



# Synthèse du rapport sur les Ressources Humaines au titre de l'année 2021

## 1<sup>ÈRE</sup> PARTIE : CONDUITE DU CHANGEMENT, ENJEU MAJEUR DE LA TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

La réforme de l'Administration est une constante dans les préoccupations du Gouvernement. Elle s'inscrit légitimement au cœur des plans stratégiques engagés pour permettre au service public de s'optimiser, de s'insérer dans une ambitieuse dynamique développementale et surtout de parer à toute forme d'étiollement pouvant altérer les rapports entre l'Administration, citoyens et entreprises. A ce titre, le Plan National de Réforme de l'Administration 2018-2021 a pu apporter des réponses à bon nombre de ces préoccupations et s'est érigé en véritable feuille de route de réformes structurelles de l'Administration en lieu et place des réformes de faible envergure menées auparavant.

Parallèlement à cela, l'Administration a dû subir, à l'instar des autres secteurs d'activité, les affres de la pandémie de la COVID-19 et de la crise sanitaire qui s'en est suivie et se devait de faire preuve de résilience avec comme principes directeurs se réinventer, se renouveler et s'adapter. C'est d'ailleurs dans cet esprit que le Gouvernement a prévu des mesures organisationnelles garantissant, de façon concomitante, la bonne marche du service public et la santé et la sécurité du fonctionnaire et du citoyen.

### I. L'ADMINISTRATION A L'ÉPREUVE DE LA COVID-19 : plan de contingence

Parallèlement aux chantiers structurels engagés dans le cadre du Plan National de Réforme de l'Administration, l'avènement de la pandémie de la COVID-19 a fortement impacté la marche de l'Administration publique et l'a contraint à repenser sa philosophie de travail, à introduire de nouveaux modes d'organisation et de gestion conjuguant flexibilité, réactivité et mutabilité.

## 1. Dispositif réglementaire relatif à la prévention et à l'organisation

Le Gouvernement a mis en place un package réglementaire évolutif encadrant le fonctionnement de l'Administration publique en période de crise sanitaire. Ce dispositif porte sur le volet de la prévention mais aussi sur des aspects organisationnels. On citera à ce titre :

- **La circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration n° 1/2020 du 16 Mars 2020** énonçant des mesures préventives à observer dans le cadre de la lutte contre la COVID-19 au niveau des administrations publiques, des collectivités territoriales et des établissements et entreprises publics. ;
- **La circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration n°2/2020 du 1er Avril 2020** portant sur la numérisation des correspondances administratives : la mise en œuvre de cette circulaire aspire à contenir la propagation du virus en s'affranchissant des échanges papier et en limitant le contact direct entre administrations et entre celles-ci et l'administré

## 2. Continuité et adaptabilité de l'Administration publique : Télétravail

le Gouvernement a envisagé une série de dispositions permettant à l'Administration publique de s'adapter aux contraintes imposées par cette crise sanitaire.

- **Circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration n° 3/2020 du 15 Avril 2020 portant sur le télétravail dans les Administrations publiques :**

Eu égard au principe de la continuité du service public, Le télétravail s'est érigé en option incontournable pour assurer le fonctionnement de l'appareil administratif.

La circulaire n°3/2020 a conforté cette option en tant que modalité d'organisation du travail couplée à de nouvelles formes de pratiques managériales. A cet effet, un guide méthodologique encadrant le télétravail des Administrations publiques a été élaboré et décliné en 6 axes explicitant les mesures et les procédures à prévoir par les administrations publiques pour instaurer ce mode d'organisation de travail de même que les obligations d'ordre technique ou éthique, auxquelles il convient de se conformer aussi bien par l'administration que par les fonctionnaires.

La visioconférence, corollaire du télétravail, a également permis en cette période de crise sanitaire d'organiser, entre autres, des réunions en relation avec l'activité de l'Administration et d'assurer le contact professionnel au sein d'un même département, entre départements et entre départements et partenaires locaux ou étrangers.

Parallèlement à ces mécanismes, Le Gouvernement a engagé d'autres actions pour encadrer la phase de l'après crise sanitaire. Ces mesures sont traduites au niveau du dispositif réglementaire et organisationnel suivant :

- **Circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration n° 4/2020 du 22 mai 2020** relative aux mesures préventives à observer dans les services publics après l'état d'urgence sanitaire.
- **Un guide** pratique encadrant la période post urgence sanitaire dans les Administrations et énonçant des mesures de précaution à prendre par l'Administration, le fonctionnaire et le citoyen demandeur d'un service .

## II. ACCELERATION DES CHANTIERS STRUCTURANTS

En dépit du spectre de la pandémie de la COVID-19 qui a incité le Gouvernement à prioriser son action et ses programmes, les chantiers structurants de réforme de l'Administration ont continué sur leur lancée.

