

1^{ERE} PARTIE : REFORME DE L'ADMINISTRATION ET RENFORCEMENT DES OUTILS DE BONNE GOUVERNANCE ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

I. REFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMELIORATION DES SERVICES RENDUS AU PUBLIC : PLAN NATIONAL DE REFORME DE L'ADMINISTRATION 2018-2021

La réforme de l'Administration constitue un projet axial de la politique générale du Gouvernement. Cette réforme de portée organisationnelle, managériale, numérique et éthique, a été formalisée dans le cadre du « Plan national de réforme de l'Administration 2018-2021 ». Ce plan comprend 5 axes phares à savoir :

1. Charte de la déconcentration administrative et le pari de la modernisation de l'Administration au niveau organisationnel

Le décret n° 2-17-618 (26 Décembre 2018) portant charte nationale de la déconcentration administrative a constitué un tournant dans la nouvelle structuration de l'appareil administratif ; configuration où l'Administration, devenant moins centralisée et plus proche du citoyen, traduirait la dimension locale de l'action administrative. A ce titre, la charte propulse la région en l'espace clé pour le déploiement de la politique nationale de la déconcentration administrative et fait endosser au wali le rôle, fort stratégique, de coordination des services déconcentrés.

2. Charte des services publics : faire évoluer les modes de gestion au sein du service public

Elle s'inscrit dans le cadre des réformes structurelles de portée managériale. Edictée par l'article 157 de la constitution et appelée à se prévaloir, conformément à la Volonté Royale, d'un caractère contraignant, elle devrait fixer «l'ensemble des règles de bonne gouvernance relatives au fonctionnement des administrations publiques, des régions et des autres collectivités territoriales et des organismes publics».

3. Renforcement des instances de bonne gouvernance : les Inspections Générales de Ministères

Dans le cadre du renforcement des mécanismes de bonne gouvernance et de l'amélioration du fonctionnement du service public, les inspections générales des ministères endossent les responsabilités de contrôle, d'audit et d'évaluation qui leurs sont conférées par le décret n° 2-11-112 du 23 Juin 2011. Concrètement, elles assurent les missions suivantes :

- Inspection et contrôle notamment en matière d'application des textes législatifs et réglementaires et des règles de bonne gestion des deniers publics; contrôle interne; respect de l'éthique ;
- Audit et évaluation ;
- Relations avec le médiateur.

4. Programme d'amélioration des services

Il consiste en la simplification des services à grand usage par les citoyens tout en tenant compte du rôle névralgique du front-office. Il vise aussi la mise en place de procédures administratives plus simples à l'attention des entreprises dans le but d'améliorer le climat des affaires. A ce titre, le programme prévoit la publication de 26 services administratifs ayant trait à l'entreprise sur le site www.business-procedures.ma en collaboration avec le Comité National de l'Environnement des Affaires.

5. Transformation numérique de l'Administration publique : renforcement et diversification des services numériques

C'est un programme qui a pour objectif de développer un service public mieux outillé en termes d'usage des nouvelles technologies et plus apte à répondre aux exigences du citoyen/client et aux ambitions des administrations.

II. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET RENFORCEMENT DES OUTILS D'INTEGRITE ET DE TRANSPARENCE

La lutte contre la corruption et le renforcement des outils de bonne gouvernance est une composante essentielle du programme gouvernemental. Elle se décline en 4 axes principaux :

1. Stratégie nationale de lutte contre la corruption : d'importantes réalisations

Le Gouvernement accorde un intérêt particulier au suivi de la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption. Cette stratégie comprend, entre autres, des programmes axés sur l'amélioration du service dédié au citoyen, la numérisation des services administratifs, le contrôle et l'audit, la reddition des comptes et les actions de sensibilisation. A ce titre, un rapport de synthèse retraçant le niveau d'exécution des projets de lutte contre la corruption pour la période 2016-2018 a été publié par les services du Chef de Gouvernement. Il est aussi question de développer un plan de communication autour de cette stratégie et d'élaborer sur cette lancée un cadre juridique régulant les situations de conflit d'intérêts.

2. Renforcement de la gouvernance publique

La bonne gouvernance concerne l'appréciation du niveau de pertinence des projets de réforme envisagés par les administrations publiques. A ce titre, il y a lieu de signaler le rôle du FOMAP dans le financement des projets de réforme proposés par les administrations publiques.

