

1ERE PARTIE: MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION, GAGE DE PERFORMANCE DU SERVICE PUBLIC

L'Administration publique est un acteur majeur dans le Nouveau Modèle de Développement enclenché par le Maroc. A ce propos, des engagements sont affichés par le Gouvernement pour la conduite d'une stratégie réformatrice de l'Administration.

Il est, par ailleurs, établi que le suivi de cette réforme devrait reposer sur une vision renouvelée de la gestion des ressources humaines exerçant dans la Fonction publique et sur la préservation d'un climat social apaisé.

I. DIALOGUE SOCIAL : INSTRUMENT DE COMPROMIS ET DE SOUTIEN DE LA VEILLE SOCIALE

Le dialogue social est un outil essentiel de promotion d'une démocratie participative et de consolidation de l'Etat social. A ce titre, la volonté d'instaurer un climat de concertation et de pérenniser une paix sociale, en dépit d'une conjoncture économique tendue, a présidé à la conclusion en Avril 2022, d'un accord entre le Gouvernement, la CGEM et les centrales syndicales les plus représentatives.

L'accord signé s'articule autour des volets suivants:

1. Institutionnalisation du dialogue social

2. Mise en œuvre de mesures à l'intention du secteur public

Le Gouvernement s'engage à mettre en œuvre les mesures majeures suivantes :

- 2.1. Amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires
- 2.2. Renforcement de la protection du fonctionnaire contre les risques et maladies professionnels
- 2.3. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée
- 2.4. Révision de certaines dispositions législatives et réglementaires
- 2.5. Réforme du système de retraite

3. Mise en œuvre de mesures à l'intention du secteur privé

Les principales mesures apportées par l'accord du dialogue social précité en faveur des salariés du secteur privé se présentent comme suit :

- L'augmentation de 10% du SMIG pour les salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales en deux tranches (5% à compter du 1er septembre 2022 et 5% à compter du 1er septembre 2023), la 1ère tranche pour le secteur touristique sera de 5% à compter du 1er janvier 2023 ;
- L'uniformisation progressive du SMIG et du SMAG à travers l'augmentation du SMAG de 10% à compter du 1er septembre 2022 et de 5% à compter du 1er septembre 2023 ;
- La revalorisation de 5% de la pension de vieillesse avec effet rétroactif depuis janvier 2020 et baisse du seuil du nombre de jours cotisés exigé pour prétendre à cette pension de 3.240 jours à 1.320 jours. Ces mesures ont été actées par le Conseil d'Administration de la CNSS tenu le 9

II. LA PROTECTION SOCIALE : POUR UN RENFORCEMENT DES DROITS SOCIAUX

1. Politique publique de protection sociale

La construction d'une politique publique de protection sociale revêt une importance particulière pour le Gouvernement. Elle est conduite en application de la vision royale axée sur 4 volets :

- La généralisation de la couverture médicale obligatoire (AMO) ;
- La généralisation des allocations familiales ;
- L'élargissement de la base d'adhérents au régime de retraite ;
- La généralisation de l'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE).

Le coût global annuel de cette réforme est estimé à 51MMDHs par an avec un déploiement étalé sur 5 ans à partir de 2021. Le phasage établi a prévu la généralisation de l'AMO durant les années 2021-2022. L'accent devrait être mis au titre des années 2023-2024 sur la généralisation des allocations familiales. L'élargissement de la base d'adhérents au régime de retraite et la généralisation de l'IPE entreront en vigueur durant l'année 2025.

2. Réforme du système de santé

Elle constitue un axe stratégique dans la construction de la politique de protection sociale engagée par le Maroc. Le Gouvernement s'active à étoffer le dispositif réglementaire en lien avec la protection sociale en présentant un projet de loi-cadre visant à réformer le système de la santé de sorte à le rendre en phase avec la loi-cadre 09-21 précitée, et à installer un système de santé assurant les missions qui lui sont dévolues particulièrement :

- La continuité du service public sanitaire ;
- L'accès équitable aux soins de santé au niveau de toutes les régions ;
- Une politique pharmaceutique alliant qualité et accessibilité ;
- Le renforcement des indicateurs de santé.

III. AXES STRUCTURELS DE REFORME DE L'ADMINISTRATION

Le Gouvernement conduit des transformations profondes de l'Administration publique aux fins de construire la performance globale des services publics et de permettre une meilleure prise en charge des attentes des usagers, en propulsant la digitalisation en levier central d'amélioration des prestations publiques et de renforcement de la confiance entre le citoyen et l'appareil administratif.

