

الجزء الأول: تحديث الإدارة العمومية، ضمان لفعالية أداء المرفق العمومي

تشكل الإدارة العمومية فاعلا محوريا في النموذج التنموي الجديد الذي انخرط فيه المغرب. وقد التزمت الحكومة في هذا السياق باعتماد استراتيجية شمولية لإصلاح الإدارة.

ومن المؤكد أن قيادة مختلف هذه الإصلاحات تستلزم اعتماد رؤية متجددة بشأن تدبير الموارد البشرية التي تمارس في الإدارة العمومية وتوفير الشروط الضرورية للحفاظ على مناخ اجتماعي سلمي.

I. الحوار الاجتماعي: آلية مرنة لتعزيز اليقظة الاجتماعية

يشكل الحوار الاجتماعي أداة لتطوير الديمقراطية التشاركية ودعامة للحفاظ على مرتكزات الدولة الاجتماعية. والتزاما منها بتسيخ مناخ التشاور والحفاظ على السلم الاجتماعي، رغم الظرفية الاقتصادية الصعبة، حرصت الحكومة على قيادة جولات الحوار الاجتماعي أسفرت على التوقيع في أبريل 2022 على اتفاق بين الحكومة والاتحاد العام لمقاولات المغرب والمركزيات النقابية الأكثر تمثيلية.

ويخص الاتفاق الموقع المحاور التالية:

1. مأسسة الحوار الاجتماعي

2. تفعيل إجراءات لفائدة القطاع العام

تتلخص الإجراءات التي تم إقرارها لفائدة القطاع العام في ما يلي:

1.1. تحسين القدرة الشرائية للموظفين

2.2. تعزيز حماية الموظف من الأخطار والأمراض المهنية

3.2. التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة

4.2. مراجعة بعض المقتضيات القانونية والتنظيمية

5.2. إصلاح نظام التقاعد

3. مخرجات الحوار الاجتماعي المتعلقة بالقطاع الخاص

تتمثل التدابير والإجراءات الأساسية لاتفاق الحوار الاجتماعي لفائدة أجراء القطاع الخاص في ما يلي:

- الزيادة في الحد القانوني للأجر في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة (SMIG) بنسبة 10% على دفعتين (5% ابتداء من فاتح شتنبر 2022 و5% ابتداء من فاتح شتنبر 2023)؛ على أن تدخل الدفعة الأولى (5%) بالنسبة للقطاع السياحي حيز التنفيذ ابتداء من 1 يناير 2023 ؛
- التوحيد التدريجي للحد الأدنى للأجر بين قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة والقطاع الفلاحي من خلال الزيادة في الحد الأدنى للأجر القانوني في القطاع الفلاحي (SMAG) بنسبة 10% ابتداء من فاتح شتنبر 2022، و 5% ابتداء من فاتح شتنبر 2023 ؛

- الرفع من معاش الشيوخوخة بنسبة 5% وبأثر رجعي، ابتداء من فاتح يناير 2020، مع التخفيض من عتبة الاستفادة من هذا المعاش من 3.240 يوما إلى 1320 يوما. وقد تم إقرار هذه الإجراءات من طرف المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المنعقد بتاريخ 9 شتنبر 2022 .

II. الحماية الاجتماعية: أداة لتدعيم الحقوق الاجتماعية

1. السياسة العمومية للحماية الاجتماعية

يكتسي ورش إقرار سياسة عمومية للحماية الاجتماعية أهمية بالغة بالنسبة للحكومة. وتتم قيادة هذا الورش وفق الرؤية الملكية السامية التي تركز على المحاور الأربعة التالية:

- تعميم التغطية الصحية الإجبارية؛
- تعميم التعويضات العائلية؛
- توسيع قاعدة المنخرطين في أنظمة التقاعد؛
- تعميم التعويض عن فقدان الشغل.

تم تقدير الكلفة المالية الإجمالية لهذا الإصلاح في 51 مليار درهم سنويا على أن يتم تنزيله على مدى 5 سنوات انطلاقا من سنة 2021. وسيتم تعميم التغطية الصحية الإجبارية خلال سنتي 2021-2022؛ على أن يتم التركيز على تعميم التعويضات العائلية خلال سنتي 2023-2024.

هذا وسيدخل توسيع قاعدة المنخرطين في أنظمة التقاعد وتعميم التعويض عن فقدان الشغل حيز التنفيذ خلال سنة 2025.