### 1. Réforme des critères et des procédures de nomination aux fonctions supérieures

Le Gouvernement, orienté par les hautes directives de Sa Majesté le Roi à l'occasion de l'ouverture de la première session de la 5ème année législative de la 10ème législature pour entamer une révision profonde des critères et des procédures de nomination aux fonctions supérieures prendra les mesures nécessaires pour concrétiser les Instructions Royales en vue de garantir le respect des principes constitutionnels notamment ceux relatifs à l'égalité des chances, au mérite, à la compétence, à la transparence, à la bonne gouvernance et à la corrélation entre la responsabilité et la reddition des comptes.

### 2. Déconcentration administrative

Le Gouvernement œuvre pour le renforcement du socle réglementaire relatif à la déconcentration administrative en s'acheminant vers la révision des règles d'organisation des départements ministériels et des services déconcentrés de l'Etat et vers l'encadrement réglementaire de la délégation de pouvoir et de la délégation de signature.

Dans cette même lignée, l'axe **Ressources Humaines** a bénéficié d'une attention particulière et a été à juste titre intégré dans la feuille de route relative à la mise en œuvre du chantier de la déconcentration administrative. A cet effet, il y a lieu de signaler l'approbation de la procédure modifiant et complétant la loi organique n° 02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures en vue de prévoir la fonction «Chefs des représentations administratives régionales sectorielles ou communes».

Par ailleurs, et dans le cadre de la programmation et du transfert des décisions de gestion des ressources humaines aux services déconcentrés, des commissions techniques ont été mises en place, composées de représentants de l'autorité en charge de la Réforme de l'Administration, de la Trésorerie Générale du Royaume et de la Direction du Budget avec pour mission principale de recenser des textes réglementaires devant être modifiés et la préparation de projets d'amendements y afférents.

### 3. Simplification des procédures administratives

Le Gouvernement veille à instaurer des procédures permettant une plus grande flexibilité dans l'accès des citoyens aux prestations publiques. Dans cette perspective intervient la publication du dahir n°1-20-06 du 6 Mars 2020 portant promulgation de la loi n°55-19 relative à la simplification des procédures et des formalités administratives. A cet effet, Le décret n°2.20.660 portant application de certaines dispositions de ladite loi a été publié le 21 Septembre 2020 et qui stipule que le modèle du répertoire des actes administratifs ainsi que le modèle du récépissé du dépôt des demandes de ces d'actes sont fixés par un arrêté conjoint de l'autorité chargée de l'Intérieur et l'autorité chargée de la Réforme de l'Administration.

### 4. Charte des services publics

Le Gouvernement continue d'afficher son engagement à donner pleine forme au chantier de la charte des services publics qui propose un cadre de bonne gouvernance auquel le service public devrait se conformer. A ce titre, il y a lieu de signaler que le projet de loi n° 54-19 portant charte des services publics a eu l'approbation de la chambre des représentants en date du 11 février 2020.

## 5. Programme d'amélioration de l'accueil

Il s'insère dans l'optique d'une connaissance fine du fonctionnement de l'appareil administratif et de son rapport au citoyen, et l'exploration de différentes pistes qui convergent vers le renforcement des interactions agents publics/administrés. A ce titre, Le Gouvernement a déployé au titre de l'année 2020 des outils d'amélioration de l'accueil dans de nouveaux sites pilotes notamment 3 sites de l'hôpital provincial d'El Jadida, le Centre d'immatriculation des véhicules de Rabat et le siège principal du Ministère public à Rabat.

### III. RENFORCEMENT DU SOCLE DE LA BONNE GOUVERNANCE : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET CONSOLIDATION DE LA TRANSPARENCE DE L'ADMINISTRATION

Les efforts consentis à ce sujet s'articulent autour des volets suivants :

#### 1. Niveau organisationnel

Dans le cadre de la préparation des travaux de la 3ème réunion de la Commission nationale anti-corruption, l'autorité en charge de la Réforme de l'Administration en tant qu'organe assurant le secrétariat permanent de ladite commission a procédé aux actions suivantes :

- Réalisation du rapport synthétique présentant les réalisations de la stratégie nationale de la lutte contre la corruption au titre de l'année 2019 ;
- Présentation du programme d'action prévisionnel (projets prioritaires) à réaliser au titre de l'année 2020 ;
- Mise à jour du portefeuille des projets de la stratégie nationale de la lutte contre la corruption préparé sur la base de la feuille de cadrage présentée par le président de l'Instance Nationale de la Probité, de la Prévention et de la Lutte contre la Corruption en concertation avec les coordonnateurs des programmes de la stratégie et les représentants des départements concernés.