1. Accélération de la transformation digitale

Le chantier de digitalisation au titre de l'année 2022 a mis l'accent sur les volets suivants :

1.1. L'accessibilité aux prestations publiques : simplification des procédures et des démarches administratives

1.2. L'accompagnement des projets de digitalisation des Administrations

1.3. Le renforcement de la dimension du numérique

Il s'agit essentiellement du programme «E-Tamkeen» (2018-2022), avec un appui belge de 3,5 millions euros, axé sur le renforcement des compétences digitales des fonctionnaires au niveau central et local. Ce travail a ciblé 1400 fonctionnaires.

1.4. Le développement de projets transverses

1.5. Stratégie de transformation digitale à l'horizon 2030 : cette stratégie se fixe, à l'horizon 2030, bon nombre d'objectifs et d'indicateurs plus particulièrement :

- La digitalisation de 100% des services publics ;
- La connexion de 100% des entités concernées par les parcours citoyens et entreprises au «One Stop Shop» (Interface unique des services publics) ;
- Le recours au service Cloud pour 70% des Administrations ;
- L'utilisation généralisée (100%) de la signature électronique par les Administrations et Etablissements publics.

2. La déconcentration administrative

. A ce titre, des projets de décrets devraient être promulgués en lien avec la délégation de pouvoir et de signature, les principes et règles d'organisation des Administrations de l'Etat, les conditions et modalités de nomination des chefs de divisions et des chefs de services dans les Administrations.

3. Consolidation des mécanismes de bonne gouvernance: Charte des services publics

Le parachèvement de la loi 54-19 portant charte des services publics a été une action phare marquant la volonté du Gouvernement à renforcer les principes de bonne gouvernance tel que cela est stipulé par l'article 157 de la Constitution. Promulguée en 2021, cette loi aborde les contours éthiques et organisationnels devant jalonner l'action de l'appareil administratif dans sa relation avec les usagers.

4. Le Droit d'Accès à l'Information (DAI)

Dans le cadre de la mise en œuvre du DAI, plusieurs réalisations sont à relever particulièrement :

- Le travail de mise à jour et de développement du portail national d'accès à l'information ;
- Un rapport, soumis au Chef du Gouvernement et au président de la CDAI, faisant le bilan de l'implémentation du DAI, au niveau des départements et des Etablissements publics.

5. Développement et amélioration des services administratifs

Le programme d'amélioration d'accueil est maintenu via le développement du cadre réglementaire y afférent et l'extension de ses réalisations à 4 nouveaux sites pilotes.

6. Utilisation de la langue Amazighe dans l'Administration publique

Parallèlement, une enveloppe de 200 millions de DH a été allouée, en 2022, par le Gouvernement à l'officialisation de la langue amazighe avec l'ambition de porter cet effort financier à 1 milliard de DH en 2025.

Le Gouvernement prévoit aussi de doter les départements ministériels d'agents chargés de l'accueil et de l'orientation des usagers amazighophones. A ce titre, un avenant à l'accord de coopération entre le Ministère de la Justice et L'Institut Royal de la Culture Amazighe (IRCAM) a été signé portant sur l'intégration de l'Amazighe dans le système judiciaire aux fins de faciliter l'accueil et l'orientation des justiciables amazighophones.

7. Consécration de l'approche genre dans la Fonction publique

Le Gouvernement promeut activement l'égalité des sexes dans l'Administration publique. A cet effet, il est prévu de lancer de façon effective les travaux de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) et de développer des unités de formation sur internet dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

8. Affermissement des codes d'éthique dans l'Administration publique

Ce travail requiert un effort cohérent sur les 2 axes suivants :

8.1. *Transparence de l'action publique : le Gouvernement Ouvert*

8.2 *Lutte contre la corruption* : les acquis en matière de lutte contre la corruption devraient être consolidés par les projets de lois suivants:

- Projet de loi portant sur la déclaration du patrimoine et la lutte contre toute forme d'enrichissement illicite ;
- Projet de loi visant la prévention et la lutte contre les conflits d'intérêts ;
- Projet de loi sur la protection des fonctionnaires signalant des actes de corruption ;
- Projet de décret portant charte des valeurs et d'éthique du fonctionnaire dans les Administrations publiques, les Collectivités Territoriales et les Etablissements publics.

