

ملخص التقرير

حول الموارد البشرية برسم قانون المالية لسنة 2018

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 الملحقة 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 :

- المقتضيات المتعلقة بولوج الوظيفة العمومية ونذكر بالأساس تعميم المباراة كآلية لولوج الوظائف العمومية ووضع آلية جديدة للتوظيف بموجب عقود داخل الإدارات العمومية؛
- وضع الآليات تدعيم حركية الموظفين: الإلحاق (المرسوم رقم 2.13.423 بتاريخ 20 فبراير 2014)، الوضع رهن الإشارة (المرسوم رقم 2.13.422 الصادر في 20 فبراير 2014)، إعادة الانتشار (المرسوم رقم 2.13.436 الصادر في 5 أغسطس 2015)

2. الأنظمة الأساسية الخاصة

تعتبر الأنظمة الأساسية الخاصة مجموعة من المراسيم التطبيقية للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يخضع لها الموظفون والأعوان الذين يؤدون نفس المهام.

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 والصيدلة وجراحي الأسنان، والأطباء البيطرة، والمكونين، والموظفين المكلفين بتدبير مؤسسات التكوين المهني، والتقنيين، والمحربين، والمساعدين الإداريين، والمساعدين التقنيين.
- 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 13-13 المتعلق بقانون المالية

تضمن القانون التنظيمي رقم 13-13 المتعلق بقانون المالية مجموعة من المقتضيات الجديدة المتعلقة بنفقات الموظفين (المواد 5، 15، 45، 58، 59، 60 و 61) 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 و حذفها و توزيعها 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 المقتضيات التنظيمية الواردة في هذا المرسوم والمتعلقة بنفقات الموظفين، بالأساس على:

- تحويل وإعادة انتشار المناصب المالية (المادتان 19 و 20)؛
- 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

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 الميزانية المترتبة عن الترقيات في الرتبة والدرجة وتسويات الوضعيات الإدارية ؛
- التكلفة الميزانية المترتبة عن تطبيق المقتضيات 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%.

في حين انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين، خلال نفس الفترة، 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%).

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

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

1.2 إحداث المناصب المالية

بلغ إجمالي أعداد المناصب المالية المحدثة برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2017 ما مجموعه 219.237 منصبا ماليا أي ما يعادل إحداث 19.931 منصبا ماليا كمتوسط سنوي.

حظيت منها القطاعات ذات الطبيعة الاجتماعية والأمنية حوالي 78% (التربية الوطنية والتعليم العالي، الداخلية، الصحة، العدل).

للتذكير، تم برسم الميزانية العامة لسنة 2017، إحداث 23.768 منصبا ماليا.

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. و يعزى هذا الارتفاع بالأساس إلى إحالة عدد كبير من الموظفين على التقاعد (حوالي 17.000 إحالة على التقاعد).

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.

وهكذا، ونتيجة لهذا الإصلاح، انخفضت وتيرة الاحالة على التقاعد نتيجة بلوغ حد السن القانوني من 17 000 متقاعد سنة 2016 إلى 9.110 متقاعد سنة 2017. و في نفس الوقت ، سيزداد العدد المرتقب للطلبات على التقاعد النسبي ليسجل برسم نفس السنة، أكثر من 6.000 مغادرة مبكرة.

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، وتطبيقا لمبدأ الكفاءة وجعل المباراة كوسيلة أساسية للتوظيف بناء على الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمراسيم التطبيقية له، شرعت القطاعات الوزارية، منذ سنة 2012، في تنظيم مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

وبلغ عدد مباريات المنظمة لسنة 2015 و2016 على التوالي 157 و 214 لشغل 9.069 و 20.387 منصب مالي مفتوح للتباري، وبذلك انتقل معدل المناصب المالية المفتوحة للتباري لكل مباراة 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.

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.

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%.

2. توزيع الأعداد حسب سلالم الأجور

يتسم توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلالم الأجور، برسم سنة 2017، بتمثيل مكثف للأطر (السلم 10 فما فوق) بنسبة 65,83%، بينما عرفت نسبة الموظفين المنتمين لمستوى التنفيذ (سلم الأجور 5 و 6) ونسبة الموظفين المنتمين لمستوى الإشراف (سلالم الأجور من 7 إلى 9) استقرارا نسبيا على التوالي في 17,2% و 16,97%.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

يتسم توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية، برسم سنة 2017، بتمثيلية مكثفة للموظفين المنتمين الى النظامين الأساسيين الخاصين بموظفي التربية الوطنية والتعليم العالي 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 الى هيئات الممرضين و باقي موظفي الصحة حوالي 4,76%.

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

يعتبر اللاتمركز الإداري من أهم أورايش الإصلاح التي تعرفھا 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 الادارية بين مختلف المصالح المركزية والخارجية من بين العوامل التي تساعد على توطيد سياسة اللاتمركز الإداري وترسيخ دورها كفاعل أساسي في التدبير المحلي.

وقد عرفت نسبة اللاتمركز بالإدارة العمومية خلال العشر سنوات الأخيرة تأرجحا ما بين نسبة 89,2% و نسبة 94%.

وعلى الرغم من أهمية هذا المعدل خلال سنة 2017 (حوالي 94%)، فإن توزيع الصلاحيات والاختصاصات بين المركزي والمحلي لا يزال دون التوقعات المنتظرة، حيث لا يتجاوز عموما نقل الصلاحيات بواسطة تفويض الإماء.

وأخذًا بعين الاعتبار المهام الموكولة لبعض القطاعات الادارية، تعتبر نسب اللاتمرکز الإداري أكثر ارتفاعا في كل من قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي(98,61%) والمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج (98,16%) وكذا قطاع الصحة (95,87%).