#### 2. Niveau institutionnel et réglementaire : renforcement du rôle de l'Instance Nationale de Probité, de la Prévention et de la Lutte contre la Corruption (INPPLC)

A ce titre, il y'a eu préparation du projet de loi n°46-19 visant à doter l'INPPLC d'un cadre d'action cohérent avec le rôle central qu'elle est appelée à assurer dans la lutte contre la corruption.

A rappeler que ce projet de loi est en cours d'étude et d'approbation au Parlement après avoir été approuvé par le Conseil de Gouvernement le 11 juin 2020.

#### 3. Mise en œuvre de la loi sur le droit d'accès à l'information

Ce chantier consacre un principe majeur de la bonne gouvernance et renforce de façon significative la transparence de l'Administration et conforte les engagements du Maroc dans le Partenariat pour le Gouvernement Ouvert (Open Government Partnership). A ce titre des actions d'envergure ont été menées notamment :

- Le lancement du portail électronique «Chafafiya.ma» le 12 Mars 2020 qui donne aux citoyens la possibilité d'accès à l'information conformément à la Loi 31-13 relative au droit d'accès à l'information ;
- La publication de la circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration n° 05/2020 en date du 17 Juin 2020 relative à la mise en œuvre du droit d'accès à l'information ;

- La création du réseau du droit d'accès à l'information en date du 17 juin 2020 ;
- La publication d'un guide sur la loi 31-13 portant sur le droit d'accès à l'information en date du 17 juin 2020 ;

#### IV. FINANCEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE: LE FONDS DE MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (FOMAP)

De par les attributions qui lui sont assignées, le FOMAP affiche son appui aux projets de réforme de l'Administration publique aussi bien de portée horizontale que sectorielle. S'agissant des projets de portée horizontale, le FOMAP a procédé au financement des projets suivants :

- Les dernières phases du projet relatif à l'identification des besoins en termes d'applications de gestion sujettes à la mutualisation entre les administrations publiques;
- l'Assistance à Maitrise d'Ouvrage (AMO) des Administrations pour l'appui à l'adoption des solutions numériques pour la simplification des procédures administratives.

Sur le plan sectoriel, le FOMAP a versé sa quote-part dans le financement des 4 projets suivants :

- L'appui et l'accompagnement de 40 communes dans le renforcement de l'audit interne (Ministère de l'Intérieur : Direction Générale des Collectivités Locales) pour une enveloppe de 947.499 DH ;
- L'amélioration de l'accueil au niveau de 10 communes dans le cadre du projet «communes citoyennes» dédié à la promotion de la gestion de proximité dans les communes (Ministère de l'Intérieur) pour une enveloppe de de 89.460 DH ;
- Le système de gestion des études d'impact sur l'environnement du Ministère de l'Energie, des Mines et de l'Environnement (528.000 DH) ;
- Le système de gestion électronique des documents du Ministère de l'Energie, des Mines et de l'environnement (600.000 DH).

## 2ème PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

### I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DU PERSONNEL CIVIL AU COURS DE LA PERIODE 2010-2020

#### 1. Effectif et population

La population marocaine a enregistré, au cours de la dernière décennie, un taux de croissance démographique global de 11,71%, en passant de 32,18 millions d'habitants en 2010 à 35,95 millions d'habitants en 2020, soit une population supplémentaire de 3,8 millions personnes. Cette évolution a été constatée essentiellement en milieu urbain avec 4,1 millions d'habitants contre -0,3 millions d'habitants en milieu rural.

S'agissant du taux de croissance démographique annuel, il a enregistré, durant la période précitée, une légère baisse d'environ 0,22 point et ce, en passant de 1,25% en 2010 à environ 1,03% en 2020, enregistrant ainsi un taux de croissance annuel moyen de 1,11%, un taux qui reste proche du taux de croissance de la population mondiale (1,2%).

Par ailleurs, et selon les projections réalisées par le Haut-Commissariat au Plan (HCP), le taux de croissance démographique poursuivra sa tendance à la baisse, pour atteindre 0,3% à l'horizon de l'année 2050.

Durant la période 2010-2020, la population active a augmenté en moyenne de 80.500 actifs additionnels par an sur les 11,44 millions d'actifs constatés en 2010, soit une évolution moyenne de 0,68% par an. Par ailleurs, le marché du travail au Maroc se caractérise par une contribution significative de l'État en tant qu'employeur public et ce, en vue d'une part, la dynamisation du marché de l'emploi à travers la création des postes budgétaires et d'autre part répondre aux besoins de l'administration en ressources humaines nécessaires à l'amélioration de la qualité des services publics rendus aux citoyens et acteurs économiques.

En 2020, la fonction publique marocaine compte 568.149 fonctionnaires civils, soit un taux d'administration de 15,8‰, représentant près de 16 employés civils pour 1.000 personnes, et environ 46 fonctionnaires pour 1.000 habitants de la population active.

