

مشروع قانون المالية لسنة

2018



تقرير حول الموارد البشرية

تقرير حول الموارد البشرية

الباب الأول : الإطار التشريعي والتنظيمي

I- الإطار القانوني

1. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
2. المراسيم التطبيقية
3. الأنظمة الأساسية الخاصة

II- المحور الميزانياتي

1. القانون التنظيمي رقم 13-130 المتعلق بقانون المالية
2. المرسوم رقم 2.15.426 الصادر في 15 يوليو 2015 المتعلق بإعداد وتنفيذ قوانين المالية
3. قرار رئيس الحكومة رقم 3.221.16 الصادر في 27 ديسمبر 2016 بتحديد قواعد التسيير الميزانياتي والمحاسباتي اللازمة لاحترام طابع محدودية الاعتمادات المفتوحة برسم فصل الموظفين والأعوان

الباب الثاني : الرأس مال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

I- تطور أعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2007-2017

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

II- الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية
2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور
3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية
4. توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية (اللاتمركز الإداري)
5. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية
6. توزيع الأعداد حسب الأقدمية
7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع
8. توزيع الأعداد حسب الجهات

الباب الثالث : نفقات الموظفين

I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 – 2017

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

II- توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2017

1. توزيع نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية

2. توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور

III- العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور

1. متوسط الأجور

2. التوزيع حسب شرائح الأجور

3. الحد الأدنى للأجور

IV- حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. المستوى العام لتنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2016

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2017

الباب الأول : الإطار التشريعي والتنظيمي

يتناول هذا التقرير دراسة فئات موظفي الدولة المدنيين العاملين بالوظيفة العمومية والذين تتحمل الميزانية العامة للدولة مرتباتهم، ويستثنى منه موظفو الجماعات الترابية ومستخدمو المؤسسات العمومية.

I- الإطار القانوني

1. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

يعتبر النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 المؤرخ في 24 فبراير 1958 الموافق ل 4 شعبان 1377، 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 متصرفي وزارة الداخلية.

كما أن بعض الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض هيئات موظفي الدولة تتضمن مقتضيات مختلفة عن مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي لا تتلاءم مع طبيعة مهام هذه الفئات من الموظفين كهيئات السلك الدبلوماسي والقنصلي ورجال التعليم والمفتشية العامة للمالية والمديرية العامة للأمن الوطني وكذا إدارة السجون.

وخلال 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 المواد 5، 15، 22، 31، 30، 38، 38 مكرر، 40، 46، 48، 51 و 52، كما تم تميم مقتضيات هذا النظام بالمواد رقم 6 مكرر، 26 مكرر، 46 مكرر مرتين، 46 مكرر ثلاث مرات و 48 مكرر.

وقد شملت هذه التعديلات منظومة التوظيف والترقي وعدم الجمع بين الوظائف والأجور ووضعية الموظفين (الوضع رهن الإشارة لدى إدارة أخرى، الإلحاق، إعادة الانتشار، التفرغ النقابي) والرخص (تحديد مدة الرخصة الإدارية السنوية في 22 يوم عمل والرفع من مدة رخصة الولادة من 12 إلى 14 أسبوعا مع الاستفادة من كامل الأجرة خلال هذه المدة).

غير أنه وبالنظر الى التزام الحكومة بشأن إصلاح الإدارة العمومية، تعتبر مراجعة و تعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ضرورة ملحة وذلك من أجل ملاءمته مع المقتضيات الدستورية الجديدة المتعلقة بالمرفق العمومي والتي تنص أساسا على المبادئ التالية :

- الفعالية، والكفاءة، واحترام القانون، والنزاهة، والشفافية وتقديم المصلحة العامة خلال أداء المهام ؛
- المساواة بين المواطنين والمواطنات لولوج الوظائف العمومية والإنصاف في تغطية التراب الوطني ؛
- الحكامة الجيدة وربط المسؤولية بالمحاسبة.

2. المراسيم التطبيقية

1.2. الولوج الى الوظيفة العمومية

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

- 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. ويحدد المرسوم رقم 2.15.770 بتاريخ 9 غشت 2016 شروط وكيفية كيفية تطبيق هذا الإجراء.

2.2. تدعيم حركية الموظفين

تم تدعيم حركية الموظفين من أجل تلبية حاجيات الإدارة من الموارد البشرية عبر وضع الآليات التالية :

1.2.2. الإلحاق

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

2.2.2. 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، في إدارته 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 المتعلقة بهذه الوضعية.

3.2.2. إعادة الانتشار

طبقا لمقتضيات المادة 38 مكررة من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يوجد الموظفون المنتمون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات الترابية المعنيين بها. ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة ترابية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة ترابية أو من جماعة ترابية إلى إدارة عمومية.

إن اعتماد سياسة إعادة انتشار الموارد البشرية بالإدارات العمومية يبرره في الوقت الراهن الخيار الاستراتيجي للاعتماد على الإداري، وستمكن هذه الإجراءات من تلبية حاجيات بعض القطاعات من الموظفين دون اللجوء الى توظيفات جديدة وكذا من خلق توازن أمثل للموارد البشرية المتوفرة سواء على المستوى القطاعي أو الترابي. وقد حدد المرسوم رقم 2.13.436 الصادر في 5 أغسطس 2015 كيفية تطبيق أحكام الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بهذا الإجراء.

3. الأنظمة الأساسية الخاصة

تعتبر الأنظمة الأساسية الخاصة مجموعة من المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يخضع لها الموظفون والأعوان الذين يؤدون نفس المهام. وتحدد أساسا هياكل الأطر أو الدرجات وشروط التوظيف وصيرورة الحياة الإدارية والأجور.

تصنف الأنظمة الأساسية الخاصة إلى ثلاث فئات أساسية :

- **الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات :** ويبلغ عددها 11 نظاما أساسيا وتشمل هيئات المتصرفين والمهندسين، والأساتذة الباحثين بمؤسسات تكوين الأطر، والأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان، والأطباء البيطرة، والمكونين، والموظفين المكلفين بتدبير مؤسسات التكوين المهني، والتقنيين، والمحربين، والمساعدين الإداريين، والمساعدين التقنيين.

وفي إطار تبسيط مسطرة تدبير الأنظمة الأساسية، تم سنة 2010 اعتماد الإصلاح الرامي الى تجميع الأنظمة الأساسية على أساس المعايير المتعلقة بنفس شروط التوظيف والأجرة وصيرورة الحياة الادارية. مما مكن من تجميع 23 نظاما أساسيا خاصا في 4 أنظمة خاصة مشتركة بين الإدارات. ويتعلق الأمر بالنظام الأساسي الخاص بهيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات (السلم 10 وما فوق)، والنظام الأساسي الخاص بهيئة المحربين 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).

- **الأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى** وعددها 15 وتخص بعض هيئات الموظفين العاملين بقطاعات العدل، والداخلية، والشؤون الخارجية والتعاون، والتربية الوطنية، والتعليم العالي، والصحة والاقتصاد والمالية...
- **الأنظمة الخصوصية** وعددها سبعة (7) وتخص قضاة العدل، وقضاة المحاكم المالية ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، والقوات المساعدة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين.

II- المحور الميزانياتي

1. القانون التنظيمي رقم 13-130 المتعلق بقانون المالية

تضمن القانون التنظيمي رقم 13-130 المتعلق بقانون المالية مجموعة من المقتضيات الجديدة المتعلقة بنفقات الموظفين (المواد 5، 15، 45، 58، 59، 60 و61) والمتعلقة بـ :

- إعداد نفقات الموظفين استنادا الى برمجة ميزانية لثلاث سنوات يتم تحيينها سنويا (المادة 5) ؛
- إدراج مساهمات الدولة في إطار أنظمة الاحتياط الاجتماعي والتقاعد ضمن نفقات الموظفين (المادة 15) ؛
- عدم تحويل الاعتمادات ما بين الفصول (المادة 45) ؛
- طابع محدودية نفقات الموظفين (المادة 58) ؛
- إحداث المناصب المالية وحذفها وتوزيعها بين القطاعات الوزارية أو المؤسسات وكذا تحويلها وإعادة انتشارها خلال السنة (المادة 61) ؛

2. المرسوم رقم 2.15.426 الصادر في 15 يوليو 2015 المتعلق بإعداد وتنفيذ قوانين المالية

تتمحور المقترحات التنظيمية الواردة في هذا المرسوم والمتعلقة بنفقات الموظفين، بالأساس على:

- تحويل وإعادة انتشار المناصب المالية (المادتان 19 و20) ؛
- قواعد التسيير الميزانياتي والمحاسباتي اللازمة لاحترام طابع محدودية الاعتمادات المفتوحة برسم فصل الموظفين والأعوان المحددة بقرار رئيس الحكومة (المادة 21).

3. قرار رئيس الحكومة رقم 3.221.16 الصادر في 27 ديسمبر 2016 بتحديد قواعد التسيير الميزانياتي والمحاسباتي اللازمة لاحترام طابع محدودية الاعتمادات المفتوحة برسم فصل الموظفين والأعوان

نصت المادة 2 من قرار رئيس الحكومة المشار إليه أعلاه على إرفاق مقترحات الاعتمادات المفتوحة برسم فصل الموظفين للسنة المالية، بالوثائق التالية :

- توزيع أعداد الموظفين والأعوان ؛
- نفقات الموظفين الدائمة، كما حددتها المادة 4 من هذا القرار، والمتوقعة في فاتح يناير من السنة المالية الموالية ؛
- الأثر الميزانياتي المتوقع للتوظيفات وإعادة الإدماج والحذف من أسلاك الإدارة التي يتم الالتزام بها برسم السنة المالية الموالية ؛
- التكلفة الميزانياتية المترتبة عن الترقية في الرتبة والدرجة وتسويات الوضعيات الإدارية ؛
- التكلفة الميزانياتية المترتبة عن تطبيق المقترحات التشريعية والتنظيمية التي تهدف الى مراجعة أجور الموظفين والأعوان ؛
- توقعات مساهمات الدولة برسم الاحتياط الاجتماعي والتقاعد.

وقد حدد مقرر وزير المالية والاقتصاد رقم 811 الصادر في 20 فبراير 2017 بشأن تحديد نماذج الوثائق التي ترفق بمقترحات النفقات المتعلقة بفصل الموظفين والأعوان برسم السنة المالية، مجموعة من النماذج للوثائق السالفة الذكر والتي تهدف أساسا إلى مواكبة الأمرين بالصرف في عملية برمجة وتتبع نفقات الموظفين والتوقع الأمثل لهذه النفقات.

الباب الثاني : الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية المغربية

I- تطور أعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2007-2017

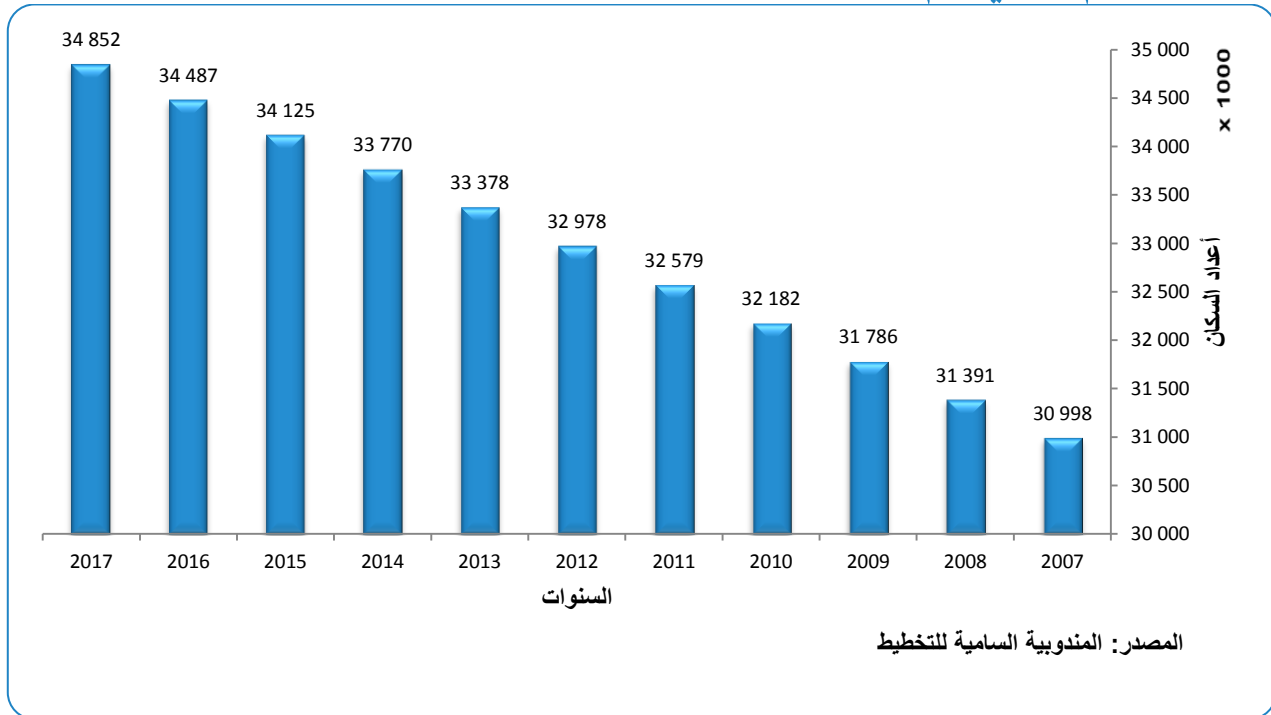
1. عدد الموظفين والسكان

خلال العقد الماضي، شهد عدد سكان المغرب ارتفاعا نسبيا، حيث انتقل من 30.998.000 نسمة سنة 2007 إلى 34.852.000 نسمة سنة 2017، أي بزيادة أكثر من 3.854.000 نسمة و بمعدل نمو سنوي بلغ 1,18%.

