

مشروع قانون المالية لسنة

2022



تقرير حول الموارد البشرية

تقرير حول الموارد البشرية

الجزء الأول: كسب رهان تطوير الإدارة العمومية، التزام دائم

I. الإدارة وخطة تدبير جائحة كوفيد-19: من الصمود إلى مرحلة التعافي واستعادة الحيوية

1. تعزيز الجهود التنظيمي والتدبيري

2. معالجة نفقات موظفي الدولة في ظل الأزمة الوبائية لكوفيد-19

II. إصلاح الإدارة، من البرنامج الوطني لإصلاح الإدارة إلى النموذج التنموي الجديد

1. البرنامج الوطني لإصلاح الإدارة 2018-2021: إصلاحات يتعين استثمارها

2. إصلاح الإدارة من منظور النموذج التنموي الجديد

3. تحول الإدارة العمومية: رؤية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

III. الإصلاحات الهيكلية للإدارة: تكريس لاختيارات استراتيجية

1. تبسيط المساطر الإدارية " : إدارتي "دفعه نوعية بارزة

2. اللامركز الإداري: تعزيز وتيرة التنزيل

3. الوظيفة العمومية العليا: آلية محورية لقيادة المشاريع

4. الرقمنة: أداة فعالة لتطوير أداء المرفق العمومي

5. تثمين الموارد البشرية

1.5. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

2.5. تعزيز التكامل بين الإدارات في مجال تدبير الموارد البشرية (النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية: SIRH-AP)

IV. الإدارة العمومية ورهان التخليق: تقوية آليات الحكامة

1. محاربة الرشوة

2. الحكومة المنفتحة

V. صندوق تحديث الإدارة العمومية: أداة لمواكبة مشاريع إصلاح المرفق العمومي

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2011-2021

I. تطور حجم الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2011-2021

1. عدد السكان والموظفين

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

1.2. إحداث المناصب المالية

2.2. حذف المناصب المالية

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

1.3. مباريات التوظيف

2.3. المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة

3.3. تشغيل الخبراء

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

1.4. التعيين في المناصب العليا

2.4. تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بمختلف الوزارات

II. الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

1

1

1

1

2

2

2

3

3

3

4

4

5

5

5

5

6

6

6

6

7

7

7

10

10

14

15

15

18

20

20

20

23

25

25

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

25

2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجر

26

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

27

1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

27

2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

28

3.3. الأنظمة الخصوصية

28

4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

29

5. توقعات عدد الإحالات على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني برسم الفترة 2021-2025

30

6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب النوع

32

7. توزيع الأعداد حسب الجهات

33

الجزء الثالث: نفقات الموظفين

33

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2011-2021

35

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

35

2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

36

3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

36

4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

37

II. نفقات الموظفين برسم سنة 2021

37

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

37

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

39

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجر

39

4. مؤشرات الأجر بالوظيفة العمومية برسم سنة 2021

39

1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجر بالوظيفة العمومية

40

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجر حسب القطاعات

40

3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجر بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجر

41

4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجر

41

5.4. الحد الأدنى للأجر

42

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

42

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2020

42

1.1. نفقات الموظفين: التوقعات والتنفيذ

42

2.1. تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

42

3.1. المستحقات المالية للتوظيفات ولترقيات في الدرجة والترتبة

43

4.1. الاقتطاعات القانونية

43

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2021 (إلى حدود نهاية شهر غشت 2021)

الجزء الأول: كسب رهان تطوير الإدارة العمومية، التزام دائم

تعمل الحكومة على تطوير النموذج الأمثل لإدارة عمومية عصرية، تتميز بالفعالية والشفافية والقدرة على التفاعل مع التحديات الحالية والمستقبلية، والتجاوب مع الانتقادات الوجيهة الموجهة لأداء المرفق العمومي، والحد من بعض السلوكيات السلبية المتفشية داخله. ويبقى التحدي الأكبر هو التأسيس لإدارة مواطنة منسجمة مع محيطها الذي يشهد تحولات متسارعة، ومندمجة في اطار الدينامية التي يشهدها المغرب في مجالات متعددة. ولا شك في أن تطوير الإدارة يستلزم، بصرف النظر عن وضع البرامج وتغيير المساطر وتبسيطها، ترسيخ وعي جماعي لدى كل المتدخلين بأهمية المرفق العمومي كرافعة للتنمية.

I- الإدارة وخطة تدبير جائحة كوفيد-19: من الصمود إلى مرحلة التعافي واستعادة الحيوية

كان لجائحة كوفيد-19، كما هو معلوم، وقع كبير على سير الإدارة العمومية وأثر مهم على أنظمة عملها، مما دفع الحكومة إلى التفاعل بسرعة والمبادرة لإيجاد الصيغ والسبل المناسبة لتحديث المرفق العمومي وتسطير الأولويات على المستوى التنظيمي والإجرائي من أجل الحد من تداعيات هذه الجائحة وضمان حسن سير المرفق العمومي بانتظام واطراد.

1. تعزيز المجهود التنظيمي والتدبري

عملت الإدارة العمومية، في إطار تفاعلها مع أزمة كوفيد-19، على اتخاذ حزمة من التدابير من أجل تنظيم العمل بالمرفق العمومي وتكريس التوازن بين حتمية استمرارية هذا المرفق، من جهة، والحرص على ضمان السلامة الصحية للموظف العمومي والمواطنين، من جهة أخرى. في هذا السياق، تم تسطير مجموعة من التدابير الاحترازية من خلال منشوري وزير الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة رقم 1/2020 بتاريخ 16 مارس 2020 ورقم 2 بتاريخ فاتح أبريل 2020.

كما حدد منشور وزير الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة رقم 4/2020 بتاريخ 22 ماي 2020 جملة من التدابير التي على الموظف العمومي والمرتكق التقيد والالتزام بها من أجل ضمان حسن سير المرفق العمومي خلال مرحلة ما بعد الأزمة.

بالموازاة مع ذلك، تم تطوير بدائل للعمل الحضوري لاسيما العمل عن بعد وعبر تقنية المناظرة عن بعد.

2. معالجة نفقات موظفي الدولة في ظل الأزمة الوبائية لكوفيد-19

اعتبارا لحالة الطوارئ الصحية التي فرضتها الجائحة، تم تسخير كل الإمكانيات المتاحة لرقمنة المساطر بهدف معالجة أداء رواتب موظفي الدولة والجماعات الترابية والهيئات العمومية الأخرى، حيث تم في هذا الإطار، العمل على:

- المعالجة عن بعد لكل مراحل أداء رواتب أكثر من مليون موظف بالنسبة لشهور أبريل وماي ويونيو 2020؛

- الانخراط في مكافحة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كوفيد-19 في إطار مواكبة حملة التضامن التي دعا إليها جلالة الملك، حيث تم تطوير العمل بالآليتين التاليتين:
 - وضع آليات معلوماتية لمعالجة المعطيات المتعلقة بالمساهمات التطوعية الفردية والجماعية للموظفين في الصندوق الخاص بتدبير جائحة فيروس كورونا " كوفيد-19"؛
 - وضع مسطرة رقمية للتعليق المؤقت لسداد مستحقات القروض العقارية والاستهلاكية بالنسبة لموظفي الدولة والجماعات الترابية الذين يواجهون صعوبات مالية مترتبة عن الجائحة وذلك تنفيذاً للقرارات التي اعتمدها لجنة اليقظة الاقتصادية في هذا الإطار.
- رقمنة المساطر الإدارية من خلال اعتماد المشروعين التاليين:
 - المعالجة الرقمية للوثائق المثبتة لنفقات موظفي الدولة والجماعات الترابية؛
 - تبسيط ورقمنة مساطر سندات الدين المرتبطة بسداد القروض الممنوحة للموظفين عبر الاقتطاع من المنبع. وتم، في هذا الصدد، توقيع بروتوكول اتفاق بين الخزينة العامة للمملكة وشركات التمويل بتنسيق مع الجمعية المهنية لشركات التمويل، يروم إلغاء تصحيح الإضاء بالنسبة لسندات الدين وحماية الموظفين من مخاطر التزوير والتدليس وانتحال الهوية. كما يهدف هذا البروتوكول كذلك إلى تأطير المعالجة الرقمية للالتزامات المتعلقة بسندات الدين وإرسالها في صيغة إلكترونية إلى مصالح الخزينة العامة للمملكة.

II- إصلاح الإدارة، من البرنامج الوطني لإصلاح الإدارة إلى النموذج التنموي الجديد

رغم ما حققه إصلاح الإدارة في مراحل سابقة من مكتسبات، فقد كان يفتقد لرؤية مندمجة ومتكاملة. لذا شكل البرنامج الوطني لإصلاح الإدارة 2018-2021 محطة هامة لتصحيح هذا الاختلال. وتم في هذا الإطار، صياغة مجموعة من المحاور الاستراتيجية للإصلاح وفق أهداف ومشاريع محددة. كما حدد هذا البرنامج الشركاء المعنيين وأجال الإنجاز حتى يتسنى تتبع المشاريع والتحكم في وتيرتها.

من جهة أخرى، أقر النموذج التنموي الجديد بأهمية التأسيس لإدارة عمومية فعالة ومواكبة لكل المتغيرات، كرافعة أساسية من رافعات التنمية.

1. البرنامج الوطني لإصلاح الإدارة 2018-2021: إصلاحات يتعين استثمارها

يسعى البرنامج الوطني لإصلاح الإدارة إلى مواكبة الدينامية العامة للعمل الحكومي، من خلال التأسيس لتحويلات عميقة للإدارة تشمل الجوانب التنظيمية والتدبيرية والرقمية والأخلاقية. ويروم هذا البرنامج تنزيل كافة المشاريع المسطرة برسم الفترة الممتدة من يونيو 2018 إلى نهاية 2021 من قبيل التنزيل الفعلي لقانون الحصول على المعلومات، وميثاق المرافق العمومية، والميثاق الوطني للاعتماد الإداري، بالإضافة إلى مشاريع أخرى كالبرنامج الوطني لتحسين الاستقبال، وتتبع تنفيذ البرامج ذات الصلة بالاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة.

2. إصلاح الإدارة من منظور النموذج التنموي الجديد

في إطار الرؤية الملكية السامية الرامية إلى تمكين بلادنا من اعتماد استراتيجية تنموية بعيدة المدى، أعطى جلالة الملك، نصره الله، في خطابه السامي بمناسبة افتتاح الدورة الأولى للسنة التشريعية الثالثة من الولاية التشريعية العاشرة بتاريخ 12 أكتوبر 2018 تعليماته للتفكير في نموذج تنموي جديد في أفق 2035. وقد أعدت اللجنة الخاصة التي عهد لها بهذه المهمة تقريراً عاماً قدمته أمام جلالاته بتاريخ 25 ماي 2021. و قد دقق هذا التقرير في وضعية

قطاعات عديدة، لاسيما قطاعات الصحة والفلاحة والطاقة والنمو الصناعي، كما كشف عن مجموعة من الصعوبات التي تحول دون تطوير المرفق العمومي لتقديم خدمات ذات جودة عالية، هذا إضافة إلى تسليط الضوء على ضعف ثقافة الفعالية وروح القيادة داخل الإدارة وتزايد الاستعانة بالخبرات الخارجية وتجدر النظرة السلبية لدى المواطن تجاه المرفق العمومي.

