

الباب الأول : إصلاح الإدارة العمومية وتدعيم آليات الحكامة الجيدة ومحاربة الفساد

I. إصلاح الإدارة وتحسين الخدمات المقدمة للمرتفقين : الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021

يشكل إصلاح الإدارة ورشا محوريا في السياسة العامة للسلطات الحكومية. وقد حددت الحكومة لهذا الإصلاح محاور تنظيمية وتبديرية ورقمية وأخلاقية تمت ترجمتها في إطار الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021. تركز هذه الخطة على المحاور الأساسية التالية :

1. ميثاق اللاتمرکز الإداري : رهان تحديث الإدارة على المستوى التنظيمي

شكل المرسوم رقم 17.618.2 (26 دجنبر 2018) بمثابة ميثاق وطني للاتمرکز الإداري تحولا هاما في مشروع إعادة هيكلة الإدارة، حيث يعتبر ترجمة فعلية للبعد المحلي لمرفق عمومي أقل مركزية وأكثر قربا من المواطن وتلبية لحاجياته. ويتسم المرسوم بكونه يجعل من الجهة الفضاء الترابي الملائم لبلورة السياسة الوطنية للاتمرکز الإداري كما يقوم على الدور المحوري لوالي الجهة، باعتباره ممثلا للسلطة المركزية على المستوى الجهوي في تنسيق عمل المصالح اللامركزية.

2. ميثاق المرافق العمومية : آلية لتطوير أنماط التبدير بالمرفق العمومي

يندرج مشروع هذا الميثاق في سياق الإصلاحات ذات البعد التبديري المبرمجة في إطار الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة. ويحدد هذا المشروع، الذي تم التنصيب عليه في الفصل 157 من الدستور، قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى وباقي الأجهزة العمومية الأخرى.

3. تدعيم هيئات الحكامة الجيدة : المفتشيات العامة للوزارات

في إطار تدعيم نظم الحكامة الجيدة وتحسين عمل المرفق العمومي، تضطلع المفتشيات العامة للوزارات بمهام المراقبة وعمليات التدقيق والتقييم التي حددها المرسوم رقم 112.11.2 بتاريخ 23 يونيو 2011، وتقوم بناء على ذلك بالأدوار التالية :

- مهام التفتيش والمراقبة خاصة في مجال تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية وقواعد التبدير الجيد للمال العام، وكذا إجراء التدقيقات الداخلية والحرص على احترام الأخلاقيات؛
- التدقيق والتقييم؛
- التنسيق مع مؤسسة الوسيط.

4. برنامج تحسين الخدمات

يرتكز هذا البرنامج على تبسيط المساطر المتعلقة بالخدمات الأكثر تداولاً مع إعطاء أهمية قصوى لتجويد عمل المكاتب الأمامية (Front-office). كما يعتمد على وضع مساطر إدارية مبسطة موجهة للمقاولات بهدف تحسين مناخ الأعمال حيث من المرتقب أن يتم وضع 26 مسطرة إدارية ذات علاقة بالمقولة في موقع www.business-procedures.ma بتعاون مع اللجنة الوطنية لمناخ الأعمال.

5. التحول الرقمي للإدارة العمومية : تدعيم وتنويع الخدمات الرقمية

يهدف هذا البرنامج إلى إرساء مرفق عمومي منفتح على توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة وقادر على الاستجابة لمتطلبات المواطن/المرتفق وتطلعات الإدارات لتطوير أساليب عملها.