2. إصلاح المنظومة الصحية

يشكل إصلاح المنظومة الصحية محورا استراتيجيا في بناء السياسة العمومية للحماية الاجتماعية التي أطلقها المغرب. وفي هذا الصدد تعتزم الحكومة استكمال وضع الإطار التنظيمي المتعلق بالحماية الاجتماعية من خلال إعداد مشروع قانون-إطار يهدف إلى إصلاح النظام الصحي وملاءمته مع القانون الإطار رقم 09-21 المتعلق بالحماية الاجتماعية، وذلك تمهيدا لوضع نظام صحي يضطلع بالمهام الموكلة إليه والمتعلقة أساسا بما يلي:

- ضمان استمرارية المرفق الصحي العمومي؛
- الولوج العادل للعلاجات على مستوى كل الجهات؛
- وضع سياسة دوائية تتيح جودة الدواء والولوج العادل إليه؛
- تعزيز وتحسين المؤشرات المتعلقة بالصحة العمومية.

III. المحاور الهيكلية لإصلاح الإدارة

تقود الحكومة أوراها إصلاحية عميقة للإدارة العمومية بهدف الرفع من فعالية ونجاعة المرفق العمومي والاستجابة لانتظارات المرتفقين والتفاعل مع تطلعاتهم، مع جعل الرقمنة رافعة أساسية لتحسين الخدمات العمومية وتعزيز الثقة بين المواطن والجهاز الإداري.

1. تسريع التحول الرقمي

وقد ركز ورش الرقمنة برسم سنة 2022 على المحاور التالية:

- 1.1. الولوج للخدمات العمومية: تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية
- 2.1. مواكبة مشاريع الرقمنة لدى الإدارات
- 3.1. تعزيز البعد الرقمي

يتعلق الأمر بشكل أساسي ببرنامج "التمكين الإلكتروني" (2018-2022) الذي استفاد من دعم مالي بلجيكي بلغ 3,5 مليون يورو والذي ركز على تعزيز المهارات الرقمية للموظفين على المستويين المركزي والمحلي؛ حيث وصل عدد الموظفين المستهدفين 1400 موظف.

4.1. تطوير المشاريع ذات الطابع الأفقي

5.1. استراتيجية التحول الرقمي في أفق 2030

وقد حددت هذه الاستراتيجية في أفق 2030 عددا من الأهداف من أهمها:

- رقمنة 100% من الخدمات العمومية؛
- ربط 100% من البنيات المعنية بمسارات المرتفقين والمقاولات بالشباك الوحيد «One Stop Shop»؛
- استخدام 70% من الإدارات للخدمات السحابية؛
- اعتماد التوقيع الإلكتروني داخل الإدارات والمؤسسات العمومية بنسبة 100%.

2. اللاتمركز الإداري

من المتوقع في هذا السياق أن تصادق الحكومة على عدد من المراسيم التي تتعلق بتفويض السلطة والإمضاء وبقواعد تنظيم إدارات الدولة وكذا بشروط وكيفيات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات.

3. تعزيز آليات الحكامة الجيدة: ميثاق المرافق العمومية

يعد القانون رقم 19-54 بمثابة ميثاق للمرافق العمومية والذي صودق عليه سنة 2021 تجسيدا لحرص الحكومة على تعزيز مبادئ الحكامة الجيدة طبقا لما نص عليه الفصل 157 من الدستور. وقد حدد هذا القانون الجوانب الأخلاقية والتنظيمية التي من شأنها تأطير عمل الجهاز الإداري في علاقته مع المرتفقين.

4. قانون الحق في الحصول على المعلومات

في إطار تفعيل ورش الحق في الحصول على المعلومات وجب التذكير بالإنجازات الهامة التالية:

- مواصلة تحسين وتطوير بوابة الحصول على المعلومات؛
- إعداد تقرير وإحالة على السيد رئيس الحكومة ورئيس لجنة الحق في الحصول على المعلومات، يقيس مستوى تفعيل الحق في الحصول على المعلومات لدى القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية.

5. تطوير وتحسين الخدمات العمومية

تحيط الحكومة برنامج تحسين الاستقبال بأهمية بالغة وذلك من خلال تطوير الإطار التنظيمي ذي الصلة وكذا توسيع دائرة تنزيل هذا البرنامج ليشمل أربعة مواقع نموذجية إضافية.

6. استعمال اللغة الأمازيغية في الإدارة العمومية

وفي هذا السياق رصدت الحكومة سنة 2022 غلafa ماليا قدره 200 مليون درهم موجهة للأوراش ذات الصلة بتسييم اللغة الأمازيغية مع التطلع إلى الرفع من قيمة هذا الغلاف إلى مليار درهم سنة 2025.