وقد استعرض التقرير كذلك تطلعات المواطن لإدارة شفافة وخدمات عمومية تتسم بالجودة مع التوظيف الأمثل للإمكانيات والفرص التي تتيحها الرقمنة. كما أكد أيضا على ضرورة تطوير جاذبية الوظيفة العمومية العليا وأهمية البحث عن الكفاءات واستقطابها وتحسين فعالية الجهاز الإداري.

3. تحول الإدارة العمومية: رؤية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

ساهمت الهيئات الاستشارية في مسلسل بلورة النموذج التنموي الجديد. وقدم المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في هذا السياق، ومن منطلق الصلاحيات المخولة له، مساهمته في تصور جديد لمغرب الغد، حيث تطرق، على الخصوص، للجانب المتعلق بآليات اشتغال الإدارة العمومية وما يعوق أداءها، لاسيما البطء الذي يطبع الخدمات الإدارية. وقدم المجلس في هذا الإطار، مجموعة من التوصيات التي تروم تدعيم فعالية المرفق العمومي وتعزيز ثقافة الاستحقاق وتقييم الأداء والمساءلة. كما أوصى المجلس بضرورة تقوية ثقافة الانتماء لدى الفاعلين العموميين ووضع جيل جديد من الخدمات العمومية يسخر بشكل ذكي ما تتيحه الرقمنة من إمكانيات.

III- الإصلاحات الهيكلية للإدارة: تكريس لاختيارات استراتيجية

تعمل الإدارة، بصفقتها فاعلا أساسيا في مواكبة وتنزيل السياسات العمومية، على تنفيذ برامج الإصلاح ذات الأولوية، مع الحرص على مراجعة الأولويات بالنظر إلى المتغيرات التي تفرضها الظرفية.

1. تبسيط المساطر الإدارية : "إدارتي" دفعة نوعية بارزة

يشكل تبسيط المساطر ورشا إصلاحيا هاما، حيث عملت الحكومة على وضع إطار قانوني خاص به، وذلك سعيا إلى تحقيق سلاسة أكبر للخدمات العمومية على المستويين الشكلي والمسطري. ومن المعلوم أن التبسيط المستمر للمساطر يشكل ضمانا أساسية لنزاهة وشفافية المرفق العمومي في تعامله مع المواطن والمقاولة. ويبقى التحدي الأكبر هو ترسيخ الثقة بين المرتفق والإدارة، لاسيما من خلال إرساء مبدأ عدم مطالبة الإدارة للمرتفق عند إيداع ملف طلبه أو خلال مرحلة معالجته، بالإدلاء بوثيقة أو بمستند أو بمعلومة أو بالقيام بإجراء إداري أكثر من مرة واحدة.

ويعتبر القانون رقم 19-55 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية دفعة مهمة لتعزيز ورش تبسيط المساطر الإدارية في أفق تحصين المبادئ التي تحكم علاقة الإدارة بالمواطن من قبيل الثقة والشفافية وثقافة القرب والتطوير الدائم للخدمات وتحقيق نوع من المطابقة بين القرار الإداري والوثائق التي يستوجبها.

هذا، وإلى غاية 21 يونيو 2021، تم حذف ما يقرب من 800 وثيقة إدارية لا ترتكز على سند قانوني. وعلى سبيل المثال، قام الصندوق المغربي للتقاعد خلال سنة 2021 بتحديد الوثائق التي لم يعد المرتفق ملزما بالإدلاء بها على أن يتم تعويضها بتصريح بالشرف للمعني بالأمر طبقا لأحكام القانون المذكور 55.19.

كما تم في هذا الصدد بتاريخ 21 أبريل 2021، الإطلاق الرسمي للبوابة الوطنية للمساطر والإجراءات الإدارية www.idarati.ma التي تدخل في إطار تنزيل القانون المذكور. وتعد هذه البوابة نتاج تنسيق بين عدد من القطاعات الوزارية وإسهام فاعل لوكالة التنمية الرقمية والوكالة الوطنية لتقنين المواصلات. وتعتبر هذه البوابة واجهة معلوماتية موحدة ومتكاملة تمكن المرتفق عبر الفضاءات الموضوعية رهن إشارته من الاطلاع على المساطر والإجراءات الإدارية الجاري بها العمل. ومن المرتقب أن تضم هذه البوابة كذلك قطبا تفاعليا يمكن المواطن من طلب الوثائق وتتبعها.

وقد منح القانون السالف الذكر الإدارات العمومية مهلة خمس سنوات ابتداء من دخوله حيز التنفيذ لرقمنة المساطر والإجراءات المتعلقة بمعالجة وتسليم القرارات الإدارية التي تدخل في مجال اختصاصاتها.

بالموازاة مع ذلك، تم تعزيز برنامج تحسين الاستقبال، برسم سنة 2021، من خلال وضع 5 وحدات نموذجية جديدة.

2. اللاتمركز الإداري: تعزيز وتيرة التنزيل

يعتبر اللاتمركز الإداري من الأولويات التي تدرج في إطار تنزيل المقتضيات الدستورية وكذا التوجيهات الملكية السامية، لاسيما تلك الواردة في الرسالة الملكية الموجهة للمشاركين في المناظرة الوطنية حول الجهوية المتقدمة المنظمة بأكادير يومي 20 و21 دجنبر 2019. ويدخل هذا الورش في صلب الإرادة الرامية إلى إعادة هيكلة الإدارة المركزية ومراجعة هيكلية الجهاز الإداري والحد من مركزيته على المستويين التنظيمي والمسطري، والتأسيس لإدارة ترابية تتسم بتغطية جغرافية شاملة ومتوازنة لمصالح الدولة، وذلك من خلال نقل عدد من الاختصاصات للمصالح اللامركزية مع تمكينها من الموارد المادية والبشرية الضرورية للإضطلاع بها، مع تعزيز الدور المحوري لوالي الجهة، خاصة فيما يتعلق بالاضطلاع بمهام تنسيق عمل هذه المصالح على المستوى الترابي.

وفي هذا الإطار، تمت مواصلة العمل على تنزيل مضامين الميثاق الوطني للاتمركز الإداري الذي سبق اعتماده بموجب المرسوم رقم 618-17-2 بتاريخ 26 دجنبر 2018، وخارطة الطريق المحددة بواسطة منشور رئيس الحكومة رقم 17/2020 بتاريخ 27 أكتوبر 2020، لاسيما فيما يتعلق بمراجعة مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تم حصرها في التقرير السنوي المتعلق بحصيلة أشغال اللجنة الوزارية للاتمركز الإداري. وتهم هذه النصوص بالأساس قواعد تنظيم القطاعات الوزارية والمصالح اللامركزية وتنظيم التمثيليات الإدارية المشتركة على المستوى الترابي والمساطر المتعلقة بالتعيين في الإدارة العمومية وفي مناصب المسؤولية ونظام تدبير الموارد البشرية (التوظيف الجهوي، الحركية، الترقيات، التكوين المستمر...)، وكذا إعداد النصوص القانونية المرتبطة بالتفويض والحكامه والتتبع.

3. الوظيفة العمومية العليا: آلية محورية لقيادة المشاريع

تعتبر إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا جزءا لا يتجزأ من استراتيجية الإصلاح الشامل للإدارة. ويهدف هذا الورش إلى وضع الآليات الكفيلة باستقطاب الكفاءات العليا القادرة على تدبير المرفق العمومي وفق طرق حديثة وفعالة، مع اعتماد معايير موضوعية تستند على الاستحقاق والمهنية وربط المسؤولية بالمحاسبة.

ويعد هذا الورش ترجمة لإرادة الملكية السامية الرامية إلى جعل الوظيفة العمومية العليا في مستوى الإصلاحات الكبرى التي يعرفها المغرب في كافة المجالات.

4. الرقمنة: أداة فعالة لتطوير أداء المرفق العمومي

تعتبر رقمنة الإدارة من الأوراش المهمة التي تعمل الحكومة على تنزيلها، اعتبارا لدورها الفعال في الرفع من أداء المرفق العمومي وتحسين علاقة الإدارة بالمرتفق. وتضطلع وكالة التنمية الرقمية بدور مركزي في هذا المجال، بهدف تفعيل وتنزيل التحول الرقمي للإدارة العمومية.

في هذا الإطار، اعتمدت الحكومة خارطة طريق طموحة من خلال إصدار "مذكرة التوجهات العامة للتنمية الرقمية بالمغرب في أفق 2025" والتي تترجم الإرادة في تسريع ورش التحول الرقمي بغية رفع التحديات السوسيو اقتصادية الراهنة التي تواجهها بلادنا.

ويروم ورش التحول الرقمي تحقيق الأهداف التالية:

- تحول الإدارة من أجل تنزيل نظام التشغيل البيئي ورقمنة الإجراءات والمساطر الإدارية؛
- تيسير التواصل مع المواطن والمقاولة؛
- تحسين جودة الخدمات العمومية المقدمة للمواطنين والمقاولات؛
- تحسين انتاجية وتنافسية الاقتصاد المغربي؛
- ترسيخ مكانة المغرب كمحور رقمي وتكنولوجي مرجعي على المستوى الإفريقي؛
- فك العزلة عن الساكنة القروية والمناطق النائية عن طريق تيسير توصلها بالمعلومات وبالمزايا الاجتماعية والخدمات الصحية.

وفي إطار المبادرات التحفيزية في مجال تطوير الخدمات العمومية الإلكترونية، تم احداث الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية "امتياز" التي تفتح باب المنافسة أمام مشاريع الحلول الإلكترونية المعتمدة من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية.

5. تثمين الموارد البشرية

يرتكز هذا الورش على محورين اثنين:

1.5. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

تولي الحكومة أهمية بالغة لمشروع اعتماد تصور جديد في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يأخذ بعين الاعتبار كل العناصر والجوانب ذات الصلة بالوظيفة العمومية، مع مراعاة الملاءمة مع المقتضيات الدستورية ومتطلبات التدبير الحديث للإدارة العمومية.