وبالرغم من ارتفاع العدد الاجمالي لسكان المغرب نتيجة الزخم الديموغرافي، إلا أن تطور معدل النمو السكاني عرف منحا تنازليا، حيث انتقل من 1,28% برسم سنة 2007 إلى ما يقارب 1,06% سنة 2017. وهذا المنحى التنازلي لمعدل النمو السكاني بالمغرب من المرتقب أن يستمر ليسجل 0,3% في أفق سنة 2050 بناء على توقعات المندوبية السامية للتخطيط.

وبناء على نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014 بالمغرب وعلى تحديث البيانات السكانية بأثر رجعي برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و2014 وعلى الاسقاطات بالنسبة لبيانات الفترة ما بعد سنة 2014، فقد عرف عدد سكان المغرب ما بين سنتي 2007 و2017 تطورا نسبيا خلال هذه الفترة، كما يبين ذلك الرسم البياني التالي :

الرسم البياني رقم 1 : تطور أعداد سكان المغرب خلال العقد 2007 - 2017



يقدر عدد سكان المغرب النشيطين (البالغين 15 سنة فما فوق) برسم سنة 2017 بحوالي 12.062.000 نسمة مقابل 11.890.000 خلال سنة 2016، أي بزيادة سنوية بنسبة 1,45%، مسجلا بذلك زيادة العرض في سوق الشغل بالوسط الحضري بنسبة 1,84% و 0,92% بالوسط القروي.

وخلال الفترة 2007 - 2017، عرف عدد سكان المغرب النشيطين نموا ديموغرافيا بمتوسط سنوي ناهز 0,7% (+1,76% بالوسط الحضري نتيجة للهجرة القروية واتساع نطاق التمدن و-0,56% بالوسط القروي).

الرسم البياني رقم 2 : تطور أعداد سكان المغرب النشيطين خلال العقد 2007 - 2017

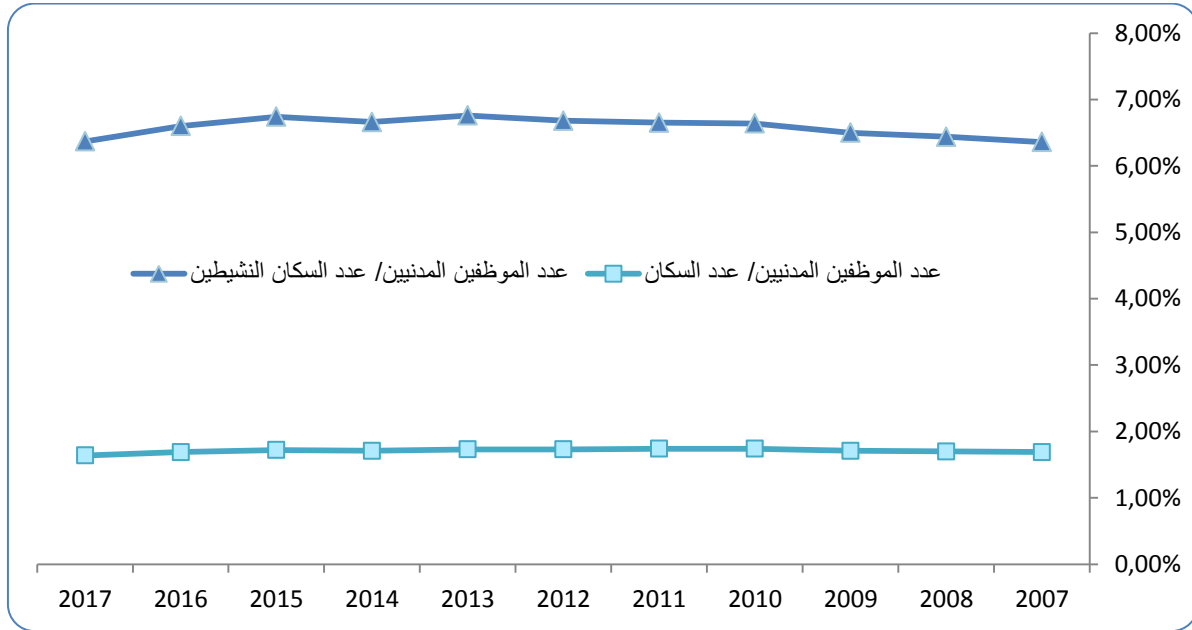


وبخصوص التشغيل بالقطاع العمومي، يتوفر المغرب، برسم سنة 2017، على ما يقارب 17 موظفا مدنيا لكل 1000 نسمة، وعلى ما يقارب 570.000 موظفا مدنيا من بين 12.062.000 مغربي نشيط، أي 47 موظفا لكل 1000 نسمة من السكان النشيطين. ويبلغ هذا المعدل، على سبيل المثال، بالبرتغال وفرنسا على التوالي 39 و46 موظفا لكل 1000 نسمة من السكان النشيطين.

2017	2007	
34 852 000	30 850 000	مجموع عدد السكان
12 062 000	11 254 000	أعداد السكان النشيطين
570.165	525 049	أعداد الموظفين المدنيين
%1,64	%1,70	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان
%4,73	%4,67	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين

خلال الفترة المتراوحة ما بين 2007 و2017، ناهزت نسبة عدد الموظفين المدنيين، مقارنة مع عدد السكان، ما يقرب من 1,7%، بينما بلغ معدل نسبة عدد الموظفين المدنيين من عدد السكان النشيطين ما يناهز 4,87%.

الرسم البياني رقم 3 : تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة والساكنة النشيطة خلال العقد 2007-2017



انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين، خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2017، من 525.049 إلى 570.165 موظفا أي بزيادة إجمالية بلغت 8,59%، أي بمعدل سنوي ناهز 0,83%، وهو ما يفوق النسبة السنوية لنمو السكان النشيطين (0,7%).

ويوضح الرسم البياني التالي تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم الفترة 2017-2007 :

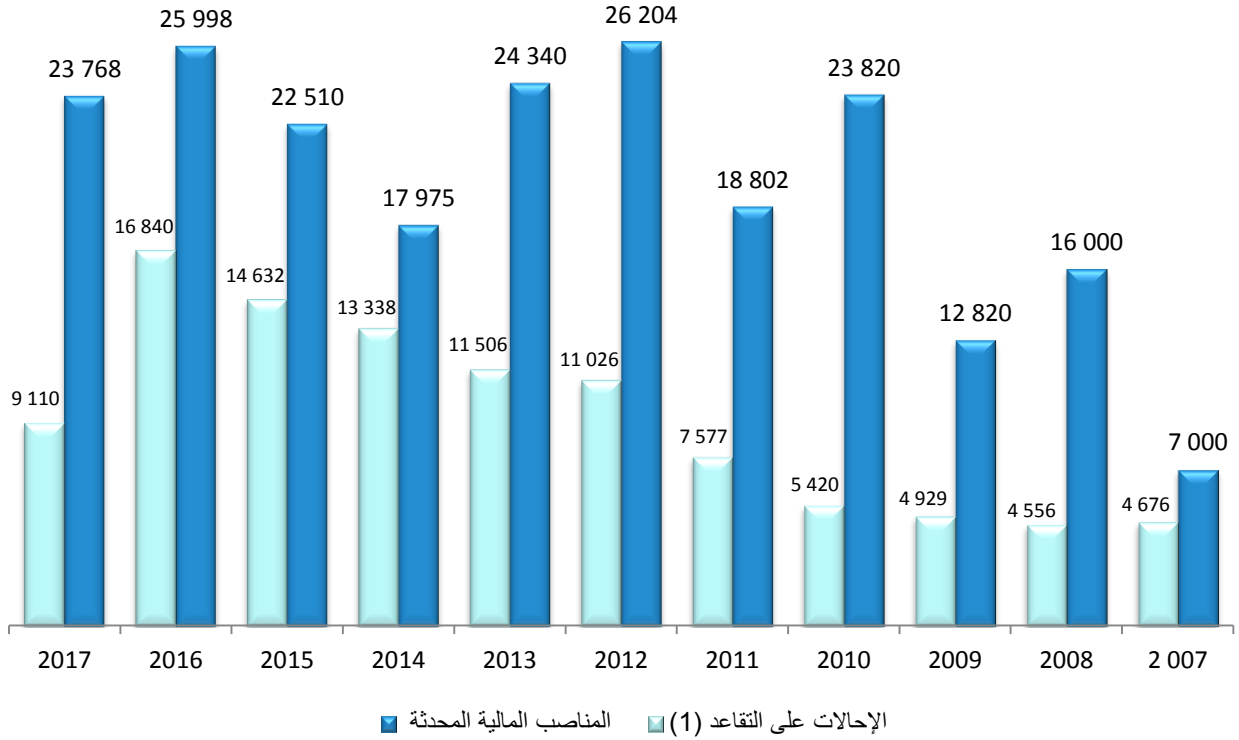
الرسم البياني رقم 4 : تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين خلال العقد 2017-2007



2. 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 2007-2017



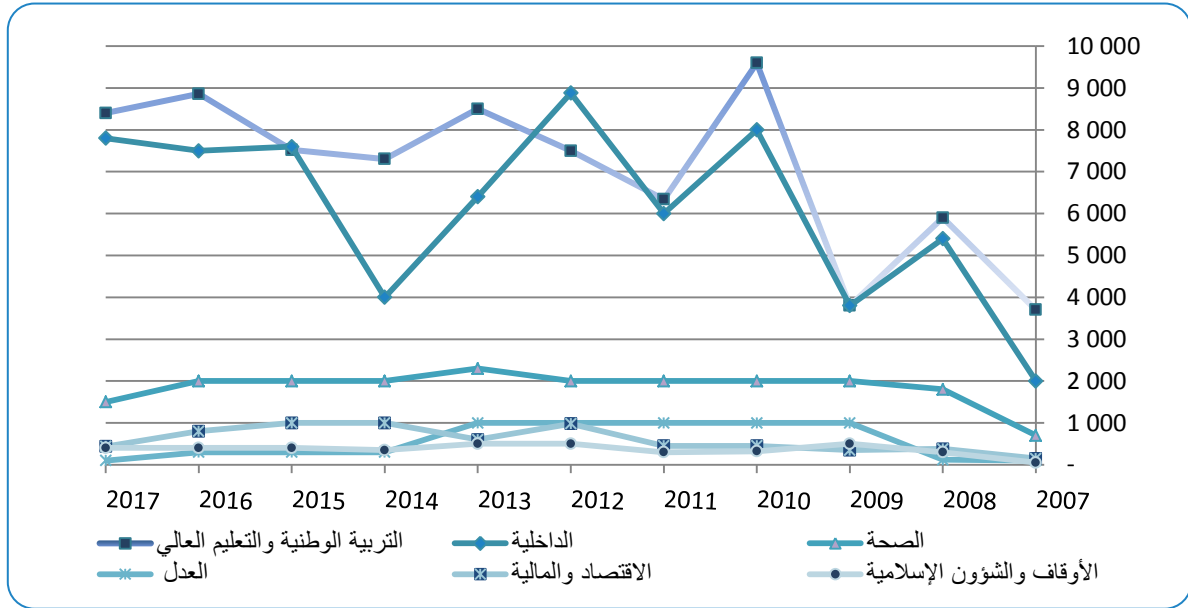
(1) لا يشمل هذا العدد فئات الموظفين المنتمين إلى الإدارات المعفية من إجراء حذف المناصب المالية الناتجة عن الإحالة على التقاعد، كما لا يأخذ بعين الاعتبار عملية التقاعد المبكر.

1.2 إحداث المناصب المالية

بلغ إجمالي أعداد المناصب المالية المحدثة برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و2017 ما مجموعه 219.237 منصبا ماليا أي ما يعادل إحداث 19.931 منصبا ماليا كمتوسط سنوي.

