ROYAUME DU MAROC

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

PROJET DE LOI DE FINANCES POUR L'ANNEE BUDGETAIRE **2013**

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

http://www.finances.gov.ma
Boulevard Mohammed V. Quartier Administratif, Rabat - Maroc (MA).
Téléphone : (00212) (0) 537 67 72 01 Fax : (00212) (0) 537 67 75 30

SOMMAIRE

Introduction 1

Première partie : Effectifs du personnel de la Fonction Publique

I- Evolution des effectifs au titre de la période 2003 - 2012 3

1. Effectifs et population : 3
2. Evolution annuelle: 3
3. Evolution des créations et des départs à la retraite 4
4. Créations par départements: 6

II - Situation en 2012 : 7

1. Répartition par départements : 7
2. Répartition par échelles : 7
3. Répartition par sexe 8
4. Répartition par tranches d'âge : 9
5. Répartition par région : 10

Deuxième partie : Dépenses du personnel

I - Evolution de la masse salariale depuis 2003 14

1. Part de la Masse Salariale dans le PIB 15
2. Part de la masse salariale dans le Budget Général 16
3. Part de la Masse Salariale dans le Budget de Fonctionnement 17
4. Part de la Masse salariale dans les recettes ordinaires 18
5. Comparaison internationale 18

II - Répartition de la masse salariale en 2012: 18

1. Par département 18
2. Par région 20

III - Facteurs impactant la croissance de la Masse salariale 21

1. Avancements réglementaires 21
2. Créations d'emplois 22
3. Dialogue social : 22
4. Niveaux des rémunérations : 23
   - 4.1. Salaire minimum net dans la fonction publique : 23
   - 4.2. Salaire moyen dans la fonction publique : 24
   - 4.3. Tranches de salaires : 26

IV - Masse salariale prévisionnelle au titre de l'année 2013 27

Introduction

Durant ces dernières années le gouvernement marocain s'est attaché à mettre en place une administration dont il veut réformer les structures, simplifier les procédures, renforcer les performances et améliorer la qualité des prestations fournies en faveur du citoyen et de l'entreprise pour en faire un vecteur de progrès et de développement économique et social.

Cette stratégie visant la mise en place d'une administration plus performante répondant aux exigences d'efficacité et de qualité des prestations rendues, ne pouvait se réaliser sans la valorisation de son capital humain qui constitue un élément clef dans tout projet de réforme.

En effet, plusieurs efforts ont été déployés, dans ce sens, pour, d'une part, doter l'administration marocaine de compétences nécessaires en vue de répondre aux nouvelles missions qui lui sont dévolues et d'autre part, pour améliorer la situation matérielle de l'ensemble de ses fonctionnaires.

Aussi, le présent rapport se propose de mettre en exergue les différents efforts précités. Il s'articule autour de deux parties :

- La première partie examine l'évolution et la structure des effectifs du personnel de l'Etat au cours de la période 2003-2012.
- La seconde partie aborde l'analyse de la progression des dépenses du personnel de l'Etat au titre de la même période.

1ERE PARTIE : EFFECTIFS DU PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une gestion rationalisée et dynamique des effectifs requiert l'analyse de leur structure et de leur évolution récente. Cette démarche devrait permettre aux gestionnaires de disposer d'une plus grande visibilité en matière de programmation et de gestion budgétaire.

La catégorie des effectifs des personnels de la fonction publique retenue dans le présent rapport se limite aux personnels des administrations publiques et exclut les personnels de l'administration publique territoriale et les employés des Etablissements Publics.

I- Evolution des effectifs au titre de la période 2003 - 2012

1. Effectifs et population :

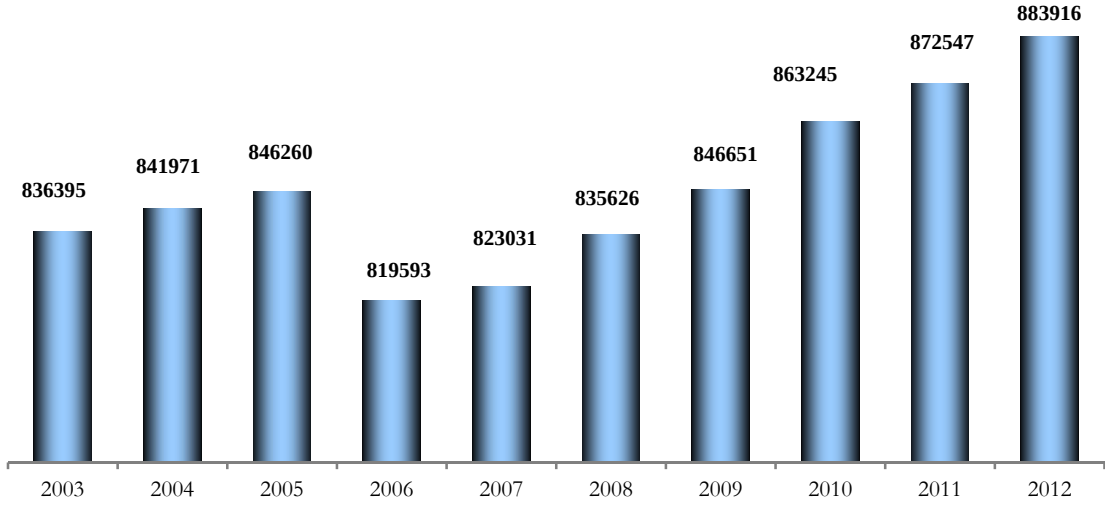
La population totale du Maroc est passée de 29.520.000 en 2003 à 32.597.000 en 2012 marquant une croissance annuelle moyenne de 1,11 %. Sur la même période, l'effectif budgétaire du personnel de l'Etat a connu une évolution moyenne de 0,62 % en passant de 836.395 en 2003 à 883.916 en 2012. Les taux de couverture Effectif/population et Effectif/Population active ont ainsi connu une certaine stabilité au cours de cette période puisqu'ils se sont situés respectivement à près de 2.8% et 5,5% en 2003 et en 2012 et ce, comme le montre le tableau suivant :

Effectifs budgétaires par rapport à la population

	2003	2012
Population totale	29.520.000	32.597.000
Population active	15.439.000	15.973.000
Effectif budgétaire	836.395	883.916
Effectif budgétaire /Population totale	2,83%	2,71%
Effectif budgétaire /Population active	5,42%	5,53%

2. Evolution annuelle:

Le graphique ci-après retrace l'évolution annuelle de l'effectif du personnel de l'Etat au cours de la période 2003-2012.