II. محاربة الرشوة وتدعيم أدوات النزاهة والشفافية

تعد محاربة الفساد وتقوية أدوات الحكامة الجيدة من ركائز البرنامج الحكومي. ويرتكز هذا الورش على المحاور الأربعة التالية :

1. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد : إنجازات هامة

تولي الحكومة أهمية بالغة لتتبع تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة. وتتضمن هذه الاستراتيجية عدة برامج تهم تحسين الخدمات المقدمة للمواطن ورقمنة الخدمات الإدارية وتعزيز المراقبة والتدقيق وتفعيل المساءلة وتطوير البرامج التحسيسية. ويعزز التقرير التركيبي الذي يتناول مستوى تنفيذ المشاريع المتعلقة بمحاربة الرشوة بالنسبة للفترة الممتدة بين 2016 و2018 والذي تم نشره من طرف مصالح رئاسة الحكومة أهمية هذه الاستراتيجية. كما يتم العمل في هذا السياق على تطوير برنامج تواصل حول هذه الاستراتيجية، ووضع إطار قانوني كفيل بمعالجة مسألة تضارب المصالح.

2. تقوية الحكامة العمومية

يهم محور تقوية الحكامة العمومية الفحص الدقيق لمدى نجاعة مشاريع الإصلاح المعتمدة من طرف الإدارات العمومية. وفي هذا الإطار وجب التذكير بالدور الذي يلعبه صندوق تحديث الإدارة العمومية (FOMAP) في تمويل مشاريع إصلاح الإدارة المقترحة من طرف الإدارات العمومية.

3. برنامج عمل المغرب المنفتح

أصبح المغرب في سنة 2018 العضو السادس والسبعين في اتفاقية الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة. وتعد هذه العضوية نتيجة للالتزام الحكومي بنهج ممارسات تديرية شفافة وتطوير العمل بمبادئ الديموقراطية التشاركية. كما أنها أشرت على انطلاق العمل ببرنامج عمل يغطي الفترة 2018-2020 والذي يتضمن 18 التزاماً تحظى بالأولوية كمحاربة الرشوة على نطاق واسع والمشاركة المواطنة والحصول على المعلومة والإدارة الإلكترونية والشفافية.

4. حق الحصول على المعلومة : مؤشر لتطوير الشفافية بين الإدارة والمواطن

يكرس قانون الحصول على المعلومة حق المواطن في الحصول على المعلومة المتوفرة لدى المرفق العمومي في إطار ضوابط وشروط محددة. ومنذ صدور هذا القانون بتاريخ 12 مارس 2018 تم قطع أشواط مهمة من أجل إجراء مقتضياته، حيث تم في هذا الصدد تحضير خارطة طريق لأجراء هذا القانون التي أحييت على شبكة الكتاب العاميين للقطاعات الوزارية. كما تم بتاريخ 15 مارس 2019 تعيين أعضاء لجنة قانون الحصول على المعلومة.

III. الحوار الاجتماعي : آلية لتحسين مناخ التفاوض وبناء السلم الاجتماعي

شكل الحوار الاجتماعي باعتباره آلية للحكمة، تلزم كل الأطراف المعنية من حكومة وأرباب عمل وتمثليات نقابية، أداة لتحقيق الإنصاف على المستوى الاجتماعي ودعم القدرة الشرائية للمواطنين. وقد توج مسلسل هذا الحوار بتوقيع اتفاق ثلاثي بتاريخ 25 أبريل 2019، شكل فرصة لتوطيد الثقة والتوافق بين الحكومة والفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين من جهة وترجمة للمجهودات المبذولة من أجل تحسين الوضعية المادية والقدرة الشرائية للمواطنين من جهة أخرى.

الباب الثاني : الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2009-2019

I. تطور أعداد الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2009-2019

1. عدد الموظفين والسكان

خلال العقد الماضي، شهد عدد سكان المغرب ارتفاعا بلغت نسبته الإجمالية 11,96%، حيث انتقل من 31,79 مليون نسمة برسم سنة 2009 إلى 35,59 مليون نسمة برسم سنة 2019، أي بزيادة قدرت بـ 3,8 مليون نسمة. وخلال نفس الفترة، عرف عدد سكان المغرب النشيطين نموا ديموغرافيا بلغ 78.200 نسمة سنويا من أصل 11,33 مليون نسمة المسجلة سنة 2009، أي بمتوسط سنوي ناهز 0,67% على المستوى الوطني.

