

## ملخص التقرير حول الموارد البشرية

### الباب الأول : الرأس مال البشري بالوظيفة العمومية

يتناول هذا التقرير دراسة فئات موظفي الدولة العاملة بالوظيفة العمومية والتي تتحمل الميزانية العامة للدولة مرتباتها، ويستثني موظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية.

#### 1- تطور أعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2007 - 2016

##### 1. عدد الموظفين والسكان:

خلال العشر سنوات الماضية، شهد عدد سكان المغرب ارتفاعا نسبيا، مسجلا معدل نمو سنويا بلغ 1,27% حيث انتقل من 30.850.000 نسمة سنة 2007 إلى (1) 34.556.000 نسمة سنة 2016، أي بزيادة بلغت 3.706.000 نسمة.

وقد انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين، خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016، من 525.049 إلى 583.071 موظفا بارتفاع إجمالي بلغ 11,05%، مسجلا بذلك معدل ارتفاع سنوي بقيمة 1,17%، وهو ما يفوق نسبة النمو السنوي للسكان النشيطين.

##### 2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية (2007 – 2016)

ويرتبط تطور أعداد موظفي الدولة أساسا بالإجراءات المزدوجة المتعلقة بإحداث وحذف المناصب المالية.

##### 1.3. إحداث المناصب المالية

منذ عام 2003 حتى عام 2007، استقر عدد المناصب المالية المحدثّة في 7.000 منصبا ماليا سنويا، وتزامنت هذه الفترة مع بعض الاستقرار النسبي في أعداد الموظفين المحالين على التقاعد باستثناء عام 2006 التي تم خلالها إحداث 12.000 منصبا ماليا، وهي السنة التي تلت عملية المغادرة الطوعية للموظفين التي عرفتها الإدارة خلال سنة 2005.

وقد تميزت الفترة 2007-2013 بإحداث 128.986 منصبا، وهي زيادة ملحوظة بلغت نسبة معدلها السنوي حوالي 23%، وبمتوسط سنوي

قدره 18.427 منصبا؛

<sup>1</sup> تم احتسابه باستعمال نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014 "33.848.242 نسمة"، وباستخدام متوسط معدل النمو السنوي لسنة 2015 و2016 المطبق من طرف المندوبية السامية للتخطيط للتنبؤ بتطور أعداد السكان.

كما تميزت الفترة 2014-2016 بزيادة مهمة في اعداد المناصب المالية المحدثة، بلغت نسبة معدلها السنوي حوالي 20%، مع تراكمات بلغت 66.483 منصبا ماليا وبمتوسط سنوي قدره 21.863 منصبا. هذه الزيادة مرتبطة خصوصا بحجم أعداد الموظفين الحاليين في السنوات الأخيرة على التقاعد، علاوة على الجهود الكبير التي تقوم بها الحكومة لتلبية الاحتياجات من الموارد البشرية الملحة التي عبرت عنها مختلف القطاعات الوزارية، وخاصة القطاعات ذات الطبيعة الاجتماعية والأمنية (التربية الوطنية، التعليم العالي، الداخلية، الصحة والعدل).

وقد انتقل على مدى العقد الماضي، عدد المناصب المالية المخصصة لتوظيف أطر موظفي الدولة من 2.532 في عام 2007 إلى 14.091 في عام 2016، مسجلا بذلك زيادة مهمة بلغت 21 % سنويا.

### 2.3 حذف المناصب المالية

قبل سنة 2010، كان عدد المناصب المالية التي يتم حذفها سنويا تقارب 5.600 منصبا. غير أنه بعد هذه السنة شهد عدد المناصب المالية المحذوفة ارتفاعا مطردا ليصل في نهاية سنة 2016 إلى أكثر من 19.000 منصبا ماليا وهذا يرجع بالأساس إلى إحالة عدد كبير من الموظفين على التقاعد (17.000 إحالة على التقاعد).

