

Synthèse du rapport sur les Ressources Humaines accompagnant le PLF2015

Le rapport sur les ressources humaines qui accompagne le projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2015 fait état de la fonction publique marocaine en chiffre ainsi que les tendances observées durant ces dernières années en matière des effectifs et de la masse salariale.

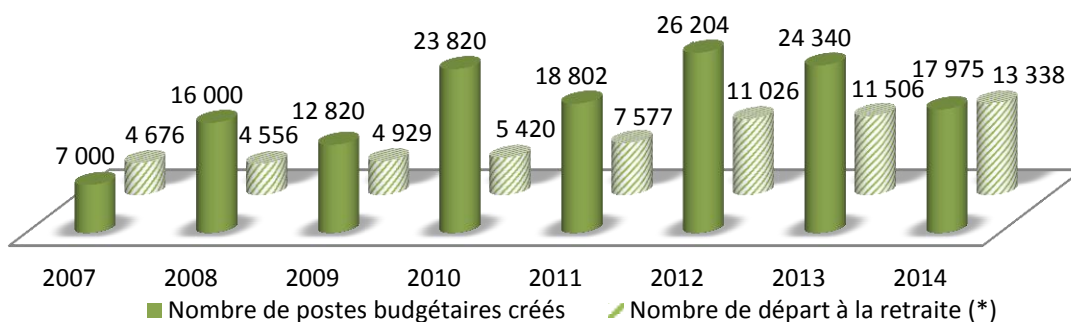
I. CAPITAL HUMAIN DANS LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE :

1. APERCU RETROSPECTIF DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL DE L'ETAT AU TITRE DE LA PERIODE 2007-2014 :

Sur la période 2007-2014, l'effectif budgétaire civil du personnel de l'Etat a enregistré un accroissement moyen annuel de 1,36% et une augmentation globale de 9,95%. Cette évolution est due essentiellement à l'effet conjugué des actions de créations et de suppressions des postes budgétaires.

2. EVOLUTION DES CREATIONS DE POSTES BUDGETAIRES ET DES DEPARTS A LA RETRAITE:

L'évolution des créations et des suppressions de postes budgétaires entre 2007 et 2014 se représente comme suit :



(*) Les départs à la retraite ne comprennent pas ceux qui relèvent des départements dispensés de la mesure de suppression de postes budgétaires

La répartition des créations de postes budgétaires par département au cours de la période 2007-2014 montre la volonté du Gouvernement d'accompagner les stratégies sectorielles et les besoins urgents de certains départements en ressources humaines notamment ceux agissant dans les domaines sociaux et de sécurité et de répondre aux urgences des chantiers déjà entamés.

Les départements de l'Education et de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, de la Santé et de la Justice accaparent 80% de la totalité des créations intervenues au titre de la période 2007-2014.

Quant aux flux des départs à la retraite durant la même période, il en ressort une forte tendance à la hausse au titre de ces dernières années. Ainsi, le nombre de départs à la retraite atteindrait vers la fin de 2014, 13.338 départs², soit une augmentation de 16% par rapport à 2013. Cette tendance à la hausse s'accroîtrait davantage au cours des 4 prochaines années.

3. FOCUS SUR L'EFFECTIF BUDGETAIRE DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT EN 2014 :

3.1. REPARTITION PAR DEPARTEMENT :

Sur les 577.277 fonctionnaires civils dont dispose la Fonction Publique marocaine au titre de l'année 2014, plus de 90% de ces effectifs sont concentrés au niveau de sept départements ministériels. Le tableau ci-après montre la répartition des effectifs par département :

Département	Effectif	Part en %
Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle	292 412	51%
Ministère de l'intérieur	110 226	19%
Ministère de la sante	48 348	8%
Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de la formation des cadres	23 864	4%
Ministère de la justice et des libertés	20 722	4%
Ministère de l'économie et des finances	18 380	3%
Délégation générale à l'administration pénitentiaire et à la réinsertion	10 417	2%
Autres départements	52 908	9%
TOTAL	577 277	100%

3.2. REPARTITION PAR GROUPE D'ECHELLES :

L'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2014 peut être réparti par groupe d'échelles comme suit:

² Les départs à la retraite ne comprennent pas ceux qui relèvent des départements dispensés de la mesure de suppression de postes budgétaires.

Groupes d'échelles	Effectif	Part en %
6	105 874	18%
7 à 9	100 670	17%
10 et plus	370 733	65%
Total	577 277	100%

Il en découle que le taux d'encadrement dans la Fonction Publique marocaine s'est nettement amélioré durant ces dernières années. Ainsi il est passé de 48% en 2007 à près de 65% en 2014, soit un gain de +17 points.

Cette amélioration du taux d'encadrement est due en partie au recrutement accentué des cadres supérieurs et aux révisions successives apportées au système de promotion, essentiellement des promotions exceptionnelles, offrant ainsi plus de possibilités d'avancement de grade.

3.3. REPARTITION PAR SEXE :

En 2014, la tendance à l'amélioration du taux de féminisation dans la Fonction Publique est nettement affichée dans la mesure où ce taux s'est élevé à 35,11% contre 33,8 % en 2013.