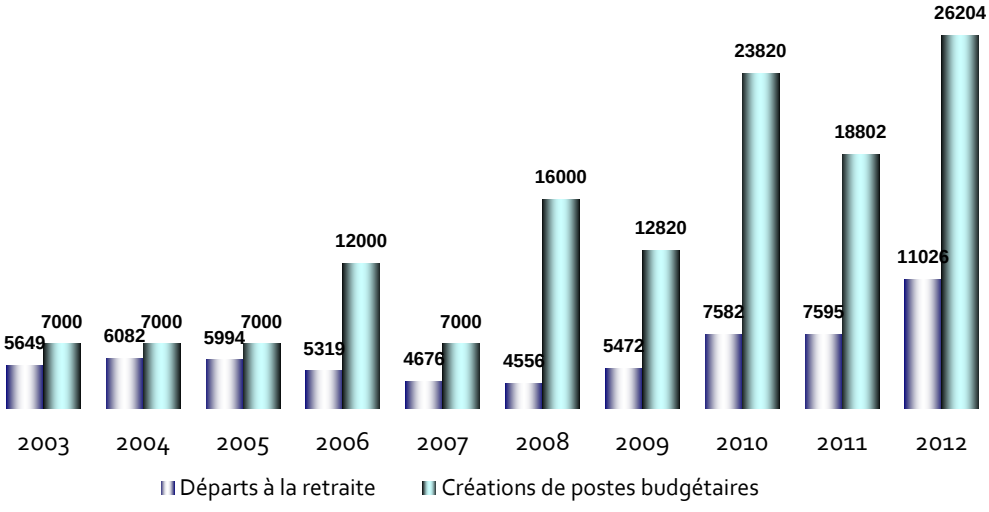
Depuis 2003, l'effectif budgétaire du personnel de l'Etat a connu une augmentation modérée, enregistrant en moyenne une croissance annuelle de 0,62% et une augmentation totale de 5,68% pour toute la période 2003-2012.

Cependant, force est de constater que cette évolution a été marquée par une légère augmentation de l'effectif budgétaire entre 2003 et 2005 avec un taux de croissance de 0,7% et 0,5% respectivement en 2004 et 2005, pour enregistrer une diminution remarquable en 2006 avec un taux de -3,2% suite au départ de près de 40.000 fonctionnaires dans le cadre de l'opération de départ volontaire du personnel civil de l'Etat. A partir de 2007, l'effectif budgétaire a connu une augmentation progressive pour des taux annuels allant de 1,1% à 2,3% suite aux flux nets résultant des actions de création et de suppression de postes budgétaires.

3. Evolution des créations et des départs à la retraite

Cette évolution peut être décrite à partir du graphique suivant :

Evolution des créations et des départs à la retraite pour la période 2003-2012



En termes de créations de postes, on peut distinguer quatre phases depuis 2003 :

- 2003 – 2005, le nombre de postes budgétaires créés a été invariable, soit en moyenne 7.000 postes par an, se rapprochant au nombre des de départs à la retraite au titre de la même période, soit en moyenne 5.904 départs;

- en 2006, 12.000 postes budgétaires ont été créés, soit une augmentation de 71% par rapport à 2005 (non compris 6.000 postes pour la titularisation du personnel temporaire). Ceci peut être expliqué, outre le flux de départ normal pour limite d'âge de 5.319 personnes, par l'impact de l'opération de départ volontaire sur le besoin de l'administration publique en ressources humaines. Pour rappel, le nombre de postes supprimés suite à l'opération du départ volontaire a atteint près de 40.000 fonctionnaires. D'où la diminution enregistrée au titre de cette année de 3,2% de l'effectif budgétaire du personnel de l'Etat ;

- entre 2007 et 2011, malgré la volonté affichée en 2007 de contenir les créations à un nombre de 7.000 postes à l'instar des années 2003 à 2005, la période 2008-2011 a connu une augmentation substantielle des créations de postes budgétaires, puisqu'elles sont passées de 7.000 à 16.000 en 2008 puis à 12.820 en 2009 pour atteindre 23.820 en 2010 et à 18.800 en 2011. Cette évolution peut être expliquée, d'une part, par l'effort entrepris par le gouvernement pour répondre aux besoins incompressibles en ressources humaines, essentiellement, des secteurs de l'éducation, de la santé et la sécurité et d'autre part, pour offrir plus de possibilités pour les diplômés chômeurs d'accéder à la fonction publique. Le nombre de départs n'a pas connu une évolution sensible puisqu'il s'est stabilisé en moyenne à 5.900 postes par an durant cette même période ;

- en 2012, la tendance à la hausse de la création des postes budgétaire a été maintenue. Elle a marqué son pic par la création de 26.204 postes budgétaires contre une moyenne annuelle de 15.680 postes entre 2007 et 2011 et une augmentation de 39% par rapport à 2011, alors que le nombre de départs à la retraite prévus pour cette année est de 11.026 agents (non compris les départements de la Cour Royale, la Défense, les Forces auxiliaires, la Justice et l'Administration Pénitentiaire qui sont exemptes de la mesure de suppression suite au départ à la retraite).

Malgré la volonté de maîtriser les créations de postes budgétaires à un niveau soutenable, le nombre de postes créés au cours de la période 2003 - 2012 a atteint 137.646 postes dont 71% durant les cinq dernières années (2008-2012).

4. Créations par départements:

La répartition des créations des postes par département durant la période 2003-2012 peut être illustrée par le tableau suivant :

Evolution des créations des postes budgétaires pour la période 2003-2012

Département	2003-2007	2008-2011	2012	Total	Part en %
Education Nationale et Enseignement supérieur	19 200	25 640	7 500	52 340	38%
Intérieur	9 700	23 200	8 880	41 780	30%
Santé	5 300	7 800	2 000	15 100	11%
Administration de la Défense Nationale	2000	4 000	3 280	9 280	7%
Justice	845	3 120	1 000	4 965	4%
Autres départements	2 955	7 682	3 544	14 181	10%
Total	40 000	71 442	26 204	137 646	100%

Cette répartition affiche l'effort considérable déployé par le gouvernement pour accompagner les stratégies sectorielles et les besoins urgents de certains départements en ressources humaines afin de répondre aux prestations sociales et aux urgences des chantiers importants ouverts. Les départements de l'Education, de l'Intérieur, de la Défense Nationale, de la Santé et de la Justice accaparent plus de 90% de la totalité des créations intervenues au titre de cette période.

En effet, 38% des postes budgétaires créés ont été affectés aux Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et 30% au Ministère de l'Intérieur. Les départements de la Santé, de la Défense Nationale et de la Justice ont été respectivement dotés de 11%, 7% et 4%. La part des autres départements réunis se limité à 10 %.

II - Situation en 2012 :

1. Répartition par départements :

Répartition des effectifs budgétaires par département au titre pour l'année 2012

Département	Effectif	Part en %
Education Nationale	293 663	33%
Administration de la Défense Nationale	254 640	29%
Intérieur	160 245	18%
Santé	46 841	5%
Enseignement Supérieur	24129	3%
Justice	19 771	2%
Economie et Finances	17922	2%
Autres départements	66 705	8%
TOTAL	883 916	100%

L'analyse de la répartition des effectifs budgétaires de l'Etat par département au titre de l'année 2012 montre que sur les 883.916 fonctionnaires dans l'ensemble des départements ministériels, 92% sont concentrés au niveau des sept départements uniquement.

Le Ministère de l'Education Nationale vient en tête avec une part de 33%, suivi de l'Administration de la Défense Nationale avec 29% ; le Ministère de l'Intérieur avec 18% ; la part des ministères de la Santé, de l'Enseignement Supérieur, de la Justice, de l'Economie et les Finances est de l'ordre de 12%. Les autres départements réunis ne disposent que de 8% de l'effectif budgétaire du personnel.

