

Synthèse du rapport RH 2025

1ERE PARTIE:

Transformation de l'Administration publique, un enjeu constant, une détermination indéfectible et des choix qui se confirment

La réforme de l'Administration publique, fortement impulsée par les Hautes Orientations Royales, figure au centre des préoccupations du Gouvernement. Elle vise prioritairement à instaurer une action publique centrée sur le citoyen, à implémenter des modes innovants de management et d'organisation, ainsi qu'à améliorer la qualité et l'efficacité des services publics.

I. LE DIALOGUE SOCIAL : OUTIL REMARQUABLE DE RÉGULATION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Le dialogue social engagé en 2024 a été de portée centrale formalisée dans les mesures prises dans le cadre du dialogue social central, et sectorielle à travers les mesures décidées dans le cadre du dialogue social sectoriel relatives particulièrement aux secteurs de l'Education Nationale et de la Santé.

1. Dialogue social central, avancée significative pour la consolidation de la paix sociale: accord du 29 Avril 2024

Soucieux de contenir les tensions sociales et de motiver la classe des travailleurs (secteur public et secteur privé), le Gouvernement a scellé, le 29 Avril 2024, un accord avec les partenaires économiques et sociaux, et ce, dans le cadre du dialogue social central. L'accord tripartite conclu prévoit la batterie de mesures suivantes :

➤ Mesures portant sur l'amélioration du revenu :

- Secteur public
 - Augmentation mensuelle nette de 1.000 DH, à verser en 2 tranches égales (1er Juillet 2024, 1er Juillet 2025), des rémunérations des personnels de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui n'ont pas encore bénéficié de révision salariale.

Il est à souligner que les textes de mise en œuvre de la revalorisation des salaires des fonctionnaires ont été publiés au bulletin officiel n° 7320 du 25 Juillet 2024 et la première tranche a été payée.

- Secteur privé
 - Augmentation de 10% du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)

- appliquée en deux tranches (5 % au 1er Janvier 2025 et 5% au 1er Janvier 2026) ;
- Augmentation de 10% du SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti) appliquée en deux tranches (5 % au 1er Avril 2025 et 5 % au 1er Avril 2026).

Le Gouvernement prévoit également, suite à cet accord, une révision de l'Impôt sur le Revenu (IR), et ce, à compter du 1er Janvier 2025.

2. Dialogue social sectoriel du Ministère de l'Education Nationale (MEN): accords du 14 Janvier 2023, du 10 et 26 Décembre 2023

Le Gouvernement a conclu trois accords, à savoir l'accord du 14 Janvier 2023 et les accords du 10 et 26 Décembre 2023, avec les syndicats de l'Education Nationale les plus représentatifs. Ces accords s'articulent autour des principaux points suivants :

- Mise en place d'un nouveau statut particulier unifié et motivant régissant à la fois les fonctionnaires du Ministère et ceux des Académies Régionales d'Education et de Formation ;
- Amélioration des conditions matérielles de l'ensemble du personnel du MEN à travers une augmentation générale mensuelle nette des salaires statutaires de 1.500 DH répartie en deux tranches (1 Janvier 2024, 1 Janvier 2025) ;
- Création d'un grade supplémentaire (Hors Echelle) et octroi d'années de bonification au profit du personnel dont le parcours professionnel s'arrête à l'échelle 11;
- Revalorisation, et institution, des indemnités complémentaires au profit de certaines catégories de personnel du MEN.

3. Dialogue social sectoriel du Ministère de la Santé et de la Protection Sociale: accord du 23 Juillet 2024.

Le Ministère de la Santé et de la Protection Sociale et les syndicats du secteur ont conclu un accord qui prévoit les mesures principales suivantes :

- Augmentation mensuelle nette de 500 DH et 200 DH au profit respectivement des infirmiers et des cadres administratifs, à compter du 1^{er} Juillet 2025 ;
- Révision de l'indemnité de garde et d'astreinte pour les professionnels de la Santé ;
- Extension de l'octroi de l'indemnité de risque aux enseignants chercheurs exerçant au Ministère.

Tenant compte de tous les accords conclus dans le cadre du dialogue social au titre de la période 2022-2024, le coût annuel global de l'ensemble des mesures prises s'élèverait à près de 45 milliards de dirhams à l'horizon 2026.