#### 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 للتوظيف العمومية والمراسيم التطبيقية له، شرعت القطاعات الوزارية في تنظيم والإعلان عن مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

وقد تم بمجموع القطاعات الوزارية إجراء 126 مباراة برسم النصف الأول من سنة 2016.

#### 4. التعيين في المناصب العليا:

برسم الفترة 2012-2016، بلغ عدد التعيينات في المناصب العليا المتداول بشأنها في المجلس الحكومي والمتخذة بموجب المرسوم التطبيقي للفصل 92 من الدستور، 646 تعيينا و81 إعفاء وحركية موزعة على 31 قطاع. وبلغت نسبة النساء اللواتي تم تعيينهن برسم الفترة المذكورة 11,5% من مجموع هذه التعيينات.

## II- توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2016:

تتوفر الوظيفة العمومية المغربية سنة 2016، على 583.071 موظفا مدنيا، هذا وسيتمكن تحليل بنيات وتطور أعداد موظفي الدولة من إعطاء تقييم للموارد البشرية التي تتوفر عليها الإدارات العمومية.

### 1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات:

يتبين من خلال توزيع العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات برسم سنة 2016، أن أكثر من 90% يتمركزون في سبع قطاعات وزارية حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني لوحدها ما يقرب من 50% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها وزارة الداخلية بحصة 20% والصحة بـ 8,4% في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 9% في باقي القطاعات الأخرى مجتمعة، و يتبين من خلال هذا التوزيع التوجه الحكومي الذي يروم دعم وتعزيز القطاعات الاجتماعية والأمنية بالموارد البشرية اللازمة.

### 2. التوزيع حسب الأنظمة الأساسية:

إن توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية ظل ثابتا نسبيا بين سنتي 2015 و2016، مع ترجيح نسبة موظفي التعليم (أساتذة التربية الوطنية والتعليم العالي)، التي تمثل ما يقرب من نصف عدد الموظفين المدنيين بـ 49%، أما هيئات الموظفين المشتركة بين الوزارات (المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين، المتصرفين والمهندسين والأطباء...)، فيمثلون أكثر من 23% في حين تمثل الهيئات التابعة لقطاعات الأمن والصحة، على التوالي، 14% و 4,6% من مجموع الموظفين المدنيين.

### 3. التوزيع حسب الوضعية الادارية:

يعتبر كل موظف في وضعية القيام بوظيفته إذا كان مرسما في درجة ومزاولا بالفعل مهامه في إحدى الوظائف المطابقة لها بالإدارة التي عين بها.

برسم سنة 2016، أكثر من 99,4% من أعداد الموظفين المدنيين بالإدارة المغربية في وضعية عادية للقيام بالوظيفة، وقد انخفضت هذه النسبة بـ 0,23% مقارنة مع 2015. وتعزى هذه الوضعية إلى ارتفاع عدد الموظفين الموجودين في وضعية إلحاق وكذا الموظفين المحتفظ بهم بعد حد سن الإحالة إلى التقاعد.

#### 4. التوزيع حسب المصالح المركزية والخارجية (اللاتمركز الإداري):

يشكل اللاتمركز الإداري واحدا من أهم أوراخ إصلاح وتحديث الإدارة المغربية وتقريبها من مرتفقيها، وكذا مواكبة اللامركزية الإدارية من أجل تعزيز الديمقراطية على المستوى المحلي والإقليمي والجهوي. وقد تراوحت نسبة اللاتمركز الإداري ما بين 89,2% و 91,8% مسجلة انخفاضا طفيفا بين سنتي 2014 و 2015 لتستأنف اتجاهها التصاعدي في سنة 2016 بنسبة بلغت 91,42%.

أخذاً بعين الاعتبار المهام الموكولة لكل قطاع حكومي، يتضح أن نسب اللاتمركز الإداري أكثر أهمية في قطاعات التربية الوطنية والتكوين المهني و الإدارة العامة للسجون وإعادة الإدماج وقطاع الصحة.