3. Plan d'action du Gouvernement ouvert (OGP : Open Government Partnership) 2018-2020

En 2018 Le Maroc était devenu le 76ème pays à intégrer le Partenariat du Gouvernement Ouvert. Cette adhésion couronne l'engagement du Gouvernement à se doter de pratiques managériales ouvertes et transparentes et à promouvoir une démocratie participative. Elle a aussi rendu possible le lancement d'un programme d'action couvrant la période 2018-2020 qui comprend 18 engagements prioritaires tels que la lutte à grande échelle contre la corruption, la participation citoyenne, l'accès à l'information, l'administration électronique et la transparence budgétaire.

4. Droit d'accès à l'information : gage de transparence entre l'Administration et le citoyen

La loi adoptée à cet effet consacre le droit du citoyen à accéder à différentes catégories d'information détenues par les services publics dans un cadre structuré et formalisé. Depuis la publication de cette loi le 12 Mars 2018, des avancées ont été réalisées pour que l'application de ses modalités devienne effective. A ce titre, une feuille de route relative à la mise en œuvre de cette loi a été soumise au réseau des Secrétaires généraux des départements ministériels. Il y a eu également désignation, le 15 Mars 2019, des membres de la commission du droit d'accès à l'information, et d'autres actions relatives à la formation et à la sensibilisation sont envisagées.

III. DIALOGUE SOCIAL : LEVIER D'AMELIORATION DE LA NEGOCIATION ET DU RENFORCEMENT DE LA PAIX SOCIALE

Le dialogue social, en tant qu'outil de gouvernance, a constitué un engagement de toutes les parties concernées (Gouvernement, Patronat et représentations syndicales) à instaurer une certaine équité

sociale et à soutenir le pouvoir d'achat des citoyens. Le processus du dialogue social a été couronné en 2019 par la signature d'un accord tripartite en date du 25 Avril 2019. Cette session a été l'occasion d'une part, pour renforcer le climat de confiance et d'entente entre le gouvernement et ses partenaires économiques et sociaux et d'autre part, pour consolider les efforts tendant à améliorer la situation matérielle et le pouvoir d'achat des citoyens.

2ème PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DU PERSONNEL CIVIL AU COURS DE LA PERIODE 2009-2019

1. Effectif et population

Au cours de la dernière décennie, la population marocaine est passée de 31,79 millions d'habitants en 2009 à 35,59 millions d'habitants en 2019, enregistrant ainsi un taux de croissance global de 11,96% et une population supplémentaire de 3,8 millions personnes.

Au cours de la même période, La population active a augmenté en moyenne de 78.200 actifs additionnels par an sur les 11,33 millions d'actifs constatés en 2009, soit une évolution moyenne de 0,67% par an.

Rapporté à la population active disponible sur le marché d'emploi, la fonction publique civile emploie près de 47 fonctionnaires pour 1.000 habitants actifs (cf. tableau ci-après).

Année	2009	2019
Population totale	31.786.000	35.587.000
Population active	11.326.000	12.108.000
Effectif du personnel civil	542.670	564.549
Ratio Effectif du personnel civil sur Population totale	1,71%	1,59%
Ratio Effectif du personnel civil sur Population active	4,79%	4,66%

2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires

L'évolution de l'effectif des fonctionnaires civils de l'Etat est la résultante de l'effet conjugué des opérations de créations et de suppressions des postes budgétaires au cours des années antérieures.

✓ Créations des postes budgétaires

25.572 postes ont été créés au titre du Budget Général pour l'année budgétaire 2019. Le chef du gouvernement est habilité à répartir 250 postes entre les différents départements ministériels ou institutions, dont 200 postes sont réservés au profit des personnes en situation d'handicap.