II. PROJETS STRUCTURANTS DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION

1. La digitalisation: une percée remarquable

La digitalisation à grande échelle a engendré des changements économiques et sociétaux significatifs. Elle est d'ailleurs présentée par certains courants de pensée comme une solution à bon nombre de questions de développement et perçue, à ce titre, comme un impératif et non une simple option. De surcroît, la digitalisation occupe désormais une place prépondérante dans le fonctionnement des services publics.

1.1. Grands axes de la stratégie digitale du Gouvernement

L'agenda numérique du Gouvernement repose dorénavant sur la stratégie Maroc Digital 2030 élaborée dans la perspective de bâtir un écosystème digital pérenne et pertinent, d'apprécier lucidement les enjeux économiques du digital et d'en cerner les implications sociétales. Il s'aligne aussi sur la volonté du

Gouvernement de prendre le virage incontournable de la transformation digitale afin de moderniser l'action publique et de mieux servir le citoyen et l'entreprise.

Deux axes majeurs sont définis dans le cadre de cette stratégie :

Axe 1- La digitalisation des services publics afin de mieux servir les citoyens et les entreprises (E-Gov)

Axe 2- La dynamisation de l'économie numérique en vue de produire des solutions numériques marocaines et de créer de la valeur et de l'emploi

Le déploiement de la stratégie Maroc Digital 2030 devrait concomitamment tenir compte de 2 paramètres incontournables à savoir :

- L'énorme potentiel que présente l'Intelligence Artificielle (IA) pour l'accompagnement de la digitalisation des services publics et l'amélioration de la qualité des services rendus aux citoyens et aux entreprises. Cela passe nécessairement par le renforcement de l'écosystème de l'IA.
- La pertinence d'un **usage numérique inclusif** couvrant les différentes zones géographiques et touchant les différentes catégories de la population.

1.2. L'Agence du Développement du Digital (ADD) : catalyseur de la stratégie digitale du Gouvernement

L'ADD a été créée en vertu de la loi n° 61.16 publiée au Bulletin Officiel n° 6622 du 16 Novembre 2017. L'ADD, qui opère sous tutelle du département en charge de la Transition Numérique, est investie de la mission d'exécution de la stratégie du Gouvernement en matière de développement du digital. Elle est, au titre des prérogatives qui lui sont conférées, chargée de la structuration de l'écosystème du digital notamment à travers la promotion du « Smart Gouvernement » axé sur la digitalisation des services publics, la stimulation de l'économie digitale et de la compétitivité des entreprises, le renforcement de la dynamique de la recherche et de l'innovation et l'accélération de l'inclusion digitale via les outils numériques.

2. La déconcentration administrative: de bonnes perspectives

Dès la publication du décret n°2-17-618 (26 Décembre 2018) portant charte nationale de la déconcentration administrative et du décret n°2-19-40 (24 Janvier 2019) fixant le schéma directeur référentiel de la déconcentration administrative, les efforts sont déployés pour réussir ce chantier stratégique.

➤ Prochaines étapes de ce chantier :

- La poursuite de la mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire relatif à la déconcentration administrative, notamment la publication des projets de décrets sus-indiqués ;
- L'accélération du transfert des actes d'investissement aux services déconcentrés et de la publication des textes législatifs et réglementaires y afférents ;
- La révision des structures administratives des services centraux et déconcentrés pour les aligner sur les attributions définies dans les schémas directeurs de la déconcentration administrative ;
- L'actualisation et l'approbation des schémas directeurs de la déconcentration

administrative.

3. La simplification des procédures administratives

A ce titre, nombreuses sont les actions qui ont été entreprises par le Gouvernement pour simplifier les parcours administratifs et renforcer la promptitude du fonctionnement de l'Administration en prenant appui sur la digitalisation. Cet engagement a été fortement formalisé à travers la mise en œuvre de plusieurs portails notamment le Portail national des procédures et des formalités administratives (IDARATI), le Portail national des réclamations (Chikaya), le Portail de transparence et accès à l'information (Chafafiya), le Portail de géolocalisation des Services publics, le Portail de l'Emploi public et le Centre d'appel et d'orientation administrative.

Sur la même voie et eu égard à l'ambition du Gouvernement d'attirer les investissements et de faciliter les parcours et les démarches y afférents, la plateforme électronique CRI-INVEST a été mise en place.