كما تعتزم الحكومة تزويد القطاعات الوزارية بأعوان مكلفين باستقبال وتوجيه المرتفقين الناطقين بالأمازيغية وكذا إدراج اللغة الأمازيغية في المواقع الرسمية للوزارات والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية.

7. تعزيز مقاربة النوع بالوظيفة العمومية

تحرص الحكومة على تعزيز مأسسة مقاربة النوع من خلال دعم مبدأ المساواة بين الجنسين في الإدارة العمومية. ومن المنتظر في هذا السياق إطلاق العمل الفعلي لمصد مقاربة النوع بالوظيفة العمومية وتطوير وحدات للتكوين على الأنترنيت في مجال المساواة بين الجنسين.

8. تعزيز منظومة الأخلاقيات بالإدارة العمومية

يتفرع عن هذ الورش المحوران التاليان:

1.8. شفافية المرفق العمومي: الحكومة المنفتحة

2.8. محاربة الرشوة: تتطلع الحكومة في إطار استكمال عناصر هذ الورش الهام لوضع إطار تنظيمي وتشريعي يخص بالأساس:

- مشروع قانون يتعلق بالتصريح بالممتلكات ومحاربة الإثراء غير المشروع؛
- مشروع قانون يتعلق بمكافحة تنازع المصالح؛
- مشروع قانون يتعلق بحماية الموظفين المبلغين عن أفعال فساد؛
- مشروع مرسوم في شأن مدونة قيم وأخلاقيات الموظف بالإدارات والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية.

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية

I. تطور أعداد الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2012-2022

1. عدد الموظفين والسكان

سجل عدد سكان المغرب خلال العقد الماضي، معدل نمو ديموغرافي إجمالي بلغ 11,2%، حيث انتقل من 32,98 مليون نسمة سنة 2012 إلى 36,67 مليون نسمة سنة 2022، أي بزيادة اجمالية قدرت بحوالي 3,7 مليون نسمة. وقد همت هذه الزيادة بالأساس الوسط الحضري بـ 4,1 مليون نسمة مقابل تراجع بـ 0,4 مليون نسمة بالوسط القروي.

هذا، وتتوفر الإدارة العمومية على رأسمال بشري بلغ تعداده 565.429 موظفا مدنيا برسم سنة 2022، وهو ما يشكل حوالي 15,4% من عدد السكان بالمغرب، أي حوالي 15 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة، وحوالي 46 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة من السكان النشيطين .

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

1.2. إحداث المناصب المالية

بلغ مجموع المناصب المالية المحدثة في إطار قانون المالية لسنة 2022 ما يناهز 26.860 منصبا ماليا، بما في ذلك 350 منصبا يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات وتخصص منها 200 منصبا لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة.

هذا، وقد بلغ العدد الاجمالي للمناصب المالية المحدثة ما بين سنة 2012 وسنة 2022 ما مجموعه 257.110 منصبا ماليا، وذلك دون احتساب 119.000 منصب تم إحداثها من أجل توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

2.2. حذف المناصب المالية

يعتبر التقاعد بعد بلوغ حد السن القانونية العامل الرئيسي لعملية حذف المناصب المالية داخل الادارات العمومية، حيث مثل في المتوسط 77% من المناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 و2022.

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

1.3. مباريات التوظيف

تندرج مباريات ولوج الوظائف العمومية في إطار تنفيذ مقتضيات الفصل 31 من الدستور التي تنص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وكذلك مقتضيات الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس المباراة كقاعدة عامة لولوج الوظيفة العمومية.

وفي هذا الإطار، قامت مختلف القطاعات الوزارية منذ سنة 2012 إلى حدود منتصف سنة 2022، بالإعلان عن 2.773 مباراة، وذلك لشغل 127.321 منصبا ماليا من أجل التوظيف، أي بمعدل 46 منصبا مفتوحا للتباري عن كل مباراة.

2.3. تشغيل الخبراء

يتم تعيين الخبراء بموجب عقود بالإدارات العمومية طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 بتاريخ 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، والذي يمكن مختلف القطاعات الوزارية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات الضرورية للإشراف على الأوراش الكبرى والمشاريع المهمة ولمواكبة إنجازها.

وهكذا، تم نشر 64 إعلانا عن فتح باب الترشيح لتشغيل 98 خبيرا بالإدارات العمومية، وذلك منذ سنة 2018 وإلى حدود النصف الأول من سنة 2022 .