2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU COURS DE LA PERIODE 2012-2022

1. Effectif et population

La population marocaine a enregistré, au cours de la dernière décennie, un taux de croissance démographique global de 11,2%, passant de 32,98 millions d'habitants en 2012 à 36,67 millions d'habitants en 2022, soit une population supplémentaire de 3,7 millions personnes. Cette évolution a été constatée essentiellement en milieu urbain avec 4,1 millions d'habitants contre -0,4 millions d'habitants en milieu rural.

En 2022, la fonction publique marocaine compte 565.429 fonctionnaires civils, soit un taux d'administration de 15,4‰, représentant près de 15 fonctionnaires civils pour 1.000 personnes, et environ 46 fonctionnaires civils pour 1.000 habitants de la population active.

2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires

2.1. Créations des postes budgétaires

Le gouvernement a procédé, dans le cadre de la loi de finances pour l'année 2022, à la création de 26.860 postes budgétaires au profit des différents ministères et institutions.

Par ailleurs, il a été procédé au cours de cette dernière décennie à la création de 257.110 postes budgétaires, auxquels s'ajoutent 119.000 postes créés au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) pour le recrutement des enseignants.

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 77% des postes supprimés au cours de cette dernière décennie.

3. Accès à la fonction publique

3.1. Concours de recrutement

La politique de recrutement dans la fonction publique marocaine s'inscrit 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, d'autre part, dans l'application de l'article 22 du Statut Général de la Fonction Publique instituant le concours comme règle générale d'accès à la Fonction Publique.

Ainsi, les départements ministériels ont procédé depuis l'année 2012 jusqu'au 1er semestre de 2022 à l'annonce de 2.773 concours pour pourvoir 127.321 postes budgétaires, soit près de 46 postes ouverts en moyenne par concours.

3.2. Recrutement des experts

Les recrutements d'experts sont effectués par voie de contrat conformément au décret n° 2-15-770 du 9 août 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par voie de contrat dans les administrations publiques. Ce mode de recrutement permet aux différents départements de satisfaire leurs besoins en compétences et en expertises dans les différents domaines, notamment pour la supervision et le suivi d'exécution des grands chantiers et des projets structurants.

Dans cette perspective, 64 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 98 experts, depuis l'année 2018 jusqu'au 1er semestre de l'année 2022

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, 1.403 nominations aux emplois supérieurs, et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi organique n°02-12 du 17 juillet 2012, relative à la nomination aux fonctions supérieures jusqu'à la fin du 1er semestre de l'année 2022.

Ainsi, le poste de Directeur demeure l'emploi supérieur le plus délibéré au Conseil de Gouvernement avec un pourcentage de 73%, suivi de l'emploi du Recteur de faculté avec une part de plus de 11%.

Le nombre des femmes nommées, par décret, aux emplois supérieurs, après délibération en Conseil de Gouvernement s'élève à 182 nominations depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 02-12 précitée jusqu'au la fin du 1er semestre de l'année 2022, soit un taux de féminisation de près de 13% ;

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, l'accès aux emplois de chefs de divisions et chefs de services et de certains emplois similaires, est soumis à une procédure d'appel à candidature ouverte aux candidats remplissant certaines conditions d'ancienneté, de compétence, de formation et de mérite....

Ainsi, les départements ministériels ont procédé depuis l'année 2012 et jusqu'à la fin du 1er semestre de 2022 à l'annonce de 12.745 appels à la candidature pour pourvoir 9.807 postes de chef de service et assimilé et 2.918 postes de chef de division et assimilé.

Par ailleurs, il convient de préciser que malgré la progression assez significative de l'accès des femmes aux postes de responsabilité (Services et Divisions), traduite par le passage du taux de représentativité féminine de 16% en 2012 à 23,5% en 2019 (Source : HCP), cette évolution est encore loin de favoriser une intégration pleine des femmes en tant qu'acteur clé 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 départements

La fonction publique dispose en 2022 d'un effectif de 565.429 fonctionnaires civils dont environ 91% sont concentrés au niveau de 7 départements ministériels :

En effet, le ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation regroupent presque la moitié de l'effectif civil de l'Etat (43,3%), suivi des départements de l'Intérieur (27,6%), de la Santé et de la Protection Sociale (10,8%), de la Justice (3,5%), de l'Economie et des Finances (3,3%) et de l'Administration Pénitentiaire (2,3%). Les autres départements ministériels réunis emploient 9,2% des fonctionnaires civils.