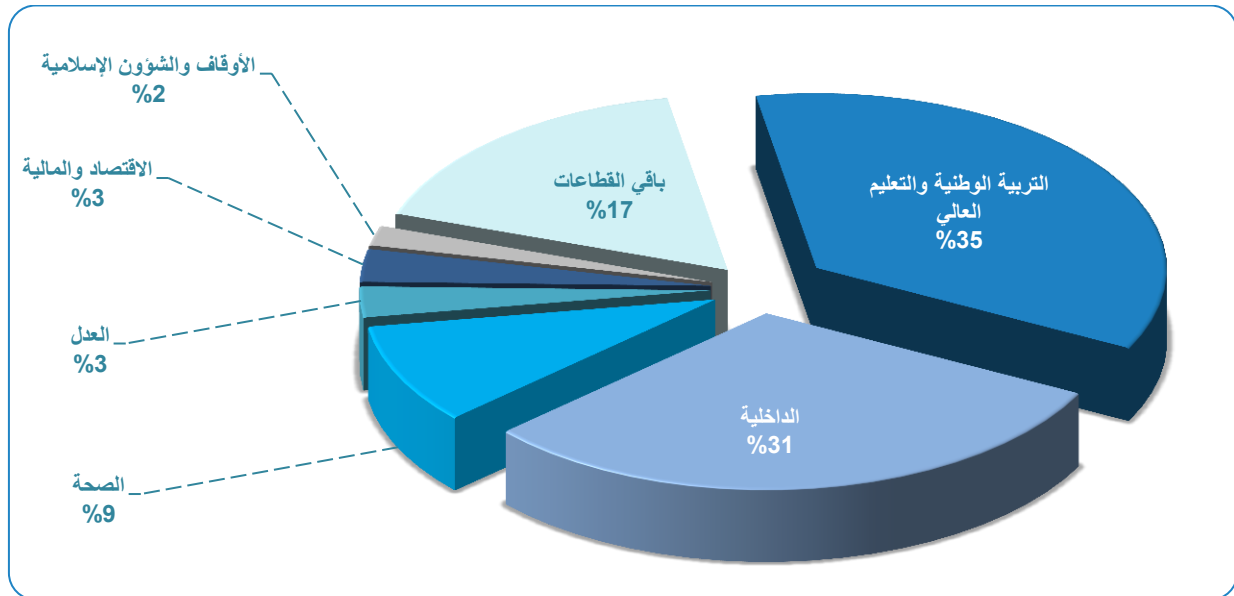
ويبين الرسم البياني التالي المجهود الكبير الذي تقوم به الحكومة لتلبية حاجيات مختلف القطاعات الوزارية من الموارد البشرية :

الرسم البياني رقم 6 : تطور عدد المناصب المالية المحدثه برسم الفترة 2017-2007 حسب القطاعات الوزارية



نظرا للأولوية التي تحظى بها القطاعات ذات الطبيعة الاجتماعية والأمنية، تم تخصيص حوالي 78% من مجموع المناصب المالية المحدثه خلال هذا العقد الأخير لفائدة قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي، والداخلية، والصحة والعدل.

الرسم البياني رقم 7 : إحداث المناصب المالية بمختلف القطاعات برسم الفترة 2017- 2007



هكذا، ومن أجل تلبية حاجياتها الضرورية من الموارد البشرية و تغطية الخريطة المدرسية والجامعية للمملكة، تم تخصيص حوالي 35% من المناصب المالية المحدثه ما بين 2007 و 2017 لفائدة وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي أي ما مجموعه 77.425 منصبا ماليا.

للتذكير، تم برسم الموسمين الدراسيين 2016-2017 و 2017-2018، تشغيل 35.000 أستاذا عن طريق التعاقد على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتعليم بخلاف مالي سنوي قدره 3 ملايين درهم، وذلك لسد الخصاص الذي تعاني منه المؤسسات التعليمية وتجاوز إشكالية الاكتظاظ التي تعرفها هذه المؤسسات.

من جهة أخرى، تم تخصيص حوالي 31% من المناصب المالية المحدثّة ما بين 2007 و 2017 لفائدة وزارة الداخلية، أي ما مجموعه 67.380 منصبا ماليا وذلك في إطار توفير الموارد البشرية الضرورية للقيام بحفظ النظام العام وحماية المواطنين.

كما، تم تخصيص 20.300 منصبا ماليا لفائدة وزارة الصحة خلال الفترة المذكورة، أي أكثر من 9% من المناصب المالية المحدثّة برسم هذه الفترة.

بالنسبة لوزارة العدل ووزارة الاقتصاد والمالية فقد حظيت كل واحدة منهما بحوالي 3% من مجموع المناصب المالية المحدثّة ما بين 2007 و 2017، أي ما مجموعه على التوالي 6.595 و 6.220 منصبا ماليا. واستفادت وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية من 4.020 منصبا، أي 2% من المناصب المحدثّة، فيما حظيت باقي القطاعات مجتمعة بما يقارب 17% من المناصب المالية المحدثّة خلال هذه الفترة.

للتذكير، تم برسم الميزانية العامة لسنة 2017، إحداث 23.768 منصبا ماليا، يخول للسيد رئيس الحكومة توزيع 50 منصبا منها على مختلف الوزارات أو المؤسسات، وتتوزع هذه المناصب على النحو التالي :

النسبة المئوية	عدد المناصب	القطاعات الوزارية
35,34%	8400	التربية الوطنية والتعليم العالي
32,82%	7800	الداخلية
6,31%	1500	الصحة
0,42%	100	العدل
1,83%	435	الاقتصاد والمالية
1,68%	400	الأوقاف والشؤون الإسلامية
21,60%	5133	باقي القطاعات والمؤسسات
100%	23 768	المجموع

2.2. حذف المناصب المالية

سجل عدد المناصب المالية التي تم حذفها قبل سنة 2010 استقرارا حول ما يقارب 5.600 منصبا في السنة، إلا أن هذا العدد عرف بعد ذلك ارتفاعا نسبيا ليصل في نهاية سنة 2016 إلى أكثر من 19.700 منصبا ماليا. ويعزى هذا الارتفاع بالأساس إلى إحالة عدد كبير من الموظفين على التقاعد (حوالي 17.000 إحالة على التقاعد).

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

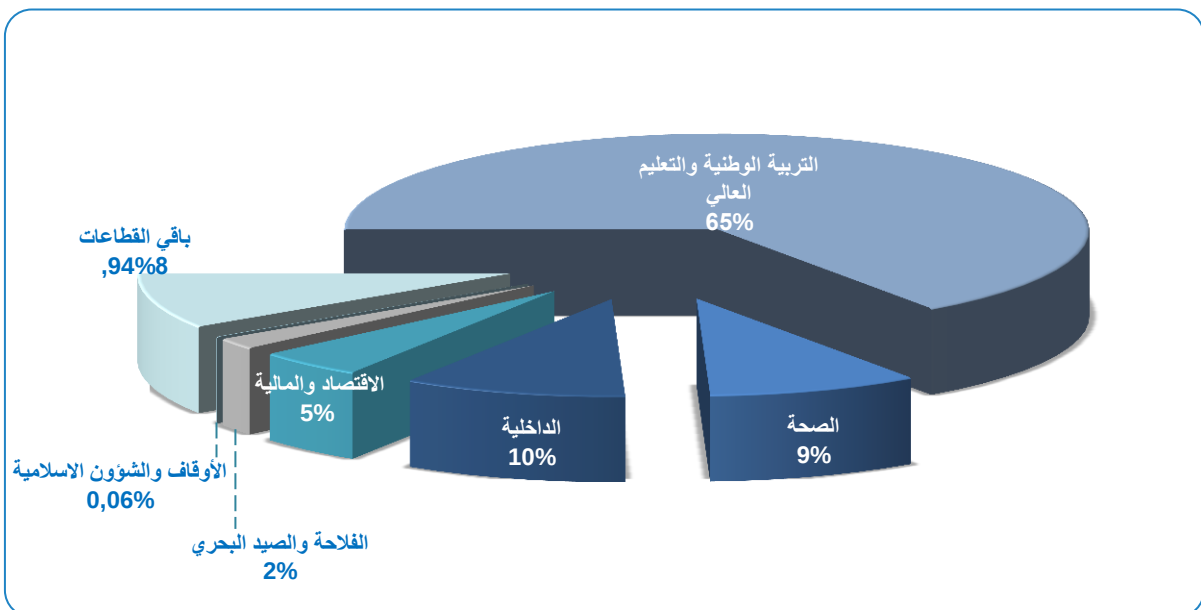
ونظرا للتزايد المستمر الذي سجلته أعداد الموظفين المحالين على التقاعد وكذا لهشاشة التوازن المالي لنظام التقاعد، فقد انخرطت الحكومة في برنامج لإصلاح منظومة التقاعد حيث شكلت الإصلاحات المقياسية المرحلة الأولى من هذا البرنامج. وفي هذا الإطار، تم اعتماد الإجراءات التالية :

- رفع السن القانوني للإحالة على التقاعد ابتداء من فاتح يناير 2017 من 60 سنة إلى 63 سنة بمعدل 6 أشهر في السنة واحتساب مبلغ معاش التقاعد على أساس 2% من الأجر المرجعي بالنسبة لمدة الخدمة المنجزة عوض 2,5% ؛
- تحديد الأجر المرجعي الذي يحتسب على أساسه معاش التقاعد في متوسط عناصر الأجرة التي خضعت للاقتطاع من أجل المعاش برسم الثماني سنوات الأخيرة من الخدمة الفعلية المنجزة إلى غاية تاريخ الحذف من الأسلاك ؛
- رفع العدد الأدنى من سنوات الخدمة للاستفادة من المعاش قبل بلوغ حد سن الإحالة على التقاعد من 15 سنة إلى 18 سنة بالنسبة للنساء ومن 21 سنة إلى 24 سنة بالنسبة للرجال وتصفية مبلغ المعاش في هذه الحالة على أساس 1,5 % من الأجر المرجعي بالنسبة لمدة الخدمة المنجزة عوض 2 % ؛
- الرفع التدريجي من الاقتطاع برسم المعاش من 10% إلى 14%.

ومن شأن هذا الإصلاح أن يخفف من وتيرة الإحالة على التقاعد، ولكنه في نفس الوقت، سيزيد من حدة الطلب على التقاعد النسبي كما يستنتج ذلك من خلال توقعات الصندوق المغربي للتقاعد برسم سنة 2017. حيث ستسجل 9.110 إحالة على التقاعد نتيجة بلوغ حد السن القانوني وأكثر من 6.000 مغادرة مبكرة متربة.

ويوضح الرسم البياني التالي تطور حذف المناصب المالية حسب القطاعات خلال هذا العقد الأخير :

الرسم البياني رقم 8: حذف المناصب المالية حسب القطاعات برسم الفترة 2007-2017



من خلال هذا الرسم البياني، يمكن استنتاج ما يلي :

- حوالي 65% من المناصب المالية التي تم حذفها برسم الفترة 2007-2016 تعود بالأساس لقطاعي التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي ؛
- 10% من المناصب المالية حذفت، برسم الفترة المذكورة، على مستوى وزارة الداخلية و9% بوزارة الصحة و5% بوزارة الاقتصاد والمالية و11% بباقي القطاعات الوزارية الأخرى.

3. 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 النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمراسيم التطبيقية له، شرعت القطاعات الوزارية في تنظيم مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

وفي هذا الإطار، وانطلاقاً من المعطيات المتوفرة على موقع التشغيل العمومي، يوضح الجدول التالي، التوزيع حسب القطاعات الوزارية، لعدد المباريات المنظمة لشغل المناصب المالية المتباري بشأنها للتوظيف برسم سنتي 2015 و2016.

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة		عدد المناصب المخصصة للتباري		عدد المباريات المنظمة		القطاعات الوزارية
2016	2015	2016	2015	2016	2015	السنوات
490	247	5 875	4 933	12	20	وزارة الداخلية
153	138	918	550	6	4	وزارة الاقتصاد والمالية
713	1	9 977	2	14	2	قطاع التربية الوطنية والتكوين المهني
140	182	1682	2181	12	12	وزارة الصحة
2	6	47	35	25	6	قطاع التعليم العالي والبحث العلمي
25	13	321	25	13	2	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
32	22	290	263	9	12	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
7	7	54	33	8	5	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة
32	41	128	324	4	8	المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج
10	8	1095	723	111	86	قطاعات أخرى
95	58	20.387	9.069	214	157	المجموع

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن معدل المناصب المالية المفتوحة للتباري لكل مباراة، قد انتقل من 58 منصبا برسم سنة 2015 إلى 95 منصبا سنة 2016.

هذا وسجل النصف الأول من سنة 2017 تنظيم 80 مباراة من أجل التباري على شغل 2.850 منصبا بمختلف القطاعات الوزارية، أي بمعدل 36 منصبا لكل مباراة، وهو معدل أقل بكثير من المعدلات المسجلة في السنوات السابقة، ويعزى هذا بالأساس إلى التأخر الذي عرفتھا المصادقة على قانون المالية لسنة 2017.

وتحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي طليعة القطاعات الوزارية من حيث عدد المناصب المالية المخصصة للتباري.

ونظرا للتكلفة العالية الناجمة عن تنظيم هذا العدد الكبير من مباريات التوظيف، تم التأشير مؤخرا من طرف الوزارتين المكلفتين بالمالية والوظيفة العمومية على مشروع مرسوم بشأن تنظيم مباريات موحدة للتوظيف ضمن الهيئات المشتركة بين الإدارات. ويرمي هذا المشروع إلى تبسيط مسطرة تنظيم وتدبير مباريات التوظيف سواء بالنسبة للإدارات العمومية أو بالنسبة للمتشحين وكذا إلى ترشيد النفقات العمومية والموارد البشرية التي تتم تعبئتها لتدبير مباريات التوظيف.

ويبين الجدول التالي، التوزيع حسب الدرجات، عدد المباريات المنظمة وكذا عدد المناصب المالية المتباري بشأنها للتوظيف برسم سنتي 2015 و2016 :

الدرجات النظامية		عدد المباريات المنظمة		عدد المناصب المخصصة للتباري	
		سنة 2016	سنة 2015	سنة 2016	سنة 2015
أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الثانية		0	2	0	3828
حارس الأمن		1	1	3250	3570
أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية		0	2	0	3511
أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية		0	2	0	2490
ممرض مجاز من الدولة من الدرجة الثانية		4	2	1797	1278
مفتش الشرطة		1	1	480	1040
تقني من الدرجة الثالثة		21	32	417	866
متصرف من الدرجة الثانية		28	42	406	657
مهندس دولة من الدرجة الأولى		30	39	362	435
رقيب الوقاية المدنية		1	1	345	400
طبيب من الدرجة الأولى		5	5	360	300
ضابط الشرطة		1	1	145	300
مساعد إداري من الدرجة الثالثة		2	2	330	287
متصرف من الدرجة الثالثة		17	17	109	175
ملحق قضائي		1	1	220	160
مساعد تقني من الدرجة الثالثة		6	8	31	103
عميد الشرطة		1	1	65	100
درجات أخرى		38	55	752	887
المجموع		157	214	9.069	20.387

يتبين من خلال هذا الجدول أنه برسم سنة 2016 :

- نظمت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي 6 مباريات لشغل 9.829 منصبا ماليا مفتوحا للتباري للتوظيف ضمن درجات أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الثانية، وأستاذ التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية وأستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية؛
- نظمت وزارة الداخلية مباراتين للتوظيف في درجتي حارس الأمن ومفتش شرطة لشغل 4.610 منصبا ماليا؛
- وعلى مستوى وزارة الصحة، تم تنظيم مباراتين لتوظيف 1278 ممرضا.

برسم النصف الأول من سنة 2017، بلغ عدد المناصب المالية المفتوحة للتباري ما مجموعه 1834 منصبا ماليا من أجل التوظيف في درجات محرر قضائي من الدرجة الرابعة (524 منصبا) وممرض موزع من الدولة من الدرجة الثانية (409 منصبا) وحارس السجن من الدرجة الرابعة (340 منصبا) ومهندس الدولة من الدرجة الأولى (222 منصبا) ومتصرف من الدرجة الثانية (178 منصبا) وتقني من الدرجة الثالثة (160 منصبا).

4. التعيين في المناصب العليا

برسم الفترة 2012 - 2016، بلغ عدد التعيينات في المناصب العليا المتداول بشأنها في المجلس الحكومي بموجب الفصل 92 من الدستور، 687 تعيينا موزعا على 31 قطاع. ويمثل العنصر النسوي حوالي 11,35% من مجموع هذه التعيينات، أي ما يعادل 78 منصبا.

يوضح الجدول التالي توزيع عدد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة 2012-2016 :

المناصب	مجموع التعيينات	النسبة	عدد النساء	نسبة النساء حسب المنصب
مديرو الإدارات المركزية	197	28,68%	30	15,23%
المهندسون العامون، الأطباء العامون والمتصرفون العامون وما يماثلهم	95	13,83%	11	11,58%
مديرو المؤسسات العمومية	94	13,68%	16	17,02%
مديرو المعاهد والمدارس	83	12,08%	10	12,05%
عمداء الكليات	73	10,63%	2	2,74%
الكتاب العامون	26	3,78%	4	15,38%
مديرو الأكاديميات	25	3,64%	0	0,00%
المفتشون العامون	34	4,95%	4	11,76%
مديرو المراكز الجهوية للاستثمار	22	3,20%	1	4,55%
مديرو المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين	25	3,64%	0	0,00%
رؤساء الجامعات	13	1,89%	0	0,00%
المجموع	687	100%	78	11,35%

يتبين من خلال هذا الجدول أنه منذ بداية العمل بالمسطرة الجديدة للتعين في المناصب العليا، يأتي التعيين في منصب مديري الإدارات المركزية على رأس هذه التعيينات بنسبة 29%، تليه تعيينات المهندسين العامين والأطباء العامين والمتصرفين العامين وما يماثلهم بحوالي 14% ثم تعيينات مديري المؤسسات العمومية ومديري المعاهد والمدارس...

وتتوزع أعداد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة 2012 و2016 حسب القطاعات الوزارية كما يلي :

نسبة التأنيث	تعيينات النساء		مجموع التعيينات		القطاعات
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
4,74%	12,82%	10	30,71%	211	التربية الوطنية والتكوين المهني و التعليم العالي والبحث العلمي
23,33%	17,95%	14	8,73%	60	التعمير وإعداد التراب الوطني
8,33%	5,13%	4	6,99%	48	الزراعة والصيد البحري
13,95%	7,69%	6	6,26%	43	الصحة
7,32%	3,85%	3	5,97%	41	الطاقة والمعادن والماء والبيئة
12,50%	6,41%	5	5,82%	40	التجهيز والنقل واللوجستيك
6,45%	2,56%	2	4,51%	31	الداخلية
7,69%	2,56%	2	3,78%	26	المندوبية السامية للتخطيط
33,33%	7,69%	6	2,62%	18	الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي
6,25%	1,28%	1	2,33%	16	الاقتصاد والمالية
16,34%	32,05%	25	22,27%	153	قطاعات أخرى
11,35%	100%	78	100%	687	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن :

- وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي تأتي في المقدمة من حيث عدد التعيينات في المناصب العليا بنسبة 30,71%، تليها قطاعات التعمير وإعداد التراب الوطني والزراعة والصيد البحري والصحة...؛
- قطاع التعمير وإعداد التراب الوطني سجل أعلى نسبة فيما يتعلق بتعيينات العنصر النسوي، إذ من بين ما مجموعه 78 تعيينا نسويا، تم تعيين 14 امرأة في مناصب عليا بهذا القطاع، أي بنسبة حوالي 18%، تليه قطاعات التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي والصحة بنسب ناهزت على التوالي 13% و8%؛
- نسبة التأنيث تعتبر الأعلى بقطاع الصناعة بـ 33%، تليه قطاعات التعمير، والصحة، والتجهيز بنسب بلغت على التوالي 23%، 14% و12,5%.

II- الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

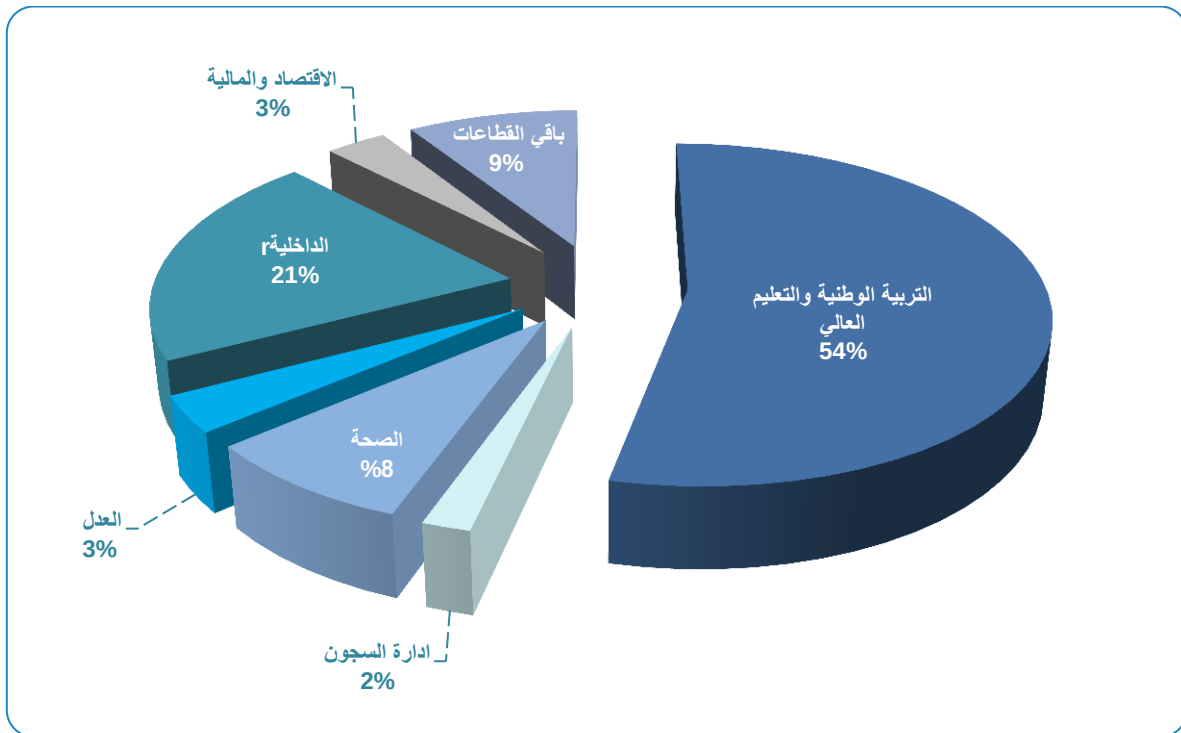
يبلغ عدد الموظفين بالوظيفة العمومية برسم سنة 2017 حوالي 570.165 موظفا مدنيا، ويمكن تقييم هذه الموارد البشرية من خلال تحليل بنية أعدادها.

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يتبين من خلال توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات برسم سنة 2017 تمركز 90% من الموظفين في ست قطاعات وزارية كبرى، حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي 54% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 21%، ووزارة الصحة بـ 8%، ووزارة العدل بـ 3% ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3% وإدارة السجون بـ 2%. في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 9% بباقي القطاعات الأخرى مجتمعة.

وينكب قطاع التربية الوطنية، الذي يتوفر على أكبر ميزانية قطاعية ويعتبر المشغل العمومي الأول، على عملية إصلاح تهدف تحسين العرض المدرسي بما يتماشى والموارد التي تتم تعبئتها. ونتيجة لذلك، تم تشغيل 35 000 مدرسا بموجب عقود لتلبية الحاجيات العاجلة من الموارد البشرية لفائدة هذا القطاع، وخصص له غلاف مالي سنوي قدره 3 ملايين درهم لتغطية رواتب هؤلاء المدرسين. وسيتم إدراج هذه التدابير ضمن مشروع القانون الإطار المتعلق بتنفيذ الرؤية الاستراتيجية لإصلاح المدرسة المغربية (2015-2030).

الرسم البياني رقم 9 : توزيع أعداد الموظفين برسم سنة 2017 حسب القطاعات الوزارية



2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور

يبين الجدول التالي توزيع وتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلم الأجور :

النسبة المئوية	الأعداد سنة 2017	سلم الاجور
17,2%	98 057	5 و 6
16,97%	96 784	من 7 إلى 9
65,83%	375 324	10 وما فوق
100%	570 165	المجموع

يستخلص من هذا الجدول ما يلي :

- تشكل أغلبية الموظفين العاملين بالوظيفة العمومية من الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق بنسبة 65,83% مقابل 46% سنة 2007. ويرجع هذا التحسن الذي عرفته نسبة التأطير داخل الإدارة العمومية بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقى بالإضافة إلى عمليات التوظيف بأسلاك الوظيفة العمومية خاصة فئة الأطر.
- خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2017، عرفت أعداد أعوان التنفيذ المرتبين في سلمى الأجور 5 و 6 وكذا فئة الموظفين المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9 استقرارا نسبيا على التوالي بـ 17,2% و 16,97%.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

يتوزع موظفو الدولة المدنيون حسب الأنظمة الأساسية البالغ عددها 33 نظاما أساسيا كما يلي :

النسبة	الأعداد سنة 2017	الأنظمة الأساسية حسب القطاعات أو الهيئات
45,22%	257 812	التربية الوطنية
14,98%	85 447	الأمن الوطني والوقاية المدنية
5,20%	29 667	المتصرفون
1,53%	8 751	متصرفو الداخلية ورجال وأعوان السلطة
2,53%	14 408	هيئة كتابة الضبط
1,93%	11 010	المهندسون
3,96%	22 560	التقنيون
4,76%	27 119	الممرضون والأطر الشبه طبية وموظفو الصحة
2,19%	12 464	الأطباء
2,65%	15 100	الأساتذة الباحثون
0,86%	4 911	قضاة محاكم المملكة وقضاة المجلس الأعلى للحسابات
1,84%	10 519	إدارة السجون
9,92%	56 567	باقي الهيئات المشتركة
2,43%	13 830	هيئات أخرى
100%	570 165	المجموع

يبين هذا الجدول أن الموظفين المنتمين إلى النظامين الأساسيين الخاصين بموظفي التربية الوطنية والتعليم العالي يشكلون أغلبية موظفي الدولة المدنيين بنسبة تقارب 50%، بينما تبلغ نسبة الموظفين المنتمين إلى الأطر المشتركة بين الوزارات حوالي 23,2%، يليها موظفو الدولة التابعون لهيئات الأمن والوقاية المدنية بنسبة تناهز 15%، في حين تبلغ نسبة الموظفين المنتمين إلى هيئات الممرضين وباقي موظفي الصحة حوالي 4,76%.

4. توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية والمصالح الخارجية (اللاتمرکز الإداري)

يعتبر اللاتمرکز الإداري من أهم أورش الإصلاح التي تعرفها الإدارة المغربية والتي تصبو من خلاله بالأساس إلى إرساء نظام يعتمد على تقريب الإدارة من مرتفقيها وتحسين جودة الخدمات من أجل تدبير أفضل للشأن المحلي ومواكبة تفعيل الجهوية المتقدمة.

وفي هذا الإطار، يعتبر التوزيع المتوازن للموظفين والكفاءات الإدارية بين مختلف المصالح المركزية والخارجية من بين العوامل التي تساعد على توطيد سياسة اللاتمرکز الإداري و ترسيخ دورها كفاعل أساسي في التدبير المحلي.

ويبين الجدول التالي تطور سياسة اللاتمرکز بالإدارة العمومية خلال العشر سنوات الأخيرة :

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
المصالح المركزية	9,1%	9,1%	9,2%	8,2%	8,5%	8,8%	8,9%	10,2%	10,8%	8,6%	6,0%
المصالح الخارجية	90,9%	90,9%	90,8%	91,8%	91,5%	91,2%	91,1%	89,8%	89,2%	91,4%	94,0%
المجموع	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

على الرغم من أهمية معدل اللاتمرکز الإداري (حوالي 90%)، كما هو مبين في هذا الجدول، فإن توزيع الصلاحيات والاختصاصات بين المركزي والمحلي لا يزال دون التوقعات المنتظرة، حيث لا يتجاوز عموما نقل الصلاحيات بواسطة تفويض الإضاء.

وأخذًا بعين الاعتبار المهام الموكولة لبعض القطاعات الادارية، تعتبر نسب اللاتمرکز الإداري أكثر ارتفاعا في كل من قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي و المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج وكذا قطاع الصحة.

القطاعات	الأعداد	المصالح المركزية	%	المصالح الخارجية	%
التربية الوطنية والتعليم العالي	305 647	4 250	1,39%	301 397	98,61%
المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	10 697	197	1,84%	10 500	98,16%
وزارة الصحة	47 695	1 970	4,13%	45 725	95,87%
العدل	19 482	1 393	7,15%	18 089	92,85%
الداخلية	116 602	16 173	13,87%	100 429	86,13%
الاقتصاد والمالية	18 448	4 335	23,50%	14 113	76,50%
قطاعات أخرى	51 594	20 287	39,32%	31 307	60,68%
المجموع	570 165	48 604	6,00%	521 561	94,00%

5. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

يتيح تحليل بنية الموظفين حسب الفئات العمرية التوفر على رؤية واضحة من حيث توقعات عدد الموظفين المحالين على التقاعد، كما يمكن من تتبع مرجع الوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

وتتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2017 على الشكل التالي :

الفئات العمرية	الأعداد	%
أقل من 25 سنة	51 315	9%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	136 840	24%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	62 718	11%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	68 420	12%
من 40 إلى أقل من 45 سنة	74 121	13%
من 45 إلى أقل من 50 سنة	62 718	11%
من 50 إلى أقل من 55 سنة	51 315	9%
أكثر من 55 سنة	68 420	12%
المجموع	570.165	100%

يستنتج من بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية ما يلي :

- يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة حوالي 44% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، ويمكن تفسير هذا الارتفاع بالزيادة التي عرفتتها أعداد الموظفين المحالين على التقاعد في السنوات الأخيرة بالإضافة إلى عمليات توظيف الشباب التي اعتمدتها الإدارة برسم نفس الفترة.
- 12% فقط هي نسبة موظفي الدولة المدنيين الذين تفوق أعمارهم 55 سنة.

في حين، يتضح، برسم سنة 2017، ومن خلال الجدول التالي، أن هناك اختلاف نسبي لبنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية من قطاع إلى آخر :

الفئات العمرية	التربية الوطنية والتعليم العالي	الداخلية	الصحة	الاقتصاد والمالية	العدل
أقل من 25 سنة	6,9%	11,6%	11,5%	9,1%	4,8%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	17,2%	33,2%	29,3%	21,9%	28,7%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	10,6%	11,2%	13,4%	4,8%	10,0%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	13,0%	11,5%	9,2%	15,7%	12,3%
من 40 إلى أقل من 45 سنة	13,5%	8,8%	11,8%	18,4%	17,2%
من 45 إلى أقل من 50 سنة	13,1%	10,0%	7,3%	10,2%	9,1%
من 50 إلى أقل من 55 سنة	10,8%	6,2%	7,2%	8,5%	5,5%
أكثر من 55 سنة	14,9%	7,5%	10,2%	11,4%	12,3%
المجموع	100%	100%	100%	100%	100%

ويبين الجدول التالي أعداد موظفي الدولة المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال الخمس سنوات القادمة :

السنة	العدد	العدد التراكمي للإحالة على التقاعد
2017	9110	
2018	14081	23191
2019	11152	34343
2020	10484	44827
2021	14128	58955
المجموع	58 955	

يتوقع أن يبلغ مجموع عدد الموظفين الذين ستم إحالتهم على التقاعد خلال الفترة الممتدة ما بين 2017 و2021، حوالي 58 955 أي ما يمثل 10% من العدد الإجمالي الحالي للموظفين المدنيين.

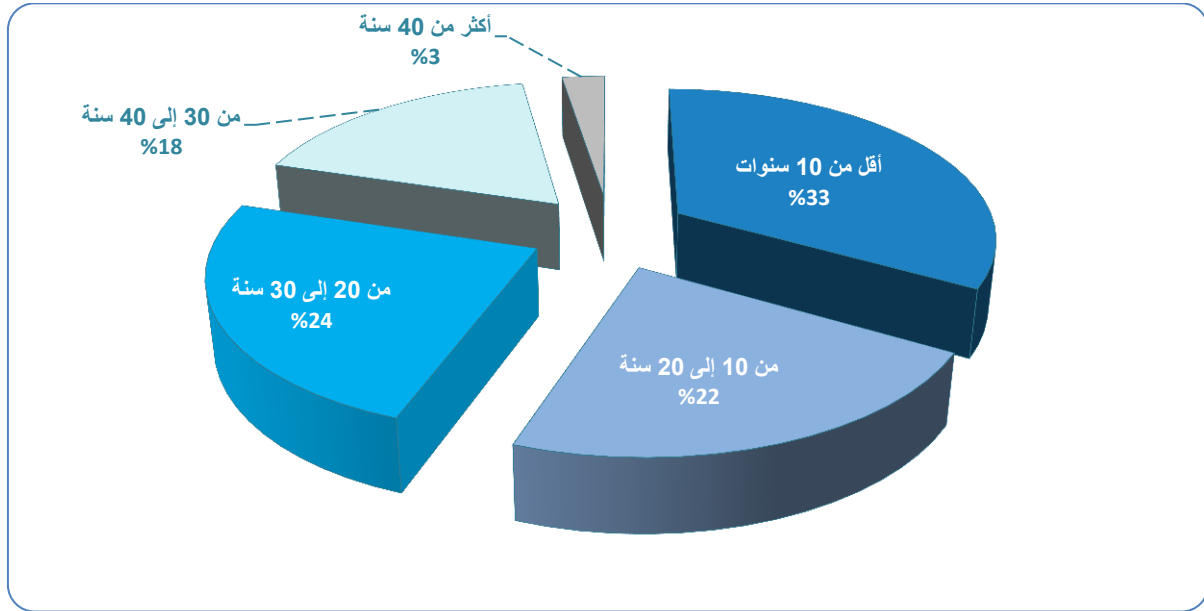
القطاع	2 017	2 018	2 019	2 020	2 021	المجموع	النسبة مقارنة مع عدد موظفي القطاع
التربية الوطنية والتعليم العالي	7186	9598	4255	8107	9545	38691	12,66%
الصحة	552	1112	1781	615	1241	5301	11,11%
الاقتصاد والمالية	194	350	554	186	317	1601	8,68%
العدل	160	392	522	200	331	1605	8,24%
الداخلية	406	1030	1669	628	1154	4887	4,19%
باقي القطاعات	612	1599	2371	748	1540	6870	11,03%
المجموع	9 110	14 081	11 152	10 484	14 128	58 955	10,34%

يتضح من خلال هذا الجدول نسب أعداد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد على مدى السنوات الخمس المقبلة، على مستوى قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي، والصحة، والاقتصاد والمالية، والعدل والداخلية ستصل على التوالي الى حوالي 12,66%، 11,11%، 8,68%، 8,24% و 4,19% من مجموع الموظفين المدنيين لهذه القطاعات. أما بالنسبة للقطاعات الأخرى مجتمعة، فستمثل الإحالة على التقاعد حوالي 11% من مجموع الموظفين المدنيين العاملين بها.

6. توزيع الأعداد حسب الأقدمية

يوضح الرسم البياني التالي توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأقدمية برسم سنة 2017 :

الرسم البياني 10: توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأقدمية



يلاحظ من خلال هذا الرسم أن توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سنوات الأقدمية يؤكد الخلاصة السابقة المشار إليها خلال دراسة توزيع أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية بحيث :

- تمثل فئة الموظفين الذين لا تتجاوز أقدميتهم بالإدارة عشر سنوات حوالي 33%؛
- وتبلغ نسبة فئة الموظفين الذين لا تفوق أقدميتهم 20 سنة ما يعادل 55%؛
- في حين تمثل فئة الموظفين الذين تتعدى أقدميتهم في الإدارة 35 سنة نسبة لا تتجاوز 12%.

ويبين الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب سنوات الأقدمية بالنسبة لبعض القطاعات الوزارية الكبرى :

سنوات الأقدمية	التربية الوطنية والتعليم العالي	الداخلية	الصحة	الاقتصاد والمالية	العدل
أقل من 10 سنوات	24%	45%	41%	31%	34%
من 10 إلى 20 سنة	24%	23%	23%	21%	22%
من 20 سنة إلى 30 سنة	27%	19%	19%	29%	26%
من 30 إلى 40 سنة	23%	11%	16%	16%	14%
أكثر من 40 سنة	3%	3%	1%	4%	4%
المجموع	100%	100%	100%	100%	100%

7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع

تعتبر مشاركة العنصر النسوي في مختلف المجالات التنموية من بين القضايا الأساسية التي نصت عليها أحكام دستور سنة 2011 وأملت بها كذلك التزامات المغرب بصفته دولة موقعة على العديد من المعاهدات الدولية في مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مستوى الفرص وكذا الرواتب و الأجور.

وعلى الرغم من التحسن الذي عرفه معدل ولوج المرأة للوظيفة العمومية، إلا ان توطيد المساواة بين الجنسين لا يزال هدفا ذا أولوية للحكومة يتعين ان تركز عليه جهود مختلف الجهات الفاعلة.