2.5. تعزيز التكامل بين الإدارات في مجال تدبير الموارد البشرية (النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية: SIRH-AP)

انطلق العمل بالنظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية بتاريخ 25 مارس 2021. ويهدف هذا النظام إلى وضع آلية موحدة لتبادل المعطيات بين هذه الإدارات، وكذا تطوير أدوات تدبير الموارد البشرية وتعزيز الكفاءات. وفي هذا السياق، تم تنظيم ورشات عمل على مدى الفترة الممتدة ما بين 5 ماي و14 يونيو 2021 لفائدة مديري الموارد البشرية لأربع قطاعات وزارية نموذجية من أجل مناقشة آليات عمل هذا النظام والتوافق حول النقاط التالية:

- تحديد الحاجيات الوظيفية لمستعملي النظام بالنظر إلى خصوصيات القطاعات الوزارية؛
- الحقوق المرتبطة بآلية الحصول على المعلومة؛
- اعتماد بروتوكول تبادل المعطيات والتحكم فيها.

IV- الإدارة العمومية ورهان التخليق: تقوية آليات الحكامة

يحظى ورش تخليق الحياة العامة بأهمية بالغة في العمل الحكومي نظرا للدور المحوري الذي يلعبه في مسار بناء دولة الحق والقانون وتعزيز الثقة والشفافية بين مؤسسات الدولة والمواطن. ويرتكز هذا الورش على المحورين التاليين:

1. محاربة الرشوة

تعمل الحكومة على تنزيل الأهداف المسطرة ضمن الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة، تكريسا للمبادئ التي أقرها دستور 2011 فيما يتعلق بتعزيز النزاهة ومحاربة كل أوجه الفساد. وبغية إعطاء دفعة قوية للدينامية التي يشهدها هذا المجال، تم في ماي 2021 إصدار القانون رقم 19-46 المتعلق بالهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها، الذي خول لهذه الهيئة الدستورية مجموعة من الصلاحيات، لاسيما إبداء الرأي وتقديم توصيات واقتراح توجهات ذات الصلة بمحاربة الرشوة لفائدة الحكومة، وكذا توسيع مجال تدخل مأموري الهيئة المكلفين بالأبحاث و التحريات.

2. الحكومة المنفتحة

تسعى الحكومة من خلال انخراطها في ورش الحكومة المنفتحة إلى تقوية المصداقية تجاه المواطن والمستثمر وإعطاء إشارات إيجابية للشركاء الخارجيين بخصوص مستوى الشفافية. ومن هذا المنطلق، تحرص الحكومة على التقيد بمجموعة من الالتزامات التي تركز بالأساس على شفافية الميزانية والحق في الحصول على المعلومة ومحاربة الرشوة والتواصل والتحسيس.

وللإشارة فإن نسبة إنجاز الخطة الوطنية للحكومة المنفتحة برسم الفترة 2018-2020، بلغت 84% مع نهاية 2020، حسب التقرير التقييمي للخطة المذكورة.

V- صندوق تحديث الإدارة العمومية: أداة لمواكبة مشاريع إصلاح المرفق العمومي

تم إحداث هذا الصندوق بموجب الفصل 36 من قانون المالية لسنة 2005. ويضطلع بمهمة تمويل مشاريع تحديث الإدارة ذات الطابع الأفقي أو القطاعي، حيث يساهم الصندوق بـ 50% من الكلفة الإجمالية للمشروع الذي يتم اختياره بالاعتماد على مجموعة من المعايير، وذلك في حدود سقف لا يتجاوز 2.000.000 درهم.

وقد أسهم الصندوق برسم سنة 2020 في تمويل 4 مشاريع قطاعية بغلاف مالي إجمالي قدره 6.156.400 درهم. أما بخصوص سنة 2021 التي تقام خلالها الدورة الخامسة عشرة لتلقي ودراسة المشاريع الإصلاحية، فإن المشاريع التي حظيت بدعم الصندوق تتمحور حول فعالية المرفق العمومي وتدعيم النزاهة ومواكبة الجهوية المتقدمة.

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2011-2021

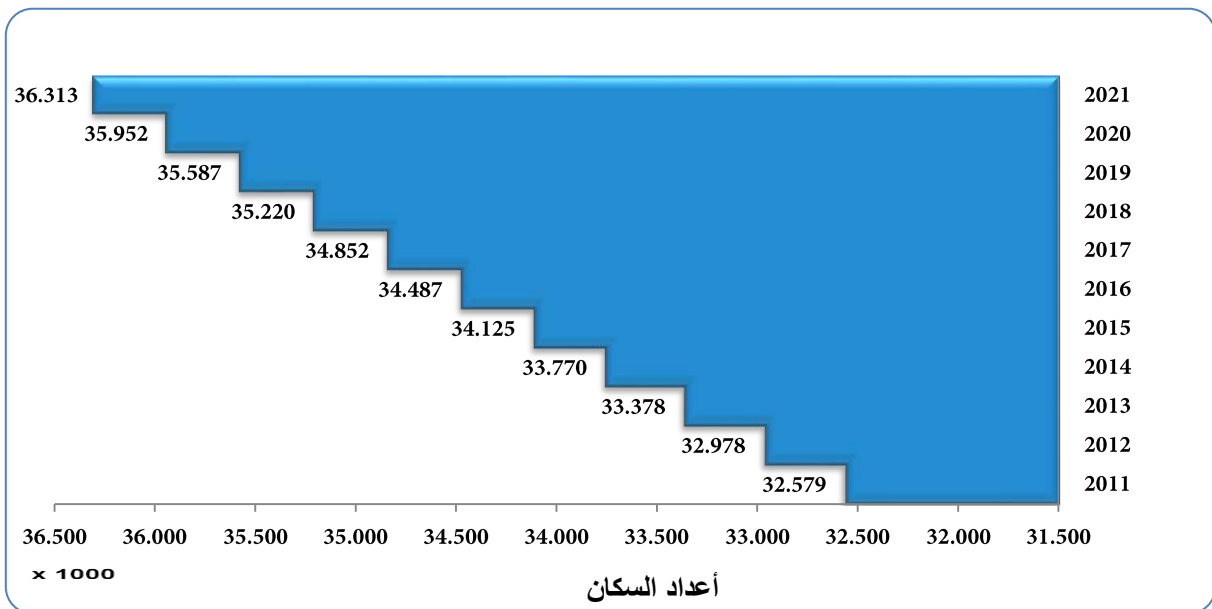
I- تطور حجم الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2011-2021

1. عدد السكان والموظفين

يعتبر حجم الساكنة وتركيبها وكذا نسبة نموها من أبرز العوامل التي تحدد لكل بلد، على المدى البعيد، طبيعة النسيج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. ولهذا تلعب الديموغرافيا دورا أساسيا في العديد من القضايا الشائكة التي تواجه المجتمعات، والتي يرتبط الكثير منها بقضايا النمو والتنمية الاقتصادية.

بناء على معطيات المندوبية السامية للتخطيط، تطور عدد سكان المغرب خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021 على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 1: تطور أعداد سكان المغرب خلال العقد 2011-2021



شهد المغرب خلال العقد الماضي تغيرات ديموغرافية واضحة، حيث انتقل عدد السكان من 32,58 مليون نسمة سنة 2011 إلى 36,31 مليون نسمة سنة 2021، أي بمعدل زيادة يقدر بـ 373.000 نسمة سنويا، مسجلا بذلك 11,46% كمعدل نمو ديموغرافي إجمالي خلال نفس الفترة.

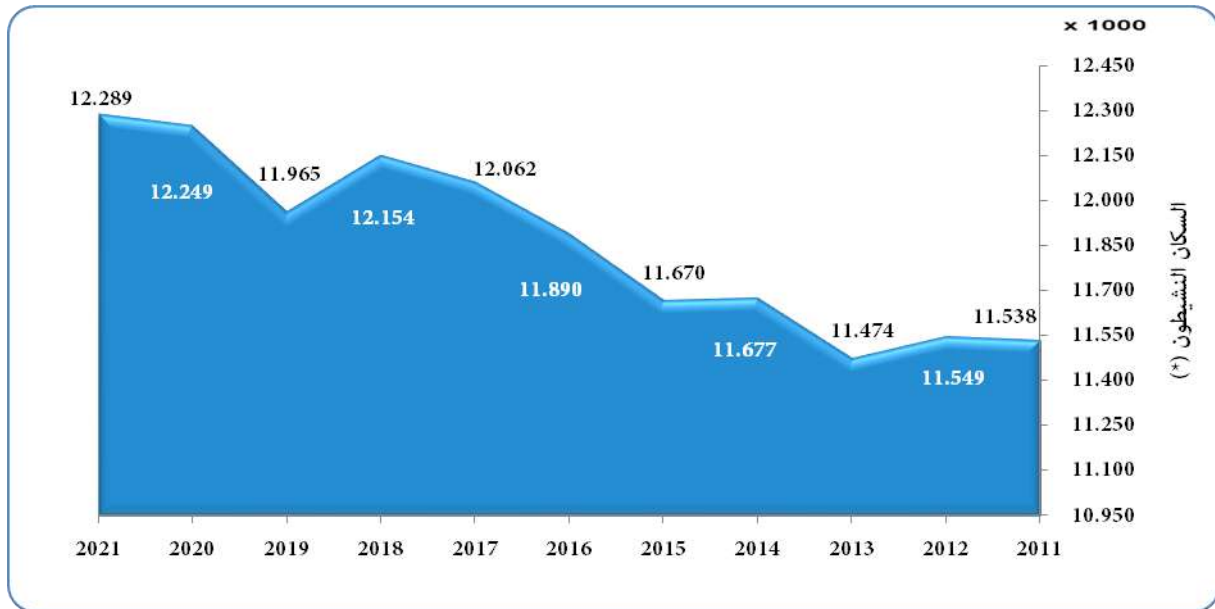
وقد همت هذه الزيادة بالأساس الوسط الحضري نتيجة ارتفاع وتيرة تمدن الوسط القروي من جهة، ونزوح الساكنة القروية إلى المدن من جهة أخرى. وهكذا ستأوي المدن المغربية في نهاية سنة 2021 ما يناهز 63,9% من عدد السكان أي 23,2 مليون نسمة، مقابل 58,5% المسجلة سنة 2011 والبالغة 19,1 مليون نسمة، بينما ستسجل ساكنة الوسط القروي تراجع أعدادها إلى 13,1 مليون نسمة في متم سنة 2021 مقابل 13,5 مليون نسمة المسجلة سنة 2011.

كما عرف المعدل السنوي للنمو الديمغرافي ببلادنا، ما بين 2011 و2021، تراجعاً بـ 0,23 نقطة حيث انتقل من 1,23% إلى 1%، مسجلاً بذلك معدل نمو سنوي متوسط قدره 1,09%، وهو معدل يقارب المعدل السنوي لنمو تعداد سكان العالم والذي يبلغ 1,02%.