2. Répartition par échelles :

L'effectif budgétaire en 2012 du personnel civil de l'Etat réparti par groupes d'échelles peut être représenté par le tableau suivant:

Groupes d'échelles	Total	%
5 à 6	107 649	18,82%
7 à 9	119 683	20,93%
10 et plus	344 558	60,25%
Total	571 890	100%

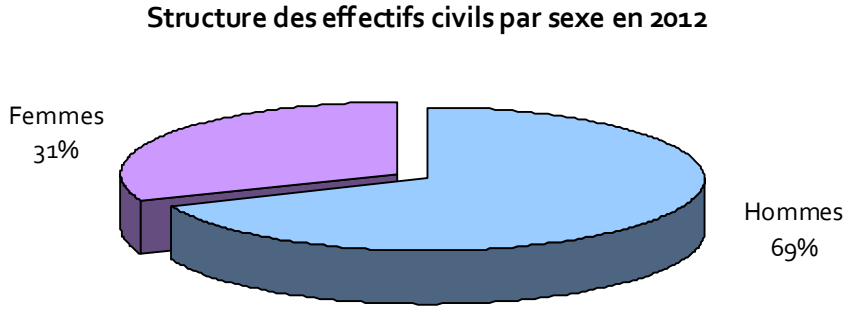
Il découle du tableau ci-dessus que :

- le personnel d'exécution constitué des agents classés aux échelles 5 et 6 représente 18,82% du total des effectifs ;
- le personnel intermédiaire ou de maîtrise correspondant aux échelles 7 à 9 regroupe 20,93% des effectifs;
- la catégorie des cadres classés aux échelles 10 et plus représente 60,25% des effectifs budgétaires.

Comparativement à 2003, le taux d'encadrement de l'Administration s'est nettement amélioré et ce, en passant de 41% à 60,25% en 2012.

Le ratio, relativement élevé, des cadres est dû, en plus du recrutement des cadres supérieurs (échelles 11), au reclassement du personnel d'exécution et de maîtrise dans la catégorie des cadres suite aux promotions normales et exceptionnelles réalisées au cours des années antérieures.

3. Répartition par sexe



Au titre de l'année 2012, 69% des effectifs des personnels civils de l'Etat sont de sexe masculin et 31% sont de sexe féminin.

Le taux d'emploi féminin dans la Fonction Publique reste relativement faible. Toutefois, ce taux s'est amélioré passant de 29% à 31% entre 2003 et 2012.

La structure de l'effectif civil des femmes par département révèle une forte concentration féminine dans six départements ministériels (90%). Le département de l'Education Nationale emploie à lui seul 60% des femmes fonctionnaires, suivi par la Santé avec près de 14%.

Structure des effectifs civils féminin par département en 2012

Département	Total	Part en %
Education Nationale	106 372	60%
Santé	24 820	14%
Intérieur	8 864	5%
Justice	7 091	4%
Enseignement supérieur	7 091	4%
Economie et Finances	5 319	3%
Autres départements	17 729	10%
Total	177 286	100%

4. Répartition par tranches d'âge :

Structure des effectifs civils par tranches d'âge en 2012

Tranches d'âge	Effectif	Part en %
de 21 à 30 ans	74 346	13%
31 à 40 ans	142 973	25%
41 à 50 ans	154 410	27%
51 à 55 ans	108 659	19%
56 à 60 ans	80 065	14%
+ de 60 ans	11 438	2%
Total	571 890	100%

La structure des effectifs civils par tranches d'âge permet de dégager les résultats suivants :

- 13% des fonctionnaires ont moins de 30 ans, il s'agit principalement des nouvelles recrues de l'Administration.

- l'âge de plus de 60% des effectifs de la Fonction Publique se situe entre 40 et 60 ans.

Ces chiffres traduisent une faible proportion des jeunes dans l'administration qui se justifie par le relèvement de l'âge d'accès à la fonction publique suite à la durée nécessaire pour l'obtention des diplômes des études supérieures.

L'analyse de la pyramide d'âge des personnels civils de l'Etat permet de prévoir les départs à la retraite dans les 10, 20 et 30 prochaines années selon le schéma suivant :

Départs à la retraite	Total	%
Dans 10 ans: entre 2012-2021	203 452	35,57%
Dans 20 ans: entre 2012-2031	357 015	62,43%
Dans 30 ans: entre 2012-2041	504 515	88,22%

5. Répartition par région :

La gestion déconcentrée des services administratifs est tributaire des moyens humains et matériels mis à la disposition des différentes régions.

La répartition des effectifs du personnel civil de l'Etat par région fait apparaître de grandes disparités :

Répartition des effectifs civils par région en 2012

Région	Effectif	Pourcentage
Région de rabat-salé -zemmour-zaer	99 109	17,34%
Région du grand-casablanca	56 388	9,86%
Région du sous-massa-draa	54 330	9,50%
Région de marrakech-tensift-al-haouz	47 410	8,29%
Région de meknés-tafilalèt	44 321	7,75%
Région de tanger - tétouan	38 488	6,73%
Région de l'oriental	37 344	6,53%
Région de gharb- chrarda-béni-hssen	29 338	5,13%
Région de Fès-boulemane	28 709	5,02%
Région de chaouia-ouardigha	28 309	4,95%
Région de doukkala-abda	26 536	4,64%
Région du taza-al hoceima-taounate	26 421	4,62%
Région de tadla-azilal	20 931	3,66%
Région de guelmim-es-semara	17 214	3,01%
Région de laayoune -boujdour-sakia-el-hamra	12 925	2,26%
Région d'oued ed-dahab-lagouira	4 118	0,72%
Total	571 890	

- 17,34 % des fonctionnaires et agents de la fonction publique sont concentrés dans la région de Rabat–Salé–Zemmour-Zaer avec un taux d'encadrement de 54% ;

- 9,86 % des effectifs sont affectés à la région du Grand Casablanca dont 60% sont composés des cadres. Ce constat conduit, ainsi, à s'interroger sur

la capacité de ces effectifs à assurer la gestion des services administratifs destinés à une population de plus en plus croissante et dans une région en pleine mutation économique et sociale ;

Il résulte de ce qui précède, une concentration des fonctionnaires civils de l'Etat au niveau de l'axe Casablanca – Rabat – kénitra , représentant ainsi 37% de l'effectif global civil.

- d'autres régions appelées aujourd'hui à jouer le rôle de nouveaux pôles économiques ont également un faible pourcentage de personnel administratif susceptible de répondre aux besoins de ces régions en prestations de services publics de qualité. C'est ainsi que seuls 6,73% des effectifs sont affectés à la région de Tanger – Tétouan.

Conclusion

L'effectif global du personnel de la Fonction Publique marocaine a connu une hausse modérée durant cette dernière décennie dans la mesure où il a enregistré une évolution annuelle moyenne de 0,62%.

Cependant, force est de constater le recours, après l'opération de départ volontaire, à des créations de postes budgétaires sans cesse croissantes. D'où un effort à déployer pour la stabilisation des effectifs de l'administration marocaine tout en adoptant une politique de recrutement étudiée et ciblée pour les années à venir pour assurer la bonne marche du service public et répondre aux nouveaux défis de l'administration.

Le taux d'encadrement actuel (60%) reste à améliorer pour répondre aux objectifs de modernisation de l'administration et du recentrage sur ses missions régaliennes.

S'agissant de la faible représentation féminine dans l'administration (31%), des mesures sont à entreprendre pour relever ce taux et être, ainsi, en phase avec les principes fondamentaux de la nouvelle constitution prônant la parité entre les hommes et les femmes. Cet objectif peut être atteint à travers, notamment, des efforts visant l'amélioration du taux de scolarisation de la fille principalement en milieu rural.