4. La consolidation du caractère officiel de la langue amazighe : un engagement qui prend forme

Le Gouvernement s'implique vivement dans l'application de la feuille de route relative à la mise en œuvre du caractère officiel de la langue amazighe couvrant un large éventail de mesures touchant principalement l'Administration, les services publics, la justice, l'enseignement, la culture et l'audiovisuel. A ce titre, 300 millions de DH ont été prévus pour ce chantier dans le cadre de Loi de Finances 2024.

De surcroît et dans le cadre de l'engagement manifeste du Gouvernement pour l'intégration de la langue amazighe dans les institutions publiques, des conventions ont été signées en 2024 entre plusieurs départements ministériels et institutions publiques à travers lesquelles il a été question de doter quelques administrations publiques d'agents chargés d'orienter le public amazighophone. Il est également prévu d'introduire la langue amazighe dans 10 sites web officiels des Administrations publiques.

Il est à souligner que le 14 Janvier (nouvel an amazigh) a été décrété jour férié national officiel au Maroc.

2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU COURS DE LA PERIODE 2014-2024

1. Evolution de la population et des effectifs du personnel civil de l'Etat

1.1. Evolution de la population

Le Maroc a enregistré en l'espace d'une décennie des variations démographiques significatives avec une population maintenant son trend haussier passant de 33,77 millions d'habitants en 2014 à 37,37 millions d'habitants en 2024 et affichant de ce fait une croissance de 10,66% au titre de cette période et une progression additionnelle moyenne de 360.014 habitants par an.

Le taux d'accroissement annuel démographique durant la période 2014-2024, a enregistré une décélération de 0,23 point en passant de 1,17% en 2014 à 0,94% en 2024, enregistrant ainsi un taux annuel moyen de la période considérée de 1,02%, soit un taux qui avoisine le taux d'accroissement démographique annuel de la population mondiale qui est de près de 1%.

Par ailleurs, l'évolution de la population active entre le deuxième trimestre de l'année 2014 et celui de

2024 s'est traduite par une croissance moyenne d'environ 48.500 actifs additionnels par an pour atteindre 12,49 millions de personnes en 2024, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,40% par an. Cette croissance est essentiellement urbaine avec un taux de 2,2% par an, contre un repli observé au niveau de la population rurale d'un taux de 2,03% par an.

1.2. Evolution des effectifs du personnel civil de l'Etat

En 2024, la fonction publique marocaine compte 570.917 fonctionnaires civils, soit un taux d'administration de 15,3%. Ainsi en moyenne, 15 fonctionnaires civils sont au service de 1.000 personnes, et près de 48 fonctionnaires pour 1.000 habitants de la population active.

Durant la période 2014-2024, le taux de couverture des fonctionnaires civils par rapport à la population totale et à la population active s'élève respectivement à 1,61% et 4,77% en moyenne tout en entamant une tendance baissière à partir de 2016.

L'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat est passé de 578.057 en 2014 à 570.917 en 2024 enregistrant, ainsi une régression globale d'environ 1,24%.

Cette légère tendance à la baisse enregistrée depuis l'année 2016, est le résultat de l'effet conjugué de l'opération de recrutement des enseignants au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) depuis cette année¹, et des départs massifs à la retraite, pour limite d'âge ou anticipée, notamment du personnel du Ministère de l'Éducation Nationale.

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 2024, à la création de 30.034 postes budgétaires au profit des ministères et institutions. Le Chef du Gouvernement est habilité à répartir 500 postes budgétaires entre les différents départements ministériels ou institutions, dont 200 postes sont réservés au recrutement des personnes en situation d'handicap.

Au titre de la période 2014-2024, il a été procédé à la création de 264.812 postes budgétaires, auxquels s'ajoutent 159.000 postes créés au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) pour le recrutement des enseignants du primaire et du secondaire.

Au titre de la période 2014-2024, la priorité en termes de créations de postes budgétaires a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 63% des postes créés ont été affectés aux départements de l'Intérieur, de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, et de la Santé.

2.2. Suppressions des postes budgétaires

Les départs à la retraite constituent le principal facteur de suppression des postes budgétaires puisqu'ils ont généré près de 82% des suppressions effectuées au niveau des différents départements durant la période 2014-2024.