ومقارنة مع الساكنة النشيطة المتوفرة في سوق الشغل، فإن الإدارة العمومية المدنية توظف حوالي 47 موظفا مدنيا لكل 1000 نسمة من السكان النشيطين كما يبين ذلك الجدول التالي:

2019	2009	
35.587.000	31.786.000	مجموع عدد السكان

12.108.000	11.326.000	أعداد السكان النشيطين
564.549	542.670	أعداد الموظفين المدنيين
%1,59	%1,71	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان
%4,66	%4,79	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

✓ إحداث المناصب المالية

تم برسم قانون المالية لسنة 2019 إحداث ما يناهز 25.572 منصبا ماليا، بما في ذلك 250 منصبا يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات ويخصص منها 200 منصبا لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة. وقد بلغ العدد الاجمالي للمناصب المالية المحدثة ما بين سنة 2009 و سنة 2019 ما مجموعه 241.124 منصبا ماليا، وذلك دون احتساب 70.000 منصب تم احداثها من أجل توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين:

السنة	المناصب المالية المحدثة لفائدة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين
2016	11.000
2017	24.000
2018	20.000
2019	15.000
المجموع	70.000

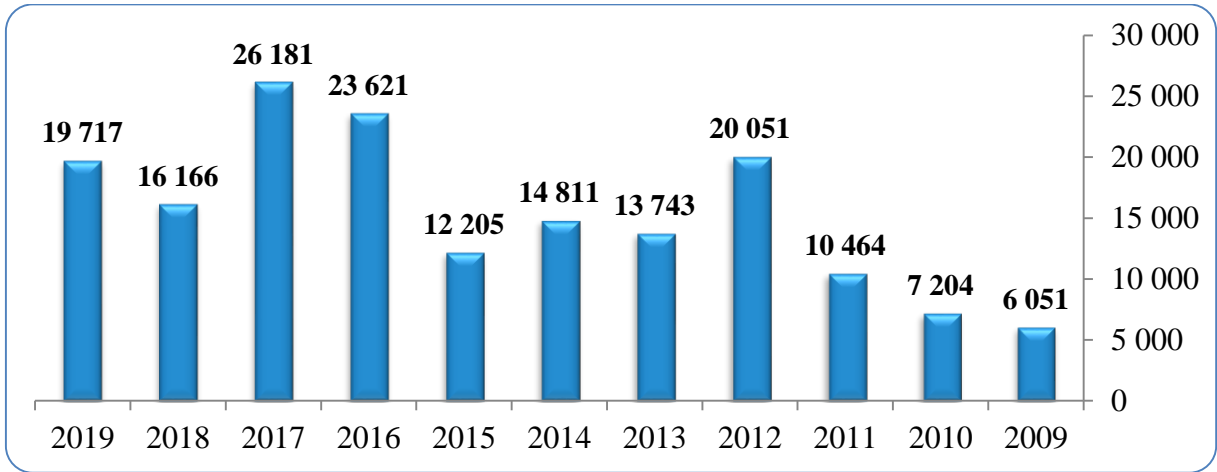
خلال هذه الفترة، أعطيت الأولوية لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، حيث تم تخصيص حوالي 71% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثة لفائدة قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والداخلية والصحة.

✓ حذف المناصب المالية

تشكل الإحالة على التقاعد العامل الرئيسي لعملية حذف المناصب المالية داخل الإدارات العمومية.

ويوضح الرسم البياني التالي تطور حذف المناصب المالية خلال العقد الماضي :

تطور حذف المناصب المالية خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و 2019



وتتوزع أعداد المناصب المحذوفة حسب القطاعات الوزارية برسم الفترة المذكورة كما يلي:

- ما يناهز 60% من المناصب المالية المحذوفة برسم هذه الفترة تعود بالأساس لقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي؛
- بلغت نسب عدد المناصب المالية المحذوفة في قطاعي الصحة والداخلية على التوالي 12% و11%، فيما سجلت وزارة الاقتصاد والمالية نسبة 3% وباقي القطاعات الوزارية الأخرى نسبة 14%.