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

1.4. التعيين في المناصب العليا

بلغ مجموع التعيينات في المناصب العليا التي صادق عليها مجلس الحكومة طبقا لأحكام الفصل 92 من الدستور ولمقتضيات القانون التنظيمي رقم 02.12 الصادر في 17 يوليوز 2012، منذ سنة 2012 إلى حدود النصف الأول من سنة 2022، 1.403 تعيينا ويأتي التعيين في منصب مدير على رأس هذه التعيينات وذلك بنسبة 73%، يليه منصب عميد الكلية بنسبة 11%.

كما بلغ عدد تعيينات العنصر النسوي في المناصب العليا المتداول بشأنها في مجلس الحكومة منذ دخول القانون التنظيمي رقم 02.12 السالف الذكر حيز التنفيذ وحتى نهاية النصف الأول من هذه السنة 182 تعيينا من أصل ما مجموعه 1.403 مناصبا، أي بنسبة تمثيلية العنصر النسوي تقارب 13%؛

2.4. تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بمختلف الوزارات

منذ تاريخ دخول المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 25 نوفمبر 2011 في شأن كيفيات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات حيز التنفيذ وإلى حدود النصف الأول من سنة 2022، تم الاعلان عن الترشح ل 12.745 منصب مسؤولية بالإدارات العمومية، منها 9.807 منصبا مفتوحا لشغل منصب رئيس مصلحة أو ما يعادله و 2.918 منصبا شاغرا لشغل منصب رئيس قسم أو ما يعادله.

وعلى الرغم من انتقال مستوى تأنيث تقلد مناصب المسؤولية (رئيس مصلحة / رئيس قسم) داخل مصالح الدولة من 16% برسم سنة 2012 إلى 23,5% برسم سنة 2019 (المصدر: المندوبية السامية للتخطيط)، إلا أن هذه النسب من تمثيلية العنصر النسوي لا ترقى إلى المستويات المرجوة المتعلقة بإدماج المرأة وإشراكها في مسلسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا.

II. الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

من خلال تحليل بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين، برسم سنة 2022، يظهر مدى التباين الحاصل في توزيع الموارد البشرية بالوظيفة العمومية على المستويين القطاعي والمجالي وكذا على مستوى سلام الأجور والأنظمة الأساسية والنوع والفئات العمرية.

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

بلغ، برسم سنة 2022، عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية 565.429 موظفا، يتمركز حوالي 91% منهم في سبع

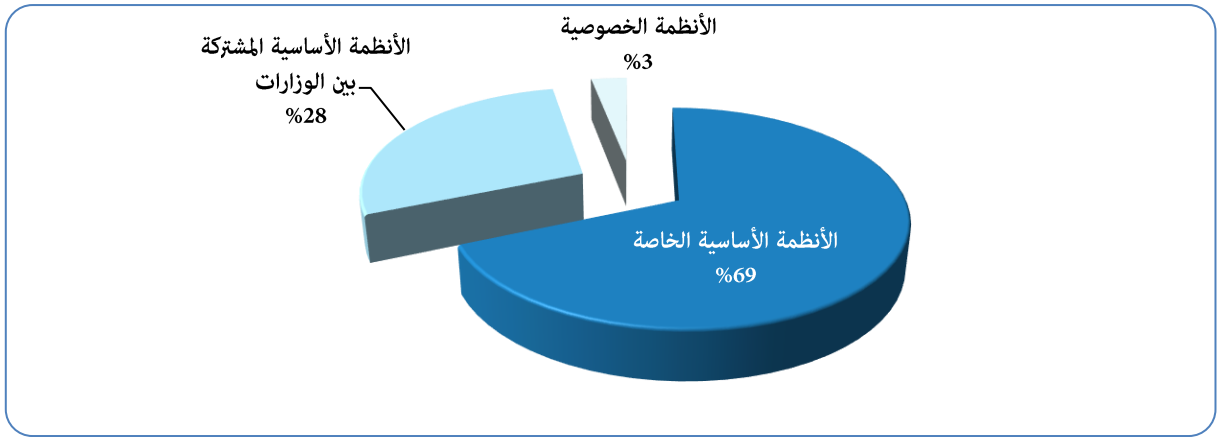
قطاعات وزارية كبرى، حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، وكذا وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار حوالي 43,3% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليهما كل من وزارة الداخلية بحصة 27,6%، ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية بـ 10,8%، ووزارة العدل بـ 3,5%، ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3,3%، والمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج بـ 2,3%، في حين تُشغل باقي القطاعات مجتمعة ما يمثل 9,2% من مجموع الموظفين المدنيين.