#### 5. التوزيع حسب الفئات العمرية:

يعتبر تحليل الفئات العمرية للموظفين من بين الآليات لتحديد عدد الموظفين المتوقع إحالتهم على التقاعد، كما يمكن من تتبع تطور الوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

ويستنتج من هذا التحليل أن 9% من أعداد موظفي الدولة المدنيين لا يتجاوز سنهم 25 سنة وأكثر من 43% نقل أعمارهم عن 35 سنة وأن أكثر من 32% من الموظفين المدنيين تفوق أعمارهم 45 سنة، وتعتبر هذه الأرقام عن التوقعات المرتقبة للإحالة على التقاعد في السنوات القادمة.

وهكذا من المتوقع أن يصل العدد التراكمي لموظفي الدولة المدنيين الذي سيحالفون على التقاعد خلال الفترة 2016 – 2021، حوالي 84.109 أي ما يمثل 14,43% من العدد الإجمالي الحالي للموظفين المدنيين.

#### 6. التوزيع حسب الأقدمية:

تمثل فئة الموظفين الذين لا تتجاوز أقدميتهم خمس سنوات الفئة الأكثر تمثيلا (17%)، تليها فئة الموظفين الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة 16,2%، كما تمثل فئة الموظفين الذين تتجاوز أقدميتهم 20 سنة من الخبرة 45,5%، من العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين.

#### 7. التوزيع حسب الجهات:

حسب التقسيم الجديد للجهات، 60% من الموظفين المدنيين يتمركزون في أربعة جهات بـ 351.000 موظفا، حيث تحتل جهة الرباط - سلا - القنيطرة المرتبة الأولى بـ 127.551 موظفا أي بمعدل يصل إلى 21,9%، تليها جهة الدار البيضاء - سطات بـ 15,8% من أعداد الموظفين المدنيين بـ 91.995 موظفا. ثم جهات فاس - مكناس ومراكش - أسفي فيتوفرون على التوالي على 69.919 و 61.229 موظفا أي بنسبة 12% و 10,5%.

أما جهة طنجة - تطوان - الحسيمة، المدعوة اليوم إلى الاضطلاع بدور القطب الاقتصادي الجديد، فلا تتعدى نسبة الموظفين العاملين بها 9% من الموظفين المدنيين في هذه المنطقة التي تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية مهمة ومدعوة للاستجابة لمتطلبات ساكنتها.

أما باقي أعداد الموظفين المدنيين فيتوزعون بنسب متفاوتة بين باقي الجهات، تنصدها جهة سوس ماسة بـ 7,8% أما أضعف نسبة فتعود لجهة الداخلة وادي الذهب بـ 0,7%.

ويطرح التباين بين الجهات فيما يتعلق بتوزيع الموارد البشرية مدى قدرة هؤلاء الموظفين على ضمان تدبير المرافق الإدارية الموجهة أساسا لسكاننة تشهد تحولات اقتصادية مهمة.

#### 8. التوزيع حسب الجنس (وضعية المرأة في الوظيفة العمومية)

لا شك أن السياسات العمومية للدولة تولى أهمية بالغة لأوضاع المرأة من خلال وضع الآليات الكفيلة بتيسير مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذا السياق الحالي للعولمة والأحكام الأخيرة التي أدخلها الدستور الجديد للمملكة، برزت مطالب جديدة للمرأة لا يمكن أن تلبى إلا من خلال إعادة النظر في القواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتمثيل المرأة في جميع مؤسسات الدولة ولا سيما تلك المتعلقة بتكافؤ الفرص لولوج مختلف الوظائف العمومية.

وهكذا، فقد عرفت نسبة العنصر النسوي بالوظيفة العمومية برسم سنة 2016، تحسنا ملحوظا حيث ارتفعت من 36,8% سنة 2015 إلى 38,6% من أعداد موظفي الدولة.