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية:

✓ مباريات التوظيف:

في إطار تنفيذ مقتضيات الفصل 31 من الدستور الذي تنص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وتطبيقا لمقتضيات الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس المباراة كقاعدة عامة لولوج الوظيفة العمومية، تعمل القطاعات الوزارية منذ سنة 2012 على تنظيم مباريات التوظيف وذلك لشغل المناصب المالية المحدثة والمخصصة لها بموجب قوانين المالية.

وفي هذا الإطار، تم منذ سنة 2012 إلى حدود النصف الأول من سنة 2019، تنظيم 1.759 مباراة لشغل 109.981 منصبا ماليا مفتوحة للتباري من أجل التوظيف، أي بمعدل 63 منصبا عن كل مباراة.

التوظيف	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	النصف الأول من 2019	المجموع

1.759	134	168	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة
109.981	4.196	14.798	10.075	20.387	9.259	15.850	16.911	18.505	عدد المناصب المخصصة للتباري
63	31	88	72	95	58	50	54	60	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة

✓ المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة

تم تنظيم مباراة موحدة خاصة لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة بتاريخ 23 دجنبر 2018 لفائدة جميع القطاعات الوزارية. وتم فتح هذه المباراة، الأولى من نوعها، حصريا في وجه المترشحين في وضعية إعاقة، الحاصلين على شهادة الإجازة أو إحدى الشهادات المعادلة لها في جميع التخصصات وذلك لتوظيف 50 متصرفا من الدرجة الثالثة. وقد بلغ العدد الإجمالي للمترشحين لهذه المباراة 1.012 مترشح ومترشحة وقد تم اختيار 50 مترشحا على إثر هذه المباراة، 18% منهم نساء.

كما تجدر الإشارة كذلك إلى أنه قد تم، برسم قانون المالية 2019، تخصيص 200 منصب مالي لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة وذلك خارج حصيد 7% المخصص لهذه الفئة على مستوى القطاعات الوزارية والمؤسسات.

✓ تشغيل الخبراء

يهدف المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية وكذا القرارات التطبيقية لهذا المرسوم، إلى تمكين الإدارات العمومية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات كلما دعت الضرورة إلى ذلك، وخاصة على مستوى الأوراش الكبرى والمشاريع المهيكلية. وفي هذا الإطار، تم إجراء 20 إعلانا لفتح الترشيح من أجل تشغيل 28 خبيرا بالإدارات العمومية خلال سنة 2018 والنصف الأول من سنة 2019.

4. التعيين في المناصب العليا

منذ دخول القانون رقم 02.12 الصادر في 17 يوليوز 2012 بشأن التعيين في المناصب العليا حيز التطبيق، وإلى حدود 16 يونيو 2019، صادق مجلس الحكومة على 1.071 تعيينا في المناصب العليا، طبقا لأحكام الفصل 92 من الدستور، منها 122 تعيينا لفائدة النساء.

II. الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

بلغ عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية، برسم سنة 2019، حوالي 564.549 موظفا. ويمكن تقييم هذه الموارد البشرية من خلال تحليل بنيات أعدادها :

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يتبين من خلال توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات، برسم سنة 2019، تمركز 90% من الموظفين في ست قطاعات وزارية كبرى، حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي حوالي 48,6% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 23,6% ووزارة الصحة بـ 9,5% ووزارة العدل بـ 3,5% ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3,3% وإدارة السجون بـ 2,1%، في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 9,4% بباقي القطاعات الأخرى مجتمعة.