2. توزيع الأعداد حسب سلام الأجور

عرفت نسبة التأطير بالوظيفة العمومية تطورا ملحوظا، حيث وصلت إلى 66,5% سنة 2022 مقابل 58,7% سنة 2012. ويرجع هذا التحسن بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترتي بالإضافة إلى عمليات توظيف فئة الأطر بأسلاك الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة؛ وتقدر نسبة أعوان التنفيذ المرتبين دون السلم 7، وموظفي الإشراف المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9، على التوالي، بـ 14,6% و 18,9% من مجموع الموظفين المدنيين.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

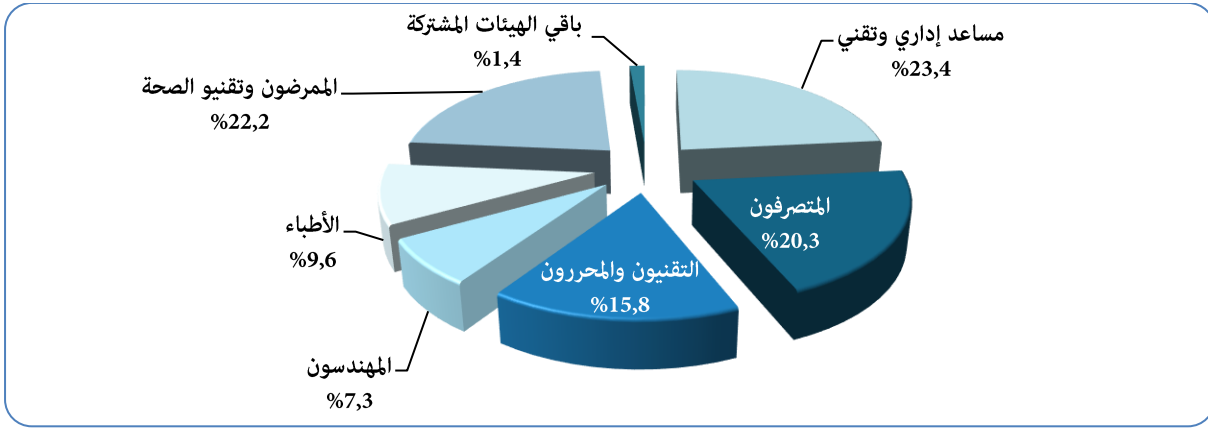
تصنف الأنظمة الأساسية، والتي تنظم شؤون الموظفين المدنيين، في ثلاث فئات رئيسية: الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، والأنظمة الأساسية الخاصة، والأنظمة الخصوصية. ويتوزع موظفو الدولة المدنيين حسب هذه الأنظمة على الشكل التالي :



1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

يشكل الموظفون المنتمون إلى الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 28% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، وتضم هذه الفئة، على الخصوص، هيئات المتصرفين والمهندسين والأطباء والممرضين وتقنيي الصحة والتقنيين والمحامين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين.

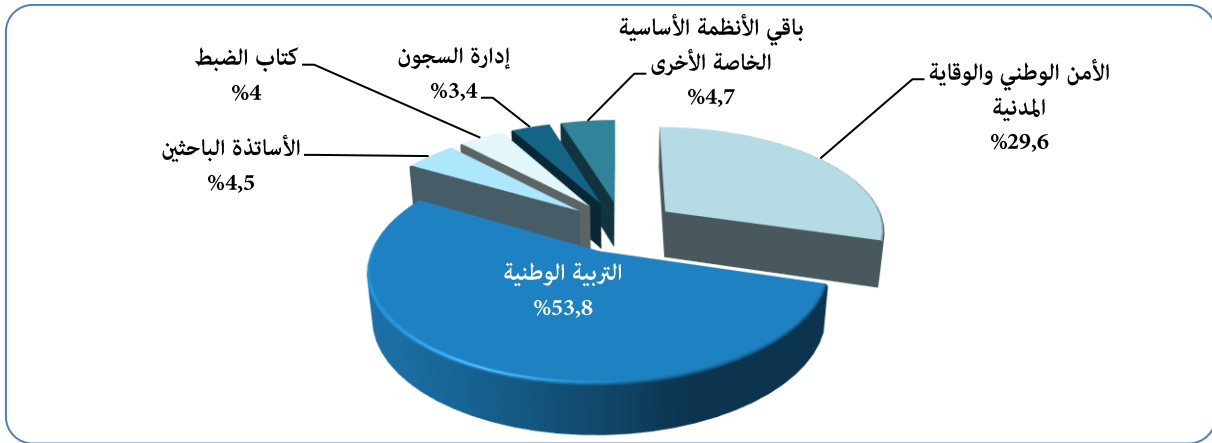
وتتوزع أعداد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات والبالغ عددهم 156.081 موظفا، كما يلي :



2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

بلغ عدد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة 378.626 موظفا، أي بنسبة 69% من موظفي الدولة المدنيين، ويتعلق الأمر بهيئات موظفي وزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج، وقطاع التربية الوطنية، وقطاع التعليم العالي، ووزارة الاقتصاد والمالية.