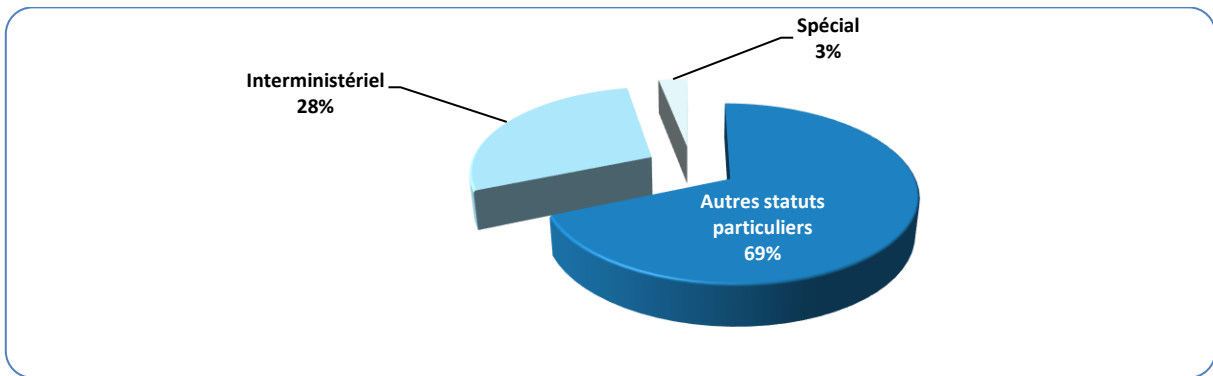
2. Classement par groupes d'échelles

La structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles se caractérise par :

- Une nette amélioration du taux d'encadrement au sein de l'administration publique avec un taux de 66,5% en 2022 contre 58,7% en 2012. 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 ;
- Les effectifs du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) et du personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) ont atteint respectivement 18,9% et 14,6% en 2022.

3. Répartition par statuts

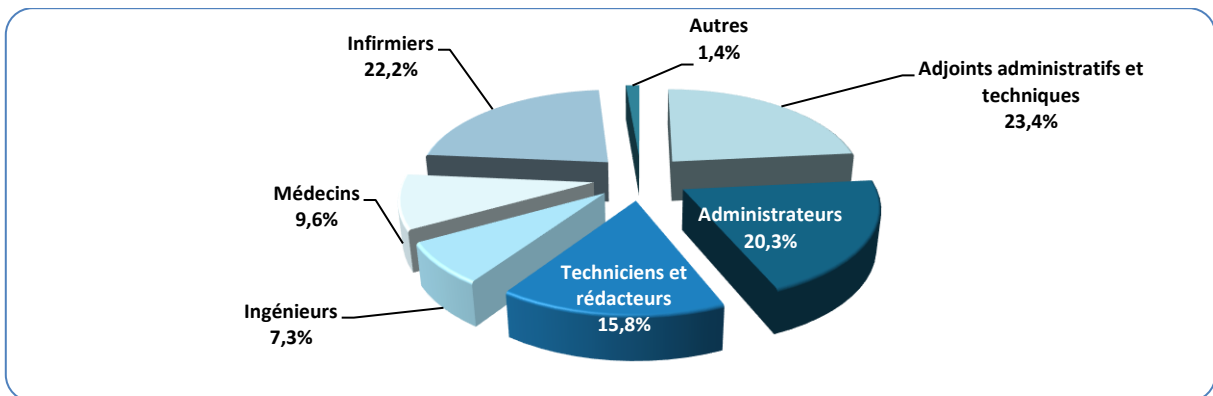
Les statuts régissant le personnel civil de l'Etat sont globalement regroupés en trois grandes catégories à savoir : les statuts interministériels, les autres statuts particuliers et les statuts spéciaux. La répartition par type de statuts se présente comme suit :