Durant la période 2010-2020, le taux de couverture des fonctionnaires par rapport à la population d'une part et à la population active d'autre part s'élève respectivement à 1,68% et 4,86% en moyenne avec une tendance à la baisse à partir de 2016.

L'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat s'est accru globalement de 1,37% entre 2010 et 2020, en passant de 560.497 en 2010 à 568.149 en 2020, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 0,14%.

Toutefois, l'effectif budgétaire des fonctionnaires civils de l'Etat a connu un certain repli depuis l'année 2016, sous l'effet conjugué du lancement de l'opération de recrutement des enseignants au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF), et aussi des départs massifs à la retraite pour limite d'âge ou anticipé du personnel du Ministère de l'Éducation Nationale.

## 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 suite notamment à la retraite pour limite d'âge.

### 2.1. Créations des postes budgétaires

Le gouvernement a procédé au titre du Budget Général de l'année budgétaire 2020 à la création de 23.312 postes dont 250 postes à répartir par le chef du gouvernement entre les différents départements ministériels ou institutions, comprenant 200 postes au profit des personnes en situation d'handicap.

Par ailleurs, il a été procédé au cours de cette dernière décennie, à la création de 251.616 postes budgétaires, auxquels s'ajoutent 85.000 postes créés pour le recrutement des enseignants au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF).

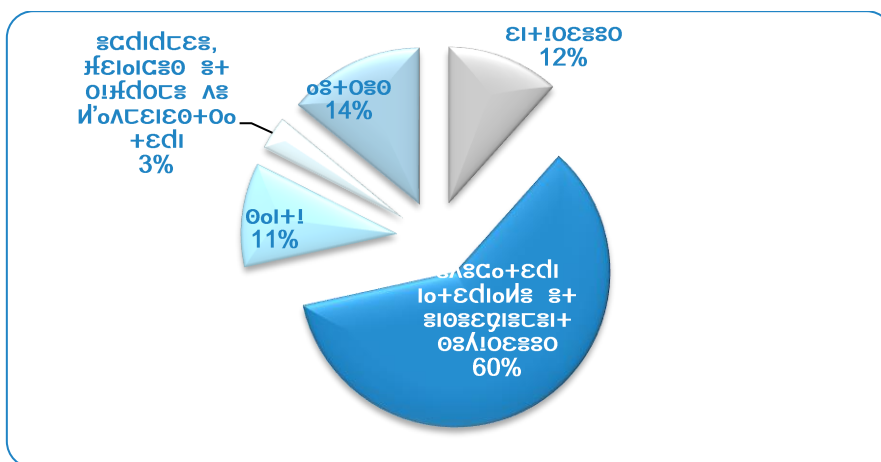
La priorité a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 70% des postes créés ont été affectés aux départements de l'Education et de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, et de la Santé.

### 2.2. Suppressions des postes budgétaires

Les départs à la retraite constituent le principal facteur de suppression des postes budgétaires. En effet, ils représentent en moyenne 78% des postes supprimés au cours de cette dernière décennie.

L'évolution de la suppression postes budgétaires et leur répartition par département au cours de la période 2010-2020 se présente comme suit:





### 3. Accès à la fonction publique

#### 3.1. Concours de recrutement

Les départements ministériels ont procédé depuis l'année 2012 à l'annonce de 1.992 concours pour pourvoir 92.703 postes budgétaires, soit plus de 47 postes ouverts en moyenne par concours.

Dans le cadre des mesures préventives prises pour faire face à la situation exceptionnelle liée au risque de propagation de la Covid-19, il a été décidé de reporter 62 concours pour pourvoir 1.454 postes ouverts. Ainsi le 1er semestre 2020 n'a enregistré que 17 concours pour pourvoir 2.089 postes répartis comme suit :

- Le Ministère de la Santé a organisé 6 concours pour pourvoir 1.151 postes ;
- Le Ministère de l'intérieur a organisé 3 concours pour pourvoir 181 postes ;
- Les autres administrations partagent les 8 concours restant pour pourvoir 757 postes ;

#### 3.2. 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, premier du genre, a été ouvert en date du 23 décembre 2018, tous secteurs confondus, exclusivement aux personnes reconnues officiellement comme handicapées et titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent, quelle que soit la spécialité, et ce pour pourvoir 50 postes d'administrateur de 3ème grade.

Cette opération a été réitérée en date du 15 décembre 2019 pour pourvoir les 200 postes réservés par la loi de finances de cette année, répartis comme suit :

Grade	Echelle	Nombre de postes
Administrateur 3ème grade	Echelle 10	120
Administrateur 2ème grade	Echelle 11	40
Technicien de 3ème grade	Echelle 9	40

A signaler également que 200 postes budgétaires ont été réservés pour réitérer cette opération au titre de l'année 2020, hors le quota de 7% des postes budgétaires dédiés à cette catégorie dans les concours du secteur public.

