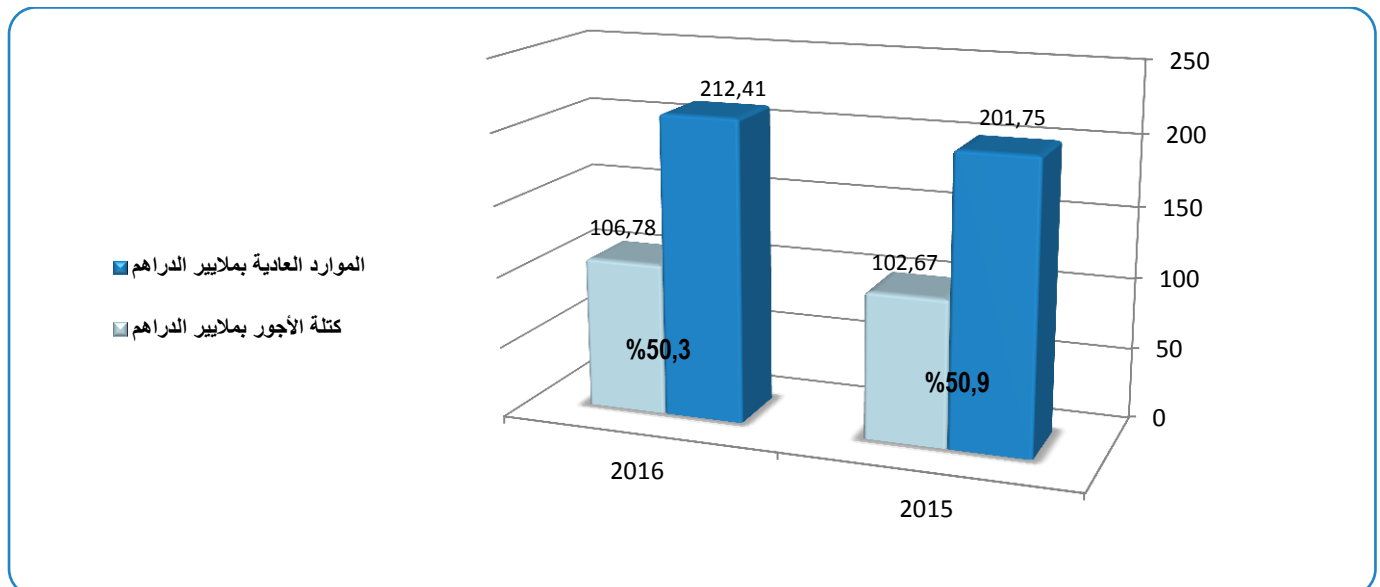
الرسم البياني رقم 5 : تطور كتلة الأجور مقارنة مع ميزانية التسيير



4. كتلة الأجور و الموارد العادية :

برسم سنة 2016، بلغت نسبة كتلة الأجور ما يناهز 50,3% من مجموع الموارد العادية مقابل 50,9% في السنة الماضية، في حين بلغت حصتها من العائدات الضريبية 54,2% برسم نفس السنة.

الرسم البياني رقم 6: حصة كتلة الأجور من الموارد العادية



II- تنفيذ نفقات الموظفين لسنة 2015 :

1. التنفيذ برسم سنة 2015 :