ومن جهة أخرى، فقد شهد عدد السكان النشيطين في المغرب ما بين سنتي 2011 و2021 زيادة سنوية بمعدل 75.100 نسمة نشيطة أي بنسبة نمو بلغت 0,63% سنوياً، لينتقل تعدادهم من 11,54 مليون نسمة سنة 2011 إلى 12,29 مليون نسمة سنة 2021، أي بزيادة سنوية للسكان النشيطة بالوسط الحضري بنسبة 2,11% وتراجع للسكان النشيطة بالوسط القروي بنسبة 1,29%.

وعلى هذا النحو، سجل عدد السكان النشيطين في المغرب خلال الربع الأول من سنة 2021 ارتفاعاً طفيفاً بنسبة 0,3% على المستوى الوطني مقارنة بنفس الفترة من سنة 2020، أي بزيادة 3,3% للسكان النشيطة بالوسط الحضري وتراجع بنسبة 4,1% للسكان النشيطة بالوسط القروي.

الرسم البياني رقم 2: تطور أعداد سكان المغرب النشيطين خلال العقد 2011-2021



(*) السكان النشيطون خلال الفصل الأول من السنة.

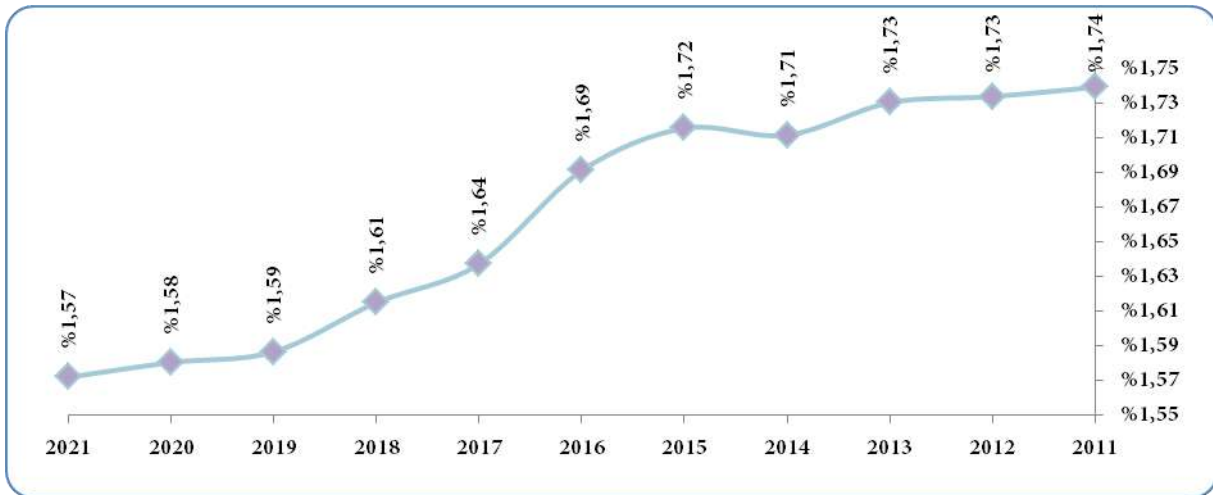
وفي سياق آخر، يتميز سوق الشغل ببلادنا بالمساهمة الوازنة للدولة في إنعاش التشغيل، وذلك من خلال إحداث مناصب مالية بالوظيفة العمومية لسد حاجيات الإدارة من الموارد البشرية الضرورية والرفع من جودة الخدمات العمومية المقدمة للمواطنين والفاعلين الاقتصاديين.

وفي هذا الإطار، بلغ عدد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2021 حوالي 570.769 موظفاً، وهو ما يشكل حوالي 15,7% من عدد سكان المغرب، أي ما يناهز 16 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة، وأكثر من 46 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة من السكان النشيطين:

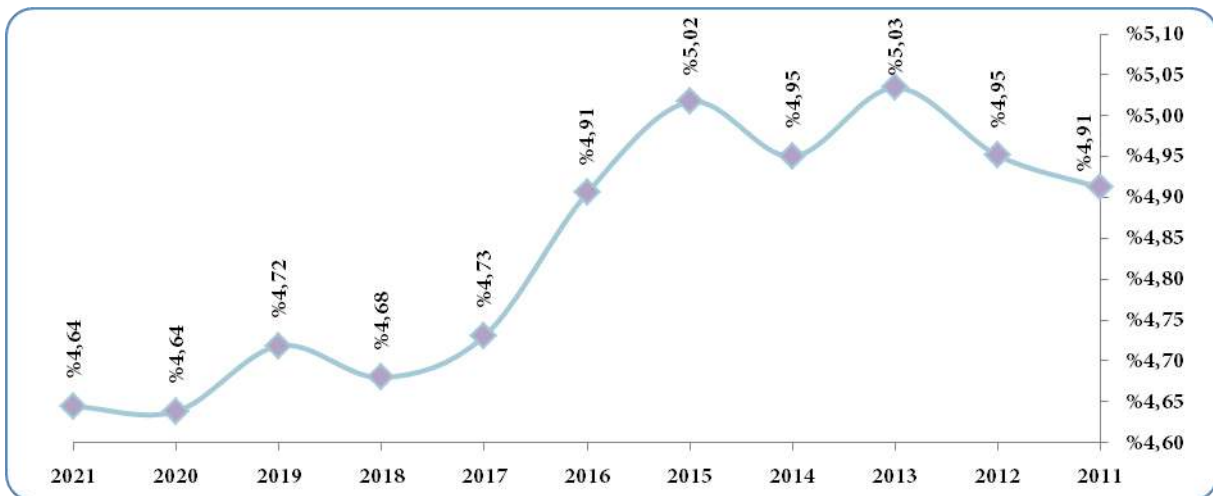
السنة	2021
أعداد السكان	36.313.000
أعداد السكان النشيطين	12.289.000
أعداد الموظفين المدنيين	570.769
نسبة أعداد الموظفين المدنيين مقارنة مع أعداد السكان	%1,57
نسبة أعداد الموظفين المدنيين مقارنة مع أعداد السكان النشيطين	%4,64

هذا وقد بلغ معدل تغطية الموظفين المدنيين لمجموع الساكنة من جهة ولمجموع الساكنة النشيطة من جهة أخرى، برسم الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021، على التوالي ما يناهز %1,66 و%4,83، بمنحى تنازلي انطلاقاً من سنة 2016.

الرسم البياني رقم 3: تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة خلال العقد 2011-2021

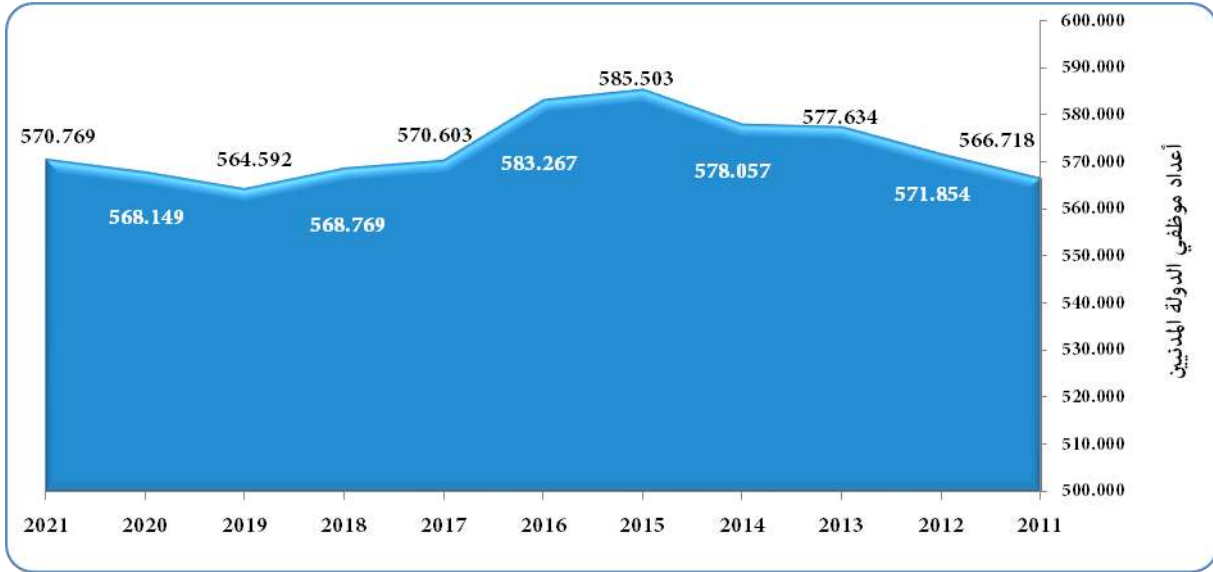


الرسم البياني رقم 4: تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة النشيطة خلال العقد 2011-2021



عرفت أعداد موظفي الدولة المدنيين ارتفاعا طفيفا، خلال الفترة ما بين 2011 و2021، بلغت نسبته 0,71%، حيث انتقل من 566.718 سنة 2011 إلى 570.769 موظفا سنة 2021، بمعدل سنوي قدره 0,07%.

الرسم البياني 5: تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين خلال العقد 2011-2021



هذا وقد بدأت أعداد موظفي الدولة المدنيين في الانخفاض تدريجيا ابتداء من سنة 2016، نتيجة التأثير المزدوج لانطلاق عملية التوظيف على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، باعتبارها مؤسسات عمومية، وكذا لارتفاع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد.

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

تعتبر عمليات إحداث وحذف المناصب المالية من المحددات الرئيسية لتطور أعداد الموظفين بمختلف الإدارات العمومية.

1.2. إحداث المناصب المالية

يعتمد عمل المرفق العمومي بشكل محوري على الموارد البشرية، مما يجعل الحكومة تعمل بموجب كل قانون مالي على إحداث عدد من المناصب المالية بهدف تمكين الإدارات من التوفر على الكفاءات الضرورية لتقديم خدمة عمومية تتسم بالجودة والفعالية.

وفي هذا الصدد، بلغ عدد المناصب المالية المحدثة، في إطار قانون المالية لسنة 2021 ما مجموعه 21.256 منصبا ماليا، بما في ذلك 300 منصب يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات، يخصص 200 منصبا منها لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة.