### *3.3. Recrutement des experts*

Dans le but de compléter et de renforcer l'arsenal juridique et réglementaire permettant aux différentes administrations de recourir en cas de nécessité au recrutement d'experts par voie de contrat tel que stipulé par le décret n° 2.15.770 du 9 août 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par voie de contrat dans les administrations publiques, le gouvernement a adopté en 2017 les deux arrêtés suivants :

- Arrêté du Chef du Gouvernement n° 3.95.17 du 4 août 2017, fixant les salaires mensuels forfaitaires et les montants des indemnités de déplacement au profit des experts et agents recrutés par voie de contrat dans les administrations publiques;
- Arrêté conjoint du Ministre de l'Économie et des Finances et du Ministre délégué auprès du Chef du Gouvernement chargé de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique n° 1761.17 du 10 juillet 2017, fixant les modèles de contrat de recrutement des experts et des agents dans les administrations publiques.

Ainsi, depuis l'année 2018 jusqu'au 1<sup>er</sup> semestre 2020, 36 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 58 experts dans les administrations publiques.

## *4. Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité*

### *4.1. Nominations aux emplois supérieurs*

Le Conseil de gouvernement a approuvé, en application de l'article 92 de la Constitution, 1.160 nominations aux emplois supérieurs en application de l'article 92 de la Constitution, et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 02.12 du 17 juillet 2012, relative à la nomination aux fonctions supérieures jusqu'à la fin du premier semestre de l'année 2020.

Ainsi, le poste de Directeur demeure l'emploi supérieur le plus délibéré au conseil de gouvernement avec un pourcentage de 71%, suivi de l'emploi du Recteur de faculté avec un pourcentage de 11%.

L'effectif des femmes nommées, par décret, aux emplois supérieurs, après délibération en Conseil de Gouvernement s'élève à 137 au titre de la période 2012-2020, soit un taux de féminisation de 11,8% ;

Ces nominations féminines aux postes de responsabilité se répartissent par département comme suit :

- 35 femmes ont été nommées au niveau du département de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville, soit un taux de féminisation au sein du département de plus de 30%, qui est le taux le plus élevé enregistré depuis l'année 2012;
- Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et le Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Economie Verte et Numérique détiennent la deuxième et troisième place avec respectivement 18 et 13 nominations féminines aux emplois supérieurs, soit des taux de féminisation respectifs de 5,2% et 26,5%.

### *4.2. Nominations aux postes de chef de division et de chef de service dans les administrations publiques*



Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2.11.681 du 25 novembre 2011 fixant les modalités de nomination des chefs de divisions et chefs de services dans les administrations publiques, et jusqu'au premier semestre de l'année 2020, 10.520 appels à la candidatures ont été annoncés au niveau des différentes administrations publiques pour pourvoir 8.158 postes de chef de service et assimilé et 2.362 postes de chef de division et assimilé.

Par ailleurs, l'évolution de l'effectif du personnel occupant les postes de responsabilité susmentionnés a été marquée par une amélioration relative de l'accès des femmes à ces postes et ce, en passant d'un taux de 16% en 2012 à 21% au premier semestre 2019. Cependant, cette représentativité féminine reste en deçà des niveaux souhaités d'intégration et de participation de la femme en tant qu'acteur décisif dans le processus de développement économique et social de notre pays.

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

La répartition du capital humain dans les administrations publiques se caractérise par des disparités aussi bien au niveau sectoriel et spatial, qu'au niveau de sa structure par statuts, échelles, genre et tranches d'âge.

### 1. Répartition par département

La fonction publique dispose en 2020 d'un effectif de 568.149 fonctionnaires civils dont plus de 90% 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 (46,6%), suivi des départements de l'Intérieur (25,4%), de la Santé (9,6%), de la Justice (3,5%), de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration (3,4%) et de l'Administration Pénitentiaire (2,2%). Les autres départements ministériels réunis emploient 9,3% des fonctionnaires civils.

### 2. Classement par groupe d'échelles

L'étude de la structure du capital humain par échelles permet d'apprécier le niveau d'encadrement au sein de l'administration publique et sa relation avec les niveaux de maîtrise et d'exécution en vue d'assurer, dans la mesure du possible, une sorte de complémentarité et d'équilibre entre ces trois catégories de personnel.

Ainsi, la structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupe d'échelles se caractérise par une nette amélioration du taux d'encadrement au sein de l'administration publique avec un taux de 65,9% en 2020 contre 50% en 2010. Cette évolution est due en grande partie aux avancements de grade et aux opérations de recrutement orientées ces dernières années vers les cadres et les cadres supérieurs.