Les suppressions des postes budgétaires au titre de cette période se présentent comme suit :

- 62% des postes budgétaires supprimés au cours de la période considérée relèvent du département de l'Education Nationale, soit 119.028 postes supprimés ;
- Les départements de la Santé, de l'Intérieur, de l'Enseignement Supérieur, de l'Economie et

¹ Au cours de la période 2016-2024, 159.000 enseignants ont été recrutés au niveau des AREFs

Finances, et de l'Agriculture ont accusé respectivement 11%, 8%, 4%, 3% et 1% de l'ensemble des suppressions intervenues au titre de la période considérée, soit respectivement la suppression de 22.138 postes, 15.317 postes, 8.457 postes, 5.865 postes et 2.451 postes durant ladite période ;

- Par ailleurs, les suppressions effectuées au niveau des autres départements représentent 19.719 postes supprimés, soit près de 10% de l'ensemble des suppressions enregistrées pendant cette même période.

3. Accès à la fonction publique

3.1. Concours de recrutement

Les départements ministériels ont procédé durant la période allant de l'année 2014 jusqu'à Septembre 2024 à l'annonce de 3.297 concours pour pourvoir 164.050 postes budgétaires, ce qui représente une moyenne de 50 postes ouverts par concours.

3.2. Concours spécial unifié pour le recrutement des personnes en situation de handicap

La cinquième édition de ces concours, datée du 25 Février 2024, a ciblé le recrutement de 280 postes d'administrateur troisième grade, 50 postes d'administrateur deuxième grade, 45 postes de technicien troisième grade et 25 postes de technicien quatrième grade, soit un total de 400 postes budgétaires pour les années 2023 et 2024.

Et afin de permettre aux candidats de passer dans des meilleures conditions leurs examens, les concours ont été organisés au niveau de quatre centres régionaux, à savoir : Rabat, Fès, Marrakech et Agadir.

Depuis le lancement de cette opération en 2018, les administrations publiques ont recruté au total 1.246 candidates et candidats en situation de handicap et sont répartis par grades comme suit :

- 160 administrateurs de 2^{ème} grade parmi les titulaires du diplôme de Master ;
- 910 administrateurs de 3^{ème} grade parmi les titulaires de la licence ;
- 116 techniciens de 3^{ème} grade parmi les titulaires du diplôme de technicien spécialisé ;
- 60 techniciens de 4^{ème} grade parmi les titulaires du diplôme de technicien.

Par ailleurs, le taux de réussite des femmes suite à ces cinq éditions de concours a connu une amélioration significative en passant de 18% en 2018 à 33% en 2024.

3.3. Recrutement des experts

Les recrutements d'experts par voie contractuelle sont réalisés conformément au décret n° 2-15-770 du 9 Août 2016, définissant les conditions et modalités de recrutement par contrat dans les administrations publiques. Ce décret permet aux différents départements de répondre à leurs besoins en compétences et en expertise dans divers domaines, notamment pour l'exécution et le suivi des grands projets et des projets structurants.

Dans cette optique, 93 appels à candidatures ont été lancés pour recruter 132 experts depuis 2018 jusqu'à Septembre 2024.

4. Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité

4.1. Nominations aux emplois supérieurs

La nomination aux emplois supérieurs est encadrée par le dahir n° 1-12-20 du 17 Juillet 2012 portant exécution de la loi organique n° 02-12 relative aux nominations aux emplois supérieurs en application des dispositions des articles 49 et 92 de la constitution sur ces fonctions.

A ce titre, 1.463 nominations aux emplois supérieurs ont été recensées depuis l'année 2014 jusqu'à Septembre 2024.

Il convient de relever que les délibérations du Conseil du Gouvernement portant sur les nominations aux emplois supérieurs ont concerné essentiellement le poste de Directeur (78,8%) suivi par le poste de Recteur de faculté avec près de 11,3%.

L'évolution de la répartition des nominations par département au titre de la période 2014-2024 montre que le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, concentre 24,2% des nominations opérées durant cette période, suivi du Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville avec un pourcentage de 11,4%, puis du Ministère de l'Équipement et de l'Eau avec 8%. Le Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts et le Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports accaparent respectivement 6,8% et 6,5% de ces nominations.