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.

فبرسم سنة 2017، يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة حوالي 44% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، ويرجع ذلك أساسا إلى السياسة المعتمدة من طرف الإدارة خلال السنوات الأخيرة في توظيف الشباب، بالإضافة إلى ارتفاع أعداد المتقاعدين خلال نفس الفترة. ما كان له الفضل أيضا في تقليص نسبة الموظفين المدنيين الذين تفوق أعمارهم 55 سنة، حيث سجلوا نسبة 12 % في سنة 2017.

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

6. توزيع الأعداد حسب الأقدمية

برسم سنة 2017، يتسم توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأقدمية بغلبه فئة الموظفين الشباب وضآلة فئة الموظفين كبار السن . ف 33% من الموظفين لا تتجاوز أقدميتهم بالإدارة عشر سنوات، وما يعادل 55% من الموظفين لديهم أقدميتهم أقل من 20 سنة، وفئة الموظفين الذين تزيد أقدميتهم في الإدارة عن 35 سنة لا تتجاوز نسبة 12%.

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 وأملتها 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.

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

- تبلغ نسبة تمثيل النساء بمختلف مصالح الإدارة حوالي 35,3% مقابل 64,7% بالنسبة للرجال؛
- تبلغ نسبة تمركز النساء العاملات بالمصالح الخارجية حوالي 33% مقابل 2,4% في المصالح المركزي؛
- من بين 206.750 موظفة، حوالي 90% منهن تتوزع على مستوى خمس قطاعات وزارية أساسية: وزارة التربية الوطنية بنسبة (58%)، وزارة الصحة (13%)، ووزارة الداخلية (11%)، ووزارة العدل (4%) ووزارة الاقتصاد والمالية (4%).

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. فوفقا للتقسيم الجديد للجهات، 60% من الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية يتمركزون في أربعة جهات، حيث تحتل جهة الرباط - سلا - القنيطرة 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 أضحى 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.

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.

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%.

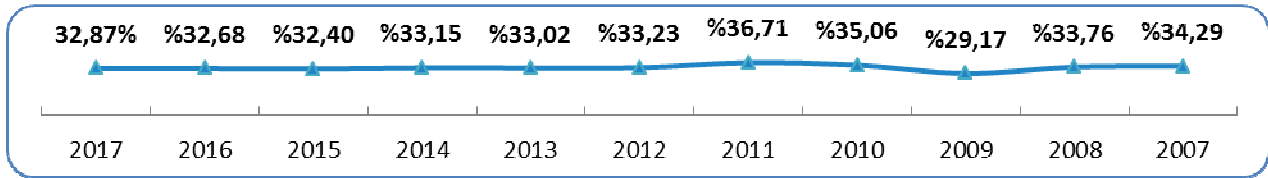
تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



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 .

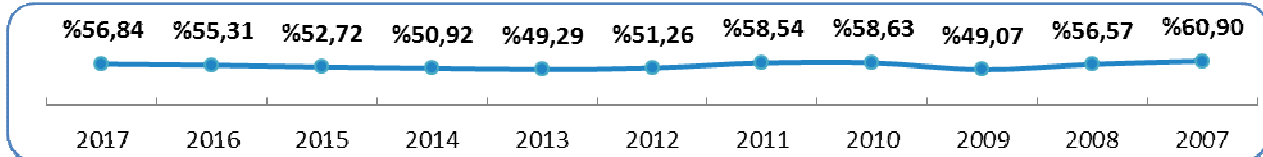
تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



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%.

تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير



4. نفقات الموظفين والموارد العادية

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2017، بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 52%. وبلغت هذه الحصة 48% برسم سنة 2017.

II. توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2017

1. توزيع نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية

إن حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين برسم سنة 2017 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%، 2,7% و 2,7%.

2. توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات

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

القطاعات الوزارية	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2017	حصة الجهة من
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 :

- تمركز أكثر من 71% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط -سلا- القنيطرة، الدارالبيضاء- سطات، فاس-مكناس، مراكش- أسفي و طنجة -تطوان- الحسيمة.
- تمركز ما يناهز 22,7% من نفقات الموظفين بجهة الرباط- سلا- القنيطرة، و يرجع هذا بالأساس الى تمركز جل القطاعات بمدينة الرباط.
- غياب علاقة واضحة بين توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات ومساهمة هذه الاخيرة في الناتج الداخلي الخام. فعلى سبيل المثال، لا تبلغ حصة جهة الدارالبيضاء- 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 سلالم الأجور

يتبين من خلال توزيع نفقات الموظفين حسب سلالم الأجور بأن الموظفون المرتبين في سلالم الأجور 5 و 6 يستفيدون من 13% من مجموع نفقات الموظفين، والموظفون المرتبون في سلالم الأجور من 7 إلى 9 يستفيدون من 17% من هذه النفقات بينما فئة الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق، فتستفيد من 70% من مجموع نفقات الموظفين.

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 و1,5 مرة على المستوى العالمي.

2. التوزيع حسب شرائح الأجور

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

- حوالي 10,8% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و 4.000 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 و 14.000 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، و يعزى هذا الارتفاع إلى مجموعة من القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي.

IV. حصيلة 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 مديريةية 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%. و ستصل نسبة تنفيذ توقعات نفقات الموظفين، برسم سنة 2017 إلى 100% و ذلك بفضل المجهودات المبذولة من طرف الأمرين بالصرف و مختلف 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%. وبينما تمثل منها المستحقات المالية الناتجة عن في الرتبة 17,7%.

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 ، أيم ما مجموعه 20,8 مليار درهم، و ه ما يعادل 22,7% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

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.