### 3. Répartition par statuts

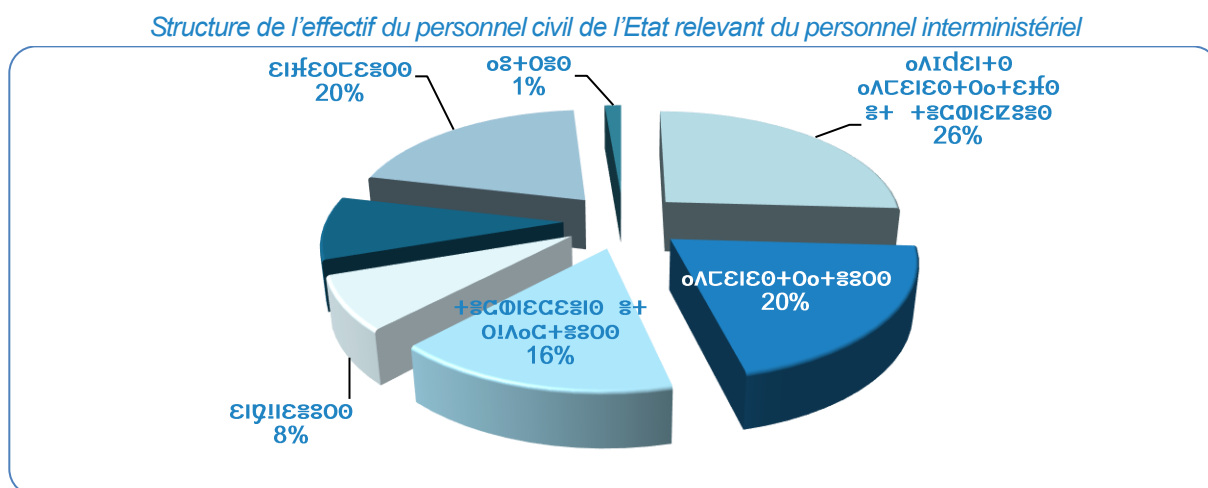
Les statuts régissant le personnel civil de l'Etat sont globalement regroupés en trois grandes catégories de statuts à savoir : les statuts interministériels, les autres statuts particuliers et les statuts spéciaux. La répartition par type de statuts se présente comme suit :

#### 3.1. Statuts interministériels

Le personnel interministériel regroupant les administrateurs, les ingénieurs, les médecins, les infirmiers, les techniciens, les rédacteurs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques représente 28%.

L'analyse de la structure du personnel interministériel, dont l'effectif est de 156.977 fonctionnaires, peut

se présenter comme suit :



### 3.2. Autres statuts particuliers

L'effectif du personnel régi par les autres statuts particuliers représente 69% du personnel civil de l'Etat. Il s'agit de certaines catégories de fonctionnaires relevant de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires Etrangères et de la Coopération, de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale, et de l'Economie et des Finances et de la Réforme de l'Administration.

Au niveau de cette catégorie, le personnel relevant du statut particulier du personnel du MEN reste l'effectif le plus prépondérant avec une proportion de 59%, suivi du personnel de sécurité avec un taux de 27%.

### 3.3. Statuts spéciaux

Le personnel relevant des statuts spéciaux régissant les corps des magistrats de l'ordre judiciaire, les magistrats des juridictions financières, les administrateurs de l'Intérieur, les agents d'autorité et les fonctionnaires des deux chambres du Parlement représente une proportion de 3% du personnel civil global.

## 4. Répartition par tranches d'âge

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tant qu'outil moderne de gestion et de rationalisation des ressources humaines dans les administrations publiques s'appuie sur un ensemble d'indicateurs qui permettent aux gestionnaires des ressources humaines de définir de manière détaillée et précise les profils et les compétences nécessaires recherchés par l'administration.

Dans ce sens, la structure des fonctionnaires selon les tranches d'âge permet d'une part, de disposer d'une visibilité en termes de prévisions des départs à la retraite, et d'autre part d'envisager les programmes adéquats en matière de formation et de recrutement afin de préparer la relève et répondre aux besoins des administrations en matière de ressources humaines.

La répartition des effectifs du personnel civil par tranches d'âge, au titre de l'année 2020 présente les principales caractéristiques suivantes :

- Les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent près de 25,5% 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 40,7% et 33,8%.

## 5. Répartition des départs à la retraite prévus pour la période 2020-2024

Après environ 4 années de l'entrée en vigueur des réformes paramétriques du système de retraite, notamment celle relative au relèvement de l'âge, de 60 ans à 63 ans, à raison de 6 mois par an, les prévisions, réalisées par la Caisse Marocaine des Retraites, signalent qu'environ 55.488 fonctionnaires seront mis à la retraite pour limite d'âge au titre des 5 prochaines années, et ce comme suit :

- Au niveau du département de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, 35.038 départs sont prévus au titre de la période 2020-2024, soit 13,25% de l'effectif des deux départements ;
- Au niveau de la Santé, de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, de la Justice, et de l'Intérieur, les départs atteindraient respectivement 5.318, 1.613, 1.847 et 5.212, soit respectivement 9,62%; 8,31%; 9,34% et 3,61% de l'effectif des fonctionnaires civils de chaque département.