Par ailleurs la représentativité de la femme dans ces nominations au titre de la période précitée et selon le poste occupé montre que :

- Sur le total des nominations en qualité d'Inspecteur Général, les femmes nommées à cette fonction représentent 18,9%, et sur l'ensemble des nominations dans les postes de Directeur et de Secrétaire Général, les nominations féminines représentent respectivement 15,7% et 13,1% ;
- Sur un total de 209 nominations féminines intervenues au cours de cette période, 86,6% des femmes ont été nommées au poste de Directeur et 4,8% ont été nommées au poste d'Inspecteur Général et 7,6% ont accédé aux postes de Secrétaire Général et de Recteur de Faculté avec des parts égales de 3,8% pour chaque poste;
- Rapporté au nombre total des nominations (hommes et femmes), le poste de Directeur et Assimilé occupé par les femmes représente 12,4%, suivi du poste d'Inspecteur Général avec une part de 0,7%, puis des postes de Secrétaire Général et de Recteur de Faculté avec une part égale de 0,5%.

Par ailleurs, Il convient de préciser que bien que l'accès des femmes aux postes de responsabilité continue de s'améliorer, il reste encore insuffisant pour assurer 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

L'analyse de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2024, au niveau de sa structure par échelles, statuts, genre, et tranches d'âge, ainsi qu'au niveau sectoriel et spatial, révèle une certaine disparité de la répartition des ressources humaines au sein de la fonction publique.

1. Répartition par départements ministériels

La fonction publique dispose en 2024 d'un effectif de 570.917 fonctionnaires civils dont environ 90,4% sont concentrés au niveau de 7 départements ministériels :En effet, le ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports, ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, représentent, à eux seuls, plus de 40,3% de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'État. Ils sont suivis par les départements de l'Intérieur (29,1%), de la Santé et de la

Protection Sociale (11,8%), de l'Économie et des Finances (3,8%), de la Justice (2,7%), et de l'Administration pénitentiaire (2,6%). Les autres départements ministériels regroupés emploient 9,6% des fonctionnaires civils.

Par ailleurs, le renforcement du capital humain, en particulier dans le département de l'Éducation Nationale, fait partie intégrante de la politique d'amélioration de l'offre scolaire et de l'instauration d'une école publique moderne fondée sur l'équité, l'égalité des chances et la bonne gouvernance.

2. Répartition par groupes 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, 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.

L'analyse de la répartition par échelles fait ressortir les tendances suivantes :

- Le taux d'encadrement au sein de l'administration publique a nettement progressé, atteignant 67,6% en 2024, contre 65% en 2014. Cette amélioration résulte principalement des avancements de grade et des opérations ciblées de recrutement récentes qui ont été orientées vers les cadres ;
- Les effectifs du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) et du personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) représentent en 2024 respectivement 20% et 12,4% de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat.

3. Répartition par statuts

3.1. Statuts interministériels

Avec une proportion d'environ 25,4% de l'effectif total du personnel civil de l'État, le personnel interministériel est composé des corps d'administrateurs, d'ingénieurs, de techniciens, de rédacteurs, d'adjoints administratifs et d'adjoints techniques, ainsi que de médecins, d'infirmiers et de techniciens de la santé.

La structure, par corps, de ce personnel se présente comme suit

- Le corps des infirmiers et techniciens de la santé constitue la majorité du personnel interministériel avec un taux de 24,3%, suivi des administrateurs, des techniciens et rédacteurs et des adjoints techniques et administratifs avec des parts respectives de 18,1%, 15% et 14,6%. ;
- Les médecins et les ingénieurs représentent des parts respectives de 10,3% et 7,1% du corps interministériel dans la fonction publique.

3.2. Statuts particuliers

L'effectif du personnel régi par les statuts particuliers représente 71,2% du total du personnel civil. Il s'agit essentiellement du personnel de l'Éducation Nationale, du personnel de sécurité (DGSN et Protection Civile), du Secrétariat Greffe, des Enseignants Chercheurs, de l'Économie et des Finances, de l'Administration Pénitentiaires et autres.

L'analyse de la composition de cette catégorie de fonctionnaires régie par des statuts particuliers révèle que les fonctionnaires relevant du statut particulier du personnel de l'Éducation Nationale représentent une proportion de 49,1%, suivi du personnel de sécurité avec un taux de 29,7%.

3.3. Statuts spéciaux

Les statuts spéciaux régissent les corps des magistrats de l'ordre judiciaire, des magistrats des juridictions financières, des administrateurs de l'Intérieur, des agents d'autorité et les fonctionnaires des deux chambres du Parlement. Le personnel y assujetti s'élève à 17.604 représentant ainsi 3% du personnel civil global de l'Etat.