وتبلغ نسبة تمثيلية النساء بقطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي 58% من مجموع أعداد النساء العاملات بالوظيفة العمومية، تليها وزارة الصحة بنسبة 12,8% ووزارة الداخلية بنسبة 11,3%، أما بالنسبة لوزاري العدل والحريات والاقتصاد والمالية فإن نسبة النساء تبلغ على التوالي 4% و 3,5%.

غير أنه وبالرغم من المجهودات المبذولة من طرف السلطات العمومية لتحسين معدل ولوج النساء للوظيفة العمومية، تبقى نسبة العنصر النسوي محدودة مقارنة مع النسبة المسجلة للرجال. ولتدارك هذه الوضعية، يتعين بذل المزيد من الجهد لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين والتركيز بصفة أساسية على تحسين نسبة تدرّس الفتاة خاصة بالوسط القروي.

## الباب الثاني: نفقات الموظفين

### 1- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007 – 2016

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2016، ارتفعت نفقات الموظفين بمعدل سنوي وصل إلى 5,4% حيث انتقلت من 66,7 مليار درهم سنة 2007 إلى حوالي 106,8 مليار درهم برسم سنة 2016 (+60%)، والملاحظ أن هناك تقارباً بين تطور وثيرة هذا الارتفاع و نسبة النمو الاقتصادي المسجلة خلال نفس الفترة (5,2%).

هذا، ويمكن التمييز بين مرحلتين في السنوات العشر الأخيرة :

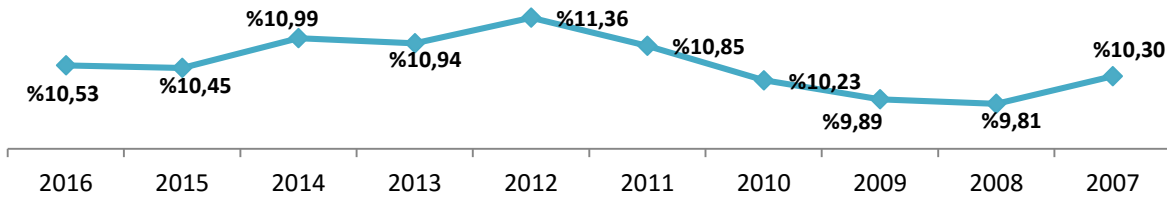
**قبل سنة 2012:** حيث كانت وتيرة ارتفاع كتلة الأجور قوية إذ بلغت نسبتها 7,6% كمعدل سنوي ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ التدابير المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار الحوار الاجتماعي.

**فترة 2012-2016:** حيث تباطأ ارتفاع كتلة الأجور (2,6% كمعدل سنوي) و هذا التباطؤ يعزى في جزء منه إلى التأثير المشترك لأهمية حجم المناصب المالية التي حذفت بعد الإحالة على التقاعد، والتدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور كتلة الأجور.

#### 1. حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام

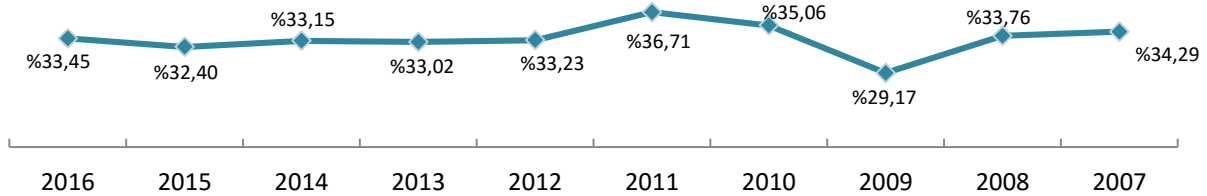
عرفت تكاليف موظفي الدولة استقراراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة، غير أن مقارنتها مع الناتج الداخلي الخام يسجل تفاوتات واضحة منذ سنة 2007:

- بلغ متوسط كتلة الأجور/ الناتج الداخلي الخام خلال الفترة 2008 - 2012، حوالي 10,4% مع تسجيل أعلى نسبة سنة 2012 والتي بلغت 11,36%. وتعود هذه الوضعية للتكاليف الناتجة عن المراجعات المتتالية لأجور الموظفين؛
- استقرار في تطور كتلة الأجور خلال الفترة 2013 - 2016 نتيجة لتجميد مراجعة الأجور واستمرار ارتفاع عدد الموظفين المحليين على التقاعد.



