

Stop Shop» (Interface unique des services publics) ;

- L'utilisation généralisée de la signature électronique par les Administrations et les Etablissements publics.

3. La gouvernance numérique

La stratégie digitale 2030 repose sur un modus operandi s'appuyant sur une gouvernance numérique marquée par une action coordonnée entre le Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration (MTNRA), l'Agence du Développement du Digital (ADD) et les départements ministériels concernés par le déploiement de leur plan de digitalisation. La Commission Nationale de Contrôle de la Protection des Données à Caractère Personnel (CNDP) et l'Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications (ANRT) sont également parties prenantes dans ce schéma de gouvernance.

4. Enjeux de la transformation digitale

La digitalisation constitue un gisement d'opportunités économiques. Cette tendance se confirme par les investissements consentis par le Maroc dans le secteur numérique. Un effort remarquable est également déployé en matière d'incitation à la création de startups, de formation de compétences et de renforcement de leur compétitivité, de coopération technologique et d'outsourcing. A ce titre, le Gouvernement indiquait déjà en 2022 que les mémorandums d'entente signés entre le MTNRA et des partenaires internationaux allaient permettre la création de 14.000 emplois directs dans le secteur du digital avec des investissements estimés à 595 millions de DH.

II. PERENNISATION DES PROJETS STRUCTURANTS

1. Déconcentration administrative

Le bilan de la feuille de route de la déconcentration administrative, jusqu'au juin 2023, concerne particulièrement :

- L'approbation de 23 schémas directeurs de la déconcentration administrative pour 22 départements ministériels et du Haut-Commissariat au Plan ;
- La modification de la loi organique n° 02.12 relative à la nomination aux emplois supérieurs pour ajouter les emplois de « Chefs des représentations administratives régionales sectorielles » et de « Chefs des représentations administratives communes » ;
- L'édition de l'arrêté du Ministre de l'Intérieur n° 2782/19 fixant l'organisation du Secrétariat Général des Affaires Régionales (SGAR) ;
- La publication du décret n° 2.22.81 du 30 Mars 2023 relatif à la délégation du pouvoir et de signature.

S'agissant des représentations administratives prévues dans le cadre du chantier de la déconcentration administrative, la commission ministérielle présidée par le Chef du Gouvernement a adopté le 19 Juin 2023, la version finale des représentations administratives communes et sectorielles au niveau régional et provincial regroupées en 5 pôles.

2. Simplification des procédures administratives

Sur les 3.000 actes administratifs reçus et examinés par la commission nationale de simplification des procédures administratives 2.500 ont été déclarés conformes à la loi. Par ailleurs, 22 décisions administratives ont été simplifiées et numérisées via la plateforme électronique « CRI invest » réduisant ainsi de 45 % les documents exigés des investisseurs.

3. Droit d'Accès à l'Information (DAI)

4. Protection sociale

La construction d'une politique publique de protection sociale particulièrement focalisée sur la généralisation de la couverture médicale obligatoire (AMO) a propulsé la réforme du système de santé en chantier phare.

Le phasage établi à cet effet a privilégié la généralisation de l'AMO durant les années 2021-2022 et envisage de rester focus, au titre des années 2023-2024, sur la généralisation des allocations familiales.

A rappeler la promulgation de la loi cadre n° 06-22 relative au système national de santé (B.O 7178 du 16 mars 2023) qui fixe les principes du système de santé. Cette loi prévoit concomitamment la mise en place d'instances de gestion et de gouvernance.

5. Promotion de la langue Amazighe

L'enveloppe attribuée à ce chantier au titre de la Loi de Finances 2023 est de 300 millions de DH.

III. RENFORCEMENT DE LA BONNE GOUVERNANCE

1. Engagement du Maroc dans le Partenariat pour un Gouvernement Ouvert (PGO)

Le plan d'action national 2021-2023 élaboré dans le cadre de cet engagement a enregistré, jusqu'au mois d'Août 2023, un taux d'avancement global de 82%.

2. Moralisation de l'Administration publique: la lutte contre la corruption

Le dispositif réglementaire se rapportant à la lutte contre la corruption est appelé à être renforcé par des projets de loi relatifs à la déclaration du patrimoine et à la lutte contre toute forme d'enrichissement illicite, à la prévention et à la lutte contre les conflits d'intérêts de même qu'à la protection des fonctionnaires signalant des actes de corruption en plus d'un projet de décret portant charte des valeurs et d'éthique du fonctionnaire dans les Administrations publiques, les Collectivités territoriales et les Etablissements publics.