3.1. Statuts interministériels

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

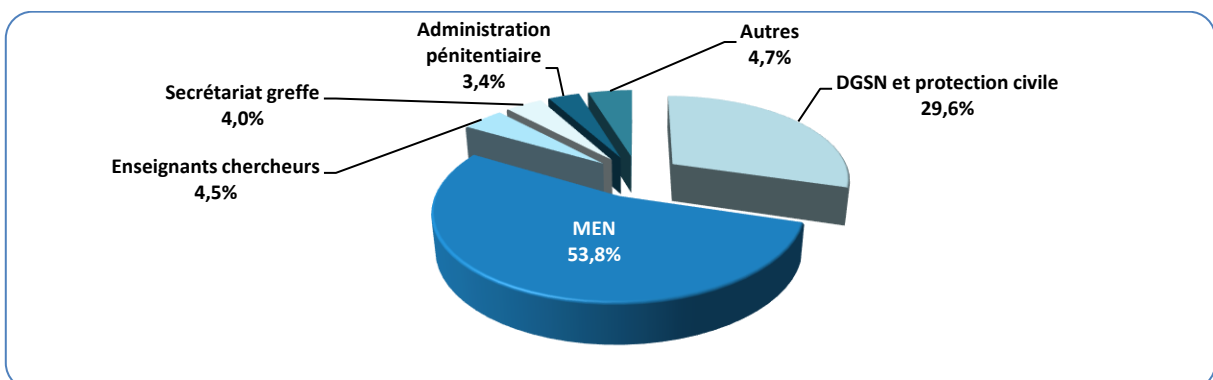
L'analyse de la structure du personnel interministériel, dont l'effectif est de 156.081 fonctionnaires, se présente comme suit :



3.2. Statuts particuliers

L'effectif du personnel régi par les statuts particuliers (autre que l'interministériel) s'élève à 378.626 représentant ainsi 69% du personnel civil.

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.



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 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 2022 présente les principales caractéristiques suivantes :

- Les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent près de 20,8% 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 42,1% et 37,1% de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'Etat en 2022.

5. Répartition des départs à la retraite prévus pour la période 2022-2025

Les prévisions, réalisées par la Caisse Marocaine des Retraites, signalent qu'environ 43.921 fonctionnaires civils seront mis à la retraite pour limite d'âge entre 2022 et 2025, et ce comme suit :

- Au niveau du département de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, 22.137 départs sont prévus, soit 9 % de l'effectif actuel des deux départements ;
- Au niveau de l'Intérieur, de la Santé et la Protection Sociale, de l'Economie et des Finances, et de la Justice, les départs atteindraient respectivement 4.807, 5.079, 1.254 et 1.500 soit respectivement 3,1% ; 8,3% ; 6,6% et 7,6% de l'effectif des fonctionnaires civils de chaque département.

6. Répartition par genre

Malgré les réformes stratégiques entreprises par le gouvernement avec l'appui des organisations de l'ONU pour l'institutionnalisation de l'égalité des deux sexes, 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 de féminisation dans l'administration au titre de l'année 2022 est de 35,6% contre 64,4% pour les hommes .

7. Répartition par régions

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.

Actuellement, la structure des effectifs du personnel civil de l'Etat par régions fait ressortir que près de 68% 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, ce qui fait apparaître de grandes disparités entre régions en matière de ressources humaines.

3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel représente une part majeure des dépenses des administrations publiques avec près de 37% du budget général, d'où l'importance et l'enjeu de maîtrise de l'évolution de la masse salariale tout en veillant à assurer un certain équilibre entre l'allocation de moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement des services publics appelés à satisfaire des besoins de plus en plus croissants et diversifiés exprimés par les différents acteurs économiques et sociaux, et d'autre part, de renforcer davantage les marges budgétaires nécessaires pour stimuler l'investissement public en tant que levier fondamental du développement économique et social de notre pays.

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2012-2022

Les dépenses de personnel de l'Etat sont passées de 107,69 MMD en 2012 à 147,53 MMD en 2022, soit, une évolution globale de 35,15% et une évolution moyenne annuelle de 3,2%.

Deux phases peuvent être distinguées au cours de ces dix dernières années :

- **2012-2018** : Un ralentissement de la progression des dépenses de personnel a été enregistré pendant cette période et le taux d'évolution de ces dépenses s'est stabilisé aux alentours d'une moyenne annuelle de 2%. Cette tendance est due en partie à l'effet conjugué des suppressions des postes budgétaires suite aux départs à la retraite et des mesures prises par le gouvernement tendant à maîtriser l'évolution des dépenses de personnel.
- **2019-2022** : une croissance forte des dépenses de personnel, soit 5% en moyenne annuelle, résultant essentiellement de l'exécution des décisions relatives aux révisions salariales prises dans le cadre du dialogue social en faveur du personnel de l'Etat.

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

Cet indicateur a enregistré en 2022, une baisse par rapport aux années antérieures pour se stabiliser aux alentours de 10,8%. Le ratio moyen au titre des 10 dernières années (2012-2022) est de près 11,46%.

2. Ratio des dépenses de personnel (Masse Salariale (MS)) par rapport au Budget Général (BG)

En 2022, le ratio MS/BG est de 35,15%. Au titre de la période 2012-2022, la masse salariale a enregistré en moyenne 36,83% des dépenses du Budget Général.