Au cours de cette dernière décennie, il a été procédé à la création de 241.124 postes budgétaires, auxquels s'ajoutent 70.000 postes créés au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) pour le recrutement des enseignants :

Année	Créations de postes budgétaires effectuées au niveau des AREF
2016	11.000
2017	24.000

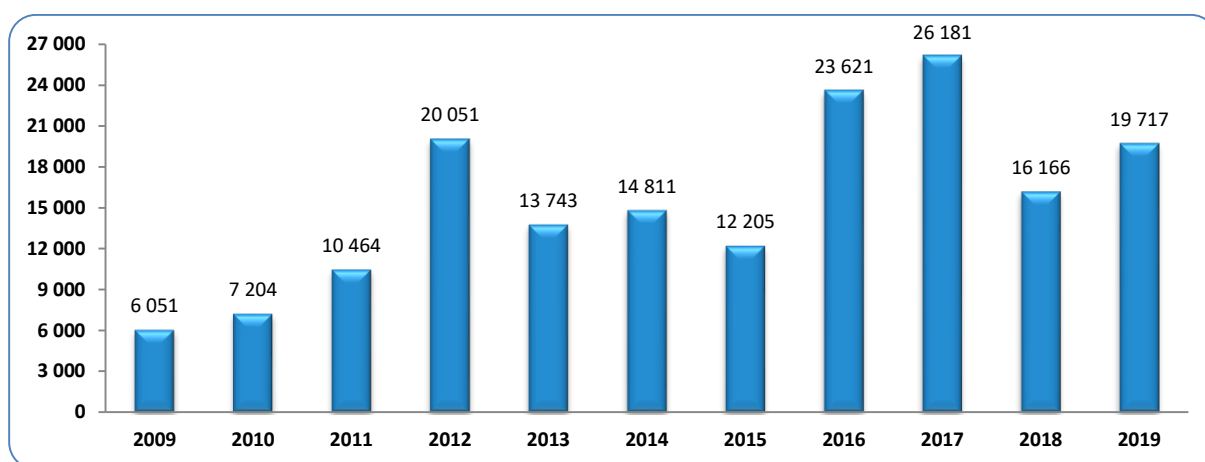
2018	20.000
2019	15.000
Total	70.000

En termes de création des postes budgétaires au cours de la période de 2009-2019, la priorité a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 71% des postes créés ont été affectés aux départements de l'Education et de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, et de la Santé.

✓ *Suppressions de postes budgétaires*

Les départs à la retraite constituent le principal facteur de suppression des postes budgétaires. Le graphique ci-après relate l'évolution des postes budgétaires supprimés intervenues au cours de la dernière décennie :

Evolution des Suppressions des postes budgétaires pour la période 2009-2019



Les suppressions des postes budgétaires par département se présentent comme suit :

- 60% des postes budgétaires supprimés au cours de cette période relèvent du département de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur ;
- 12% et 11% des suppressions ont été enregistrées respectivement au niveau des départements de l'Intérieur et de la Santé, 3% au niveau du Ministère de l'Economie et des Finances et 14% dans les autres départements ministériels.

3. Concours d'accès à la fonction publique

✓ *Concours de recrutement*

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 31 de la Constitution relatives au principe d'égalité des citoyennes et citoyens pour l'accès aux emplois publics selon le mérite, et en application de l'article 22 du Statut Général de la Fonction Publique instituant le concours comme règle générale d'accès à la Fonction Publique, les départements ministériels ont procédé depuis l'année 2012 à l'organisation de 1.759 concours pour pourvoir 109.981 postes budgétaires, soit près de 63 postes ouverts en moyenne par concours.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	1 ^{er} semestre 2019	Total
------	------	------	------	------	------	------	-------------------------------------	-------

Nombre de concours organisés	309	316	319	159	214	140	168	134	1.759
Nombre de postes ouverts	18.505	16.911	15.850	9.259	20.387	10.075	14.798	4.196	109.981
Nombre moyen de postes offerts par concours	60	54	50	58	95	72	88	31	63

✓ *Concours spécial unifié pour le recrutement des personnes en situation d'handicap*

Il y a lieu de signaler qu'un concours unifié de recrutement dans la fonction publique, tous secteurs confondus, a été organisé au profit des personnes en situation d'handicap, sous la tutelle de Monsieur le Chef de Gouvernement et sous la supervision du Ministère Chargé de la Fonction Publique en date du 23 décembre 2018.

Ce concours, premier du genre a été ouvert exclusivement aux personnes reconnues officiellement comme handicapées et titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent, quelle que soit la spécialité, pour pourvoir 50 postes d'administrateur de 3e grade.

L'effectif des candidats qui ont postulé à ce concours était de 1.012 personnes, 50 candidats ont été retenus dont 18% ont été de sexe féminin.