2EME PARTIE : DEPENSES DU PERSONNEL

Introduction

Les dépenses du personnel de l'Etat (masse salariale) sont composées de l'ensemble des rémunérations servies aux fonctionnaires et agents de l'Etat et intègre les traitements, les indemnités permanentes et occasionnelles ainsi que les allocations familiales.

La rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat est régie par des dispositions législatives et réglementaires qui trouvent leur fondement dans le statut général de la Fonction Publique (SGFP) et dans divers statuts particuliers.

La rémunération brute comprend le traitement, les indemnités ou primes instituées par les textes législatifs ou réglementaires ainsi que les prestations familiales.

- Traitement :

Le traitement comprend le traitement de base (TB) et l'indemnité de résidence (IR):

- le traitement de base annuel est le produit de l'indice correspondant à la situation administrative du fonctionnaire et de la valeur annuelle du point d'indice.

  Les valeurs annuelles des points d'indice sont fixées comme suit:

  - 1 à 100 points ---------- 98,85 DH
  - 101 à 150 points ---------- 79,62 DH
  - au-delà de 150 points ------ 50,92 DH

  Concernant les grilles indiciaires du personnel de l'Etat, elles présentent un éventail d'indices allant de 137 points (Echelle 5, échelon 1) à 1095 points (Enseignant chercheur Grade C, échelon 5).

- l'indemnité de résidence est allouée en fonction des zones d'affectation des fonctionnaires (zones A, B et C) et en pourcentage du traitement de base suivant deux groupes d'échelles tels qu'indiqués dans le tableau ci-après :

Zones	Groupe II	Groupe I
	Echelles inférieures ou égales à 6	Echelles 7 et plus
	Taux	Taux
A	25%	25%
B	10%	15%
C	10%	10%

- Indemnités :

Les indemnités sont liées au grade et sont fixées par les statuts régissant les différents corps et cadres des fonctionnaires de l'Etat. Ces indemnités peuvent être soit communes (administrateurs, rédacteurs, assistants techniques et administratifs) soit spécifiques (techniciens, personnel de l'Education Nationale, médecins, ingénieurs et architectes, magistrats, enseignants chercheurs, personnel militaire des FAR, …).

A signaler par ailleurs, que la rémunération comprend également des indemnités représentatives de frais à caractère général ou particulier (frais de déplacements, indemnités de fonctions, frais de tournées, etc.) ainsi que des indemnités particulières compensant certaines sujétions et risques ou rémunérant certaines qualifications.

- Allocations familiales :

Les taux des allocations familiales sont servis à concurrence de six enfants et sont fixées ainsi qu'il suit:

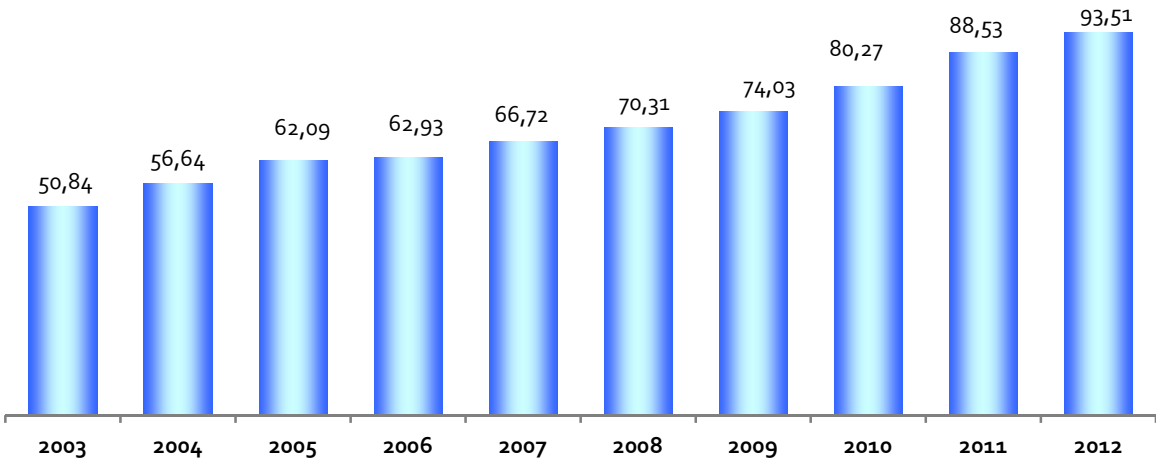
- 200 DH par enfant pour les trois premiers ;
- 36 DH par enfant pour les trois autres.

La rémunération nette est obtenue en retranchant de la rémunération brute, les prélèvements au titre de l'impôt sur le revenu (IR) ainsi que les cotisations relatives à la retraite, à l'assurance maladie obligatoire (AMO) et à la mutuelle.

I - Evolution de la masse salariale depuis 2003

La masse salariale de la Fonction Publique est passée de 50.837 MDH en 2003 à 93.508 MDH en 2012 (+84%), soit une progression annuelle moyenne de 7,01% sur les dix dernières années, rythme supérieur à celui de la croissance économique du pays (4,7%) durant cette période.

Evolution de la masse salariale en milliards de dirhams



L'analyse de cette évolution est faite sur la base d'indicateurs se rapportant essentiellement au Produit Intérieur Brut (PIB), au Budget Général (BG) et au Budget de Fonctionnement (BF).

Indicateurs de la masse salariale

Année	PIB	Masse salariale (MS) en MDH	Evolution de la MS	MS/PIB	MS/BG	MS/BF
2003	477 021	50 837		11,3%	38,6%	68,8%
2004	505 015	56 641	5,2%	11,2%	39,9%	69,9%
2005	527 679	62 085	9,6%	11,8%	38,8%	61,1%
2006	577 344	62 931	1,4%	10,9%	37,7%	62,2%
2007	616 254	66 721	6,0%	10,80%	34,3%	60,9%
2008	688 843	70 314	5,4%	10,2%	33,8%	56,6%
2009	732 449	74 027	5,3%	10,1%	29,2%	49,1%
2010	764 031	80 268	8,4%	10,51%	35,1%	58,6%
2011	802 607	88 562	10,3%	11,03%	36,5%	58,3%
2012	849.456(**)	93 508 (*)	5,6%	11,01%	32,3%	49,8%
Moyenne			7%	10,82%	35,6%	59,5%

(*) LF 2012 ; (**) Estimation du Ministère de l'Economie et des Finances.

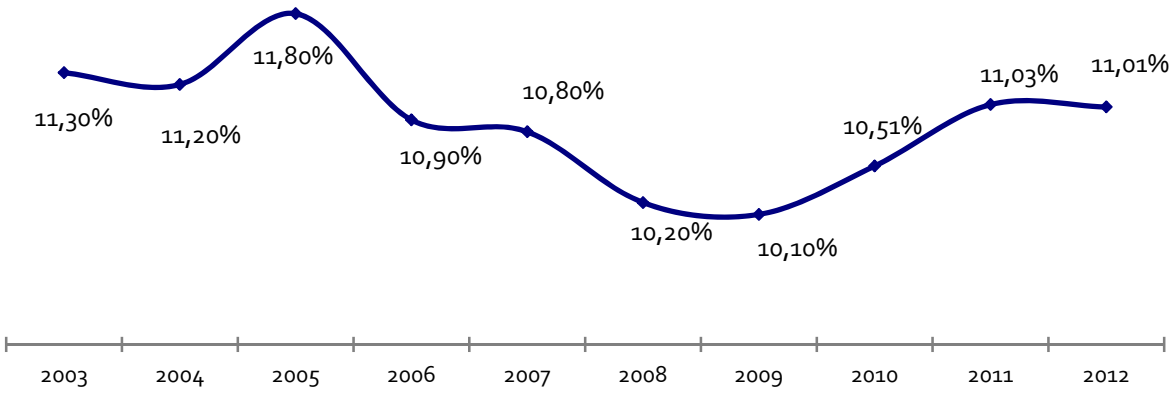
1. Part de la Masse Salariale dans le PIB

Le ratio MS/PIB mesure la part de la rémunération du personnel des administrations publiques dans l'ensemble des valeurs ajoutées créées par les unités économiques résidentes.