Quant à l'analyse de la structure de l'effectif civil féminin par département, elle révèle une forte concentration féminine dans six départements ministériels (90,5%). Le département de l'Education Nationale dispose de près de 60% des femmes fonctionnaires, suivi par la Santé avec près de 14%, la troisième position est occupée par le département de l'Intérieur avec une part de plus de 5%.

3.4. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE :

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

-  0,6% des fonctionnaires ont moins de 25 ans et 22% ont moins de 35 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 ;
-  Plus de 53 % des effectifs de la Fonction Publique ont un âge supérieur à 45 ans.

Ces chiffres traduisent d'une part, la faible proportion des jeunes dans la Fonction Publique et d'autre part, l'importance des départs à la retraite prévus pour les prochaines années.

En effet, l'analyse de la pyramide des âges du personnel civil de l'Etat permet d'estimer le nombre prévu des départs à la retraite pour les 5 prochaines années à 92 452 départs, ce qui représente 16 % de l'effectif actuel du personnel civil de l'Etat, compte non tenu des mesures envisagées dans le cadre de la réforme des systèmes de retraite.

3.5. REPARTITION PAR REGION :

La répartition des effectifs budgétaires du personnel civil de l'Etat par région met la lumière sur les grandes disparités en matière de répartition spatiale des ressources humaines. Ainsi :

- 19,80% des fonctionnaires sont concentrés dans la région de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer;
- 9,38% des effectifs sont affectés à la région du Grand Casablanca. 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, représentant ainsi près de 30% de l'effectif global civil.

II. DEPENSES DE PERSONNEL :

1. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2007-2014:

Sur la période 2007-2014, l'évolution des dépenses du personnel de l'Etat a enregistré une progression significative en passant de 66,7 milliards en 2007 à près de 104 milliards de dirhams en 2014, soit une augmentation de 55,4% pour un glissement annuel moyen de 6,5%.

Indicateurs de la Masse Salariale

Année	PIB en Millions de DH	Masse Salariale en Millions de DH	Evolution de la Masse Salariale	Masse Salariale/PIB	Masse Salariale/Budget Général	Masse Salariale/Budget de Fonctionnement
2007	616 254	66 721	-	10,83%	34,29%	60,90%
2008	688 843	70 314	5,39%	10,21%	33,76%	56,57%
2009	732 449	74 027	5,28%	10,11%	29,17%	49,07%
2010	764 031	80 268	8,43%	10,51%	35,06%	58,63%
2011	802 607	88 973	10,84%	11,09%	36,71%	58,54%
2012	827 497	96 283	8,22%	11,64%	33,23%	51,26%
2013	872 791*	98 223	2,01%	11,25%	33,02%	49,29%
2014	917 323*	103 700**	5,58%	11,30%	33,87%	52,02%
Moyenne			6,54%	10,87%	33,55%	53,63%

(*) Ministère de l'Economie et des Finances;

(**) Loi de Finances de l'année 2014

2. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DES ANNEES 2013 ET 2014 :

2.1. EXECUTION POUR L'ANNEE 2013 :

La maîtrise du niveau des dépenses de personnel demeure l'un des impératifs majeurs pour une gestion saine et transparente des finances publiques. A cet égard, la masse salariale réellement servie au titre de l'année 2013 n'a enregistré qu'un écart de 223 millions de dirhams par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2013, soit un léger dépassement de 0,2% contre 3% en 2012.

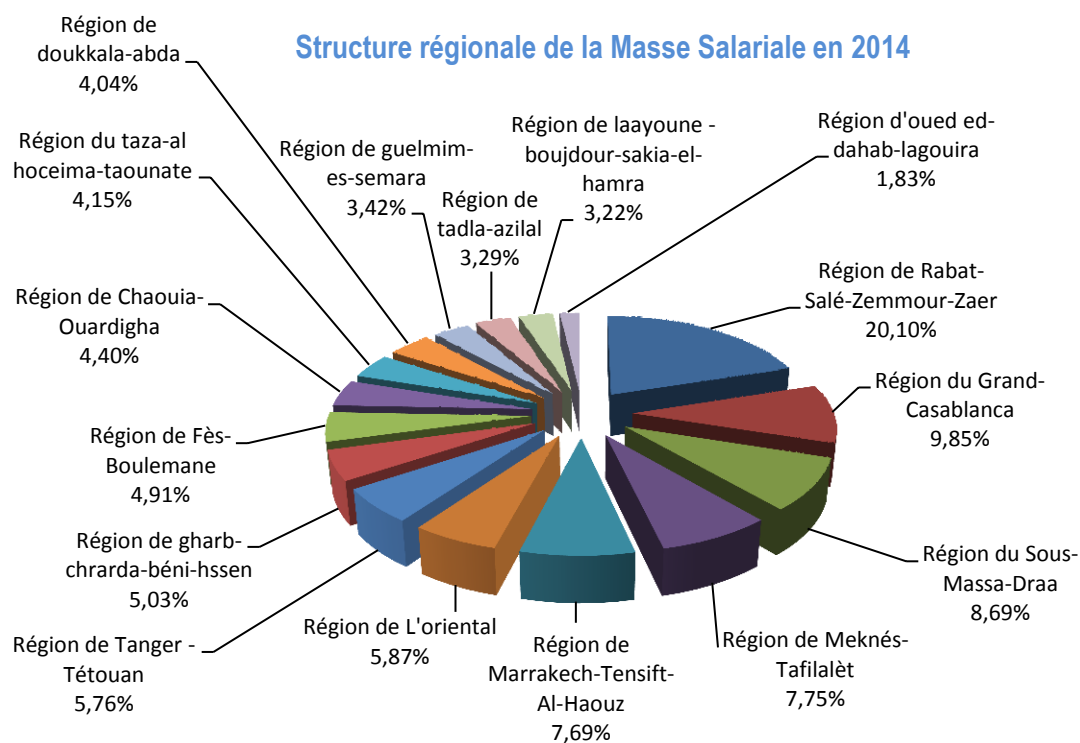
2.2. TENDANCE D'EXECUTION POUR L'ANNEE 2014 :