4. Répartition par tranches d'âge

La structure des effectifs du personnel civil par tranches d'âge, au titre de l'année 2024 se présente comme suit :

- Les jeunes fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentent près de 22% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'État ;
- Les fonctionnaires appartenant à la tranche d'âge de 35 à 49 ans constituent 43% des effectifs, tandis que ceux âgés de 50 ans et plus représentent environ 35% de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État.

5. Départs à la retraite prévus pour la période 2024-2028

D'après les prévisions de la Caisse Marocaine des Retraites, 65.213 fonctionnaires devraient partir à la retraite pour limite d'âge au cours de la période 2024-2028, soit 13% de l'effectif actuel du personnel civil de l'Etat.

6. Répartition par genre

Le Maroc s'active à donner à l'approche genre une assise clairement définie dans ses choix budgétaires et ce, via la Budgétisation Sensible au Genre.

Il n'en demeure pas moins qu'en dépit de ces avancées couplées aux stratégies menées par le Gouvernement, avec l'appui des instances de l'ONU, le niveau d'intégration des femmes dans le marché du travail n'est pas encore à la hauteur des aspirations en termes de taux de représentativité féminine et de taux d'accès aux postes de décision. Ceci est confirmé par le taux actuel de féminisation dans l'administration publique est de 36,3%, contre 63,7% pour les hommes.

7. Répartition par régions

La répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait ressortir certaines disparités, entre régions, en matière de ressources humaines. En effet, et comme illustré dans le tableau ci-dessous, 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, les 7 autres régions du Royaume bénéficient de près de 30% de l'ensemble de ces fonctionnaires.

3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel constituent une composante importante dans la structure des dépenses publiques au vu des masses financières conséquentes qu'elles mobilisent, et suscitent de ce fait, un intérêt particulier de la part du Gouvernement en matière de programmation budgétaire, de budgétisation, de rationalisation et de contrôle. En effet, La maîtrise de l'évolution de ces dépenses constitue un enjeu primordial pour le Gouvernement et obéit au défi de mise en cohérence de l'obligation de doter l'administration de moyens humains nécessaires au bon fonctionnement des services publics et des besoins pressants de renforcer les choix affichés de réallocation des crédits budgétaires au profit du budget d'investissement.

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2014-2024

Les dépenses de personnel de l'Etat sont passées de 115,42 MMD en 2014 à 161,62 MMD en 2024, soit, une évolution globale de près de 40% et une évolution moyenne annuelle de 3,42%.

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

2014-2018 : Une décélération de la croissance des dépenses de personnel a été observée durant cette période, avec un taux de progression stabilisé autour d'une moyenne annuelle de 1,23 %. Cette tendance s'explique en partie par l'effet conjugué des suppressions de postes budgétaires suite aux départs à la retraite et des mesures gouvernementales visant à maîtriser l'évolution des dépenses de personnel.

2018-2024 : Une augmentation notable des dépenses de personnel, atteignant en moyenne +4,92% par an, découle principalement de la mise en œuvre des décisions relatives aux révisions salariales prises durant cette période dans le cadre du dialogue social au profit du personnel de l'État.

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

La proportion annuelle moyenne des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut sur les dix dernières années s'est établie à 10,80%. Cet indicateur a connu une régression au cours de la période 2014-2019, pour ensuite se relancer en 2020 à raison de 11,59% et puis prendre une trajectoire baissière pour se stabiliser aux alentours d'une moyenne annuelle de 10,81% pendant la période 2021-2024.

Le pic enregistré par ce ratio en 2020 est expliqué en grande partie par les retombées économiques de la pandémie du Covid-19 sur l'économie nationale durant l'année 2020 qui a été marquée par une régression du PIB par rapport à l'année 2019.