Rapportée au Produit Intérieur Brut, la masse salariale a connu un trend haussier passant de 11,3% en 2003 à 11,8% en 2005. Cette tendance s'est ensuite inversée suite, d'une part, aux mesures et aux efforts déployés (opération de départ volontaire à la retraite, suppression des postes budgétaires devenus vacants, limitation des créations de postes budgétaires à la couverture des besoins incompressibles des secteurs prioritaires, l'interdiction de recrutement des agents classés aux échelles 1 à 4 et du personnel occasionnel) et, d'autre part, à l'accélération du rythme de croissance de l'économie nationale.

Ce ratio s'est stabilisé autour de 10,5% en 2010 pour atteindre 11,01% au terme de l'année 2012 et ce, suite à la mise en œuvre des augmentations salariales décidées dans l'accord du 26 avril 2011 relatif au dialogue social et des mesures prises en faveur de quelques corps de l'Etat (dialogue social sectoriel).

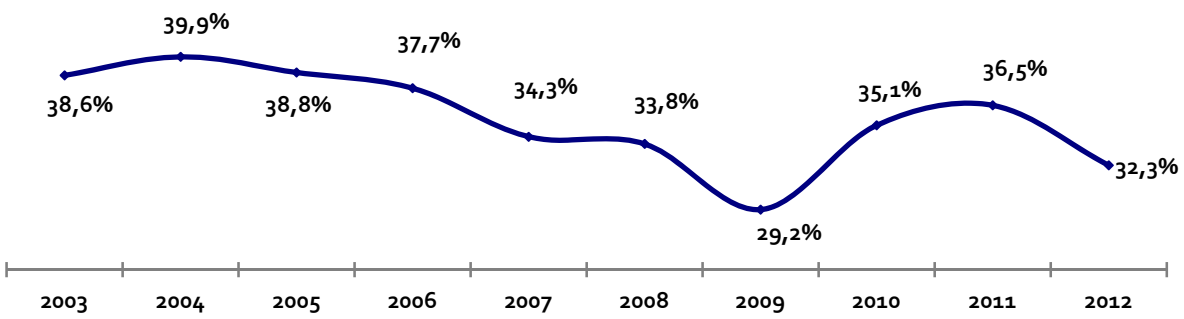
Evolution de la masse salariale par rapport au PIB en %



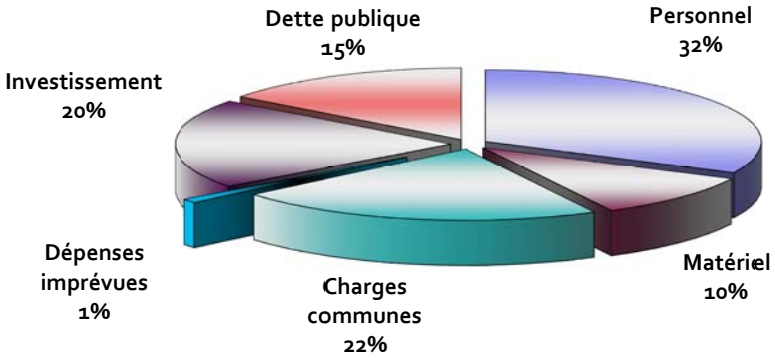
2. Part de la masse salariale dans le Budget Général

Sur la période 2003-2012, la masse salariale de la Fonction Publique représente en moyenne 35,6% du budget général de l'Etat comprenant le Budget d'Investissement, le Budget de Fonctionnement et la dette publique. En 2012, le poids de la MS dans le budget de l'Etat est de 32%.

Evolution de la masse salariale par rapport aux dépenses du Budget Général en %



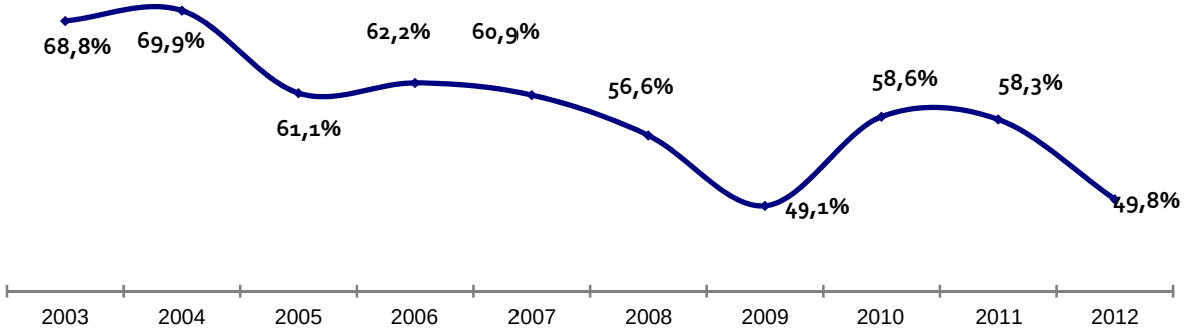
Structure du budget de l'Etat en 2012



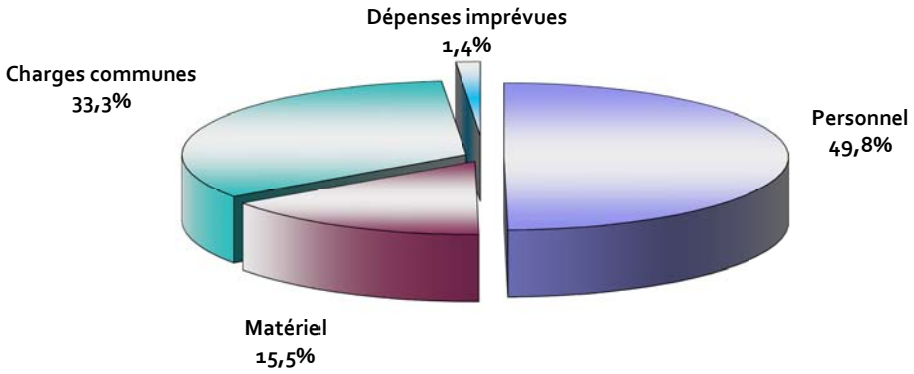
3. Part de la Masse Salariale dans le Budget de Fonctionnement

Depuis 2003, la masse salariale absorbe en moyenne près de 60% du Budget de Fonctionnement. Exprimée en pourcentage de ce dernier, elle est passée de près de 69% en 2003 à presque 50% en 2012.

Evolution de la masse salariale par rapport Budget de Fonctionnement en %



Structure des dépenses de fonctionnement en 2012



4. Part de la Masse salariale dans les recettes ordinaires

La part de la masse salariale dans les recettes ordinaires est passée de 60% en 2003 à 48,2% en 2012. Malgré cette baisse, ce ratio reste élevé réduisant ainsi les marges en matière d'investissement.