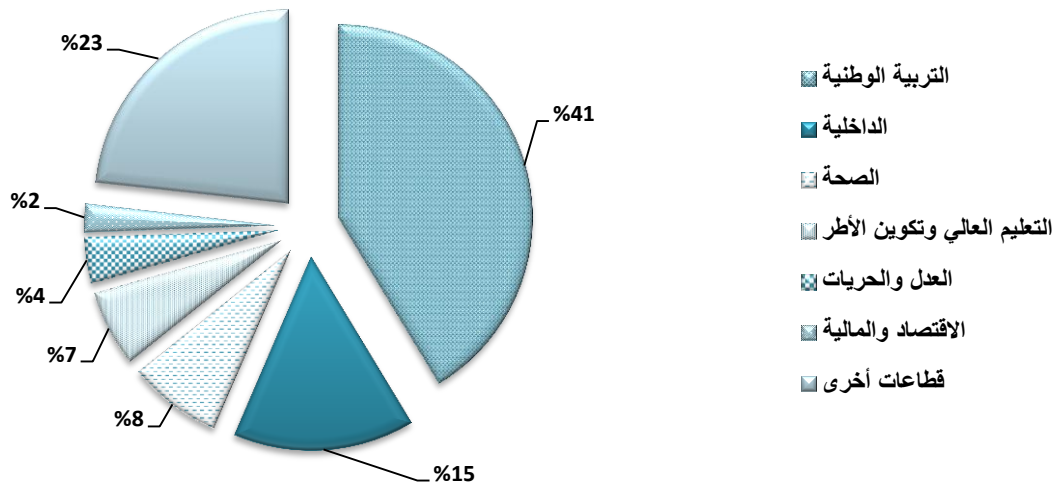
بلغ حجم نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها برسم سنة 2015 ما يناهز 102,67 مليار درهم (90,89 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و 11,78 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة)، مقابل 101,51 مليار درهم سنة 2014 أي بارتفاع بلغت نسبته 1,1%. و يلاحظ أن مستوى التنفيذ يبقى في حدود توقعات قوانين المالية برسم هاته السنوات.

2. توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين لسنة 2015 حسب القطاعات الوزارية :

يوضح الجدول والرسم البياني بعده توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين برسم سنة 2015 موزعة حسب القطاعات الوزارية الكبرى :

القطاعات الوزارية	كتلة الأجور برسم سنة 2015 - بملايير الدراهم -	النسبة %
التربية الوطنية	37,58	41%
الداخلية	13,74	15%
الصحة	7,06	8%
التعليم العالي وتكوين الأطر	5,80	7%
العدل والحريات	3,48	4%
الاقتصاد والمالية	2,08	2%
قطاعات أخرى	21,15	23%
المجموع	90,89	100%

الرسم البياني رقم 7 : توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2015



يتضح من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه، أن ست قطاعات وزارية استفادت من النصيب الأوفر من الاعتمادات المؤداة برسم نفقات الموظفين (77%)، منها 56% تم رصدها لفائدة وزارتي التربية الوطنية والداخلية.

3. تنفيذ نفقات الموظفين حسب سلم الأجور لسنة 2015 :

يتبين من خلال توزيع كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين لسنة 2015 ما يلي :

- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور 5 و 6 من 14% من مجموع كتلة الأجور.
- 17% من كتلة الأجور تم رصدها لفائدة الموظفين المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9.
- أما الفئة المرتبة في السلم 10 فما فوق فقد استفادت من ما يقارب 70% من مجموع نفقات الموظفين، ويرجع هذا المعطى بالأساس إلى ارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة وكذا تزايد حجم التوظيفات من فئة الأطر خلال السنوات الماضية.

النسبة %	كتلة الأجور برسم سنة 2015 - بملايير الدراهم -	سلم الأجور
14%	12,25	5 و 6
5%	4,82	7
4%	3,79	8
8%	7,46	9
15%	13,45	10
29%	26,63	11
25%	22,49	خارج السلم
100%	90,89	المجموع

4. المستحقات المالية للترقيات في الدرجة و الرتبة لسنة 2015 :

بلغ مجموع المستحقات المالية « Rappels » لسنة 2015 حوالي 3.085 مليون درهم، أي ما يعادل 3,4% من كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، وتمثل المستحقات المالية للترقيات في الدرجة 2,2% .