وحسب احصائيات مرصد مقارنة النوع للوظيفة العمومية يمكن استخلاص ما يلي :

المصالح	النساء	الرجال	المجموع
الخارجية	32,9%	61,1%	94%
المركزية	2,4%	3,6%	6%
المجموع	35%	65%	100%

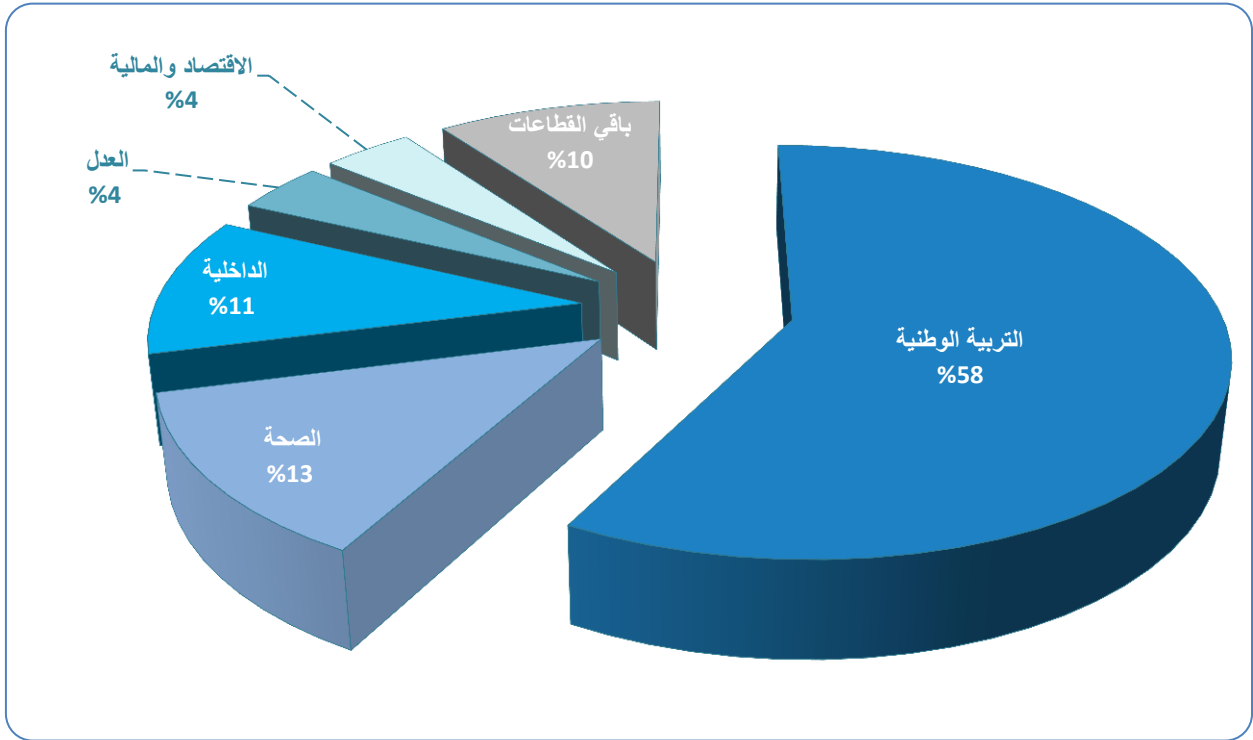
- تبلغ نسبة تمثيل النساء بمختلف مصالح الإدارة حوالي 35,3% مقابل 64,7% بالنسبة للرجال؛
- يلاحظ تركز النساء العاملات بالمصالح الخارجية بنسبة تبلغ حوالي 33% مقابل 2,4% في المصالح المركزية.

هذا ويتبين من خلال تحليل بنيات أعداد الموظفين المدنيين المتمركز المملووظ للعنصر النسوي في القطاعات الوزارية الكبرى. حيث تبلغ نسبة تمثيلية النساء بقطاع الصحة 58%، تليها وزارة العدل بـ 45% ووزارة الاقتصاد والمالية بنسبة 42%. و تصل هذه النسبة بقطاعات التربية الوطنية، والأوقاف والشؤون الإسلامية والداخلية على التوالي إلى 39%، و34% و21%.

القطاعات الوزارية	تمثيلية النساء	تمثيلية الرجال	المجموع
وزارة الصحة	58%	42%	100%
وزارة العدل	45%	55%	100%
وزارة الاقتصاد والمالية	42%	58%	100%
وزارة التربية الوطنية	39%	61%	100%
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	34%	66%	100%
وزارة الداخلية	21%	79%	100%
قطاعات أخرى	36%	64%	100%
المجموع	35,3%	64,7%	100%

من جهة أخرى، يستنتج من توزيع أعداد النساء الموظفات حسب القطاعات أن حوالي 90% منهن تتركز على مستوى خمس قطاعات وزارية أساسية، ويتعلق الأمر بوزارة التربية الوطنية بنسبة 58%، ووزارة الصحة بـ 13%، ووزارة الداخلية بنسبة 11%، ووزارة العدل بنسبة 4% ووزارة الاقتصاد والمالية بنسبة 4%.

الرسم البياني 11 : توزيع أعداد موظفات المديريات حسب القطاعات



وعلى الرغم من التحسن الذي تعرفه نسبة تمثيلية المرأة، إلا أنها لا تزال ضعيفة نسبيا مقارنة مع تمثيلية الرجل. ولهذا يتعين بذل مزيد من الجهود للرفع من هذه النسبة و ذلك من أجل تحقيق مزيد من المساواة بين الجنسين في مجال الولوج إلى الوظيفة العمومية. ولا يمكن بلوغ هذه الهدف دون تحسين ظروف ولوج الفتيات إلى المدرسة والرفع من نسبة تدرسهن خاصة بالوسط القروي.

8. توزيع الأعداد حسب الجهات

تعتبر الجهوية المتقدمة خيارا استراتيجيا نهجه المغرب لترسيخ نمط جديد من الحكامة الترابية يقوم على أساس تقسيم جهوي جديد وتوفير موارد بشرية ومادية مهمة من أجل تحقيق تنمية مندمجة ومستدامة في جميع المجالات.

غير أن التوزيع الحالي لموظفي الدولة المدنيين يكشف عن أوجه التفاوت الكبير المسجل بين مختلف الجهات من حيث الموارد البشرية كما هو مبين في الجدول أدناه :

الجهات	النساء	الرجال	المجموع
جهة الرباط سلا القنيطرة	8,3%	12,7%	21%
جهة الدار البيضاء سطات	6,1%	9,5%	15,6%
جهة فاس مكناس	4,5%	7,7%	12,2%
جهة مراكش أسفي	4,3%	6,8%	11,1%
جهة طنجة تطوان الحسيمة	3,2%	5,7%	8,9%
جهة سوس ماسة	2,4%	5,7%	8,1%
جهة بني ملال خنيفرة	2,2%	4,9%	7,1%
جهة الشرق	2,2%	4,6%	6,8%
جهة درعة تافيلالت	1,2%	3,8%	4,9%
جهة العيون الساقية الحمراء	0,5%	1,6%	2,2%
جهة كلميم واد نون	0,3%	1,2%	1,5%
جهة الداخلة وادي الذهب	0,1%	0,5%	0,6%
المجموع	35,3%	64,7%	100%

وهكذا وحسب التقسيم الجديد للجهات، 60% من الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية يتمركزون في أربعة جهات، حيث تحتل جهة الرباط - سلا - القنيطرة مرتبة الصدارة بتوفرها على ما يقارب 21% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، تليها جهة الدار البيضاء - سطات بنسبة 15,6%، وجهة فاس - مكناس بنسبة 12,2% ثم جهة مراكش - أسفي بنسبة 11,1%.

في حين على مستوى القطب الاقتصادي الجديد طنجة - تطوان - الحسيمة، ما تزال نسبة الموظفين المدنيين العاملين به لا تتعدى 8,9%.

ويطرح التفاوت بين مختلف الجهات فيما يتعلق بتوزيع الموارد البشرية إشكالية مدى قدرة موظفي الدولة على ضمان تسيير مرافق الإدارة الموجهة بالأساس لساكنة تشهد تحولات سوسيو-اقتصادية مهمة.

الباب الثالث : نفقات الموظفين

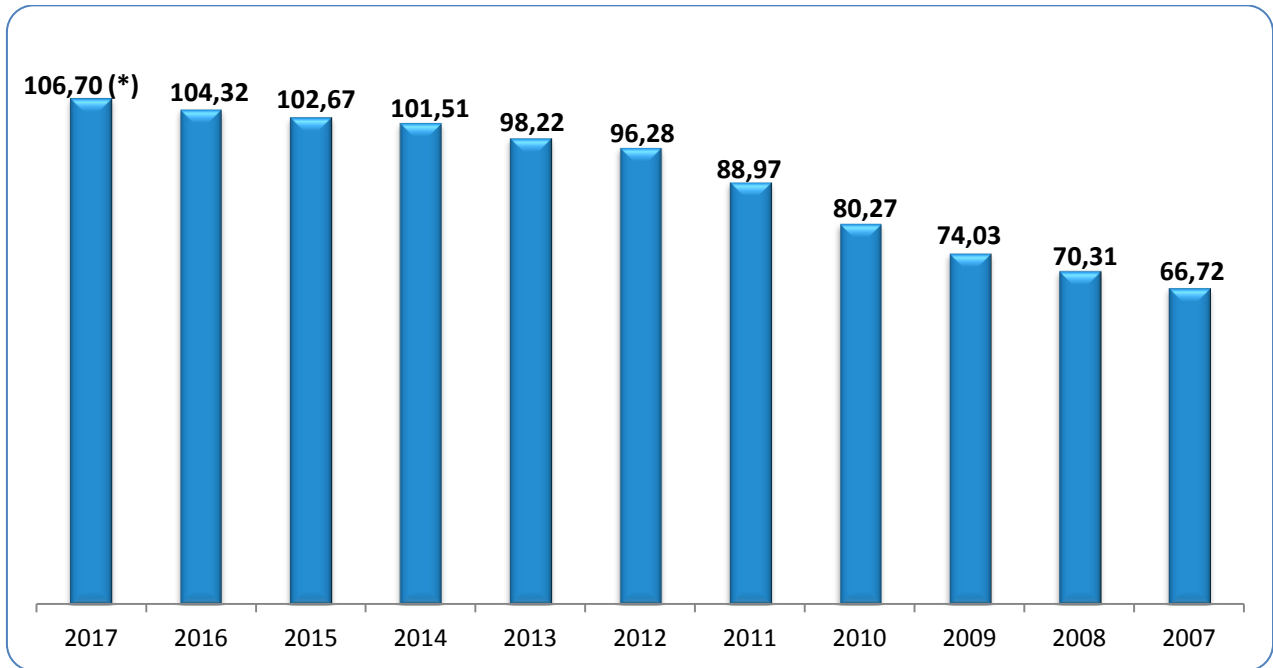
تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين أهم المكونات الأساسية لحجم النفقات العمومية حيث أصبحت تتجاوز عتبة 100 مليار درهم.

ونظرا لما تتسم به نفقات الموظفين من أهمية بالغة نظرا لتأثيرها على التوازنات الماكرو اقتصادية للبلاد فقد أضى من الضروري في الوقت الراهن، التتبع المنتظم لتطور مستوى هذه النفقات.

I . تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 – 2017

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2017، ارتفعت نفقات الموظفين بحوالي 60% حيث انتقلت من 66,7 مليار درهم سنة 2007 إلى حوالي 106,7 مليار درهم برسم سنة 2017.

الرسم البياني رقم 12 : تطور نفقات الموظفين بملايير الدراهم



(*) توقعات قانون المالية لسنة 2017

هذا، ويمكن التمييز بين مرحلتين في السنوات العشر الأخيرة :

- **قبل سنة 2012:** حيث كانت وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين مهمة إذ بلغت 7,6% كمعدل سنوي. ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ الاجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي.
- **2012 - 2017:** تباطؤ ارتفاع نفقات الموظفين، إذ لم يتعدى معددها السنوي 2,1%. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لإحداث و حذف المناصب المالية ، و كذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات.