IV. LEVIERS DE REFLEXION SUR L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ET D'ACCOMPAGNEMENT DE L'INNOVATION

1. L'Observatoire Marocain de l'Administration Publique (OMAP) : instance de réflexion sur l'Administration publique

2. Fonds de modernisation de l'Administration publique et d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de l'Amazighe : instrument de financement des projets de modernisation

Dans le cadre de l'extension des organes et projets appelés à être accompagnés et en vertu de l'article 18 de la Loi de Finances n° 50.22 au titre de l'année 2023, l'intitulé du Fonds de modernisation de l'Administration Publique a été modifié comme suit : « Fonds de modernisation de l'Administration publique et d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de l'Amazighe ». A ce titre, le décret n° 2.23.245 déterminant les formes et modalités de paiement, de distribution de l'aide du Fonds de modernisation de l'Administration publique et d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de l'Amazighe a été publié au B.O n° 7194 du 11 Mai 2023.

V. Dialogue social : plateforme de consolidation de la paix sociale et de valorisation des Ressources Humaines

Les rounds du dialogue social tenus entre le Gouvernement et les partenaires économiques et sociaux ont été couronnés par la signature de 4 accords.

1. Le dialogue social central : accord du 30 Avril 2022

En sus des mesures prises pour l'amélioration du revenu et du pouvoir d'achat des citoyens, ce round du dialogue social a été marqué par l'institutionnalisation du dialogue social à travers la signature de la charte nationale du dialogue social. Il a été également convenu de créer l'Observatoire national du dialogue social et une Académie de formation dans le domaine de l'emploi et du climat des affaires.

A souligner la publication de la majorité des textes en la matière particulièrement ceux relatifs à l'amélioration du pouvoir d'achat.

2. Le Dialogue sectoriel de la santé: accord du 24 Février 2022

Au regard du rôle central du personnel médical et paramédical dans le système national de santé, un accord a été conclu entre le Gouvernement et les syndicats articulé autour des principales mesures suivantes :

- Amélioration de la situation des médecins ;
- Accélération du rythme de promotion des infirmiers ;
- Relèvement du taux de l'indemnité de risques professionnels au profit des cadres administratifs et techniques à 1.400 DH/mois.

A souligner que le Gouvernement a procédé à la publication au Bulletin Officiel n° 7125 du 12 septembre 2022 des textes réglementaires formalisant son engagement d'améliorer la situation matérielle du personnel de la santé. Il a également procédé à la programmation des crédits budgétaires nécessaires à la mise en œuvre de ces mesures dans le cadre de la Loi de Finances 2023 et du projet de Loi de Finances pour l'année 2024.

3. Dialogue sectoriel de l'Enseignement Supérieur : accord du 20 Octobre 2022

Un accord a été signé en date du 20 Octobre 2022 entre le Gouvernement et le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur visant la mise à niveau et l'amélioration du système de l'Enseignement Supérieur (ES) à travers ce qui suit :

- Le renforcement des mécanismes de bonne gouvernance au niveau des établissements de l'ES à travers la révision des textes législatifs et réglementaires y afférents ;
- La mise en place d'un nouveau statut particulier relatif aux enseignants chercheurs de l'ES et des établissements de formation des cadres ;
- L'activation du plan d'accélération de la transformation de l'écosystème de l'ES, de la recherche scientifique et de l'innovation.

Dans cette perspective, le Gouvernement a approuvé, en 2023, 4 décrets publiés au B. O n°7220 du 10 Août 2023, formalisant la mise en œuvre des clauses de cet accord.

4. Le dialogue sectoriel de l'Education Nationale: accord du 14 Janvier 2023

Un accord a été signé en date du 14 Janvier 2023 entre le Gouvernement et les syndicats, fixant les contours d'un statut particulier du personnel de l'Education Nationale articulé particulièrement autour de la mise en place d'un statut unifié régissant les fonctionnaires du Ministère et les cadres des Académies Régionales de l'Education et de la Formation.

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 2013-2023

1. Effectif et population

Le Maroc a enregistré en l'espace d'une décennie des variations démographiques significatives avec une population maintenant son trend haussier passant de 33,38 millions d'habitants en 2013 à 37,02 millions d'habitants en 2023, soit un taux de croissance de 10,92% et une progression additionnelle moyenne de 364.000 habitants par an.

En 2023, la fonction publique marocaine compte 565.252 fonctionnaires civils, soit un taux d'administration de 15,3‰. Ainsi en moyenne, 15 fonctionnaires civils sont au service de 1.000 personnes, et plus de 47 fonctionnaires 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 2023, à la création de 28.212 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 259.118 postes budgétaires, auxquels s'ajoutent 139.000 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 puisqu'ils génèrent près de 83% des suppressions effectuées au niveau des différents départements durant la période 2013-2023.

3. Accès à la fonction publique

3.1. Concours de recrutement

La politique de recrutement dans la fonction publique marocaine est fortement imprégnée des dispositions de l'article 31 de la Constitution consacrant le principe d'égalité des citoyennes et citoyens pour l'accès aux emplois publics selon le mérite et également des dispositions 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'à la fin du 1er semestre 2023 à l'annonce de 3.311 concours pour pourvoir 153.550 postes budgétaires, ce qui représente une moyenne de 46 postes ouverts par concours.