وتتوزع المناصب المالية المحدثة برسم سنة 2021، حسب القطاعات، كالتالي:

النسبة المئوية	عدد المناصب	القطاعات الوزارية
40,2%	8.554	وزارة الداخلية
25,9%	5.500	وزارة الصحة
19,8%	4.200	إدارة الدفاع الوطني
4,9%	1.044	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
2,3%	500	المنشآت العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج
1,9%	400	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
0,9%	200	البلاط الملكي
0,7%	146	وزارة العدل
0,5%	100	المجلس الأعلى للسلطة القضائية
2,9%	612	باقي القطاعات
100%	21.256	المجموع

إضافة إلى المناصب المالية المحدثة، تم ما يلي:

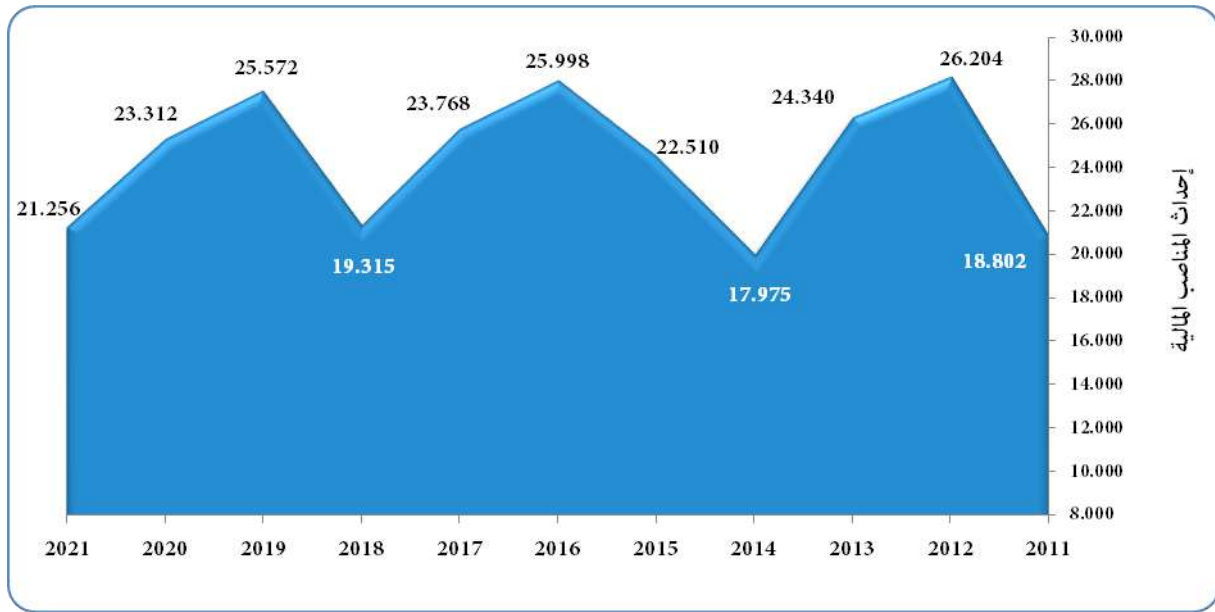
- ابتداء من فاتح يناير 2021:

- إحداث 1.547 مناصب مالي لدى وزارة الداخلية خصصت للموظفين المنتسبين لميزانية مجالس العمالات والأقاليم. والذين تم نقلهم، ابتداء من 1 يناير 2021، إلى مصالح الإدارة التربوية لوزارة الداخلية في إطار عملية إعادة الانتشار وذلك طبقا لمقتضيات القانون التنظيمي المتعلق بالعمالات والأقاليم؛
 - إحداث 700 منصب مالي لدى وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي خصصت لتسوية وضعية الموظفين الحاملين لشهادة الدكتوراه الذين يتم توظيفهم عن طريق المباراة، بصفة أستاذ التعليم العالي مساعد، طبقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل؛ وتحذف، ابتداء من نفس تاريخ الإحداث، المناصب المالية التي يشغلها المعنيون بالأمر بالقطاعات الوزارية أو المؤسسات التي ينتمون إليها.
 - إحداث 100 منصب مالي لدى وزارة الشغل والإدماج المهني، خصصت لتسوية وضعية الموظفين الحاملين لإحدى الشهادات المشار إليها في المادتين 9 و10 من المرسوم عدد 2.08.69 الصادر في 9 يوليو 2008 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، والذين يتم توظيفهم، عن طريق المباراة، كمفتش للشغل.
- وتحذف، ابتداء من نفس تاريخ الإحداث، المناصب المالية التي يشغلها المعنيون بالأمر بالقطاعات الوزارية أو المؤسسات التي ينتمون إليها.

- ابتداء من فاتح يوليو 2021:

- إحداث 486 منصبا ماليا لدى وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، خصصت للموظفين والأعوان المرسمين والمتدربين والأعوان المتعاقدين التابعين لوزارة السياحة والصناعة التقليدية والنقل الجوي والاقتصاد الاجتماعي (قطاع السياحة) العاملين بمؤسسات التكوين الفندقي والسياحي، والذين سيتم نقلهم إلى وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي بالموازاة مع تحويل المؤسسات المذكورة. وتحذف، ابتداء من نفس التاريخ المذكور المناصب المالية التي يشغلها المعنيون بالأمر بوزارة السياحة والصناعة التقليدية والنقل الجوي والاقتصاد الاجتماعي.

الرسم البياني رقم 6: تطور إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2011-2021



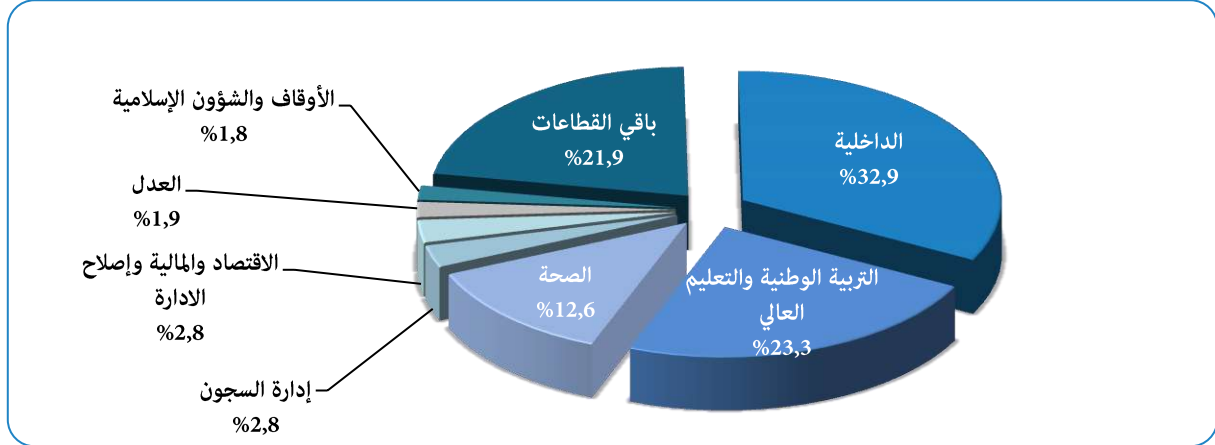
بلغ العدد الاجمالي للمناصب المالية المحدثة ما بين سنة 2011 وسنة 2021 ما مجموعه 249.052 منصبا ماليا، إضافة لإحداث 102.000 منصبا على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين من أجل توظيف الأساتذة، ويتوزعون حسب السنوات على النحو التالي:

السنة	2016	2017	2018	2019	2020	2021	المجموع
المناصب المالية المحدثة لفائدة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين	11.000	24.000	20.000	15.000	15.000	17.000	102.000

كما تجدر الإشارة إلى أنه خلال الفترة المذكورة، أعطيت الأولوية لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، حيث تم تخصيص حوالي 69% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثة لفائدة قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والداخلية والصحة.

وتتوزع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2011-2021 حسب القطاعات الوزارية، كالتالي:

الرسم البياني رقم 7: توزيع المناصب المالية المحدثة برسم الفترة 2011-2021 حسب القطاعات

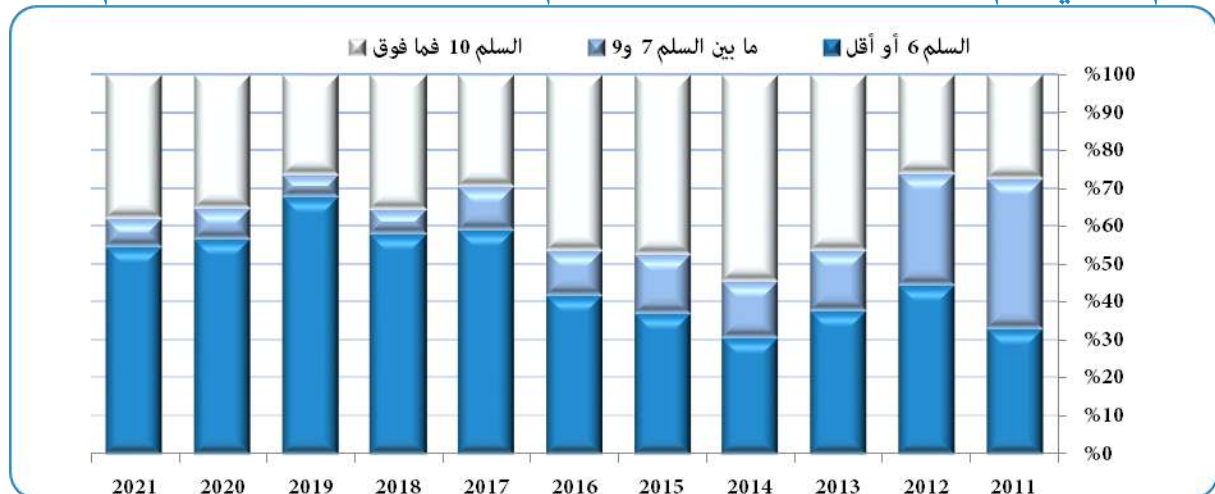


ويستنتج من خلال الرسم البياني أعلاه ما يلي:

- تم تخصيص ما يقارب 33% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021، لفائدة وزارة الداخلية وذلك بإحداث 81.938 منصبا ماليا لتوفير الموارد البشرية الضرورية للحفاظ على النظام العام وأمن المواطنين؛
- بالنسبة لقطاع التربية الوطنية والتعليم العالي، تم تخصيص ما يفوق 23% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، أي ما مجموعه 58.077 منصبا، وذلك دون احتساب عملية توظيف 102.000 أستاذا على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتعليم لسد الخصاص بمختلف المؤسسات التعليمية؛
- استفادت وزارة الصحة، برسم الفترة السالف ذكرها، من 31.300 منصب مالي، أي ما يقارب 13% من مجموع المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة؛
- تم تخصيص 7.011 منصبا ماليا لوزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، وكذا 6.850 منصبا ماليا لإدارة السجون، أي ما يقارب 3% لكل قطاع من مجموع المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة.