مؤشرات نفقات الموظفين

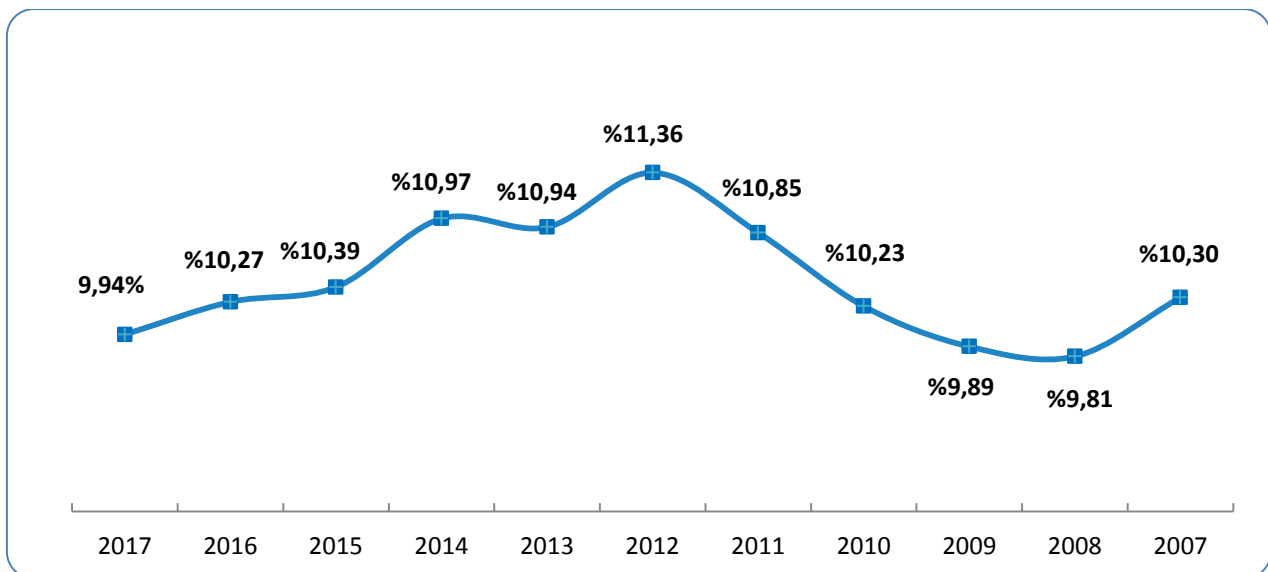
السنوات	الناتج الداخلي الخام* (بملايين الدراهم)	نفقات الموظفين (بملايين الدراهم)	تطور نفقات الموظفين	نفقات الموظفين / الناتج الداخلي الخام	نفقات الموظفين / الميزانية العامة	نفقات الموظفين / ميزانية التشغيل
2007	647530	66721		10,30%	34,29%	60,90%
2008	716959	70314	5,39%	9,81%	33,76%	56,57%
2009	748483	74027	5,28%	9,89%	29,17%	49,07%
2010	784624	80268	8,43%	10,23%	35,06%	58,63%
2011	820077	88973	10,84%	10,85%	36,71%	58,54%
2012	847881	96283	8,22%	11,36%	33,23%	51,26%
2013	897923	98223	2,01%	10,94%	33,02%	49,29%
2014	925376	101505	3,34%	10,97%	33,15%	50,92%
2015	988021	102669	1,15%	10,39%	32,40%	52,72%
2016	1016119	104320	1,61%	10,27%	32,68%	55,31%
2017	1 073 456*	106 701**	2,28%	9,94%	32,87%	56,84%
المعدل	-	-	-	10,46%	33,3%	54,55%

(*) وزارة الاقتصاد والمالية
(**) قانون المالية لسنة 2017.

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

منذ سنة 2007، سجلت حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام نسبا شبه مستقرة ناهزت 10,5% (دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد و أنظمة الاحتياط الاجتماعي). في حين يعتبر هذا المعدل من بين أعلى المعدلات المسجلة على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا (MENA)، حيث يبلغ هذا المؤشر حوالي 9,67% بهذه المنطقة. أما بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، فلا يتجاوز هذا المؤشر 10%.

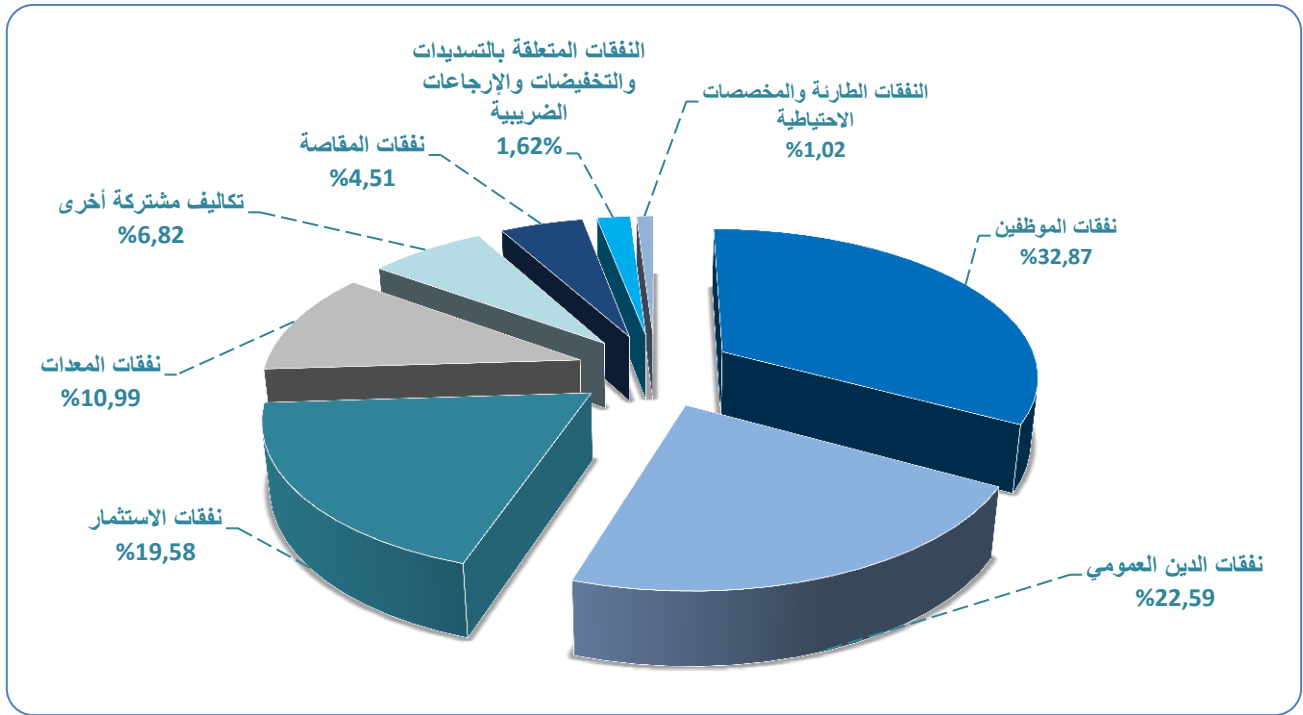
الرسم البياني رقم 13 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



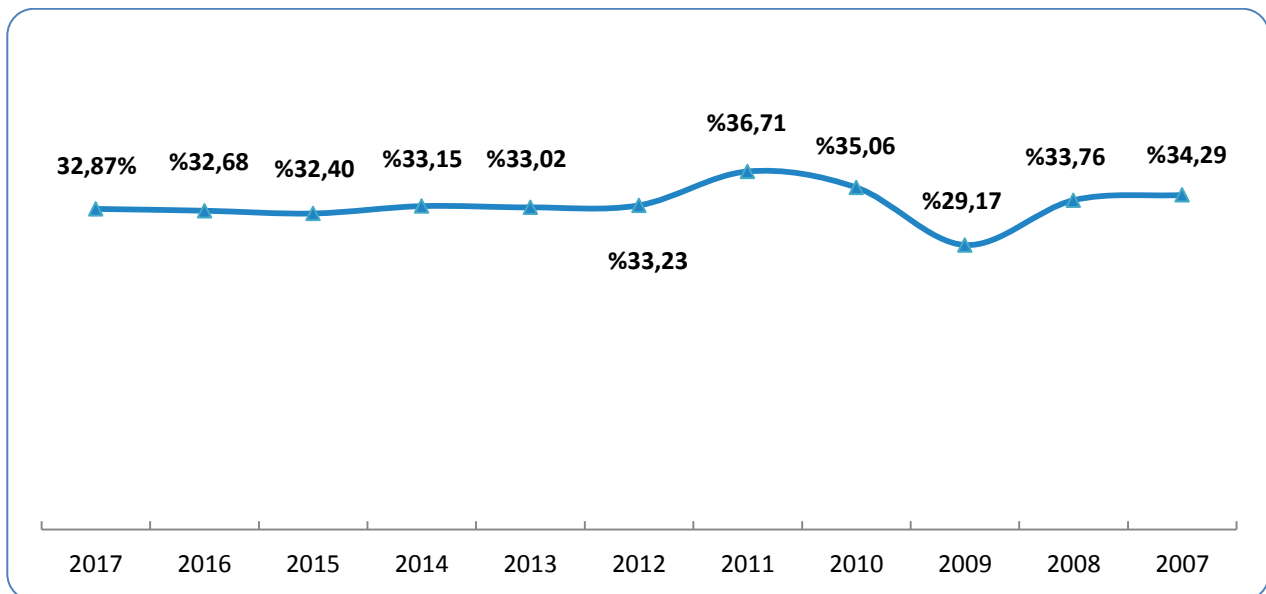
2. نفقات الموظفين والميزانية العامة

تحتل نفقات موظفي الدولة المرتبة الأولى ضمن النفقات العمومية، حيث تمثل من الميزانية العامة ما يناهز 32,87% برسم سنة 2017 وما يقرب من 33,3% كمعدل سنوي في الفترة الممتدة ما بين 2007 و2017 كما يتبين ذلك من خلال الرسوم البيانية التالية :

الرسم البياني رقم 14 : بنية نفقات الميزانية العامة لسنة 2017



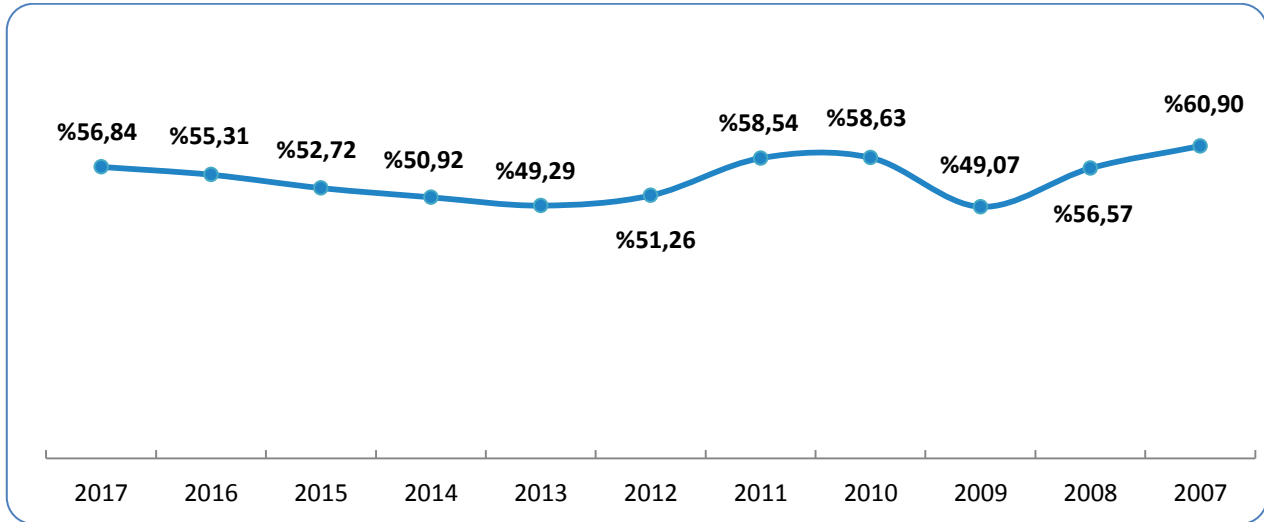
الرسم البياني رقم 15 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



3. نفقات الموظفين وميزانية التسيير

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 - 2017، بلغت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين أكثر من نصف ميزانية التسيير بمعدل سنوي بلغ 54,55%. و يوضح الرسم البياني التالي التطور الذي عرفه هذا المؤشر :

الرسم البياني رقم 16 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير

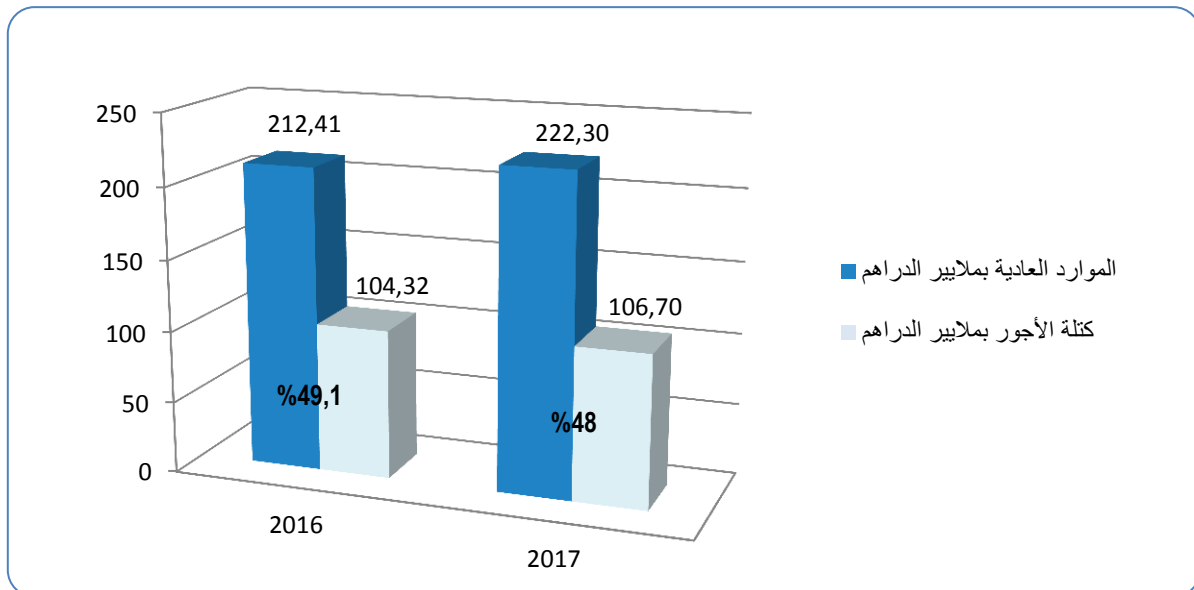


4. نفقات الموظفين والموارد العادية

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2017، بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 52%. وبلغت هذه الحصة 48% برسم سنة 2017.