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

Selon L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), environ 15% de la population mondiale vivent avec une forme ou une autre de handicap. Le Maroc a pris conscience de cette réalité et a ratifié en 2009 la Convention internationale des droits des personnes handicapées. Il a également entrepris une approche inclusive des personnes en situation de handicap visant à les intégrer pleinement dans la société. Cette vision a logiquement trouvé toute sa dimension dans les termes de la constitution 2011, qui consacre dans son préambule l'engagement de l'Etat à « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit ».

A ce titre Il y a lieu de signaler que depuis décembre 2018, 4 éditions de concours unifiés de recrutement dans la fonction publique au profit des personnes en situation de handicap. La 4^{ème} édition de ce concours en date du 17 octobre 2022 a ciblé le recrutement de 140 postes d'administrateur de 3^{ème} grade, 30 postes d'administrateur 2^{ème} grade, 15 postes de technicien de 3^{ème} grade et 15 postes de technicien de 4^{ème} grade, soit au total 200 postes budgétaires répartis entre 17 départements ministériels.

3.3. Recrutement des experts

Les recrutements d'experts par voie de contrat sont effectués 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, qui permet aux différents départements de satisfaire leurs besoins en compétences et en expertises dans les différents domaines, notamment dans le cadre des grands chantiers et des projets structurants.

Dans cette perspective, 82 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 47 experts.

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 et délibérée par le Conseil de gouvernement en application des dispositions de l'article 92 de la constitution sur ces fonctions. Ainsi, le poste de Directeur demeure l'emploi supérieur le plus délibéré au Conseil de Gouvernement avec un pourcentage de 73.5%, 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 208 nominations depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 02-12 précitée jusqu'à la fin du 1er semestre de l'année 2023, soit un taux de féminisation de près de 13.1%.

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 2023 à l'annonce de 14.131 appels à la candidature pour pourvoir 10.846 postes de chef de service et assimilé et 3.285 postes de chef de division et assimilé.

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 2023 d'un effectif de 565.252 fonctionnaires civils dont environ 90,6% sont concentrés au niveau de 7 départements ministériels :

En effet, le département 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 s'accaparent, à eux seuls plus de 42% de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat, suivi des départements de l'Intérieur (28,4%), de la Santé et de la Protection Sociale (11,3%), de l'Economie et des Finances (3,4%), de la Justice (2,9%) et de l'Administration Pénitentiaire (2,5%). Les autres départements ministériels réunis emploient 9,4% 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 niveau d'encadrement au sein de l'administration publique avec un taux de 67,3% en 2023 contre 58,5% en 2013. Cette évolution est particulièrement attribuable aux avancements de grade et au recrutement massif de cadres au cours de ces dernières années ;
- Une part non négligeable des effectifs du personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) et du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) avec respectivement 13,0% et 19,7% du total de l'effectif du personnel civil de l'Etat constaté en 2023.

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

Avec une représentation de près 29% de l'effectif total du personnel civil de l'Etat, le personnel interministériel regroupe principalement les administrateurs, les ingénieurs, les médecins, les infirmiers et les techniciens de la santé, les techniciens, les rédacteurs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques.

3.2. Statuts particuliers

L'effectif du personnel régi par les statuts particuliers représente 69,4% du total du personnel civil. Il s'agit notamment de certaines catégories de fonctionnaires relevant de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires Etrangères, de la Coopération, de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale, et de l'Economie et des Finances.

3.3. Statuts spéciaux

Les statuts spéciaux régissent 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. Le personnel y assujetti s'élève à 17.650 représentant ainsi 3,1% 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 2023 présente les principales caractéristiques suivantes :

- Les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent près de 27% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'Etat ;
- La proportion des fonctionnaires appartenant aux tranches d'âge [35,50[et 50 ans et plus se situe respectivement aux alentours de 42% et de 31% de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'Etat en 2023.

5. Répartition des départs à la retraite prévus pour la période 2023-2026

Les prévisions, réalisées par la Caisse Marocaine des Retraites, signalent qu'environ 64.979

fonctionnaires civils 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, 33.017 départs sont prévus pour les cinq prochaines années, soit 14,4% 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 13.550, 5.637, 1.583 et 2.037 soit respectivement 12,09%, 9,76%, 9,00% et 13,26% 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 2023 est de 36,4% contre 63,6% pour les hommes.

7. Répartition par régions

Le processus de la déconcentration administrative constitue un appui fondamental pour réussir le choix stratégique adopté par le Maroc pour l'exécution de la politique générale de l'État au niveau territorial, à travers la mise en place et le renforcement de la régionalisation avancée. 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 la déconcentration administrative.