هذا، وتتوزع أعداد المناصب المالية المحدثة خلال الفترة المذكورة، حسب سلم الأجور، على النحو التالي:

الرسم البياني رقم 8: إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2011-2021 حسب سلم الأجور



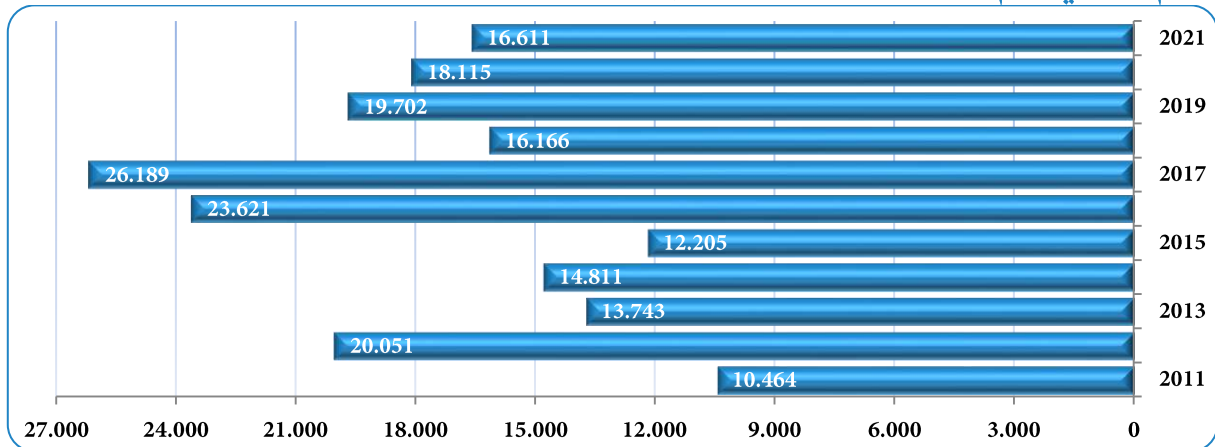
بلغ عدد المناصب المخصصة لتوظيف فئة الأطر المرتبين في السلم 10 فما فوق 92.726 منصبا ماليا بمختلف القطاعات الوزارية ما بين سنتي 2011 و2021، وهو ما يشكل نسبة 37,23% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، أي بمتوسط 8.430 منصبا في السنة؛

- تم تخصيص 37.223 منصبا ماليا، أي ما يمثل 14,95% من إجمالي المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة، لتوظيف فئة موظفي الإشراف (سلام الأجور من 7 إلى 9)، وذلك بمتوسط إحداث سنوي قدره 3.384 منصبا؛
- أما فئة موظفي التنفيذ المرتبين دون السلم 7، فقد بلغ عدد المناصب المخصصة لتوظيفهم، خلال نفس الفترة، 119.103 منصب أي حوالي 47,82% من مجموع المناصب المالية المحدثة، وهو ما يمثل متوسطا سنويا قدره 10.828 منصبا ماليا.

2.2. حذف المناصب المالية

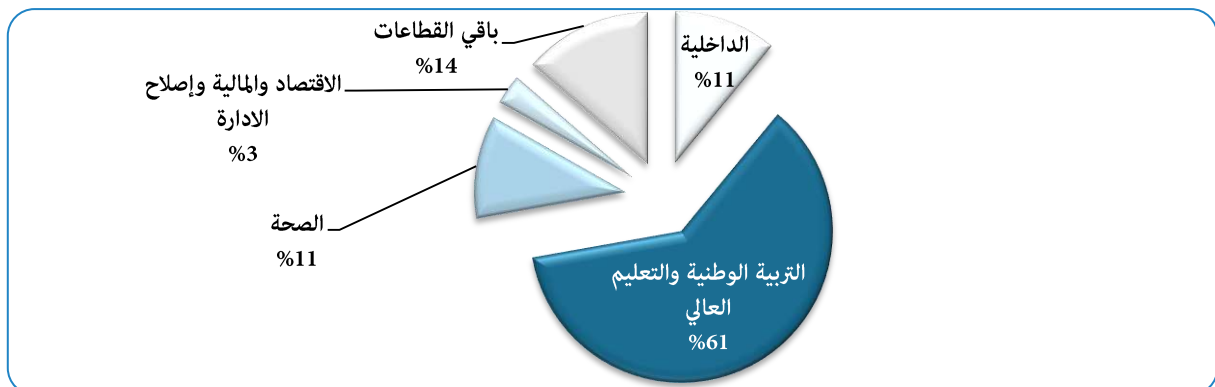
تعتبر الإحالة على التقاعد بعد بلوغ حد السن القانوني العامل الرئيسي الذي يتحكم في عملية حذف المناصب المالية داخل الإدارات العمومية، حيث يمثل متوسط المناصب المحذوفة نتيجة هذه العملية 78% من مجموع المناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021. ويبين الرسم البياني التالي التطور الناتج عن مجموع عمليات حذف المناصب المالية برسم هذه الفترة:

الرسم البياني رقم 9: تطور حذف المناصب المالية خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021



وتتوزع، برسم الفترة المذكورة، نسب أعداد المناصب المحذوفة حسب القطاعات الوزارية على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 10: توزيع نسب المناصب المالية المحذوفة حسب القطاعات خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021

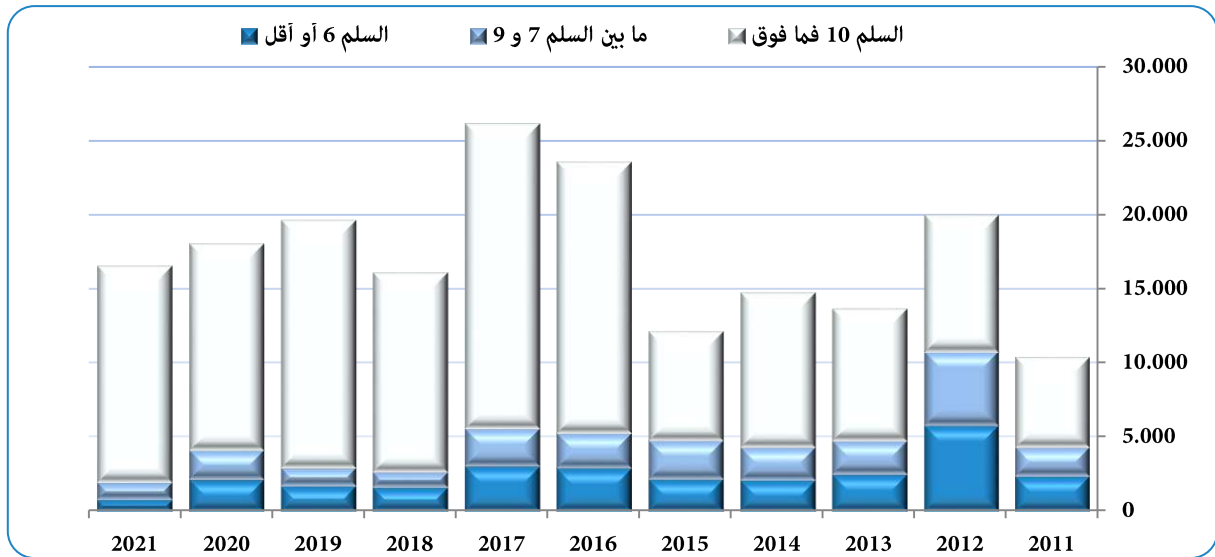


يتبين من خلال هذا الرسم البياني ما يلي:

- ما يناهز 61% من المناصب المالية المحذوفة برسم الفترة المعنية تعود بالأساس لقطاع التربية الوطنية والتعليم العالي، أي ما يعادل 117.354 منصبا ماليا؛
- بلغت نسبة عدد المناصب المالية المحذوفة في قطاعي الداخلية والصحة ما يناهز 11% لكل قطاع، أي ما يمثل، على التوالي، 21.068 و20.941 منصبا ماليا، فيما سجلت وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة نسبة 3%، أي ما يعادل 6.145 منصبا ماليا، وتقاسمت باقي القطاعات الوزارية نسبة 14%.

وفيما يتعلق بتوزيع المناصب التي تم حذفها ما بين سنتي 2011 و2021، حسب سلم الأجور، فهي على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 11: توزيع المناصب المالية المحذوفة حسب سلم الأجور خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021



- أكثر من 14% من عدد المناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021 كانت مشغولة من طرف موظفي التنفيذ، المرتبين دون السلم 7، أي ما يمثل 27.068 منصبا ماليا؛
- 13% من المناصب المالية المحذوفة تخص موظفي الإشراف (سلم الأجور من 7 إلى 9)، أي ما يناهز 24.480 منصبا ماليا؛
- حوالي 73% من العدد الإجمالي للمناصب المحذوفة، أي ما يناهز 140.130 منصبا ماليا، كانت مشغولة من طرف فئة الأطر (سلم 10 فما فوق).

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

1.3 مباريات التوظيف

تندرج عملية إجراء مباريات التوظيف بالقطاع العمومي في إطار تطبيق مقتضيات الفصل 31 من الدستور الذي ينص 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 أساسية لولوج الوظيفة العمومية.

وفي هذا الإطار، قامت مختلف القطاعات الوزارية برسم الفترة الممتدة من سنة 2012 إلى حدود منتصف سنة 2021، بالإعلان عن 2.390 مباراة، وذلك لشغل 110.556 منصبا ماليا، أي بمعدل 46 منصبا مفتوحا للتباري لكل مباراة.

الرسم البياني رقم 12: هيكلية المباريات المعلن عنها والمناصب المفتوحة للتباري بالوظيفة العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 ومنتصف 2021



وتتوزع أعداد المناصب المالية المفتوحة للتباري والمباريات المعلن عنها وكذا معدل المناصب لكل مباراة، حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2020 والمنتصف الأول من سنة 2021، كما يلي:

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة للمباريات المعلن عنها		عدد المباريات المعلن عنها		عدد المناصب المعلن عنها للتباري		القطاعات الوزارية
المنتصف الأول من 2021	2020	المنتصف الأول من 2021	2020	المنتصف الأول من 2021	2020	
59	440	16	21	950	9.234	وزارة الداخلية
7	40	144	94	1.037	3.790	وزارة الصحة
220	191	1	4	220	763	وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة
32	21	18	30	573	632	وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي
127	81	7	7	891	566	المنشآت السامية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج

93	230	2	2	186	460	وزارة العدل
7	59	3	2	22	118	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
30	-	7	-	211	-	وزارة الشغل والإدماج المهني
100	-	4	-	400	-	عدة قطاعات وزارية (مباراة موحدة خاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة)
5	22	69	46	346	997	قطاعات أخرى
18	80	271	206	4.836	16.560	المجموع

يبين الجدول التالي، حسب سلم الأجر، توزيع عدد المباريات المعلن عنها وعدد المناصب المالية المتبارى بشأنها، وكذا معدل المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة وذلك برسم سنة 2020 والنصف الأول من سنة 2021:

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة للمباريات المعلن عنها		عدد المباريات المعلن عنها		عدد المناصب المعلن عنها للتباري		سلام الأجر
النصف الأول من 2021	2020	النصف الأول من 2021	2020	النصف الأول من 2021	2020	
37	403	36	20	1.348	8.064	السلم 6 أو أقل
18	62	61	28	1.112	1.726	ما بين السلم 7 و 9
14	43	174	158	2.376	6.770	السلم 10 فما فوق
18	80	271	206	4.836	16.560	المجموع