A signaler également que 200 postes budgétaires ont été réservés pour réitérer cette opération au titre de la Loi de Finances 2019, hors du quota de 7% des postes budgétaires dédiés à cette catégorie dans les concours du secteur public.

✓ *Recrutement des experts*

Le décret n° 2.15.770 en date du 9 août 2016 portant sur les conditions et modalités de recrutement par voie de contrats dans les administrations publiques ainsi que les arrêtés d'application de ce décret ont pour objectif de permettre aux administrations publiques de satisfaire leurs besoins en compétences et en expertises dans les différents domaines, notamment dans le cadre des grands chantiers et des projets structurants.

A ce titre, 20 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 28 experts depuis l'année 2018 jusqu'au 1er semestre 2019.

4. Nominations aux emplois supérieurs

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 02.12 du 17 juillet 2012, relative à la nomination aux fonctions supérieures et jusqu'à la date du 16 juin 2019, le Conseil de gouvernement a approuvé 1.071 nominations aux emplois supérieurs en application de l'article 92 de la Constitution, dont 122 nominations ont concerné des femmes.

II. ETAT ACTUEL DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT

La fonction publique marocaine dispose en 2019 d'un effectif civil de 564.549 fonctionnaires. L'analyse de la structure de cet effectif et de son évolution permet d'avoir une appréciation sur le capital humain dont dispose l'administration publique.

1. Répartition par département

L'analyse de la répartition, par département, de l'effectif civil du personnel de l'Etat, au titre de l'année

2019, montre que plus de 90% des fonctionnaires civils dont dispose la fonction publique marocaine sont concentrés au niveau de 6 départements ministériels :

En effet, le département de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur regroupe presque la moitié de l'effectif civil de l'Etat (48,6%), suivi des départements de l'Intérieur (23,6%), de la Santé (9,5%), de la Justice (3,5%), de l'Economie et des Finances (3,3%) et de l'Administration Pénitentiaire (2,1%). Les autres départements ministériels réunis emploient 9,4% des fonctionnaires civils.

2. Classement par groupes d'échelles

La répartition de l'effectif civil de l'Etat par groupe d'échelles en 2019 est illustrée par le tableau suivant :

Groupe d'échelles	Effectif 2019	Part en %
Echelles <= 6	108 900	19,3%
Echelles 7 à 9	87 658	15,5%
Echelles 10 et plus	367 991	65,2%
Total	564 549	100%

3. Répartition par statut

Le personnel civil de la fonction publique est régi par trois principaux types de statuts à savoir : les statuts interministériels, les autres statuts particuliers et les statuts spéciaux. La répartition du personnel civil selon cette typologie se traduit par des proportions respectives de 28% , 69% et 3%.

4. Répartition par tranches d'âge

L'analyse de la pyramide des âges permet d'une part, de disposer d'une visibilité en termes de prévisions des départs à la retraite, et d'autre part de suivre l'évolution du répertoire des emplois et des compétences au sein de l'Administration.

La structure des effectifs du personnel civil par tranche d'âge, au titre de l'année 2019, se caractérise par ce qui suit :

- Les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent près de 25,7% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'Etat ;
- Les fonctionnaires appartenant aux tranches d'âge [35,50[et 50 ans et plus constituent respectivement 40,5% et 33,8%.

5. Répartition des départs à la retraite prévus pour la période 2019-2024

Les départs à la retraite pour limite d'âge, prévus au titre des 6 prochaines années, atteindrait un effectif global de 69.360 fonctionnaires, soit une moyenne de 11.560 départs à la retraite par année.

6. Répartition par genre

Même si la femme marocaine a bénéficié de plusieurs réformes institutionnelles et sociétales au cours des dernières années, lui garantissant des droits de plus en plus élargis et favorisant sa contribution au développement du pays, le niveau de participation de la femme au marché du travail reste, dans la plupart des cas, largement inférieur à celui de l'homme. En effet, selon les derniers chiffres du HCP, le taux d'activité de la population féminine a atteint 22,2% contre 70,9% pour les hommes.

Pour l'emploi public, le taux actuel de féminisation dans l'administration est de 34,8% contre 65,2% pour les hommes :

7. Répartition par région

La régionalisation avancée adoptée par le Maroc, et qui constitue un choix stratégique pour instaurer un nouveau mode de gouvernance territoriale visant une bonne gestion déconcentrée des services administratifs, reste tributaire des moyens humains et matériels mobilisés au niveau des différentes régions du Royaume.