النسبة من كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2015 - بملايين الدراهم -	المستحقات المالية المرتبطة بالمتأخرات
2,2%	2 002	المستحقات المتعلقة بالترقي في الدرجة
1,2%	1 083	المستحقات المتعلقة بالترقي في الرتبة
0,5%	478	مستحقات أخرى
3,9%	3 563	المجموع

5. الاقتطاعات الإجبارية برسم سنة 2015 :

بلغت، برسم سنة 2015، الاقتطاعات الإجبارية للضريبة على الدخل 8.681 مليون درهم فيما ناهزت الاشتراكات الاجتماعية المتعلقة بالتقاعد والتغطية الصحية 11.516 مليون درهم. ويصل بالتالي مجموع هذه الاقتطاعات إلى 20,2 مليار درهم، أي ما يعادل 22,2% من كتلة الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

النسبة من كتلة الأجور المصروفة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2015 - بملايين الدراهم -	الاقتطاعات القانونية
9,6%	8 681	الضريبة على الدخل
9,1%	8 296	الصندوق المغربي للتقاعد
0,1%	88	النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
1,8%	1 598	التأمين الإجباري على المرض
1,3%	1 208	التعاضديات
0,4%	326	اقتطاعات أخرى
22,2%	20 197	المجموع

III- العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور :

1. مستويات الأجور برسم سنة 2016 :

1.1. الحد الأدنى للأجور ومتوسط الأجور

عرف المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية في الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016، ارتفاعا بنسبة 44,38%، حيث انتقل من 5.333 درهم إلى 7.700 درهم، كما بلغ الحد الأدنى الشهري للأجور برسم سنة 2016، 3.000 درهم عوض 1.586 درهم سنة 2007.

2.1. متوسط الأجر الشهري الصافي والناتج الداخلي الخام للفرد

يمثل متوسط الأجر الشهري الصافي، 3,2 أضعاف الناتج الداخلي الإجمالي الفردي، مقابل 1,5 في تونس و1,1 في تركيا و1,4 في الأردن.

3.1. متوسط الأجور الصافية حسب سلام الأجور

يوضح الجدول التالي توزيع متوسط الأجور الصافية حسب سلام الأجور برسم سنة 2016 :

متوسط الأجرة الشهرية الصافية 2016	سلام الأجور
4 605	5 و 6 وما يماثلها
5 268	7 وما يماثلها
5 668	8 وما يماثلها
5 981	9 وما يماثلها
6 665	10 وما يماثلها
10 721	11 وما يماثلها
16 803	خارج السلم فما فوق

4.1. متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات

تطور متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات 2007 - 2016

متوسط الأجرة الشهرية الصافية			القطاعات
%	2016	2007	
%20	13 300	11 094	التعليم العالي
%48	8 700	5 861	الاقتصاد والمالية
%39	8 700	6 263	الداخلية
%42	8 500	5 995	التربية الوطنية
%49	9 400	6 318	الصحة
%79	10 900	6 086	العدل والحريات

شهد متوسط الأجور الشهرية الصافية حسب القطاعات الكبرى خلال الفترة 2007 - 2016، تطورا مهما، حيث بلغ معدل هذا الارتفاع 46%. وتراوح هذه الزيادة ما بين 20% بالنسبة للتعليم العالي و79% لفائدة وزارة العدل والحريات.

و يرجع هذا الارتفاع أساسا إلى:

- المراجعات المنتالية للأجور خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016 في إطار الحوار الاجتماعي؛
- نسبة التأطير المرتفعة على مستوى هذه القطاعات؛
- ارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة.

5.1. شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2016 على النحو التالي :