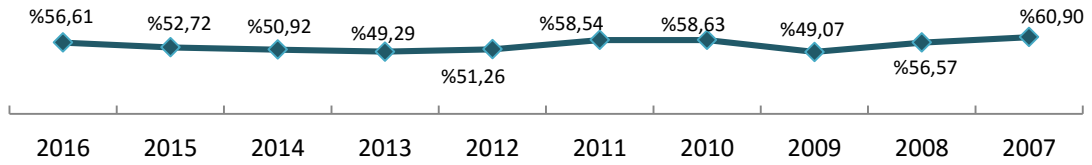
#### 2. كتلة الأجور و الميزانية العامة

تحتل نفقات موظفي الدولة المرتبة الأولى من حيث الإنفاق العمومي، حيث تمثل 33% من الميزانية العامة لسنة 2016 و بمعدل سنوي يقارب 33,42% مسجلة في الفترة الممتدة ما بين 2007 - 2016



#### 3. كتلة الأجور و ميزانية التسيير

خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 - 2016، بلغت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين أكثر من نصف ميزانية التسيير بمعدل سنوي بلغ 54,45%. و يوضح الرسم البياني التالي التغيرات السنوية لهذا المؤشر:



#### 4. كتلة الأجور و الموارد العادية

برسم سنة 2016، بلغت نسبة كتلة الأجور ما يناهز 50,3% من مجموع الموارد العادية مقابل 50,9% في السنة الماضية، في حين بلغت حصتها من العائدات الضريبية 54,2% برسم نفس السنة.

## -II العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور

### 1. مستويات الأجور برسم سنة 2016

#### الحد الأدنى للأجور ومتوسط الأجور

شهد المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية في الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2016، ارتفاعا بنسبة 44,38%، حيث انتقل من 5.333 درهم إلى 7.700 درهم، كما بلغ الحد الأدنى الشهري للأجور برسم سنة 2016، 3.000 درهم عوض 1.586 درهم سنة 2007.

#### 1.1. متوسط الأجر الشهري الصافي والنتاج الداخلي الخام للفرد

يمثل متوسط الأجر الشهري الصافي، 3,2 أضعاف الناتج الداخلي الإجمالي الفردي مقابل 1,5 في تونس و 1,1 في تركيا و 1,4 في الأردن.

#### 2.1. متوسط الأجور الصافية حسب سلالم الأجور

يوضح الجدول التالي توزيع متوسط الأجور الصافية حسب سلالم الأجور برسم سنة 2016 :

متوسط الأجرة الشهرية الصافية	السلالم
2016	
4 605	5 و 6 وما يماثلها
5 268	7 وما يماثلها
5 668	8 وما يماثلها
5 981	9 وما يماثلها
6 665	10 وما يماثلها
10 721	11 وما يماثلها
16 803	خارج السلم فما فوق

### 3.1. متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات

عرف متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات 2007 - 2016 التطور التالي:

الأجرة الشهرية الصافية			القطاعات
%	2016	2007	
20%	13 300	11 094	التعليم العالي
48%	8 700	5 861	الاقتصاد والمالية
39%	8 700	6 263	الداخلية
42%	8 500	5 995	التربية الوطنية
49%	9 400	6 318	الصحة
79%	10 900	6 086	العدل

#### 4.1 توزيع شرائح الأجور

تتوزع شرائح أجور الموظفين برسم سنة 2016 على النحو التالي :

- حوالي 9,26% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و 4.000 درهم؛
  - حوالي 39% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجرة تقل عن 6.000 درهم؛
  - ما يقرب من 54% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
  - 2,36% يتقاضون أجورا صافية شهرية تتجاوز 20.000 درهم.
- ارتفع عدد موظفي الدولة المدنيين خلال الفترة 2007. 2016 بنسبة متوسطة بلغت 1,17%، وفي المقابل عرفت كتلة الأجور زيادة سنوية بمعدل 5,4%.