ومن شأن هذه الوضعية أن تشكل عائقا في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التسيير لفائدة ميزانية الاستثمار.

الرسم البياني رقم 17 : حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية



II. توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2017

1. توزيع نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يوضح الجدول التالي توزيع نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2017 :

النسبة %	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2017 (*)	القطاعات الوزارية
53,40%	42 234 042 000	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
17%	13 377 001 000	وزارة الداخلية
9,70%	7 644 752 000	وزارة الصحة
4,40%	3 508 933 000	وزارة العدل
2,70%	2 168 395 000	وزارة الاقتصاد والمالية
2,70%	2 107 185 000	وزارة الشؤون الخارجية و التعاون الدولي
1,50%	1 212 481 000	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
1,40%	1 074 041 000	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء
1,20%	960 497 000	المنشآت العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج
6,00%	4 755 117 000	قطاعات أخرى
100%	79 042 444 000	المجموع

(*) دون احتساب نفقات موظفي إدارة الدفاع الوطني و القوات المساعدة.

يتضح من الجدول أعلاه أن حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين تتمركز في ست قطاعات : حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 53,4%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 17%. أما وزارات الصحة والعدل والاقتصاد والمالية والشؤون الخارجية والتعاون الدولي فتبلغ نسبهم على التوالي 9,7% و 4,4% و 2,7% و 2,7%. وتخصص لفائدة الإدارات الأخرى ما يقرب من 10% من هذه النفقات.

ويعزى تركز نفقات الموظفين وكذا جل الموظفين في بعض الإدارات (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة...) بالأساس إلى طبيعة وحساسية المهام المخولة لهذه القطاعات، مما يؤدي إلى تقليص هامش فعالية الإجراءات الرامية إلى تنزيل وإعادة الانتشار موظفي هذه القطاعات.

2. توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات

من خلال مقارنة توزيع نفقات الموظفين والناتج الداخلي الخام حسب الجهات، يمكن استنتاج مدى ارتباط الموارد البشرية المخصصة لكل جهة و مساهمة هذه الجهة في الناتج الوطني :

القطاعات الوزارية	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2017 (*)	حصة الجهة من الناتج الداخلي الخام %
جهة الرباط سلا القنيطرة	%22,70	%16,30
جهة الدار البيضاء سطات	%17,00	%32,10
جهة فاس مكناس	%12,70	%9,40
جهة مراكش أسفي	%10,20	%9,00
جهة طنجة تطوان الحسيمة	%8,50	%9,40
جهة سوس ماسة	%7,00	%6,60
جهة الشرق	%6,70	%5,00
جهة بني ملال خنيفرة	%6,20	%5,80
جهة درعة تافيلالت	%4,60	%2,70
جهة العيون الساقية الحمراء	%2,20	%1,40
جهة كلميم واد نون	%1,60	%1,30
جهة الداخلة وادي الذهب	%0,60	%1,00
المجموع	%100	%100

يستخلص من هذا الجدول ما يلي :

- تتركز أكثر من 71% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط - سلا - القنيطرة، الدار البيضاء - سطات، فاس - مكناس، مراكش - أسفي وطنجة - تطوان - الحسيمة.
- تتركز ما يناهز 22,7% من نفقات الموظفين بجهة الرباط- سلا- القنيطرة، ويرجع هذا بالأساس إلى تتركز جل القطاعات بمدينة الرباط.
- غياب علاقة واضحة بين توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات ومساهمة هذه الأخيرة في الناتج الداخلي الخام. فعلى سبيل المثال، لا تبلغ حصة جهة الدار البيضاء - سطات سوى 17% من نفقات الموظفين، في حين تعتبر هذه الجهة من أعلى الجهات كثافة بالسكان والأكبر مساهمة في الناتج الداخلي الخام.

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور

يتبين من خلال توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور ما يلي :

- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور 5 و 6 من 13% من مجموع نفقات الموظفين.
- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور من 7 إلى 9 من 17% من نفقات الموظفين.
- أما فئة الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق، فتستفيد من 70% من مجموع نفقات الموظفين، ويرجع هذا إلى ارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة وكذا ارتفاع حجم توظيفات الأطر خلال السنوات الماضية.

سلام الأجور	نفقات الموظفين -النسبة -%
5 و 6	13,00%
7	5,00%
8	4,00%
9	8,00%
10	15,00%
11	30,00%
خارج السلم	25,00%
المجموع	100,00%

III. العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور

1. متوسط الأجور

شهد المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية في الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2017، ارتفاعا نسبيا بلغ 42,5%، حيث انتقل من 5.333 درهم سنة 2016 إلى 7.600 درهم سنة 2017.

ويعتبر مستوى الأجور بالوظيفة العمومية بالمغرب من بين الأعلى في المنطقة. حيث يمثل متوسط الأجر 3,21 أضعاف الناتج الداخلي الاجمالي للفرد مقابل ما يقارب 2,5 مرة في المتوسط بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا و 1,5 مرة على المستوى العالمي. ويتجلى كذلك هذا المستوى العالي للأجور بالمقارنة مع القطاع الخاص في المغرب الذي لا يتجاوز به متوسط الأجر الشهري 850 4 درهم. حيث يمثل متوسط الأجور في الوظيفة العمومية 1,57 معدل الأجور بالقطاع الخاص في حين يبلغ هذا المؤشر حوالي 0,7 بمنطقة الاتحاد الأوروبي وآسيا الوسطى و 1,3 بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

✓ متوسط الأجور الصافية حسب سلام الأجور

يوضح الجدول التالي توزيع متوسط الأجور الصافية حسب سلام الأجور برسم سنة 2017 :

متوسط الأجرة الشهرية الصافية	السلام
2017	
4 487	5 و 6 وما يماثلها
5 056	7 وما يماثلها
5 403	8 وما يماثلها
5 969	9 وما يماثلها
6 468	10 وما يماثلها
10 295	11 وما يماثلها
15 880	خارج السلم فما فوق

✓ متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات

تطور متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات 2007 - 2017

الأجرة الشهرية الصافية			القطاعات
%	2017	2007	
%14	12 702	11 094	التعليم العالي
%26	7 407	5 861	الاقتصاد والمالية
%42	8 538	5 995	التربية الوطنية
%40	8 843	6 318	الصحة
%81	11 030	6 086	العدل

يستنتج أن متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات المذكورة في الجدول أعلاه خلال الفترة 2007 - 2017، قد عرف تطورا مهما تراوح ما بين 14% بالنسبة لقطاع التعليم العالي و81% لفائدة موظفي وزارة العدل. ويرجع هذا الارتفاع أساسا إلى:

- المراجعات المتتالية للأجور خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2017 في إطار الحوار الاجتماعي؛
- نسبة التأطير المرتفعة الناتجة عن توظيف الأطر وارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة على مستوى مختلف القطاعات.

2. التوزيع حسب شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2017 على النحو التالي :

النسبة التراكمية	%	أعداد الموظفين	شرائح الأجور الشهرية الصافية
%10,08	%10,08	57 473	من 3 000 الى 4 000
%36,12	%26,04	148 471	من 4 000 الى 6 000
%65,51	%29,39	167 571	من 6 000 الى 8 000
%66,91	%1,40	7 982	من 8 000 الى 10 000
%86,00	%19,10	108 902	من 10 000 الى 12 000
%94,14	%8,13	46 354	من 12 000 الى 14 000
%95,90	%1,77	10 092	من 14 000 الى 16 000
%96,73	%0,82	4 675	من 16 000 الى 18 000
%98,08	%1,35	7 697	من 18 000 الى 20 000
%98,93	%0,85	4 846	من 20 000 الى 25 000
%99,51	%0,58	3 307	من 25 000 الى 30 000
%99,89	%0,38	2 167	من 30 000 الى 40 000
%99,97	%0,08	456	من 40 000 الى 50 000
%100,00	%0,03	171	اكثر من 50 000
-	%100	570 165	المجموع

- حوالي 10,8% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و4.000 درهم؛
- حوالي 36,12% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجرة تقل عن 6.000 درهم؛
- ما يقرب من 58% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
- 1,92% يتقاضون أجورا صافية شهرية تتجاوز 20.000 درهم.

3. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور عدة مراجعات، حيث ارتفع من 1.586 درهم في سنة 2007 إلى 2.800 درهم في سنة 2011 ليصل إلى 3.000 درهم سنة 2014، ويعزى هذا الارتفاع إلى مجموعة من القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي.

IV. حيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. المستوى العام لتنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2016

دون تجاوز سقف توقعات قانون المالية لسنة 2016، بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال هذه السنة حوالي 104,32 مليار درهم (91,94 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و12,38 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 102,67 مليار درهم سنة 2015 أي بارتفاع بلغت نسبته 1,6%، وبنسبة انجاز ناهزت 98%. وستصل نسبة تنفيذ توقعات نفقات الموظفين، برسم سنة 2017 إلى 100% وذلك بفضل المجهودات المبذولة من طرف الأمرين بالصرف ومختلف مصالح وزارة الاقتصاد و المالية التي تسهر على مواكبة مختلف القطاعات الوزارية في تنزيل مبدأ محدودية نفقات الموظفين التي أقرها القانون التنظيمي المتعلق بقانون المالية.

1.1 المستحقات المالية للترقيات في الدرجة والرتبة

بلغ مجموع المستحقات المالية « Rappels » لسنة 2016 حوالي 4.033 مليون درهم، أي ما يعادل 4,4% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، وتمثل منها المستحقات المالية الناتجة عن الترقى في الدرجة 68,9%.

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين %	السنة المالية 2016 بملايين الدراهم	المستحقات المتعلقة بـ
3%	2 779	الترقي في الدرجة
0,8%	715	الترقي في الرتبة
0,6%	539	عمليات اخرى
4,4%	4 033	المجموع

2.1 الاقتطاعات القانونية

بلغت الاقتطاعات القانونية برسم الضريبة على الدخل وكذا المساهمات الاجتماعية (التقاعد و التغطية الصحية) برسم سنة 2016 على التوالي 8.951 مليون درهم و 11.881 مليون درهم ، أي ما مجموعه 20,8 مليار درهم، و ه ما يعادل 22,7% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2016 - بملايين الدراهم -	الاقتطاعات القانونية
9,7%	8 951	الضريبة على الدخل
9,4%	8 616	الصندوق الوطني للتقاعد
0,1%	102	النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
1,8%	1 613	التأمين الإجباري على المرض
1,3%	1 220	التعاضديات
0,4%	330	اقتطاعات أخرى
22,7%	20 832	المجموع

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2017

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها الى حدود متم النصف الأول من سنة 2017 حوالي 52,6 مليار درهم، موزعة بين 45,4 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و7,2 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ نفقات الموظفين خلال النصف الأول لسنة 2017 تبقى في حدود توقعات قانون المالية لسنة 2017. وهو ما يستخلص من الجدول التالي :

المجموع (بمليار الدراهم)		النفقات المؤداة من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة		مجموع النفقات المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين		المستحقات المالية المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين		نفقات الموظفين الدائمة المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين		
الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	
8 015	8 015	764	764	7 251	7 251	23	23	7 228	7 228	يناير
17 908	9 893	3 226	2 462	14 682	7 431	88	65	14 594	7 366	فبراير
26 712	8 804	4 481	1 255	22 231	7 549	270	182	21 961	7 367	مارس
35 106	8 394	5 298	817	29 808	7 577	439	169	29 369	7 408	أبريل
43 466	8 360	5 797	499	37 669	7 861	862	423	36 807	7 438	ماي
52 655	9 189	7 249	1 452	45 406	7 737	1 154	292	44 252	7 445	يونيو
52 655		7 249		45 406		1 154		44 252		المجموع

تضع وزارة الاقتصاد والمالية تحت اشارتكم مجموعة
من قنوات التواصل والاعلام

بوابة الانترنت

www.finances.gov.ma

صفحة الفيسبوك

www.facebook.com/financesmaroc

حساب تويتر

Twitter '@financesmaroc'

موقع القانون التنظيمي لقانون المالية

<http://lof.finances.gov.ma>