Or, la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait apparaître de grandes disparités et ce comme le montre le tableau suivant :

Région	Rabat-Salé-Kénitra	Casablanca-Settat	Fès-Meknès	Marrakech-Safi	Tanger-Tétouan-Al Hoceïma	Souss-Massa	Beni Mellal-Khénifra	Oriental	Darâa-Tafilalet	Laâyoune-Sakia El Hamra	Guelmim-Oued Noun	Dakhla-Oued Ed-dahab	Total
Part en %	23,4%	13,9%	11,7%	10,5%	9,9%	7,5%	6,1%	6,9%	5,3%	2,3%	1,7%	0,7%	100%

3^{EME} PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

Le gouvernement poursuit la concrétisation des principes de réforme des finances publiques édictées par la nouvelle Loi organique n° 130.13 relative à la loi de Finances (LOF), notamment en matière de dépenses de personnel, et ce par la mise en œuvre des nouvelles règles financières et comptables ayant trait à la maîtrise de l'équilibre budgétaire.

A cet effet il y a lieu de rappeler que :

- Le principe de limitativité des crédits de personnel et celui de la programmation budgétaire triennale des dépenses sont entrés en vigueur respectivement à partir du 1er janvier 2017 et du 1er janvier 2019;
- Les cotisations de l'Etat au titre de la retraite et de la prévoyance sociale seront intégrées dans les dépenses de personnel à partir l'exercice budgétaire de l'année 2020.

1. Evolution des dépenses de personnel au cours de la période 2009-2019

Entre 2009 et 2019, les dépenses de personnel sont passées de 74,03 MMD à 112,16 MMD, soit, une évolution globale de 51,51% sur la période, et une évolution moyenne de 4,24% par année.

2. Indicateurs des dépenses de personnel

✓ Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)

Sur la période 2009-2019, les dépenses de personnel ont représenté en moyenne près de 10,4% du PIB (compte non tenu des cotisations patronales au titre de la retraite et de la prévoyance sociale).

✓ Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)

Considérées comme le premier poste de la dépense publique, les dépenses de personnel représentent 31,48% du Budget Général en 2019.

✓ Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement

Durant la période 2009-2019, les crédits affectés aux dépenses de personnel représentent plus que la moitié du budget de fonctionnement avec une moyenne de 53,44% par an.

✓ Ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires

Sur la période 2009-2019, la part des recettes ordinaires affectée aux dépenses de personnel a atteint une moyenne de 40,50% par an. En 2019, cette proportion atteint 44,26%.

A cet égard, il y a lieu de constater que la part des recettes ordinaires affectée aux dépenses de personnel demeure élevée, et ce au détriment d'une affectation conséquente de moyens aux dépenses d'investissements publics.

3. Dépenses de personnel de la fonction publique au titre de l'année 2019

1. Dépenses de personnel civil par départements

La ventilation par département des dépenses de personnel de l'Etat au titre de l'année 2019 montre que près de 90% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées dans six départements, à savoir celui de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique avec 49,8%, suivi de l'Intérieur avec 19,5%, des Ministères de la Santé, de la Justice, de et l'Economie et finances et des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale, avec 10,3%, 4,8%, 2,8% et 2,6% respectivement. Les autres départements absorbent près de 10%.

2. Dépenses de personnel civil par région

La répartition, par région, des dépenses de personnel civil montre que :

Région	Rabat-Salé-Kénitra	Casablanca-Settat	Fès-Meknès	Marrakech-Safi	Tanger-Tétouan-Al Hoceima	Souss-Massa	Beni Mellal-Khénifra	Oriental	Darâa-Tafilalet	Laâyoune-Sakia El Hamra	Guelmim-Oued Noun	Dakhla-Oued Ed-dahab	Total
Part en %	22,9%	15,8%	11,8%	10,5%	9,6%	7,4%	6,3%	6,0%	4,9%	2,4%	1,7%	0,7%	100%

- 77,95% des dépenses de personnel sont concentrées dans les régions de Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Marrakech-Safi et Souss-Massa;
- La région de Rabat-Salé-Kenitra dont la contribution au PIB est de 16,3% s'accapare près de 22,91% des dépenses du personnel. Cette concentration est due essentiellement au regroupement des départements centraux dans la ville de Rabat ;

Cependant, La corrélation est non observée entre la répartition des dépenses du personnel par région et la contribution au PIB. En effet :

- Au niveau de la région de Casablanca-Settat, pôle économique de premier rang, où la part au PIB est la plus élevée (32%) et qui compte une population importante, les dépenses de personnel ne représentent que 15,84%.
- Les quatre régions de Casablanca-Settat, de Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi ont créé 60% de la richesse nationale, et s'accaparent 47,68% des dépenses de personnel alors que les huit autres régions absorbent 52,32% de cette masse salariale mais ne contribuent qu'à hauteur de 40% au produit intérieur brut.