## 6. Répartition par genre

La participation de la femme à l'effort de développement économique et social est un indicateur de base pour l'évaluation du degré d'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques et les programmes gouvernementaux, qui visent dans leur intégralité le renforcement des droits des femmes et favorisent leur contribution au développement du pays.

Cependant, le niveau actuel de participation de la femme au marché du travail reste, dans la plupart des cas, largement inférieur à celui de l'homme.

Dans ce sens, le taux actuel de féminisation dans l'administration est de 34,5% contre 65,5% pour les hommes .

## 7. Répartition par région

Le gouvernement accorde une attention particulière à la mise en œuvre du processus de déconcentration administrative en vue d'apporter l'appui nécessaire à la réussite de la régionalisation avancée, adoptée par le Maroc pour l'exécution de la politique générale de l'État au niveau territorial.

Dans ce contexte, et compte tenu de l'importance des ressources humaines qui doivent être mobilisées au niveau des différentes régions du Royaume pour la réussite de ce chantier stratégique, le gouvernement se penche sur la préparation des projets de textes réglementaires relatifs aux ressources humaines conformément aux dispositions de l'article 17 du décret n° 2.17.618 portant charte nationale de déconcentration administrative.

Or, la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait apparaître de grandes disparités : près de 70% du personnel civil de l'Etat se concentre au niveau de cinq régions à savoir : Rabat–Salé–Kénitra, Casablanca–Settat, Fès–Meknès, Marrakech–Safi et Tanger–Tétouan–Al Hoceima.

## 3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

Devant une conjoncture difficile et sans précédent due à la propagation du coronavirus à l'échelon international, régional et national, le gouvernement a entrepris, sous les orientations éclairées de sa Majesté le Roi Mohammed VI, une série de mesures pour contenir cette pandémie au niveau sanitaire, économique et social.

Dans ce contexte exceptionnel, le gouvernement a procédé à l'élaboration de la loi de finances rectificative 2020 pour revoir et actualiser les hypothèses ayant présidé l'élaboration de la loi de finances pour l'année 2020, et orienter davantage l'effort de l'Etat vers la lutte contre le coronavirus et ses retombées économiques et sociales.

Concernant le volet dépenses de personnel, la loi de finances rectificative (LFR) de l'année 2020 a été caractérisée par une révision des crédits budgétaires initialement ouverts par la loi de finances 2020, et ce en application des dispositions de la circulaire du chef du Gouvernement n° 03/2020 en date du 25 mars 2020, et qui a institué des mesures exceptionnelles à appliquer par les administrations publiques, les collectivités territoriales et les établissements publics à leur personnel, à savoir le report des opérations d'avancement et de recrutement, et ce, afin de réorienter les moyens financiers disponibles pour faire face aux différents défis imposés par la conjoncture actuelle.

## I. Evolution des dépenses de personnel au cours de la période 2010-2020

Les dépenses de personnel hors cotisations de l'Etat au titre de la retraite et de la prévoyance sociale sont passées de 80,27 MMD en 2010 à 117,84 MMD en 2020, soit, une évolution globale de 46,81% et une évolution annuelle moyenne de 3,91%.

Et compte tenu des cotisations patronales susmentionnées, le volume des dépenses de personnel a atteint 135,93 MMD au titre de l'année 2020.

### Indicateurs des dépenses de personnel :

#### 1. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB) :

Cet indicateur a enregistré un taux moyen des dépenses de personnel de près de 10,49% du PIB entre les années 2010 et 2020, compte non tenu des cotisations patronales au titre de la retraite et de la prévoyance sociale.

#### 2. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)

Au titre de la période 2010-2020, les dépenses de personnel représentent une proportion moyenne d'environ 33,39% des dépenses du Budget Général avec un taux de 30% enregistré en 2020, hors cotisations patronales au titre de la retraite et de la prévoyance sociale. Cependant, ce taux atteint 34,44% du budget général en 2020, compte tenu des cotisations patronales susmentionnées.

#### 3. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 53,67%.

#### 4. Ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires

Ce ratio a enregistré durant la période 2010-2020 une moyenne annuelle de 42,55%, alors qu'en 2020, cette proportion est de 55,49% et ce, hors cotisations patronales au titre de la retraite et de la prévoyance sociale et va atteindre 64% compte tenu des dites cotisations.