Selon les données disponibles à fin juillet 2014, les charges de personnel se sont élevées durant les 7 premiers mois à 60,52 milliards de dirhams, dont près de 52,7 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) relevant de la Trésorerie Générale du Royaume (TGR). En outre, les dépenses de personnel payées par les comptables du réseau de la TGR, se sont établies à près de 7,8 milliards de DH.

Force est donc de constater que l'exécution des charges de personnel pour les 7 premiers mois est conforme aux prévisions de la Loi de Finances de l'année 2014 (60,5 milliards de dirhams).

3. REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2014 PAR REGION :

Concernant la répartition spatiale de la masse salariale, il en ressort une forte concentration au niveau des régions de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer et du Grand-Casablanca respectivement avec 20,10% et 9,85% des dépenses de personnel de l'Etat et ce, comme il est présenté par le graphique suivant :



4. FACTEURS DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE :

4.1. NIVEAU DES SALAIRES EN 2014:

4.1.1. Salaire minimum :

Au titre de la période 2007-2014, le salaire minimum mensuel net dans la Fonction Publique est passé de 1.586 à 3.000 DH enregistrant ainsi un accroissement de 89%. Cette augmentation est due aux différentes revalorisations salariales décidées dans le cadre du dialogue social notamment le relèvement du salaire minimum à travers l'intégration des échelles 1 à 4 dans l'échelle 5 et la dernière mesure en date du 1^{er} Juillet 2014 visant le relèvement du salaire minimum dans la fonction publique à 3.000 Dh par la suppression de l'échelle 5.

4.1.2. Salaire moyen :

Suite aux révisions salariales successives et à l'augmentation du salaire minimum, le salaire mensuel moyen net dans la fonction publique a atteint en 2014 près de 7.300 DH contre 5.333 DH en 2007, soit une augmentation de l'ordre de 37%.

4.1.3. Salaire moyen net et le PIB par habitant:

Au Maroc, le salaire mensuel moyen net représente 3,2 fois le PIB par habitant, contre 1,4 en Tunisie, 1,6 en Turquie et presque 1 pour la France et 1,2 en Espagne. Cette différence peut être expliquée aussi bien par les efforts déployés par le Royaume pour l'amélioration du revenu de ses fonctionnaires, que par le niveau du PIB réalisé dans chacun de ces pays.

4.2. AVANCEMENTS DE GRADE ET D'ECHELON:

Les avancements de grade et d'échelon absorbent annuellement plus de 5% de la masse salariale, d'où leurs impact significatif sur son évolution.

4.2.1. Avancement de grade :

La charge financière des avancements de grade au cours de l'année 2013 est évaluée à 2,25 milliards de DH, dont 66% correspond aux avancements de grade en faveur du personnel relevant du département de l'Education Nationale.

Les rappels servis au personnel de l'Etat au titre de l'année 2013 ont atteint 1,82 milliards de DH (70% au niveau de l'Education Nationale), ce qui représente l'équivalent de 81% la charge annuelle.

Concernant le nombre de fonctionnaires promus au titre de l'année 2013 il a atteint 83.041 fonctionnaires dont près de 37% relèvent du statut particulier de l'Education Nationale pour une charge annuelle de 1 461,33 millions de DH.

4.2.2. Avancement d'échelon :

Au titre de l'année 2013, La charge annuelle des avancements d'échelon du personnel de l'Etat s'est élevée à 586 millions de DH, avec 60% enregistrée au niveau du ministère de l'Education Nationale. Quant aux rappels, ils représentent l'équivalent de 96% de la charge annuelle, soit 560 MDH.

5. DIALOGUE SOCIAL AU TITRE DE L'ANNEE 2014:

Dans le cadre de la politique de concertation et de dialogue avec les partenaires sociaux, le Gouvernement s'est engagé en avril 2014 d'augmenter le salaire net minimum dans la fonction publique pour atteindre 3000 DH au lieu de 2800 DH par mois. Cette mesure qui a pris effet à compter du 1^{er} Juillet 2014 et qui aurait une répercussion financière annuelle supplémentaire de près de 160 millions de dirhams, concerne près de 53.000 fonctionnaires.