3. Dépenses de personnel par échelle

La répartition des dépenses de personnel au titre de l'année 2019 par groupe d'échelles se présente comme suit :

- Les salaires du personnel classé aux échelles ≤ 6 (personnel d'exécution) représentent 13,14% du total des dépenses du personnel ;
- La charge salariale du personnel de maîtrise (fonctionnaires classés aux échelles 7 à 9) représente 17,97% de la masse totale ;
- Les salaires destinés aux cadres et cadres supérieurs de l'Etat (personnel classé aux échelles 10 et plus) absorbent 68,89% de la masse globale. Cette forte concentration résulte essentiellement de l'accélération du rythme des avancements de grade et du recrutement massif des cadres durant ces dernières années.

4. Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2019

✓ Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Le salaire mensuel net moyen dans la fonction publique a augmenté de 32,21% entre 2009 et 2019 en passant de 6.051 DH à 8.000 DH, soit une augmentation annuelle moyenne de 2,83%.

✓ Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranche de salaire

La Répartition des effectifs des fonctionnaires civils de l'Etat par tranche de salaire fait ressortir les constats suivants :

- 9,73 % des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette variant entre 3.000 DH (salaire minimum) et 4.000 DH ;
- Près de 33,72% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 60,18% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;
- 1,75% des fonctionnaires ont des salaires dépassant 20.000 DH/mois.

✓ Salaire minimum

Suite aux décisions prises par le gouvernement dans le cadre des différentes sessions du dialogue social, le salaire minimum dans la fonction publique a connu des révisions importantes en passant de 1.885 DH en 2009 à 2.800 DH en 2011 pour atteindre 3.000 DH en 2014 et 3.041 DH en 2019.

5. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2018

Avec un taux de réalisation près de 98% par rapport à la Loi des Finances 2018, les dépenses du personnel réellement servies au titre de cette année se sont stabilisées aux alentours de 106 MMDH (92,4 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 13,6 MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 104,9 MMDH en 2017, soit un accroissement de 1,04%. L'objectif est d'atteindre un taux de réalisation de 100% dans les prochaines années grâce notamment à l'engagement des différents ordonnateurs et des services concernés du Ministère de l'Economie et des Finances pour la mise en application des différents principes de la loi organique n°130.13 relative à la loi de finances.

✓ Composante de régularisation des recrutements, des avancements de grade et d'échelon

Les régularisations effectuées au titre des avancements de grade et d'échelon en 2018 ont atteint respectivement 1.897 MDH et 634 MDH, ce qui représente environ 59% et 20% du montant global des

régularisations opérées par la Direction des Dépenses de Personnel au titre de la même année et qui ont atteint une enveloppe de 3.230 MDH, soit 3,5% de l'ensemble des dépenses du personnel servies par la DDP en 2018.

Les régularisations en 2018 pour couvrir les dépenses de recrutement et de réintégration ont atteint 256 MDH contre 672 MDH au titre de l'année 2017, soit une diminution de -61,9%.

✓ Composante des retenues réglementaires

Au titre de l'année 2018, les retenues réglementaires au titre de l'Impôt sur le revenu et au titre des cotisations sociales ont atteint 22,06 milliards de dirhams, soit respectivement 8.526 MDH et 10.355 MDH et représentent 23,88% des dépenses du personnel servies par la DDP.

6. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2019 (du 1er janvier au 31 Août 2019)

L'exécution des charges de personnel sur les 8 premiers mois de l'année 2019 s'est établie à 73,182 milliards de dirhams, dont près de 63,581 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 9,601 milliards de DH par les comptables des réseaux de la TGR, et avec un taux de réalisation de 65,26% par rapport aux prévisions des dépenses de personnel de la Loi de Finances de l'année 2019.