كما يتوزع عدد المباريات المعلن عنها وكذا أعداد المناصب المالية المفتوحة للتباري بشأنها برسم سنة 2020 والنصف الأول من سنة 2021، حسب هيئات الموظفين، وفقا للجدول التالي:

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة للمباريات المعلن عنها		عدد المباريات المعلن عنها		عدد المناصب المعلن عنها للتباري		الهيئات
النصف الأول من 2021	2020	النصف الأول من 2021	2020	النصف الأول من 2021	2020	
-	4.504	-	1	-	4.504	حارس أمن
9	50	30	66	270	3.287	ممرض/ قابلة /ثقني الصحة/ مروض من الدرجة الأولى
-	2.384	-	1	-	2.384	مفتش شرطة
9	47	25	22	234	1.033	متصرف من الدرجة 2
-	435	-	2	-	870	ضابط الشرطة / الأمن
33	29	10	19	332	551	أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي مبرز من الدرجة الأولى
17	49	34	11	564	540	ثقني من الدرجة 3

4	26	35	19	138	498	مهندس دولة / معماري من الدرجة الأولى
7	33	31	14	203	459	مساعد إداري / مساعد تقني من الدرجة 3
355	200	2	2	710	400	مراقب مربي
-	380	-	1	-	380	منتدب قضائي من درجة 3
9	29	44	13	377	378	طبيب / جراح أسنان/صيدلي من الدرجة الأولى
215	317	1	1	215	317	تلاميذ أعوان الاغاثة
130	130	1	1	130	130	متدرب المعهد الملكي للإدارة التربوية
4	10	19	12	82	120	تقني من الدرجة 4
-	100	-	1	-	100	عميد شرطة
-	89	-	1	-	89	عميد شرطة ممتاز
116	80	1	1	116	80	محضر قضائي من الدرجة 3
100	66	1	1	100	66	ضابط مربي ممتاز
43	9	8	3	343	26	متصرف من الدرجة 3
220	-	1	-	220	-	حارس الجمارك من درجة 3
180	-	1	-	180	-	محضر من الدرجة 4
51	-	2	-	102	-	مفتش الشغل من الدرجة 2
21	25	25	14	520	348	هيئات أخرى
18	80	271	206	4.836	16.560	المجموع

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن عملية تنظيم مباريات التوظيف في الوظيفة العمومية تأثرت باستمرار تفشي جائحة كورونا، مما حدا بالإدارة العمومية إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية للحد من انتشار فيروس كورونا أثناء إجراء مختلف المباريات.

2.3. المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة

وفقا لمنظمة الصحة العالمية، يعيش حوالي 15% من سكان العالم شكلا معيننا من أشكال الإعاقة. وقد أولى المغرب أهمية بالغة لهذه الفئة، حيث صادق خلال سنة 2009 على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص في وضعية إعاقة. واتجهت الجهود إلى السهر على إعادة تأهيل هذه الفئة وإدماجها في المجتمع، وقد تدعم هذا المسار بأحكام دستور المملكة لسنة 2011 من خلال "حظر ومكافحة كل أشكال التمييز، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي، مهما كان".

وفي إطار المجهودات الحكومية الرامية إلى ملاءمة التشريع الوطني مع مقتضيات الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص في وضعية إعاقة، تم نشر القانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها (الجريدة الرسمية عدد 6466 بتاريخ 12 شعبان 1437 (19 ماي 2016))، مما شكل خطوة نوعية في هذا الاتجاه وأرضية مهمة لتنفيذ السياسة العمومية للنهوض بحقوق هذه الفئة.

وتأكيدا منها على ترجمة هذه المبادرات إلى تدابير ملموسة، خصوصا فيما يتعلق بولوج هذه الفئة لسوق الشغل في القطاع العام، قررت الحكومة تخصيص عدد من المناصب المالية بموجب قوانين المالية، من أجل توظيف الأشخاص في وضعية إعاقة من خلال تنظيم مباريات موحدة خاصة بهم.

وتم في هذا الإطار تنظيم 3 مباريات موحدة لتوظيف هذه الفئة بمختلف القطاعات الوزارية، تحت إشراف مصالح رئاسة الحكومة ووزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة:

- **المباراة الموحدة الأولى بتاريخ 23 دجنبر 2018:** خصصت لتوظيف 50 متصرفا من الدرجة الثالثة، من بين المترشحين في وضعية إعاقة، الحاصلين على الاجازة او إحدى الشهادات المعادلة لها في جميع التخصصات؛
- **المباراة الموحدة الثانية بتاريخ 15 دجنبر 2019:** همت 200 منصب مالي، وخصصت لتوظيف 120 متصرفا من الدرجة الثالثة و40 متصرفا من الدرجة الثانية، و40 تقنيا من الدرجة الثالثة؛
- **المباراة الموحدة الثالثة بتاريخ 22 فبراير 2021:** همت 400 منصب مالي محدث برسم سنتي 2020 و2021، تم توزيعها على 15 قطاع وزاري، وخصصت لتوظيف 40 متصرفا من الدرجة الثانية، و320 متصرفا من الدرجة الثالثة، و20 تقنيا من الدرجة الثالثة و20 تقنيا من الدرجة الرابعة.

وتجدر الإشارة إلى أنه، بالنظر إلى الوضعية الوبائية التي تشهدها بلادنا، فقد تم تنظيم النسخة الثالثة من المباراة الموحدة في ظروف استثنائية، حيث تمت رقمنة مختلف مراحلها، لاسيما من خلال إجراء الاختبارات التي تقدم لاجتيازها 1.716 مترشحة ومترشحا، عبر تقنية التناظر عن بعد، وتسخير ثلاثين مركزا للامتحان بمختلف جهات المملكة.

نسبة تأنيث النجاح	عدد المرشحين المنتقن		المترشحون المدعوون	التخصصات المطلوبة	السلم	الدرجة
	الاناث	المجموع				
30%	3	10	31	المعلومات	السلم 8	تقني من الدرجة 4
60%	6	10	33	التدبير		
20%	2	10	55	المعلومات	السلم 9	تقني من الدرجة 3
40%	4	10	68	التدبير		
28,67%	43	150	580	اقتصاد/ قانون	السلم 10	متصرف من الدرجة 3
31,76%	54	170	771	آداب/ علوم		
15%	3	20	81	اقتصاد/ قانون	السلم 11	متصرف من الدرجة 2
30%	6	20	97	آداب/ علوم		
30,25%	121	400	1.716	المجموع		

وتجدر الإشارة إلى أن نسبة نجاح الإناث في هذه المباريات عرفت تحسنا ملحوظا، حيث بلغت 30,25% برسم سنة 2021 مقابل 23,5% خلال سنة 2019.

وهكذا، ومنذ انطلاق المباريات الموحدة للأشخاص في وضعية إعاقة بالمغرب، تم توظيف 650 شخصا من هذه الفئة بالوظيفة العمومية، موزعين على الشكل التالي:

- 490 متصرفا من الدرجة الثالثة (سلم 10) من بين حاملي شهادة الإجازة؛
- 80 متصرفا من الدرجة الثانية (سلم 11) من بين حاملي شهادة الماستر ؛
- 20 تقنيا من الدرجة الرابعة (سلم 8) من بين حاملي دبلوم التقني؛
- 60 تقنيا من الدرجة الثالثة (سلم 9) من بين حاملي دبلوم التقني المتخصص.

3.3. 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، والضرورية للإشراف على الأوراش الكبرى والمشاريع المهيكلة ومواكبة إنجازها.

وهكذا تم نشر 46 إعلانا عن فتح باب الترشيح لتشغيل 73 خبيرا بالإدارات العمومية برسم الفترة الممتدة ما بين سنة 2018 الى حدود النصف الأول من سنة 2021 كما هو مبين في الجدول التالي:

السنوات	عدد المناصب	فتح باب الترشيح
2018	22	16
2019	21	12
2020	23	13
النصف الأول من 2021	7	5
المجموع	73	46

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

1.4. التعيين في المناصب العليا

يحظى ورش إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا بأهمية بالغة بالنسبة للحكومة. وقد أعطى الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا، الذي عقد بالصخيرات سنة 2018، دفعة قوية لهذا الورش، حيث سلط الضوء على أهمية هذه الفئة من المسؤولين بالإدارات العمومية والمؤسسات العمومية والدور المحوري الذي تلعبه، لاسيما فيما يتعلق بقيادة وتدبير الإصلاحات المهيكلة وتنفيذ السياسات العمومية القطاعية وضمان التقائيتها، بما يستلزمه ذلك من مهنية وفعالية ونجاعة، مع استحضار قيم المرفق العمومي والغاية التي وجد من أجلها.

وقد تميز هذا الملتقى، الذي نُظِم تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة، بالدعوة إلى مراجعة نظام التعيين في المناصب العليا مع ترسيخ مبادئ الاستحقاق وربط المسؤولية بالمحاسبة.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن التعيين في المناصب العليا يتم طبقا لأحكام القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور.

وبلغ مجموع التعيينات في المناصب العليا منذ دخول القانون المذكور حيز التنفيذ وإلى غاية النصف الأول من سنة 2021، ما مجموعه 1.319 تعيينا، تتوزع، حسب نوعية المنصب، كما يلي:

المجموع	النصف الأول 2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	
1.046	55	92	108	174	61	94	82	108	175	97	مدير أو ما يمثله
48	5	5	5	8	2	2	5	5	11	0	مفتش عام
26	0	3	6	4	0	0	7	4	2	0	رئيس جامعة
148	11	12	24	25	3	2	15	27	29	0	عميد كلية
51	1	2	6	11	5	2	4	9	11	0	كاتب عام
1.319	72	114	149	222	71	100	113	153	228	97	المجموع

ويتبين أن التعيين في منصب مدير أو ما يمثله يأتي على رأس هذه التعيينات بنسبة 79%، يليه منصب عميد الكلية بنسبة 11%.

كما يوضح الجدول التالي توزيع تمثيلية العنصر النسوي في هذه المناصب العليا منذ سنة 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2021:

النسبة المئوية للنساء المعينات في المناصب العليا			إجمالي التعيينات منذ 2012			اعداد النساء المعينات		المناصب العليا
مجموع التعيينات النسوية	مجموع التعيينات	المنصب	المجموع	الذكور	الاناث	النصف الأول 2021	2020	
89,1%	11,1%	14,1%	1.046	899	147	7	17	مدير أو ما يمثله
3,6%	0,5%	12,5%	48	42	6	1	1	مفتش عام
1,3%	0,2%	7,7%	26	24	2	0	0	رئيس جامعة
2,4%	0,3%	2,7%	148	144	4	0	1	عميد كلية
3,6%	0,5%	11,8%	51	45	6	0	0	كاتب عام
100%	12,5%	12,5%	1.319	1.154	165	8	19	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين ما يلي:

- من بين مجموع المديرين أو ما يمثلهم والمفتشين العامين والكتاب العامين المعينين برسم الفترة المعنية، بلغت نسبة العنصر النسوي، على التوالي، 14,1% و12,5% و11,8% ؛
- 89,1% من التعيينات النسائية خلال هذه الفترة تهم منصب مدير أو ما يمثله، متبوعة بمنصب كاتب عام ومفتش عام بنسبة متساوية 3,6%؛
- يعتبر منصب مدير أو ما يمثله المنصب الأكثر ولوجا بالنسبة للنساء بنسبة 11,1%، يليه منصب كاتب عام ومفتش عام بنسبة متساوية 0,5%.