الخاصة



2.3. الأنظمة الخصوصية

يشكل الموظفون الخاضعون لهذه الأنظمة حوالي 3% من مجموع الموظفين المدنيين. وتشمل هذه الفئة هيئات القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومنتصفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين.

4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

تعتبر دراسة الهيكل العمري لموظفي الدولة مؤشرا مهما في عملية التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، حيث تمكن من إدارة الموارد البشرية وترشيدها. كما أن تحليل بنية أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية يمكن مدبري الموارد البشرية، على الخصوص، من تحديد أعداد الموظفين المتوقع إحالتهم على التقاعد، وبالتالي إعداد برامج مناسبة لتتبع الكفاءات وتسطير استراتيجيات ملائمة للتوظيف لسد خصائص الإدارات من الموارد البشرية.

وتتميز بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2022 بما يلي :

- يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة 20,8% من مجموع موظفي الدولة المدنيين؛

- يشكل موظفو الدولة المدنيون المنتمون إلى الفئات العمرية المتراوحة ما بين 35 و50 سنة 42,1% من العدد الإجمالي لهؤلاء الموظفين و37,1% منهم تتجاوز أعمارهم 50 سنة.

5. توقعات عدد الإحالات على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني برسم الفترة 2022-2025

يتوقع الصندوق المغربي للتقاعد، برسم الفترة 2022-2025، إحالة حوالي 43.921 موظفا مدنيا على التقاعد لبلوغهم حد السن القانونية، موزعين على الشكل التالي:

- يبلغ عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن القانونية على مستوى قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي 22.137 موظفا خلال الفترة 2022-2025، أي ما يعادل 9% من مجموع موظفي هذين القطاعين؛
- تصل أعداد الذين سيحالون على التقاعد على مستوى كل من وزارة الداخلية، ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية، ووزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة العدل، على التوالي، إلى 4.807، و5.079، و1.254 و1.500 موظفا، أي ما يعادل، على التوالي، 1,3%، 3,8%، 6,6% و7,6% من مجموع الموظفين المدنيين لكل قطاع.

6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب النوع

تعتبر مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية مؤشرا أساسيا لمدى إدماج مقاربة النوع في السياسات العمومية والمخططات الحكومية. وقد أكد المغرب انخراطه في هذا التوجه من خلال التزامه بالمواثيق الدولية في مجال حقوق الإنسان، والتي تنص على أن الحريات والحقوق العامة لا ينبغي أن تكون موضوع أي شكل من أشكال التمييز. وفي نفس السياق يسعى المغرب الى إعطاء مقاربة النوع مكانة متميزة عبر إدراجها في إعداد الميزانية.

غير أنه، بالرغم من هذه الاصلاحات الاستراتيجية التي وضعتها الحكومة بدعم من هيئات الأمم المتحدة قصد مأسسة المساواة بين الجنسين ونبذ التمييز، خصوصا على مستوى الوظيفة العمومية، فإن إدماج المرأة في سوق الشغل لا يرقى الى الطموحات المنتظرة من حيث التمثيلية ونسبة الولوج لمراكز القرار.

فعلى مستوى الادارات العمومية، بلغت نسبة تمثيل النساء، خلال سنة 2022، حوالي 35,6% مقابل 64,4% بالنسبة للرجال.

7. توزيع الأعداد حسب الجهات

يقتضي تنفيذ ورش اللاتمركز الاداري تعبئة الموارد المادية لفائدة الجهات وكذا توفير الموارد البشرية والمادية للمصالح اللامركزية للدولة، مع منحها الصلاحيات الضرورية لتنفيذ المشاريع، وكذا التفويضات اللازمة للقيام بمهامها على المستوى الترابي.

وفي هذا الإطار، تم إصدار المرسوم رقم 2.17.618 بمثابة ميثاق وطني للاتمركز الإداري، الذي يقتضي تفعيله مراجعة مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، بما في ذلك تلك المتعلقة بالموارد البشرية.