2. توزيع الأعداد حسب سلالم الأجور

يبين الجدول التالي توزيع وتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلالم الأجور :

النسبة المئوية	الأعداد سنة 2019	سلالم الأجور
19,3%	108.900	5 و 6
15,5%	87.658	من 7 إلى 9
65,2%	367.991	10 وما فوق
100%	564.549	المجموع

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

يخضع موظفو الدولة المدنيون إلى ثلاث فئات رئيسية من الأنظمة الأساسية : الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، الأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى والأنظمة الخصوصية. ويتوزعون حسب هذه الأنظمة الأساسية بنسب بلغت على التوالي 28% ، 69% و 3%.

4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

يُمْكِنُ تحليل بنية الموظفين حسب الفئات العمرية من تحديد عدد الموظفين الذين يُتَوَقَّعُ إحالتهم على التقاعد، وكذا من تتبع مرجع الوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

وتتميز بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2019 بما يلي:

- يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة 25,7% من مجموع موظفي الدولة المدنيين؛
- يشكل موظفو الدولة المدنيون المنتمون إلى الفئات العمرية المتراوحة ما بين 35 و 50 سنة 40,5% من العدد الإجمالي لهؤلاء الموظفين و 33,8% منهم تتجاوز أعمارهم 50 سنة.

5. توزيع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد لبلوغ حد السن ما بين 2019 و 2024

يتوقع ان يبلغ مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال الست

سنوات القادمة حوالي 69.360 موظفا، أي بمعدل قدره 11.560 محالا على التقاعد في السنة.

6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع

ورغم الإصلاحات الدستورية والاجتماعية من أجل النهوض بحقوق المرأة، وتعزيز دورها كشريك أساسي في التنمية، فإن تمثيلية المرأة في سوق الشغل لا تزال ضعيفة نسبيا مقارنة مع الرجل. وحسب معطيات المندوبية السامية للتخطيط، فقد بلغت نسبة النساء ضمن السكان النشيطين حوالي 22,2% مقابل 70,9% بالنسبة للرجال.

أما على مستوى الإدارات العمومية، فقد بلغت نسبة النساء خلال سنة 2019 حوالي 34,8% مقابل 65,2% بالنسبة للرجال.

7. توزيع الأعداد حسب الجهات

هذا ويتبين من خلال التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين عن التفاوت الكبير المسجل بين مختلف الجهات من حيث الموارد البشرية، حيث يتمركز، كما هو مبين في الجدول التالي، حوالي 70% من الموظفين المدنيين في خمس جهات: جهة الرباط - سلا - القنيطرة، جهة الدار البيضاء - سطات، جهة فاس - مكناس، جهة مراكش - آسفي، وجهة طنجة - تطوان - الحسيمة.

الجهة	الرباط - سلا - القنيطرة	الدار البيضاء - سطات	فاس - مكناس	مراكش - آسفي	طنجة - تطوان - الحسيمة	سوس - ماسة	الشرق	بني ملال - خنيفرة	درعة - تافيلالت	العيون - الساقية الحمراء	كلميم - وادي الذهب	الداخل	مجموع
النسبة	23,40%	13,90%	11,70%	10,50%	9,90%	7,50%	6,90%	6,10%	5,30%	2,30%	1,70%	0,70%	100%

الباب الثالث : نفقات الموظفين

تعمل الحكومة على مواصلة إصلاح المالية العمومية، وذلك من خلال تنفيذ مقتضيات القانون التنظيمي رقم 130.13 لقانون المالية، المتعلقة بنفقات الموظفين، ولا سيما القواعد المالية والمحاسبية الجديدة المتعلقة بالتحكم في التوازن الميزانياتي.

ويتعلق الأمر بالإجراءات الأساسية التالية :

- اعتماد طابع محدودية نفقات الموظفين الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من يناير 2017؛

- إعداد نفقات الموظفين استنادا إلى برمجة ميزانية لثلاث سنوات يتم تحيينها سنويا، وقد دخل هذا الإجراء حيز التنفيذ ابتداء من يناير 2019؛
- إدراج مساهمات الدولة في إطار أنظمة الاحتياط الاجتماعي والتقاعد ضمن نفقات الموظفين، وسيدخل هذا المقتضى حيز التنفيذ ابتداء من فاتح يناير 2020.

1. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2009 – 2019

خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، ارتفعت نفقات الموظفين بنسبة عامة ناهزت 51,51% حيث انتقلت من 74,03 مليار درهم سنة 2009 إلى حوالي 112,16 مليار درهم برسم سنة 2019، وبلغ متوسط معدل هذه النفقات 4,24% في السنة.

2. مؤشرات نفقات الموظفين

✓ حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، سجلت حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام معدلا سنويا بلغ حوالي 10,40% (دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي).

✓ حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

تحتل نفقات موظفي الدولة المرتبة الأولى ضمن النفقات العمومية، حيث تمثل ما يناهز 31,48% من الميزانية العامة برسم سنة 2019 وما يقرب من 33,46% كمعدل سنوي برسم الفترة 2009-2019،

✓ حصة نفقات الموظفين من ميزانية التشغيل

خلال الفترة 2009-2019، بلغت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين أكثر من نصف ميزانية التشغيل بمعدل سنوي بلغ 53,44%.

✓ حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

خلال الفترة 2009-2019، بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 40,5%، كما بلغت هذه الحصة حوالي 44,26% برسم سنة 2019.

ومن شأن هذه الوضعية أن تشكل عائقا في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التشغيل لفائدة ميزانية الاستثمار.

3. نفقات الموظفين برسم سنة 2019

✓ توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

تتوزع نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2019 على الشكل التالي: حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين تتمركز في ست قطاعات : حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي مرتبة الصدارة بنسبة تناهز

49,8%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 19,5%. أما وزارات الصحة والعدل والاقتصاد والمالية والشؤون الخارجية والتعاون الدولي فتبلغ نسبتها على التوالي 10,3% و 4,8% و 2,8% و 2,6%. وتخصص لفائدة باقي الإدارات ما يقرب من 10% من هذه النفقات.

✓ توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

المجموع	جهة الداخلة وادي الذهب	جهة كلميم واد نون	جهة العيون الساقية الحمراء	جهة درعة تافيلالت	جهة بني ملال خنيفرة	جهة الشرق	جهة سوس ماسة	جهة مراكش آسفي	جهة طنجة تطوان الحسيمة	جهة فاس مكناس	جهة الدار البيضاء سطات	جهة الرباط سلا القنيطرة
100%	0,70%	1,72%	2,43%	4,90%	6,04%	6,26%	7,36%	9,64%	10,45%	11,75%	15,84%	22,91%

يستخلص من هذا الجدول ما يلي :

- تمركز حوالي 77,95% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة، مراكش-آسفي و سوس ماسة.
- تمركز ما يناهز 22,91% من نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، مع مساهمة هذه الأخيرة في الناتج الداخلي الخام بحوالي 16,3% ويرجع هذا بالأساس إلى تمركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.
- غير انه يسجل غياب علاقة واضحة بين توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات ومساهمة هذه الأخيرة في الناتج الداخلي الخام. حيث يتبين ذلك من خلال ما يلي :
- على مستوى جهة الدار البيضاء-سطات، التي تعتبر من أكثر الجهات كثافة سكانية والقطب الاقتصادي الأول في بلادنا، تبلغ نسبة المساهمة في خلق الناتج الداخلي الخام حوالي 32%، مقابل نفقات الموظفين العاملين بها والتي لا تتجاوز نسبتها 15,84% من مجموع نفقات الموظفين؛
- تساهم الجهات الأربعة : الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-آسفي في خلق الناتج الداخلي بحوالي 60% وتستفيد من حوالي 47,68% من مجموع نفقات الموظفين، في حين تساهم باقي الجهات الثمانية الأخرى فقط بـ 40% من الثروة الوطنية وتخصص لها ما يقارب 52,32% من مجموع نفقات الموظفين.