Or, la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait ressortir de grandes disparités et une concentration de 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. Les 7 autres régions du Royaume bénéficient de près de 32% de l'ensemble de ces fonctionnaires civils.

3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

Vu les masses financières qu'elles mobilisent, les dépenses de personnel constituent une composante importante dans la structure des dépenses publiques et suscitent de ce fait de la part du gouvernement un intérêt certain en matière de budgétisation, de rationalisation et de contrôle, et ce dans un contexte marqué par la raréfaction des ressources.

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2013-2023

Les dépenses de personnel de l'Etat sont passées de 111,29 MMD en 2013 à 155,79 MMD en 2023, 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 :

- **2013-2018** : 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 1,72%. 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 ;

- **2019-2023** : une croissance remarquable des dépenses de personnel, soit 5,15% en moyenne annuelle, résultant essentiellement de l'exécution des décisions relatives aux révisions des salaires prises au cours de cette période dans le cadre du dialogue social au profit du personnel de l'Etat.

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 10,90%. Cet indicateur a connu une régression au cours de la période 2013-2019, 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 10,95% pendant la période 2021-2023.

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

Au titre de la période 2013-2023, les dépenses de personnel représentent une proportion moyenne de 36,23% des dépenses du budget général. A noter que ce ratio a enregistré un taux de 32,03% en 2023.

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

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 60,69%.

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

Ce ratio a enregistré durant la période 2013-2023 une moyenne annuelle de 53,23%, alors qu'en 2023, cette proportion est de 52,86%.

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ANNEE 2023

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 37,50%, suivi de l'Intérieur avec 21,89%, 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, avec 12,35%, 8,07%, 2,94%, 2,93% et 2,40% respectivement. Les autres départements absorbent 11,92% des crédits de personnel.

2. Dépenses de personnel civil par régions

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

- 75,53% des dépenses de personnel sont concentrées au niveau des 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 19,05% 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 (32,38%) et qui compte une population importante, les dépenses de personnel ne représentent que 16,25%.

- Les quatre régions de Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi ont contribué à hauteur de 59,04% dans la production de la richesse nationale, et s'accaparent 48,97% des dépenses de personnel alors que les huit autres régions absorbent 51,03% de ces dépenses mais ne contribuent qu'à hauteur de 40,96% au produit intérieur brut.

3. Dépenses de personnel civil par échelles

La structure des dépenses de personnel civil au titre de l'année 2023 par groupe d'échelles se présente comme suit :

- Le personnel classé à l'échelle 6 et assimilés représentant 13% de l'effectif civil global, bénéficie de 6,27% des dépenses de personnel, génère 0,75% de l'impôt sur le revenu et participe à hauteur de 6,30% aux cotisations de retraite ;
- Les fonctionnaires classés au niveau des échelles 7 à 9 représentent 19,7% de l'effectif total, bénéficient de 11,27% des salaires payés par la Direction des Dépenses de Personnel, concourent pour 1,55% aux recettes de l'impôt sur le revenu et versent 11,18% des cotisations de retraite ;
- La catégorie « échelles 10 et plus » concerne 67,3% de l'effectif civil global, absorbe 82,46% des dépenses de personnel, rapporte 97,70% de l'impôt sur le revenu et verse 82,52% 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 2023

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 2013 et 2023. En effet, cet indicateur est passé de 7.250DH en 2013 à 8.561DH en 2023, enregistrant ainsi une augmentation globale de 18,08% au titre de cette période, soit une augmentation annuelle moyenne de 1,68%.

4.2. Salaire mensuel net moyen par départements

Le niveau du salaire mensuel net moyen par départements au titre de l'année 2023 se présente comme suit :

- Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation : 15.819 Dirhams ;
- Départements de la Justice, de la Santé et Protection Sociale, de l'Economie et Finances, de l'Education Nationale, Préscolaire et Sports et de l'Intérieur : 9.842DH, 9.250DH, 8.331DH, 8.288DH et 7.080DH respectivement.

4.3. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles

La structure du salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles se présente, en 2023 comme suit :

- Personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés : 4.591 DH ;
- Personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 : 5.826 DH ;
- Catégorie des cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus) : 10.087 DH.

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

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- 8,34% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure à 4.000 DH ;

- 27,24% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 63,59% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;
- 2,87% 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 de ces dernières années des révisions importantes en passant de 2.800DH en 2013 à 3.000DH en 2014 pour atteindre 3.258DH en 2020 et 3.500DH en 2023, 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'année 2022

Avec un taux de réalisation de près de 100% par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2022, les dépenses de personnel réellement servies au titre de cette année se sont stabilisées aux alentours de 147,755MMDH (127,563MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 20,192MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 140,456MMDH en 2021. A cet égard, il est à signaler que le taux d'exécution des dépenses de personnel s'est nettement amélioré grâce aux efforts déployés au niveau 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.