5. Comparaison internationale

Le rapprochement de l'indicateur masse salariale/PIB à la moyenne enregistré au niveau international (8%) reste pour les pouvoirs publics un défi à relever.

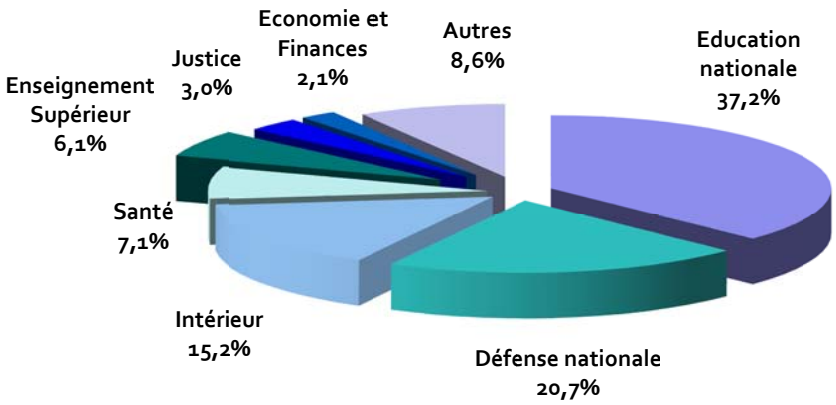
Comparativement à quelques pays de voisinage, le ratio MS/PIB en Tunisie est quasiment similaire à celui du Royaume sachant que ce pays compte 44 fonctionnaires pour 1000 habitants alors que pour le cas du Maroc, il n'est que de 27 fonctionnaires pour 1000 habitants. L'Algérie a 42 fonctionnaires pour 1000 habitants mais avec un ratio masse salariale/PIB de 15% (hors hydrocarbures). Ce taux est de 12% dans un pays développé comme la France.

II - Répartition de la masse salariale en 2012:

1. Par département

Département	Masse salariale 2012 (En MDH)	Poids par département
Education Nationale (MEN)	34 808	37,2%
Administration de la Défense Nationale (ADN)	19 370	20,7%
Intérieur	14 209	15,2%
Santé	6 652	7,1%
l'Enseignement supérieur et la Formation des Cadres	5 705	6,1%
Justice	2 810	3%
Economie et Finances	1 958	2,1%
Autres départements	7 996	8,6%
TOTAL	93 508	100%

Structure de la masse salariale par département en 2012



Ainsi, 91% des crédits de personnels sont affectés à sept départements à caractère social et sécuritaire (MEN, ADN, Intérieur, Santé, Enseignement Supérieur, Justice et Economie et Finances).

Le poids de la masse salariale par département est non seulement fonction de l'effectif de ses fonctionnaires mais également de la hiérarchie de leurs grades et des niveaux de rémunérations servis à ces fonctionnaires.

Ainsi, le tableau ci-après fait ressortir le salaire mensuel net moyen au niveau de quelques départements ministériels .

Salaire mensuel net moyen par département

Département	Salaire mensuel net moyen (en DH)	% des effectifs
Education Nationale	7 870	33%
Administration de la Défense Nationale (S/officiers et Officiers)	5 940	29%
Intérieur	7 200	18%
Santé	8 490	6%
Enseignement supérieur	13 860	3%
Justice	9 400	2%
Economie et Finances	7 470	2%
Autres départements	6 810	7%

Il ressort que le personnel du MEN qui représente 33% de l'effectif global des fonctionnaires de l'Etat, perçoit en moyenne 7900 DH/mois alors que le personnel relevant de l'Enseignement Supérieur qui représente 3% de l'effectif global, touche en moyenne un salaire mensuel net de 13900 DH.

2. Par région

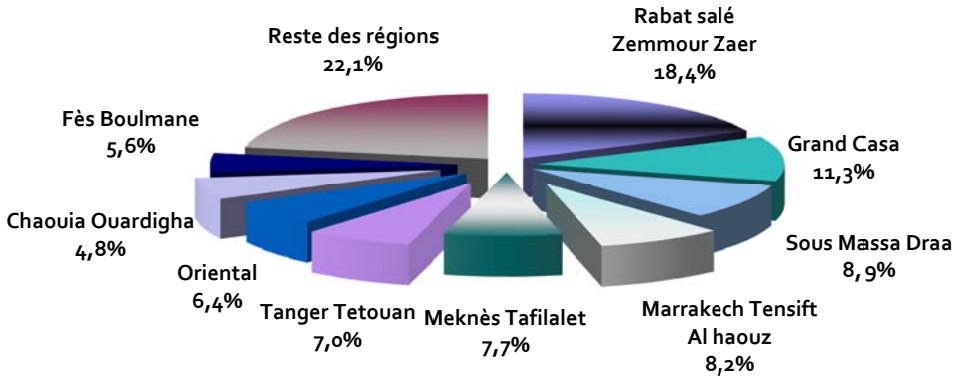
La région de Rabat-salé -zemmour-zaer, qui compte près de 99.110 fonctionnaires (17,34% de l'effectif civil de l'Etat), détient la plus grande part de la masse salariale avec 18,4% suivi du grand Casablanca avec 11,3% et près de 17% pour les deux régions de massa-draa et marrakech-tensift –alhaouz.

La prédominance des régions indiquées trouve son explication dans l'affectation du nombre important des fonctionnaires à ces régions et dans les niveaux de rémunération perçus par ces fonctionnaires.

Dépenses de personnel par régions

Régions	Masse salariale du personnel civil en MDH	En %
Région de rabat-salé -zemmour-zaer	13 115	18,4%
Région du grand-casablanca	8 062	11,3%
Région du sous-massa-draa	6 340	8,9%
Région de marrakech-tensift-al-haouz	5 854	8,2%
Région de meknés-tafilalèt	5 461	7,7%
Région de tanger - tétouan	4 975	7,0%
Région de l'oriental	4 579	6,4%
Région de Fès-boulemane	3 972	5,6%
Région de chaouia-ouardigha	3 450	4,8%
Région de doukkala-abda	3 355	4,7%
Région de gharb- chrarda-béni-hssen	3 282	4,6%
Région du taza-al hoceima-taounate	3 171	4,4%
Région de tadla-azilal	2 655	3,7%
Région de guelmim-es-semara	1 414	2,0%
Région de laayoune -boujdour-sakia-el-hamra	1 237	1,7%
Région d'oued ed-dahab-lagouira	398	0,6%
Total	71 319	100,0%

Structure régionale de la masse salariale en 2012



III - Facteurs impactant la croissance de la Masse salariale

1. Avancements réglementaires

Les avancements réglementaires de grade et d'échelon (effet de carrière) et les créations d'emplois (effet des effectifs), bien qu'ils aient un caractère permanent contribuent significativement à la croissance de la masse salariale.

C'est ainsi que les crédits destinés à l'avancement normal des fonctionnaires et agents de l'Etat, au titre de l'année 2012 (avancement d'échelle et d'échelon) s'élèvent à 2,6 milliards de Dirhams (2,07 Milliards de DH pour la promotion de grade et 587 MDH pour l'avancement d'échelon), soit 3 % de la masse salariale. La moyenne annuelle prévue pour la période 2012-2016 est de l'ordre de 3,6 milliards (avancement de grade : 3 milliards et l'avancement d'échelon : 620 MDH), soit près de 3,7% des dépenses du personnel.