#### 2. أحداث المناصب المالية الجديدة

بلغ مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2016 حوالي 195.469 منصبا بغلاف مالي إجمالي ناهز 20,72 مليار درهم، أي بمعدل سنوي يمثل 2,4% من متوسط كتلة الأجور المخصصة لنفس الفترة. حيث انتقل المعدل السنوي لهذه الأعداد من 14.910 منصبا خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2010 إلى 22.638 منصبا برسم الفترة الممتدة ما بين 2011 و2016.

### -III تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2016

#### 1. التنفيذ برسم سنة 2016

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال النصف الأول من سنة 2016 حوالي 52,7 مليار درهم، موزعة بين 45,9 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و6,8 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للملكة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ نفقات الموظفين خلال النصف الأول لسنة 2016 يتوافق مع توقعات قانون المالية لسنة

2016. وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

المجموع (بمليار درهم)		النفقات التي تمت تأديتها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة		مجموع النفقات التي تمت تأديتها من طرف مديرية نفقات الموظفين		المستحقات المالية التي تمت تأديتها من طرف مديرية نفقات الموظفين		كتلة الأجور التي تمت تأديتها من طرف مديرية نفقات الموظفين		
التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	التراكم	الشهرية	
7 664	7 664	207	207	7 457	7 457	191	191	7 266	7 266	يناير
18 439	10 775	3 608	3 401	14 831	7 374	294	103	14 537	7 271	فبراير
26 680	8 241	4 342	734	22 338	7 507	510	216	21 828	7 291	مارس
35 095	8 415	5 322	980	29 773	7 435	648	138	29 125	7 297	أبريل
44 300	9 205	6 200	878	38 100	8 327	1 600	952	36 500	7 375	ماي
52 700	8 400	6 800	600	45 900	7 800	2 000	400	43 900	7 400	يونيو
52 700		6 800		45 900		2 000		43 900		المجموع

2. توزيع كتلة الأجور حسب الجهات برسم سنة 2016

يتبين من خلال التوزيع الجهوي لنفقات موظفي الدولة أن أربعة جهات تستحوذ على أزيد من 60% من هذه النفقات وهي: جهة الرباط سلا القنيطرة بنسبة 22,66%، جهة الدار البيضاء سطات بـ 17,07%، جهة فاس مكناس بـ 12,64% وجهة مراكش أسفي بـ 10,23%. ويمكن استخلاص هذه النتائج من الجدول التالي:

كتلة الأجور حسب الجهات		الجهات
النسبة %	كتلة أجور الموظفين لسنة 2016 بمليار درهم	
22,66%	24,2	جهة الرباط سلا القنيطرة
17,07%	18,23	جهة الدار البيضاء سطات
12,64%	13,5	جهة فاس مكناس
10,23%	10,92	جهة مراكش أسفي
8,45%	9,02	جهة طنجة تطوان الحسيمة
7,01%	7,49	جهة سوس ماسة
6,70%	7,15	جهة الشرق
6,20%	6,62	جهة بني ملال خنيفرة
4,64%	4,95	جهة درعة تافيلالت
2,22%	2,37	جهة العيون الساقية الحمراء
1,59%	1,69	جهة كلميم واد نون
0,59%	0,64	جهة الداخلة وادي الذهب
<b>100%</b>	<b>106,78</b>	<b>المجموع</b>