وفي هذا السياق، يتبين من خلال التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين مدى التفاوت الكبير المسجل بين مختلف جهات المملكة حيث يتمركز حوالي 68% من الموظفين المدنيين في خمس جهات: جهة الرباط-سلا-القنيطرة، وجهة الدار البيضاء-سطات، وجهة فاس-مكناس، وجهة مراكش-آسفي، وجهة طنجة-تطوان-الحسيمة.

الجزء الثالث: نفقات الموظفين

تمثل نفقات الموظفين حصة مهمة من النفقات العمومية حيث تصل حصتها الى ما يقارب 37% من الميزانية العامة، ومن هنا تأتي أهمية وضع مجموعة من التدابير للتحكم في كتلة الأجور مع ضمان التوازن بين الموارد البشرية والمادية المخصصة واللازمة من أجل الأداء السليم للخدمات العمومية والتي تساهم في تلبية الحاجيات المتزايدة والمتنوعة

لمختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، ومن ناحية أخرى، لزيادة تعزيز هوامش الميزانية اللازمة لتحفيز الاستثمار العمومي باعتباره رافعة أساسية للاقتصاد والتنمية الاجتماعية لبلادنا.

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2012-2022

شهدت نفقات الموظفين ارتفاعا اجماليا بنسبة 35,15% خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 و2022، حيث انتقلت من 107,69 مليار درهم سنة 2012 إلى حوالي 147,53 مليار درهم برسم سنة 2022، وبلغ متوسط ارتفاع معدل هذه النفقات حوالي 3,2% في السنة.

هذا، ويمكن التمييز في السنوات العشر الأخيرة بين مرحلتين :

- **2018-2020**: تم تسجيل بعض الانخفاض النسبي على مستوى المعدل السنوي لارتفاع نفقات الموظفين، حيث لم يتجاوز نسبة 2% سنويا في المتوسط. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لإحداث وحذف المناصب المالية، وكذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات.
- **2019-2022**: حيث كانت وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين مهمة إذ بلغت 5% كمعدل سنوي. ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ الاجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي.

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

سجل مؤشر نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام تراجعا خلال السنوات العشر الأخيرة، وذلك بمعدل سنوي يقدر بحوالي 11,46%. وقد بلغت هذه الحصة 10,81% برسم سنة 2022.

2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

بلغت نسبة نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2022 حوالي 35,15% من الميزانية العامة وما يقرب من 36,83% كمعدل سنوي برسم الفترة 2012-2022.

3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

عرف هذا المؤشر استقرارا نسبيا خلال السنوات الأخيرة كما يبين ذلك الرسم البياني أسفله حيث سجلت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين معدلا سنويا بلغت نسبته حوالي 60,51% من ميزانية التسيير.

4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 50,15% خلال الفترة 2012-2022، كما بلغت هذه الحصة حوالي 57,80% برسم سنة 2022.

II. نفقات الموظفين برسم سنة 2022

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

تتمركز حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين في سبع قطاعات أساسية: حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 38,08%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 21,61%. أما وزارات الصحة والحماية الاجتماعية والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والعدل والاقتصاد والمالية والشؤون الخارجية

والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج فتبلغ نسبتها، على التوالي، 11,08% و 8,10%، 4,91%، 3,10% و 2,51% .
وتخصص لفائدة باقي الإدارات ما يقرب من 10,61% من هذه النفقات.

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

يرتبط مستوى نفقات الموظفين على الصعيد الجهوي ارتباطا مباشرا بالتوزيع الجهوي للموارد البشرية العاملة بقطاع الوظيفة العمومية والذي يتميز بالتباين والاختلاف من جهة لأخرى حيث يلاحظ:

- تركز حوالي 77,1% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة، مراكش-آسفي و سوس-ماسة؛
- تركز ما يناهز 19,8% من نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، ويرجع هذا بالأساس إلى تركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.

ومن زاوية أخرى، ومقارنة مع التوزيع الجهوي للناتج الداخلي الخام، يلاحظ ضعف الارتباط بين حجم الموارد البشرية المخصصة لكل جهة ومساهمة هذه الجهة في الناتج الوطني، حيث :

- تساهم جهة الدار البيضاء-سطات بنسبة 31,81% في الناتج الداخلي الخام، وتستفيد من حوالي 17,2% فقط من مجموع نفقات الموظفين؛
- تساهم الجهات الأربع الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-آسفي في الناتج الداخلي الخام بحوالي 59,63%. وتستفيد، في المقابل، من 50,3% من مجموع نفقات الموظفين، في حين تساهم باقي الجهات الثمانية الأخرى بحوالي 40,37% من الناتج الداخلي الخام مقابل استفادتها مما يقارب 49,7% من مجموع نفقات الموظفين.

3. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب سلام الأجور

تمكن دراسة نفقات الموظفين المدنيين حسب سلام الأجور برسم سنة 2022 من ملاحظة ما يلي:

- تشكل فئة أعوان التنفيذ المرتبين في السلم 6 وما يماثلته 14,6% من مجموع الموظفين المدنيين، مستفيدة بذلك من 7,3% من إجمالي كتلة الأجور، مع نسبة مساهمة تصل إلى 1,2% من مجموع إيرادات الضريبة على الدخل و 7,4% من مساهمات الدولة برسم التقاعد؛
- تمثل نسبة موظفي الإشراف المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9 ما يناهز 18,9% من مجموع الموظفين. وتستفيد هذه الفئة من نسبة 8,5% من الأجور المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، مع تحقيق نسبة 2,4% من مداخيل الضريبة على الدخل و 8,3% من مساهمات الدولة برسم التقاعد؛
- تحتكر فئة الأطر 66,5% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، مستحوذة بذلك على 84,2% من نفقات الموظفين، مع ضخها 96,4% من مجموع الضريبة على الدخل و 84,3% من المساهمات لصالح الصندوق المغربي للتقاعد.

4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2022

1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

انتقل المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية من 7.200 درهما شهريا برسم سنة 2012 إلى 8.287 درهما برسم سنة 2022، مسجلا بذلك تحسنا إجماليا بلغت نسبته 15,09% خلال هذه الفترة، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 1,42%.

ويعزى هذا الارتفاع إلى التأثير المزدوج الناتج عن عمليات الترقى السنوية للموظفين وكذا عن الزيادات في الأجور التي تم اعتمادها لفائدة موظفي الدولة في إطار اتفاقات الحوار الاجتماعي.

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور حسب القطاعات

يتميز المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية بالتباين والاختلاف حسب القطاعات الوزارية. وهكذا سجل هذا المؤشر برسم سنة 2022 أعلى مستوياته بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار حيث يبلغ 14.100 درهما، تليه وزارات: العدل؛ الصحة والحماية الاجتماعية؛ التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة؛ الاقتصاد والمالية ثم الداخلية بمستويات تبلغ على التوالي 12.459، 9.573، 8.989، 8.625، 7.723 درهما.

3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلام الأجور

يتوزع المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2022 على الشكل التالي:

- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلم الأجور 6 وما يماثله: 5.060 درهما؛
- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9: 6.244 درهم؛
- بالنسبة للموظفين المنتميين إلى فئة الأطر (السلم 10 فما فوق): 10.448 درهما.

4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2022 على النحو التالي:

- حوالي 3,2% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم و4.000 درهم؛
- حوالي 26,2% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم؛
- ما يقرب من 63,5% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
- حوالي 3,2% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

5.4. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية عدة مراجعات على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 2.800 درهما سنة 2012 إلى 3.000 درهم سنة 2014 ليصل إلى 3.258 درهم سنة 2020 و3.500 درهم سنة 2022.

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2021

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال سنة 2021 حوالي 140,45 مليار درهم (122 مليار درهم مؤداة من طرف مديريةية نفقات الموظفين و18,45 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 133,53 مليار درهم سنة 2020 أي بارتفاع قاربت نسبته 5,4%. وقد ناهزت نسبة إنجاز هذه النفقات حوالي 100,42% من توقعات قانون المالية للسنة المالية 2021 وهو مؤشر ينبغي التنويه من خلاله بالمجهودات التي بذلت من طرف الأمرين بالصرف سواء على مستوى إعداد وبرمجة التوقعات أو على مستوى تنفيذها دون إغفال المواكبة التي تقوم بها مصالح وزارة الاقتصاد والمالية في هذا الإطار.

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2022 (الى حدود نهاية شهر غشت 2022)

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير 2022 الى غاية نهاية شهر غشت من نفس السنة حوالي 97,9 مليار درهم، موزعة بين 83,6 مليار درهم مؤداة من طرف مديريةية نفقات الموظفين و14,2 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة، وذلك بنسبة تنفيذ تقارب 66,38% مقارنة بتوقعات نفقات الموظفين برسم سنة 2022.