Ce poids important des avancements est dû en particulier à la mise en place, depuis 2005, d'un nouveau système de promotion plus flexible offrant plus de possibilités de promotion.

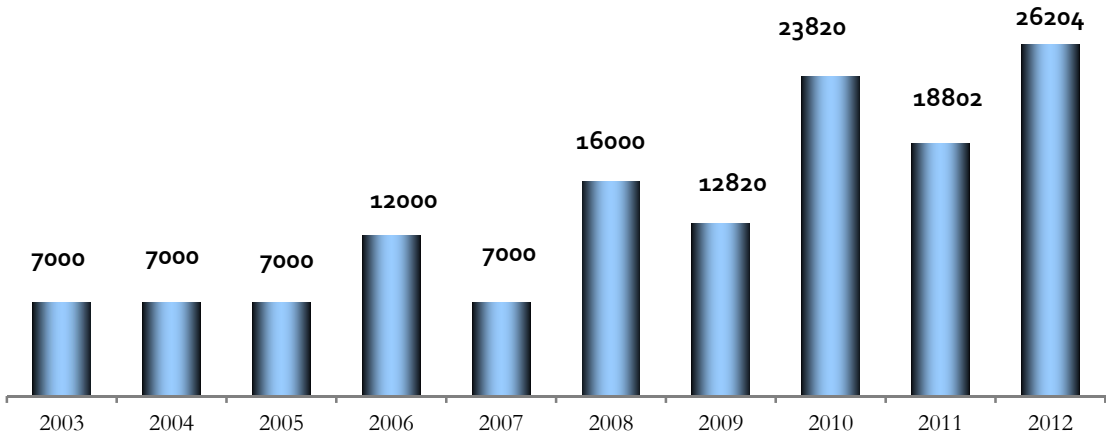
Ce système, basé essentiellement sur des quotas annuels, a été révisé à 4 reprises, dans le cadre du dialogue social, passant de 22% en 2005, à 25% en 2008 puis à 28% en 2010 pour atteindre 33% en 2012.

Le nombre moyen des fonctionnaires qui seront promus annuellement au titre de ce système s'élèvera à 40.000 bénéficiaires pour une enveloppe annuelle de 2,1 Milliards de dirhams, soit près des 3/4 de l'enveloppe total réservée à l'avancement de grade.

2. Créations d'emplois

Pour subvenir aux besoins incompressibles des secteurs prioritaires, l'Etat procède annuellement, dans le cadre des lois de finances, à la création de postes budgétaires. Le nombre global des créations d'emplois au titre des lois de finances durant la période 2003-2012 a atteint 137.646 postes pour une enveloppe budgétaire de 11,5 milliards de dirhams, soit une moyenne annuelle de 1,2 % de la masse salariale.

Evolution des créations des postes budgétaires



3. Dialogue social :

la politique salariale a été caractérisée par des revalorisations substantielles et successives des salaires de l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat intervenant généralement en application des accords conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le cadre des dialogues sociaux centraux et sectoriels.

Ainsi, plusieurs mesures ont été prises durant cette dernière décennie ayant permis l'amélioration des conditions matérielles et de déroulement de carrière des personnels de l'Etat.

Ces décisions qui ont impacté directement le volume de la masse salariale durant cette période ont engendré une répercussion budgétaire de l'ordre de 40 milliards de dirhams (51 milliards compte tenu de l'opération du départ volontaire) et ont concerné les mesures suivantes :

- Dialogue social 2003 - 2007 : 7,8 Milliards de dirhams
  - Promotion exceptionnelle au titre des années 2000-2001-2002 au profit de 55.400 fonctionnaires;
  - Revalorisation des régimes indemnitaires et révision des carrières de tous les fonctionnaires de l'Etat ;

- Dialogue social 2008 - 2010 : 19 Milliards de dirhams
  - Amélioration du revenu net de tous les fonctionnaires et employés de 10,4% avec un minimum de 300 DH/mois;
  - Relèvement du quota annuel de promotion de grade de 25% à 28%;
  - Reclassement des fonctionnaires classés aux échelles de rémunération 1 à 4 à l'échelle 5 ;
  - Revalorisation du taux des allocations familiales de 150 DH à 200 dh/mois;
  - Relèvement du montant des pensions minimales de 500 dh/mois à 600 dh/mois.
- Dialogue social 2011 : 13,2 Milliards de dirhams
  - Dialogue social Central : 10,4 Milliards de DH
  - Augmentation mensuelle nette, à compter du 1er mai 2011, de 600 DH au profit de tous les fonctionnaires de l'Etat, des employés des EPA et des agents des CL;
  - Relèvement du quota annuel de la promotion de grade de 28% à 33% à l'horizon 2012 avec l'institution d'un système de plafonnement à 4 ans du nombre d'années d'attente pour bénéficier de la promotion de grade hors quota;
  - Relèvement du montant des pensions minimales de 600 dh/mois à 1.000 dh/mois;
  - Dialogue social sectoriel : 2,8 Milliards de DH
  - Révision des dispositions statutaires de certaines catégories de personnel (Enseignants de l'Education Nationale, Médecins, infirmiers, secrétariat greffe, Enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur, Ingénieurs et autres…)

4. Niveaux des rémunérations :

4.1. Salaire minimum net dans la fonction publique :

Au terme des différentes revalorisations salariales décidées dans le cadre du dialogue social et suite à la suppression des échelles 1 à 4, le plus bas salaire net servi dans la fonction publique a doublé durant la période allant de 2003 à 2012 passant de

1384 DH/mois en 2003 à 2800 DH/mois en 2012, soit une progression annuelle moyenne de 8,14%.

En 2012, le nombre de fonctionnaires percevant ce salaire est près de 10.000 agents, soit 1,3% de l'effectif global du personnel de l'Etat.

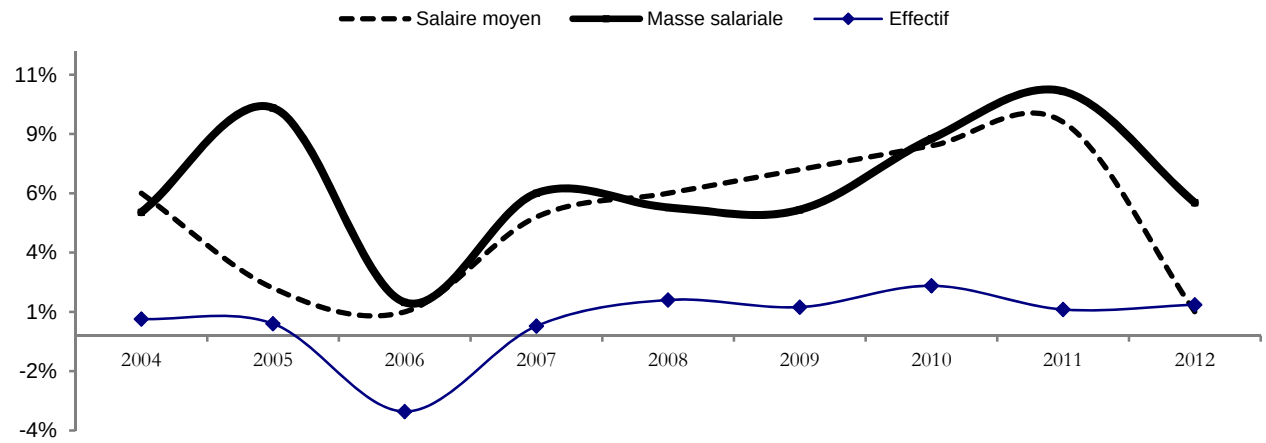
L'analyse de l'éventail des salaires en vigueur dans la fonction publique laisse apparaître que les écarts importants constatés avant 2012 entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas sont substantiellement réduits. C'est ainsi que l'écart entre le salaire d'un fonctionnaire classé à la hors échelle et le salaire le plus bas est réduit de moitié, passant de 9 à 4,5 fois et de 37 à 17 fois si on prend en considération la rémunération d'un professeur en médecine grade C (salaire statutaire le plus haut dans la fonction publique).