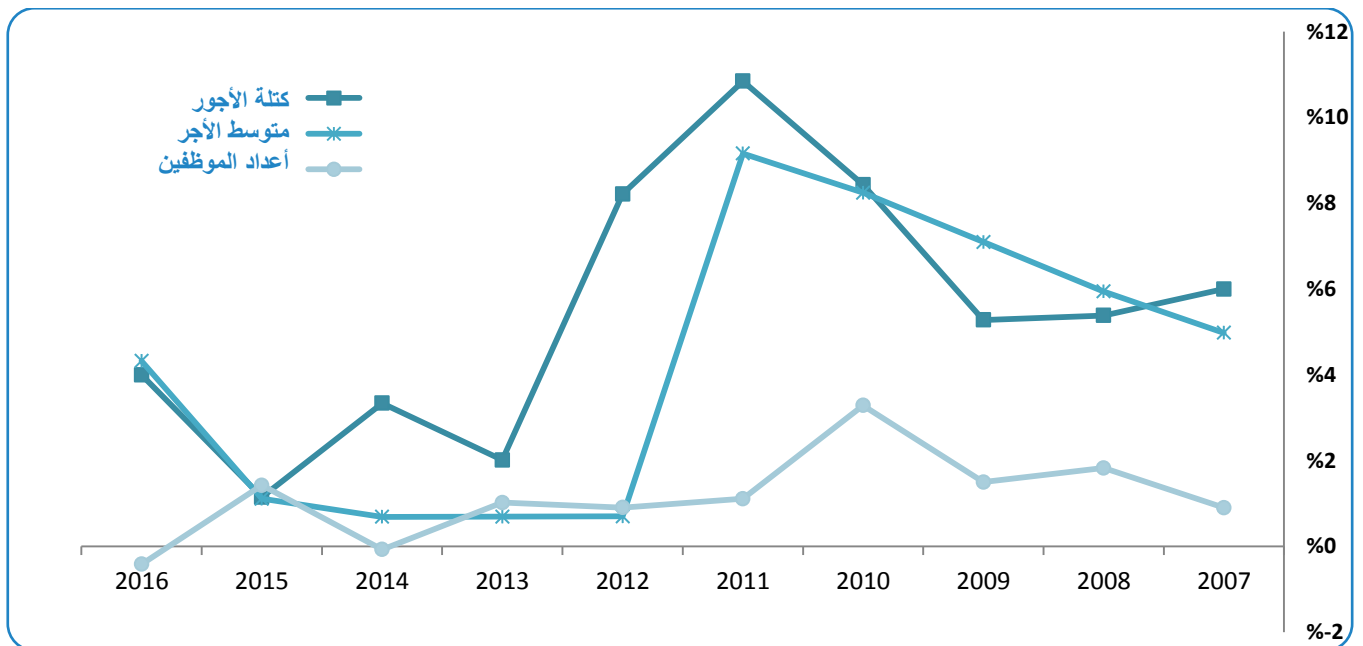
- حوالي 9,26% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و 4.000 درهم؛
- ما يناهز 39% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجرة شهرية صافية تقل عن 6.000 درهم؛
- ما يقرب من 54% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
- 2,36% يتقاضون أجورا شهرية صافية تتجاوز 20.000 درهم.

توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب شرائح الأجور

شرائح الأجور الشهرية الصافية	عدد الموظفين	العدد التراكمي للموظفين	%	النسبة المئوية التراكمية
من 3 000 إلى 4 000	53 996	53 996	%9,26	%9,26
من 4 000 إلى 6 000	170 393	224 388	%29,22	%38,48
من 6 000 إلى 8 000	122 246	346 634	%20,97	%59,45
من 8 000 إلى 10 000	40 859	387 494	%7,01	%66,46
من 10 000 إلى 12 000	116 586	504 080	%20,00	%86,45
من 12 000 إلى 14 000	32 784	536 863	%5,62	%92,08
من 14 000 إلى 16 000	23 373	560 236	%4,01	%96,08
من 16 000 إلى 18 000	6 503	566 740	%1,12	%97,20
من 18 000 إلى 20 000	2 555	569 295	%0,44	%97,64
من 20 000 إلى 25 000	8 433	577 728	%1,45	%99,08
من 25 000 إلى 30 000	2 838	580 566	%0,49	%99,57
من 30 000 إلى 40 000	1 894	582 460	%0,32	%99,90
من 40 000 إلى 50 000	446	582 906	%0,08	%99,97
أكثر من 50 000	165	583 071	%0,03	%100
المجموع	583 071		%100	-

يوضح الرسم البياني التالي التطور السنوي لمتوسط الأجور وكتلة الأجور وأعداد الموظفين المدنيين خلال الفترة 2007 - 2016. حيث ارتفع عدد موظفي الدولة المدنيين بمعدل بلغ 1,17% مقابل تطور لكتلة الأجور بمتوسط سنوي بلغ 5,4%.