## II. Dépenses de personnel de la fonction publique au titre de l'année 2020 (Loi de Finances Rectificative)

### 1. Dépenses de personnel civil par départements

Près de 90% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées au niveau de six départements, à savoir celui de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique avec 49,19%, suivi de l'Intérieur avec 19,38%, des Ministères de la Santé, de la Justice, de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration et des Affaires Etrangères, avec 11,30%, 4,80%, 2,99% et 2,41% respectivement. Les autres départements absorbent 9,93% des crédits de personnel.

La concentration des dépenses de personnel et des effectifs dans certains départements (Education Nationale, Intérieur, Santé...) est due à la nature et à la sensibilité des missions incompressibles

assignées à ces départements.

## 2. Dépenses de personnel civil par région

- 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 bénéficie de près de 22,91% des dépenses du personnel. Cette concentration est due essentiellement au regroupement des administrations centrales dans la ville de Rabat.

Par ailleurs, force est de constater l'absence de corrélation entre la répartition des dépenses de 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 (32,3%) et qui compte une population importante, les dépenses de personnel ne représentent que 15,84%.
- Les quatre régions de Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi ont contribué à hauteur de 59,9% dans la production 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 40,1% au produit intérieur brut.

## 3. Dépenses de personnel par échelles

La structure des dépenses de personnel au titre de l'année 2020 par groupe d'échelles se présente comme suit :

- Les salaires du personnel classé aux échelles  $\leq 6$  (personnel d'exécution) représentent 12,96% du total des dépenses du personnel payées par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) relevant de la TGR;
- La charge salariale du personnel de maîtrise (fonctionnaires classés aux échelles 7 à 9) représente 19,29% de la masse totale payées par la DDP ;
- Les salaires destinés aux cadres et cadres supérieurs de l'Etat (personnel classé aux échelles 10 et plus) absorbent 67,75% de la masse globale payées par la DDP. 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 2020

### 4.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Le salaire mensuel net moyen dans la fonction publique a augmenté de 24,38% entre 2010 et 2020 en passant de 6.550 DH à 8.147 DH, soit une augmentation annuelle moyenne de 2,21%.

### 4.4. Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranches de salaires

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- 8,54 % des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette variant entre 3.000 DH et 4.000 DH ;
- Près de 34,06% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 59,47% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;

- 1,84% des fonctionnaires ont des salaires nets dépassant 20.000 DH par mois.

#### 4.5. Salaire minimum

Le salaire minimum dans la fonction publique a connu au cours des dernières années des révisions importantes en passant de 1.885 DH en 2010 à 2.800 DH en 2011 pour atteindre 3.000 DH en 2014 et 3.258 DH en 2020, et ce suite aux décisions prises par le gouvernement dans le cadre des différentes sessions du dialogue social.

### III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

#### 1. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2019

Avec un taux de réalisation de près de 99,4% par rapport aux prévisions de la Loi des Finances 2019, les dépenses du personnel réellement servies au titre de cette année se sont stabilisées aux alentours de 111,5 MMDH (97,1 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 14,4 MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 106,2 MMDH en 2018. A cet égard, il est à signaler que le taux d'exécution des dépenses de personnel s'est nettement amélioré grâce aux efforts déployés par les différents ordonnateurs au moment de la programmation et de l'exécution de ces dépenses, avec l'appui et l'accompagnement des services concernés du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration.

#### 2. Exécution des dépenses de personnel par département

Près de 90% des dépenses de personnel réellement exécutées en 2019 concernent 5 Ministères à savoir : l'Education Nationale, la Formation Professionnelle et l'Enseignement Supérieur l'Intérieur, la Défense Nationale, la Santé et la Justice.

#### 3. Régularisations au titre des recrutements, des avancements de grade et d'échelon

Les régularisations effectuées au titre des avancements de grade et d'échelon en 2019 ont atteint respectivement 2.740 MDH et 500 MDH, ce qui représente environ 53% et 10% 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 5.183 MDH, soit 5,34% de l'ensemble des dépenses du personnel servies par la DDP en 2019.

Quant aux régularisations liées aux opérations de recrutement et de réintégration, elles ont atteint 551 MDH contre 219 MDH au titre de l'année 2018, soit une augmentation de 152%.

#### 4. Composante des retenues réglementaires

Au titre de l'année 2019, les retenues réglementaires au titre de l'Impôt sur le revenu et au titre des cotisations sociales ont atteint 23,947 milliards de dirhams, soit respectivement 8.865 MDH et 15.082 MDH et représentent 24,65% des dépenses du personnel servies par la DDP.

#### 5. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2020 (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 Août 2020)

L'exécution des charges de personnel sur les 8 premiers mois de l'année 2020 s'est établie à 88,870 milliards de dirhams, dont près de 76,69 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 12,17 milliards de DH par les comptables des réseaux de la TGR, soit un taux de réalisation de 65,38% par rapport aux prévisions des dépenses de personnel au titre de l'année 2020.