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

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 60,51%.

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

Ce ratio a enregistré durant la période 2012-2022 une moyenne annuelle de 50,15%, alors qu'en 2022, cette proportion est de 57,80%.

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ANNEE 2022

1. Dépenses de personnel civil par départements

Près de 90% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées au niveau de sept départements, à savoir celui de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports avec 38,08%, suivi de l'Intérieur avec 21,61%, des Ministères de la Santé et de la Protection Sociale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, de la Justice, de l'Economie et des Finances, des Affaires Etrangères, avec 11,08%, 8,10%, 4,91%, 3,10% et 2,51% respectivement. Les autres départements absorbent 10,61% des crédits de personnel.

2. Dépenses de personnel civil par régions

La répartition des dépenses de personnel par régions fait ressortir que :

- 77,1% 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 19,8% des dépenses de 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 (31,8%) et qui compte une population importante, les dépenses de personnel ne représentent que 17,2%.
- Les quatre régions de Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi ont contribué à hauteur de 59,63% dans la production de la richesse nationale, et s'accaparent 50,3% des dépenses de personnel alors que les huit autres régions absorbent 49,7% de cette masse salariale mais ne contribuent qu'à hauteur de 40,37% au produit intérieur brut.

3. Dépenses de personnel civil par échelles

La structure des dépenses de personnel civil au titre de l'année 2022 par groupe d'échelles se présente comme suit :

- Le personnel classé à l'échelle 6 et assimilés représentant 14,6% de l'effectif civil global, bénéficie de 7,3% de la masse salariale brute, génère 1,2% de l'impôt sur le revenu et participe à hauteur de 7,4% aux cotisations de retraite ;
- Les fonctionnaires classés au niveau des échelles 7 à 9 représentent 18,9% de l'effectif total, bénéficient de 8,5% des salaires payés par la Direction des Dépenses de Personnel, concourent pour 2,4% aux recettes de l'impôt sur le revenu et versent 8,3% des cotisations de retraite ;

- La catégorie « échelles 10 et plus » concerne 66,5% de l'effectif civil global, absorbe 84,2% des dépenses de personnel, rapporte 96,4% de l'impôt sur le revenu et verse 84,3% des cotisations en faveur de la Caisse Marocaine des Retraites.

4. Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2022

4.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Sous l'effet conjugué à la fois de la promotion de grade et des augmentations salariales décidées par le gouvernement au profit des fonctionnaires dans le cadre du dialogue social, une nette amélioration du salaire mensuel net moyen dans la fonction publique a été constatée entre 2012 et 2022. En effet, cet indicateur est passé de 7.200 DH en 2012 à 8.287DH en 2022, enregistrant ainsi une augmentation globale de 15,09% au titre de cette période, soit une augmentation annuelle moyenne de 1,42%.

4.2. Salaire mensuel net moyen par départements

Il ressort du graphique ci-après que le niveau du salaire net moyen varie d'un département à l'autre. Ainsi, en 2022, le salaire moyen net enregistré au sein du département de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation s'élève à 14.100 Dirhams contre 12.459, 9.573, 8.989, 8.625 et 7.723DH constatés respectivement au niveau des départements de la Justice , la Santé et Protection sociale , l'Education Nationale, Préscolaire et Sports , l'Economie et Finances et l'Intérieur.

4.3. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles

La structure du salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles se présente, en 2022 comme suit :

- Personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés : 5.060 DH ;
- Personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 : 6.244 DH ;
- Catégorie des cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus) : 10.448 DH.

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

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- 3,2% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette variant entre 3.000 DH et 4.000 DH ;
- 26,3% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 63,5% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;
- 3,2% 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 2.800DH en 2012 à 3.000DH en 2014 pour atteindre 3.258DH en 2020 et 3.500DH en 2022, 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 2021

Avec un taux de réalisation de 100,42% par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2021, les dépenses de personnel réellement servies au titre de cette année se sont stabilisées aux alentours de 140,45MMDH (122MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 18,45MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 133,53MMDH en 2020. 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 et des Finances.

2. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2022 (du 1er janvier au 31 Août 2022)

L'exécution des charges de personnel sur les 8 premiers mois de l'année 2022 s'est établie à 97,9 milliards de dirhams, dont près de 83,6 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 14,2 milliards de DH par les comptables des réseaux de la TGR, soit un taux de réalisation de 66,38% par rapport aux prévisions des dépenses de personnel au titre de l'année 2022.