الرسم البياني رقم 8: التطور السنوي لمتوسط الأجور وكتلة الأجور وأعداد الموظفين المدنيين



2. إحداث المناصب المالية :

ناهز مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016 حوالي 195.469 منصبا ماليا بخلاف مالي إجمالي ناهز 20,72 مليار درهم، وبمعدل سنوي يمثل 2,4% من متوسط كتلة الأجور برسم نفس الفترة. مع الإشارة إلى أن هذا المعدل انتقل من 14.910 منصب خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2010 إلى 22.638 منصب برسم الفترة 2011 - 2016.

IV- تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2016 :

1. التنفيذ برسم سنة 2016 :

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال النصف الأول من سنة 2016 حوالي 52,7 مليار درهم، موزعة بين 45,9 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و6,8 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي شبكات المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن نفقات الموظفين خلال النصف الأول من السنة الجارية يتم تنفيذها وفق توقعات قانون المالية لسنة 2016. ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي :

المجموع (بملايين الدراهم)		النفقات التي تمت تأديتها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة		مجموع النفقات التي تمت تأديتها من طرف مديرية نفقات الموظفين		المستحقات المالية التي تمت تأديتها من طرف مديرية نفقات الموظفين		كتلة الأجور التي تمت تأديتها من طرف مديرية نفقات الموظفين		
الشهرية	التراكمية	الشهرية	التراكمية	الشهرية	التراكمية	الشهرية	التراكمية	الشهرية	التراكمية	
7 664	7 664	207	207	7 457	7 457	191	191	7 266	7 266	يناير
18 439	10 775	3 608	3 401	14 831	7 374	294	103	14 537	7 271	فبراير
26 680	8 241	4 342	734	22 338	7 507	510	216	21 828	7 291	مارس
35 095	8 415	5 322	980	29 773	7 435	648	138	29 125	7 297	أبريل
44 300	9 205	6 200	878	38 100	8 327	1 600	952	36 500	7 375	ماي
52 700	8 400	6 800	600	45 900	7 800	2 000	400	43 900	7 400	يونيو
52 700		6 800		45 900		2 000		43 900		المجموع

2. توزيع كتلة الأجور حسب الجهات برسم سنة 2016 :

يتبين من خلال التوزيع الجهوي لنفقات موظفي الدولة أن أربع جهات تستحوذ على أزيد من 60% من هذه النفقات: جهة الرباط - سلا - القنيطرة بنسبة 22,66%، جهة الدار البيضاء - سطات بـ 17,07%، جهة فاس مكناس بـ 12,64% وجهة مراكش آسفي بـ 10,23%. ويمكن استخلاص ذلك من خلال الجدول والرسم البياني التاليين :

الجهات	كتلة الأجور حسب الجهات	
	بملايير الدراهم	النسبة %
جهة الرباط سلا القنيطرة	24,2	22,66%
جهة الدار البيضاء سطات	18,23	17,07%
جهة فاس مكناس	13,5	12,64%
جهة مراكش آسفي	10,92	10,23%
جهة طنجة تطوان الحسيمة	9,02	8,45%
جهة سوس ماسة	7,49	7,01%
جهة الشرق	7,15	6,70%
جهة بني ملال خنيفرة	6,62	6,20%
جهة درعة تافيلالت	4,95	4,64%
جهة العيون الساقية الحمراء	2,37	2,22%
جهة كلميم واد نون	1,69	1,59%
جهة الداخلة وادي الذهب	0,64	0,59%
المجموع	106,78	100%

الرسم البياني رقم 9: توزيع كتلة الأجور حسب الجهات لسنة 2016

