

ملخص التقرير حول الموارد البشرية المرافق لمشروع قانون المالية لسنة 2015

يرمي التقرير المصاحب لمشروع قانون المالية لسنة 2015 والمتعلق بالموارد البشرية إلى تسليط الضوء على تطور أعداد موظفي الدولة من خلال دراسة موضوعية لبنية هذه الأعداد و كذا حجم كتلة الأجور المرتبطة بها.

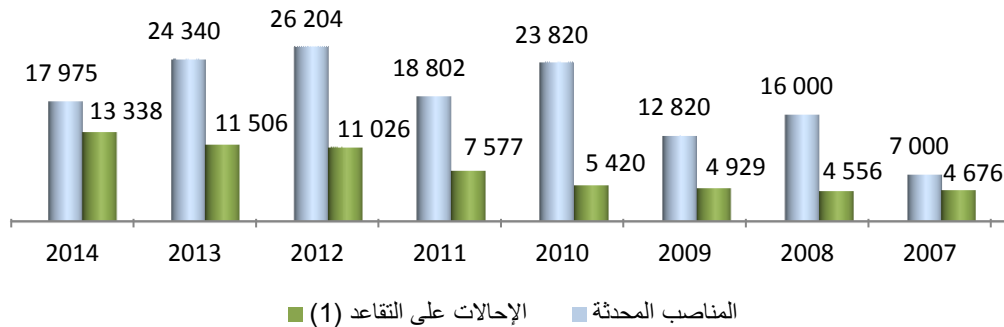
I- الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية المغربية:

1. تطور عدد الموظفين برسم الفترة 2007 – 2014:

سجلت أعداد موظفي الدولة، خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2007 و2014، نموا اجماليا بلغت نسبته 9,95% بمتوسط سنوي يناهز 1,36%. ويرجع هذا التطور بالأساس إلى الاجراءات الناجمة عن عمليات إحداث وحذف المناصب المالية.

2. تطور عدد المناصب المالية المحدث والإحالات على التقاعد:

يوضح الرسم البياني التالي تطور أعداد المناصب المالية المحدث والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2007-2014:



(1) لا يتضمن هذا العدد موظفي الإدارات المستتثة من عملية حذف المناصب المالية التي أصبحت شاغرة نتيجة الإحالة على التقاعد.

يتبين من خلال توزيع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2007-2014 حسب القطاعات الوزارية، المجهود الكبير المبذول من طرف الحكومة لمواكبة الاستراتيجيات القطاعية والحاجيات المستعجلة لبعض القطاعات من الموارد البشرية وخاصة القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني وللإستجابة كذلك لمتطلبات الأوراش الكبرى المفتوحة.

تستحوذ قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والداخلية والصحة والعدل على أكثر من 80 % من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة.

هذا، وقد عرفت نسبة أعداد الموظفين المحليين على التقاعد خلال السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا، حيث يرتقب أن تصل هذه الأعداد، في نهاية سنة 2014، الى ما يقرب من 13.338⁽¹⁾ متقاعدا، وهو ما يشكل زيادة بحوالي 16 % بالمقارنة مع سنة 2013. وسيستمر هذا المنحى التصاعدي لأعداد المحليين على التقاعد خلال السنوات المقبلة.

3. وضعية أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2014:

1.3. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات:

يتبين من خلال توزيع العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات برسم سنة 2014، أن من بين 577.277 موظفا مدنيا، أكثر من 90% منهم يزاولون مهامهم بسبع قطاعات أساسية:

القطاع	أعداد الموظفين	%
التربية الوطنية	292 412	51%
الداخلية	110 226	19%
الصحة	48 348	8%
التعليم العالي	23 864	4%
العدل والحريات	20 722	4%
الاقتصاد والمالية	18 380	3%
ادارة السجون وإعادة الإدماج	10 417	2%
باقي القطاعات	52 908	9%
المجموع	577 277	100%

2.3. توزيع أعداد الموظفين حسب سلم الأجور:

تتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2014، حسب سلم الأجور، وفق الجدول التالي:

سلم الأجور	أعداد الموظفين	%
6	105 874	18%
من 7 إلى 9	100 670	17%
10 فما فوق	370 733	65%
المجموع	577 277	100%

يستخلص أن معدل التأطير بالوظيفة العمومية عرف تحسنا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة، حيث ارتفع من 48% سنة 2007 إلى حوالي 65% سنة 2014 مسجلا بذلك ارتفاعا ب 17 نقطة. ويعزى هذا الارتفاع النسبي إلى التوظيف المكثف للأطر العليا وكذا المراجعات المتتالية لنظام الترقى وكذا الترقيات الاستثنائية التي استفادت منها شريحة كبيرة من موظفي الدولة.

3.3. توزيع أعداد الموظفين حسب الجنس:

عرفت نسبة العنصر النسوي بالوظيفة العمومية تحسنا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة حيث ارتفعت من 33,8% سنة 2013 إلى ما يفوق 35,11% من أعداد موظفي الدولة برسم سنة 2014. هذا، ويتبين من خلال تحليل بنيات أعداد النساء الموظفات المدنيات بالقطاعات الحكومية، التمرکز الملحوظ للعنصر النسوي في ست قطاعات وزارية بنسبة تصل إلى 90,5% من مجموع النساء الموظفات، ويحتل قطاع التربية الوطنية مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 60%، يليه قطاع الصحة بنسبة تقدر ب 14% ثم الداخلية بنسبة تقارب 5%.