4.2. Salaire moyen dans la fonction publique :

Salaire moyen et effectifs :

Durant la période 2003-2012, le salaire moyen mensuel net dans la fonction publique a augmenté de 54% en passant de 4670 DH en 2003 à 7200 DH en 2012, soit une moyenne annuelle de 5% alors que l'effectif des fonctionnaires, qui n'est pas pléthorique quand il est rapporté à la population totale (2,071%), n'a progressé en moyenne que de que 0,62%. Cette augmentation du niveau des salaires a été à l'origine de la croissance substantielle de la masse salariale qui a augmenté, en moyenne de 7% durant la même période.

Variation annuelle du salaire moyen, de la masse salariale et des effectifs



Salaire moyen et indice des prix à la consommation :

Les revalorisations salariales successives ainsi que les avancements de grade décidés dans le cadre du dialogue social ont permis d'améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires comparativement au coût de la vie représenté par l'indice des prix à la consommation (IPC) qui mesure le niveau des prix à travers le suivi des prix d'un panier de biens et services d'un ménage moyen.

L'évolution comparative du salaire moyen et l'IPC sur la période 2003-2011 peut être visualisée à travers le tableau ci-après:

Evolution du salaire mensuel net moyen et de l'IPC

Année	Salaire mensuel net moyen		Indice des prix à la consommation	
2003	4.670	-	Moyenne 2003-2005	1,2%
2004	4.935	6%		
2005	5.023	2%		
2006	5.080	1%	100 (Base 100 : 2006)	3,3%
2007	5.333	5%	102,5	2,5%
2008	5.650	6%	106,3	3,7%
2009	6.051	7%	107,4	1%
2010	6.550	8%	108,4	0,9%
2011	7.150	9%	109,4	0,9%
2012	7.200	1%	110,5 (*)	1%
Moyenne		5%		1,74%

(*) Prévisions 2012

Durant la période 2003-2012 le salaire moyen des fonctionnaires a augmenté en moyenne de 5% alors que l'IPC n'a enregistré que 1,74% au titre de la même période.

Cette évolution peut être expliquée par la simultanéité des actions engendrant la hausse des salaires dans la Fonction Publique décidées dans le cadre du dialogue social et celles visant le maintien du niveau du coût de la vie par la maîtrise du taux d'inflation.

- Salaire moyen net et PIB par habitant :

Le salaire mensuel net moyen actuel dans la fonction publique s'élève à 7.200 DH. Il représente 3,5 fois le PIB national par habitant (2100 DH/mois) contre 3 en Tunisie, 2 en Turquie et 0,9 pour un pays développé comme la France. Cette situation est liée essentiellement au niveau du PIB et à la forte concentration de la population active dans un secteur primaire à faible productivité.

- Salaire moyen net par catégories de fonctionnaires civils

Evolution des salaires moyens nets par catégories de fonctionnaires

Corps	Salaire moyen net		
	2003	2012	%
Personnel classé aux échelles inférieures ou égales 9	2 486	3 900	57%
Personnel de l'Education Nationale	5 190	8 140	57%
Administrateurs et assimilés	7 200	9 816	36%
Ingénieurs et Architectes	9 571	13 322	39%
Médecins et médecins vétérinaires	10 249	15 263	49%
Enseignants chercheurs	13 000	18 800	45%
Magistrats et conseillers juridiques	13 192	20 438	55%
Inspection Générale des Finances et L'inspection Générale de l'Administration Territoriale	14 980	19 564	31%
Secrétariat Greffe	3 827	6 908	81%
Moyenne			50%

Le salaire moyen mensuel net par catégories de personnel civil, au titre de la période 2003–2012, a enregistré une augmentation variant de 31% pour les inspecteurs de l'IGF et l'IGAT à 81% pour le personnel du secrétariat greffe, pour une variation moyenne de 50% pour l'ensemble des fonctionnaires.

Cette augmentation est justifiée par les mesures prises dans le cadre du dialogue social central et sectoriel (2003, 2008 et 2011) portant essentiellement sur les revalorisations salariales, le relèvement du quota de promotion de grade et par la révision des statuts particuliers de certains corps de l'Etat (secrétariat greffe, ingénieurs, enseignants chercheurs, Education Nationale, Santé).

4.3. Tranches de salaires :

L'analyse par tranche de salaires, au titre de l'année 2012, fait ressortir que :

- Plus de 18% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération nette mensuelle variant entre 2800 DH (salaire minimum) et 4000 DH ;
- Près de 47% de ces effectifs bénéficient d'un salaire inférieur 6000 DH ;
- 1,4% ont un salaire dépassant 20.000 DH/mois.

Répartition des effectifs par tranche de salaires

Tranches de salaire net	Effectif	%	% Cumulé
2 800 à 4 000	105 796	18,17%	18,17%
4 000 à 6 000	167 112	28,69%	46,86%
6 000 à 8 000	132 570	22,76%	69,62%
8 000 à 10 000	25 920	4,45%	74,07%
10 000 à 12 000	83 646	14,36%	88,44%
12 000 à 14 000	35 102	6,03%	94,46%
14 000 à 16 000	13 519	2,32%	96,78%
16 000 à 18 000	4 361	0,75%	97,53%
18 000 à 20 000	6 168	1,06%	98,59%
20 000 à 25 000	4 722	0,81%	99,40%
25 000 à 30 000	1 925	0,33%	99,73%
30 000 à 40 000	1 268	0,22%	99,95%
40 000 à 50 000	187	0,03%	99,98%
plus de 50 000	100	0,02%	100,00%

IV - Masse salariale prévisionnelle au titre de l'année 2013

Il est prévu, au titre de l'année 2013, que la masse salariale atteigne 98 Milliards de dirhams contre 93,5 milliards de dirhams pour l'année 2012, soit une augmentation de 4,8 %.

Cette estimation est faite sur la base des impacts ci- après :

- 2630 Millions de dirhams correspondant à la promotion de grade. Cette répercussion est due essentiellement au relèvement du quota de promotion de grade de 28% à 33% et de l'application de la mesure relative à l'institution d'un système de plafonnement à 4 ans du nombre d'années d'attente pour bénéficier de la promotion de grade hors quota ;

- 600 Millions de dirhams au titre des avancements d'échelon;

- 500 Millions de dirhams tenant compte de la création de plus de 24.000 postes budgétaires et de la suppression de 11026 départs à la retraite.

- 800 Millions de dirhams pour la régularisation de la situation de quelques corps relevant de certains statuts particuliers.