✓ توزيع نفقات الموظفين حسب سلالم الأجور

يتبين من خلال توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2019 حسب سلالم الأجور ما يلي :

- يستفيد الموظفون المرتبون في سلالم الأجور الأقل من 6 من 13,14% من مجموع نفقات الموظفين؛
- يستفيد الموظفون المرتبون في سلالم الأجور من 7 إلى 9 من 17,97% من نفقات الموظفين؛
- أما فئة الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق، فتستفيد من 68,89% من مجموع نفقات الموظفين، ويرجع هذا إلى ارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة وكذا ارتفاع حجم توظيفات الأطر خلال السنوات الماضية.

4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2019

✓ المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

شهد المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية في الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، ارتفاعا نسبيا بلغ 32,21%، أي بمعدل سنوي قدره 2,83%، حيث انتقل من 6.051 درهم سنة 2009 إلى 8.000 درهم سنة 2019.

✓ توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2019 على النحو التالي :

- حوالي 9,73% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و4.000 درهم؛
- حوالي 33,72% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم؛
- ما يقرب من 60,18% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
- حوالي 1,75% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

✓ الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية عدة مراجعات على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 1.885 درهم سنة 2009 إلى 2.800 درهم سنة 2011 ليصل إلى 3.000 درهم سنة 2014 و3.041 درهم سنة 2019.

5. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2018

عرفت نسبة إنجاز نفقات موظفي الدولة من توقعات قانون المالية لسنة 2018 ما يناهز 98%، حيث بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال هذه السنة حوالي 105,990 مليار درهم (92,390 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و 13,6 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 104,901 مليار درهم سنة 2017 أي بارتفاع بلغت نسبته 1,04%. ويبقى الهدف هو بلوغ نسبة تنفيذ توقعات نفقات الموظفين في السنوات القادمة إلى 100% وذلك بتظافر الجهود المبذولة من طرف الأمرين بالصرف ومختلف مصالح وزارة الاقتصاد والمالية التي تسهر على مواكبة مختلف القطاعات الوزارية في تنزيل المبادئ الميزانية التي أقرها القانون التنظيمي رقم 130.13 المتعلق بقانون المالية.

✓ المستحقات المالية للتوظيفات والترقيات في الدرجة والرتبة

بلغ مجموع المستحقات المالية « Régularisations » لسنة 2018 الناتجة عن الترقى في الدرجة والرتبة على التوالي 1.897 مليون درهم و 634 مليون درهم، أي ما يعادل 59% و 20% من مجموع المستحقات المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، والتي يصل غلافها الاجمالي لهذه الاخيرة 3.230 مليون درهم أي ما يمثل 3,5% من مجموع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

أما فيما يخص المستحقات المالية الناتجة عن التوظيف وإعادة الإدماج، فقد سجلت تراجعا بنسبة 61,9- % بين سنتي 2017 و 2018 حيث انتقلت من 672 مليون درهم الى 256 مليون درهم.

✓ الاقتطاعات القانونية

بلغت الاقتطاعات القانونية برسم الضريبة على الدخل وكذا المساهمات الاجتماعية (التقاعد والتغطية الصحية) برسم سنة 2018 على التوالي 8.526 مليون درهم و 10.355 مليون درهم، أي ما مجموعه 22,06 مليار درهم، وهو ما يعادل 23,88% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

6. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2019 (إلى حدود نهاية شهر غشت 2019)

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير 2019 الى غاية نهاية شهر غشت من نفس السنة حوالي 73,182 مليار درهم، موزعة بين 63,581 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و 9,601 مليار درهم تم صرفها من طرف

باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة، وذلك بنسبة تنفيذ تقارب 65,26% مقارنة بتوقعات نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2019. وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ نفقات الموظفين خلال هذه الفترة تبقى في حدود توقعات قانون المالية لسنة 2019.