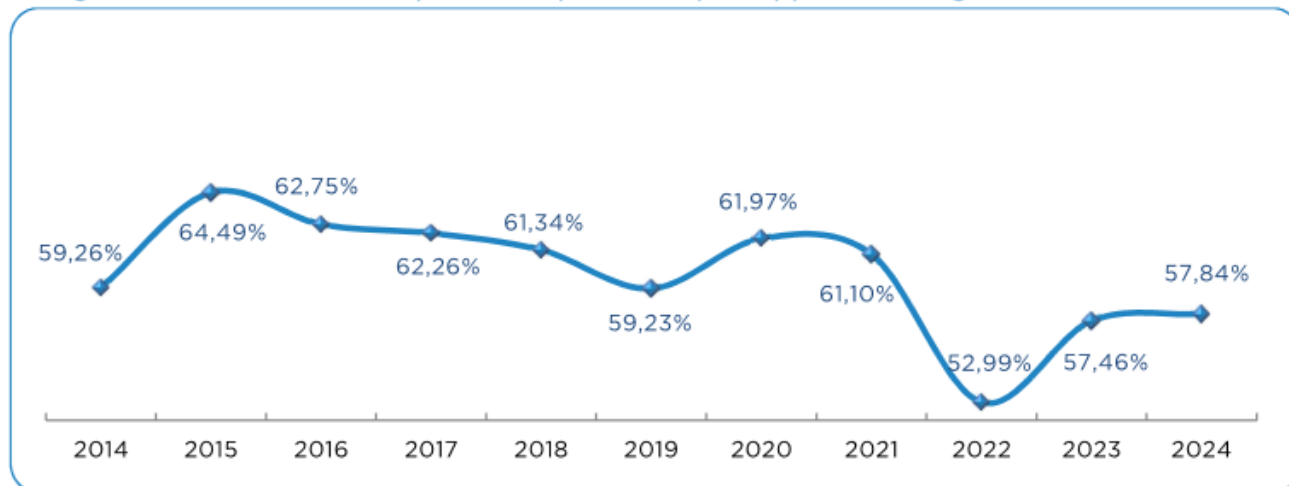
2. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)

Au titre de la période 2014-2024, les dépenses de personnel représentent une proportion moyenne de 35,25% des dépenses du budget général. A noter que ce ratio a enregistré un taux de 32,44% en 2024.

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

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 60,06%. L'évolution annuelle de ce ratio est retracée par le graphique suivant :

Figure 26 : Evolution des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement



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

La part des recettes ordinaires affectées aux dépenses de personnel a enregistré durant la période 2014-2024 une moyenne annuelle de 52%, un taux qui reste élevé et ce au détriment d'une affectation conséquente de moyens aux dépenses d'investissement.

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2024

1. Dépenses de personnel civil par départements

Près de 88% 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 37,12%, suivi de l'Intérieur avec 21,15%, des Ministères de la Santé et de la Protection Sociale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, de l'Economie et des Finances, de la Justice, des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger avec respectivement 12,81, 8,21%, 3,57%, 2,83% et 2,46%. Les autres départements absorbent 11,85% des crédits de personnel.

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

2. Dépenses de personnel civil par régions

La structure des dépenses de personnel par régions fait ressortir les résultats suivants :

- 78,14% des dépenses de personnel sont concentrées au niveau de 6 régions : Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Marrakech-Safi et Souss-Massa;
- Le personnel civil de l'Etat relevant des administrations situées au niveau de la région de Rabat-Salé-Kenitra bénéficie de 22,4% des dépenses de personnel. Cette part importante est due essentiellement au regroupement des administrations centrales dans la ville de Rabat.

4. Niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2024

4.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Sous l'effet conjugué 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 servi dans la fonction publique a été constatée au cours des 10 dernières années (2014-2024). En effet, ce salaire est passé de 7.300 DH en 2014 à 9.500 DH en 2024, enregistrant ainsi une augmentation globale de 30,14% au titre de cette période, soit une augmentation annuelle moyenne de 2,67%.

4.2. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles

La structure du salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles se présente en 2024 comme suit :

- Personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés : 5.203 DH ;
- Personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 : 6.512 DH ;
- Cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus) : 11.178 DH.

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

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- 3,93% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette comprise entre 4000 DH (salaire minimum) et 4.500 DH ;
- 15,24% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 70,19% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;

- 3,57% des fonctionnaires ont des salaires nets dépassant 20.000 DH par mois.

4.4. Salaire minimum

Le salaire minimum dans la fonction publique a connu au cours de ces dernières années des révisions importantes en passant de 3.000 DH en 2014 à 3.258 DH en 2020 pour atteindre 3.500 DH en 2023 , 4.000 DH en 2024 et 4.500 DH en 2025, et ce suite aux décisions prises par le Gouvernement dans le cadre des différentes sessions du dialogue social.

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2023

Avec un taux de réalisation de 97,41% par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2023, les dépenses de personnel réellement servies au titre de l'année 2023 se sont stabilisées aux alentours de 151,765 MMDH (128,147 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 23,618MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 147,756 MMDH en 2022.