4.3. توزيع أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية:

يتضح من خلال تحليل بنيات أعداد الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية ما يلي:

تبلغ نسبة موظفي الدولة البالغين أقل من 25 سنة حوالي 0,6%، في حين تصل نسبة البالغين أقل من 35 سنة إلى 22%. ويمكن تبرير هذه النسب الضعيفة بتمديد فترة الدراسة من أجل نيل الشواهد العليا و ضرورة الحصول على مؤهلات جيدة للولوج إلى الوظيفة العمومية؛

53% من الموظفين تفوق أعمارهم 45 سنة.

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

هذا، ومن خلال تحليل هرمية سن موظفي الدولة يتبين أنه سيحال على التقاعد خلال الخمس سنوات المقبلة، دون الأخذ بعين الاعتبار التدابير التي ستتخذ في إطار عملية إصلاح نظام التقاعد، حوالي 92.452 موظفا أي ما يقارب 16% من مجموع العدد الحالي لموظفي الدولة المدنيين.

5.3. توزيع أعداد الموظفين حسب الجهات:

يتضح من خلال توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الجهات مدى التفاوت الكبير في التوزيع الجغرافي للموارد البشرية:

19,80% من الموظفين والاعوان المدنيين العاملين بالوظيفة العمومية يتمركزون بجهة الرباط، سلا، زمور، زعير؛

9,38% من أعداد الموظفين المدنيين يعملون بجهة الدار البيضاء الكبرى. وتطرح هذه النسبة تساؤلات حول مدى قدرة الموارد البشرية العاملة بهذه الجهة على ضمان حسن

تدبير المصالح الإدارية لفائدة ساكنة تتميز بنمو متزايد وفي جهة تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية كبرى.

يستخلص مما سبق، تمركز الموظفين المدنيين في المحور الدار البيضاء - الرباط بنسبة تقارب 30% من أعداد موظفي الدولة المدنيين.

II- نفقات موظفي الدولة:

1. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007-2014:

سجل حجم نفقات الموظفين بقطاع الوظيفة العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2014، ارتفاعا ملحوظا يقدر بـ 55,4%، حيث انتقلت من 66,7 مليار درهم سنة 2007 إلى حوالي 104 مليار درهم سنة 2014. و بلغ المعدل السنوي لهذا الارتفاع خلال نفس الفترة حوالي 6,5%.

المؤشرات المرتبطة بكتلة الأجور

السنوات	الناتج الداخلي الخام (بملايين الدراهم)	كتلة الأجور (بملايين الدراهم)	تطور كتلة الأجور	كتلة الأجور/ الناتج الداخلي الخام	كتلة الأجور/ الميزانية العامة	كتلة الأجور/ ميزانية التسيير
2007	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%
المعدل			6,54%	10,87%	33,55%	53,63%

(*) وزارة الاقتصاد و المالية
(**) قانون المالية لسنة 2014.

2. تنفيذ نفقات الموظفين لسنتي 2013 و 2014:

1.2. التنفيذ برسم سنة 2013:

يعتبر ترشيد نفقات الموظفين والحد من تضخمها من بين الأدوات الأساسية للإدارة السليمة والنزاهة للمالية العمومية. في هذا الصدد، عرف تنفيذ نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2013 مقارنة

مع توقعات قانون المالية لنفس السنة، فرقا طفيفا بلغ 223 مليون درهم، أي ما يمثل حوالي 0,2%، عكس السنة الفارطة التي عرفت فارقا وصل الى حوالي 3%.

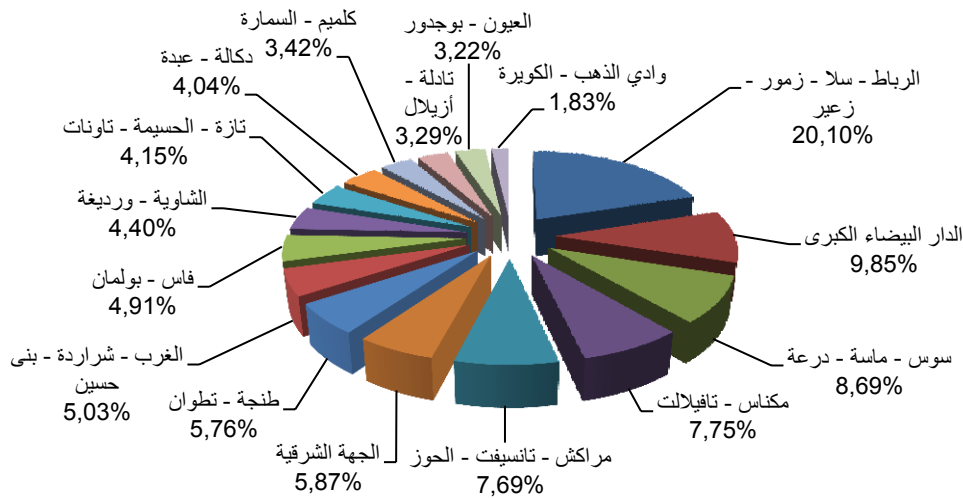
2.2. تنفيذ نفقات الموظفين لسنة 2014:

تشير المعطيات المتوفرة حتى متم شهر يوليوز من السنة الجارية، أن كتلة الأجور بلغت خلال 7 أشهر الأولى ما يناهز 60,52 مليار درهم، وتتوزع ما بين 52,7 مليار درهم، تم صرفها من طرف مديرية نفقات الموظفين وحوالي 7,8 مليار درهم تم تأديتها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد الى أنه خلال هذه الفترة، تم تسجيل تطابق بين تنفيذ النفقات الخاصة بالموظفين وتوقعات قانون المالية لسنة 2014 (60,5 مليار درهم) .

3. توزيع كتلة الأجور لسنة 2014 حسب الجهات:

يتبين من خلال التوزيع الجغرافي لموظفي الدولة حسب الجهات أن جهة الرباط، سلا، زمور، زعير، تستحوذ على أكبر حصة من كتلة الأجور بنسبة تصل الى 20,10% تليها جهة الدار البيضاء الكبرى بنسبة تقارب 9,85% كما هو مبين في الرسم البياني التالي:



4. العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور:

1.4. مستويات الأجور سنة 2014:

1.1.4. الحد الأدنى للأجور:

خلال الفترة الممتدة من سنة 2007 إلى سنة 2014، شهد الحد الأدنى الصافي للأجور، ارتفاعا بنسبة 89%، حيث انتقل مبلغه الشهري من 1.586 درهم سنة 2007 إلى 3.000 درهم سنة 2014. ويعزى هذا الارتفاع إلى الزيادات التي عرفت أجور الموظفين في إطار الحوار الاجتماعي،

وخصوصا الاجراءات المتعلقة بإدماج السلالمة من 1 إلى 4 في السلم 5 والرفع من الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية من 2.800 درهم إلى 3.000 درهم وذلك بحذف السلم الخامس.

2.1.4. متوسط الأجور:

على إثر المراجعات المتتالية لأجور الموظفين وكذا التحسين والرفع من حصيص الترقى في الدرجة، بلغ المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2014، 7.300 درهم عوض 5.333 درهم سنة 2007، أي بارتفاع ناهزت نسبته 37%.

3.1.4. متوسط الأجر الشهري الصافي والنتاج الداخلي الخام للفرد:

يمثل متوسط الأجر الشهري الصافي، الذي يبلغ حاليا 7.300 درهم، 3,2 أضعاف الناتج الداخلي الإجمالي الفردي مقابل 1,4 في تونس و 1,6 في تركيا و 1 في فرنسا و 1,2 في إسبانيا. هذا الاختلاف يجد تفسيره في مستويات الناتج الداخلي الخام المسجل في كل بلد على حدة، إضافة إلى المجهودات المبذولة لتحسين الدخل الفردي لموظفي الدولة.

2.4. الترقيات العادية:

تمثل الترقيات في الدرجة والرتبة أكثر من 5% من مجموع نفقات الموظفين، فهي من بين أهم العوامل التي تؤثر مباشرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور.

1.2.4. الترقيات في الدرجة:

بلغت الاعتمادات المالية المخصصة لترقية الموظفين في الدرجة ، برسم سنة 2013، 2,25 مليار درهم، خصص منها 66% لصالح وزارة التربية الوطنية.

أما بالنسبة لمجموع المستحقات المالية « Rappels » الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بالترقى في الدرجة وتسوية الوضعيات المرتبطة بها، فقد بلغت 1,82 مليار درهم (70% لفائدة قطاع التربية الوطنية)، وهو ما يمثل 81% من التكلفة المالية السنوية.

أما فيما يتعلق بعدد الموظفين المستفيدين من الترقية في الدرجة، برسم سنة 2013، فقد بلغ 83.041 موظفا، يمثل منهم موظفو وزارة التربية الوطنية 37% بكلفة مالية سنوية ناهزت 1.461 مليون درهم.

2.2.4. الترقيات في الرتبة:

بلغت الكلفة الإجمالية الناجمة عن الترقى في الرتبة برسم سنة 2013 حوالي 586 مليون درهم، خصص منها 60 % لفائدة موظفي وزارة التربية الوطنية. في حين بلغ مجموع المستحقات المالية المرتبطة بالتأخرات 560 مليون درهم وهو ما يقارب الكلفة السنوية لهذه الترقية.

5. الحوار الاجتماعي لسنة 2014 :

في إطار الحوار الاجتماعي، قررت الحكومة بمعية الشركاء الاجتماعيين في شهر أبريل 2014، الزيادة في الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية ليصل الى 3.000 درهم عوض 2.800 درهم في الشهر. و تم تفعيل هذا القرار في شهر يوليوز 2014 بكلفة مالية سنوية تقدر بحوالي 160 مليون درهم سيستفيد منها ما يفوق 53.000 موظفا.