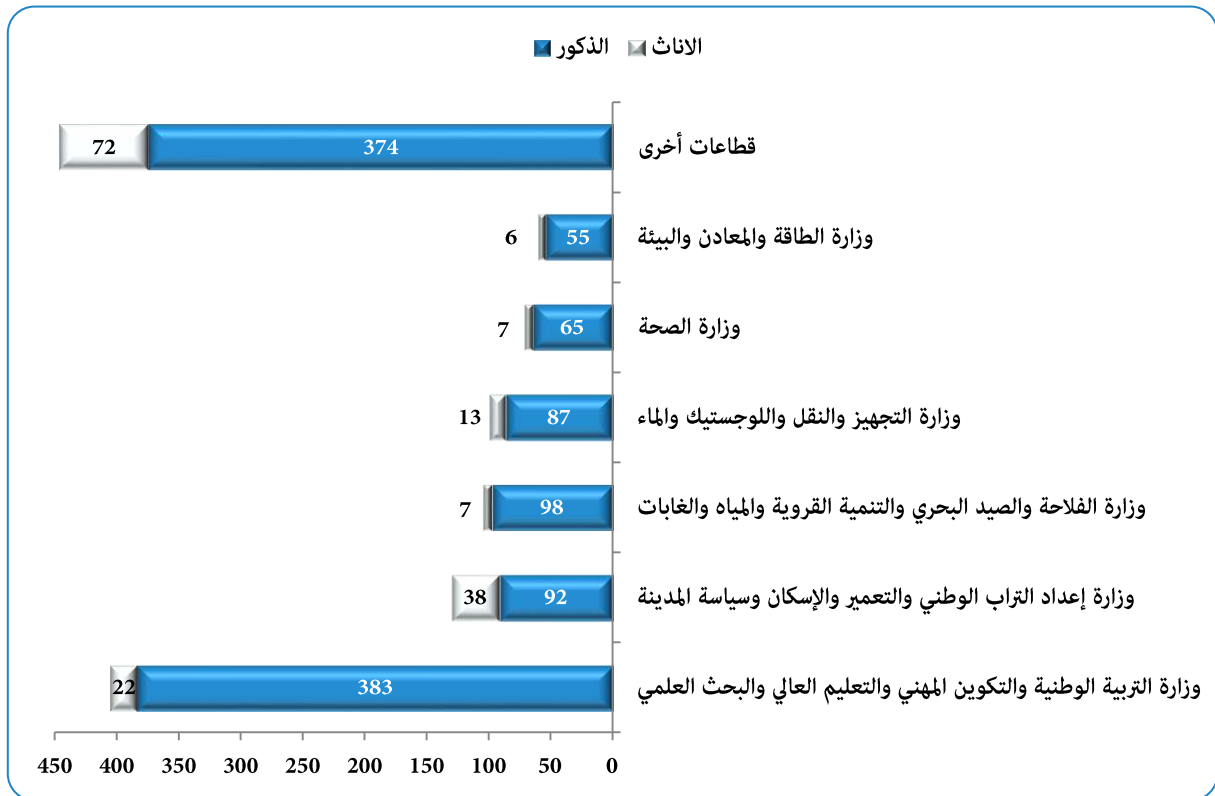
وتتوزع أعداد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة الممتدة ما بين 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2021، حسب القطاعات الوزارية، كما يلي:

القطاع الوزاري	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	النصف الأول من 2021	المجموع	%
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي	3	76	64	40	25	6	68	56	36	31	405	30,7%
وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة	2	16	13	12	24	3	27	13	15	5	130	9,8%
وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	15	21	5	8	8	10	12	10	10	6	105	8%
وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء	10	15	6	6	6	3	17	10	20	7	100	7,6%
وزارة الصحة	16	13	7	5	2		17	2	10		72	5,5%
قطاعات أخرى	51	87	58	42	35	49	81	58	23	23	507	38,4%
المجموع	97	228	153	113	100	71	222	149	114	72	1.319	100%

يتبين من خلال هذا الجدول أن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي تأتي في المقدمة من حيث عدد التعيينات في المناصب العليا بنسبة 30,7%، تليها وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة بنسبة 9,8%، وفي المرتبة الثالثة تأتي وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بنسبة 8%، تليها وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء بنسبة 7,6%، ثم وزارة الصحة بنسبة 5,5%.

ويوضح الرسم البياني أدناه أعداد التعيينات في المناصب العليا منذ دخول القانون رقم 02.12 سالف الذكر حيز التنفيذ إلى غاية نهاية النصف الأول من السنة الحالية 2021، موزعة حسب القطاعات الوزارية وحسب الجنس:

الرسم البياني رقم 13: أعداد التعيينات في المناصب العليا حسب القطاعات الوزارية و حسب الجنس خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 ومنتصف سنة 2021

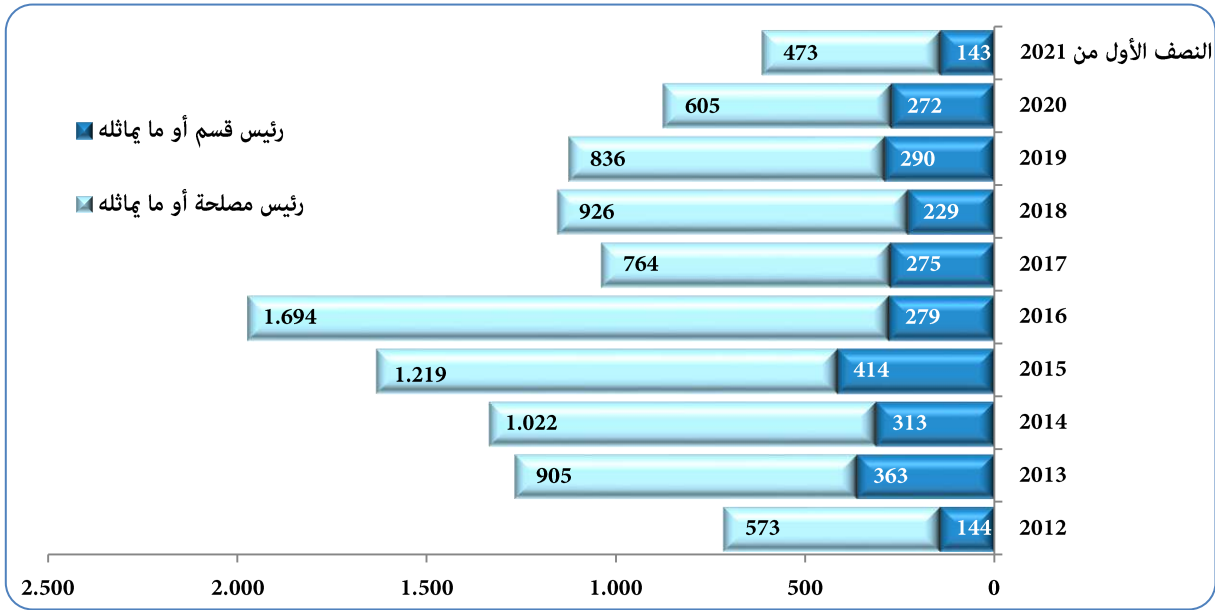


- 23% من عدد التعيينات النسوية سجلت بوزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، وهو ما يمثل أكثر من 29% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا داخل هذا القطاع؛
- تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي المرتبة الثانية بأكثر من 13% من مجموع التعيينات النسوية، ويمثل العنصر النسوي أكثر من 5% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا داخل هذا القطاع؛
- تحتل وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء المرتبة الثالثة بنسبة 8% من مجموع التعيينات النسوية، ويتمثل للعنصر النسوي يعادل 13% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا على مستوى هذا القطاع.

2.4 تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بمختلف الوزارات

منذ دخول المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 25 نوفمبر 2011 في شأن كفاءات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات حيز التنفيذ، وإلى حدود النصف الأول من سنة 2021، تم نشر 1.999 إعلانا عن فتح باب الترشيح لشغل 11.739 منصبا شاغرا بمختلف القطاعات الوزارية، موزعة بين 9.017 منصبا لرئيس مصلحة أو ما يماثله و2.722 منصبا لرئيس قسم أو ما يماثله.

الرسم البياني رقم 14: تطور عدد المناصب المفتوحة من أجل الترشيح للتعيين في مناصب رئيس قسم ورئيس مصلحة بالإدارات العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 ومنتصف سنة 2021



ويوضح الجدول التالي تطور أعداد الموظفين الذين يشغلون مناصب المسؤولية على مستوى الأقسام والمصالح بمختلف الإدارات خلال العقد الماضي:

السنة	رئيس قسم أو ما يماثله	رئيس مصلحة أو ما يماثله
2012	2.540	7.950
2013	2.548	7.977
2014	2.548	7.952
2015	2.710	8.185
2016	2.738	8.608
2017	2.767	8.698
2018	2.798	8.818
2019	2.859	8.906
2020	2.871	8.933

رغم التطور الذي عرفته نسب ولوج المرأة لشغل مناصب المسؤولية سواء على مستوى الأقسام أو المصالح بمختلف الإدارات العمومية، حيث انتقلت من 16% سنة 2012 إلى حوالي 23,5% سنة 2019، فإن هذه التمثيلية النسائية لا ترقى إلى المستويات المرجوة التي من شأنها إدماج 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 2021، يظهر مدى التباين الحاصل في توزيع الموارد البشرية بالوظيفة العمومية على المستويين القطاعي والمجالي وكذا على مستوى سلام الأجور والانظمة الأساسية والنوع والفئات العمرية.

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

بلغ عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية، برسم سنة 2021، حوالي 570.769 موظفا، يتمركز حوالي 90% منهم في ست قطاعات وزارية كبرى، حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي حوالي 44,7% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 26,7%، ووزارة الصحة بـ 10,4%، ووزارة العدل بـ 3,4%، ووزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة بـ 3,3%، وإدارة السجون بـ 2,2%، في حين تُشغل باقي القطاعات مجتمعة ما يمثل 9,3% من مجموع الموظفين المدنيين.

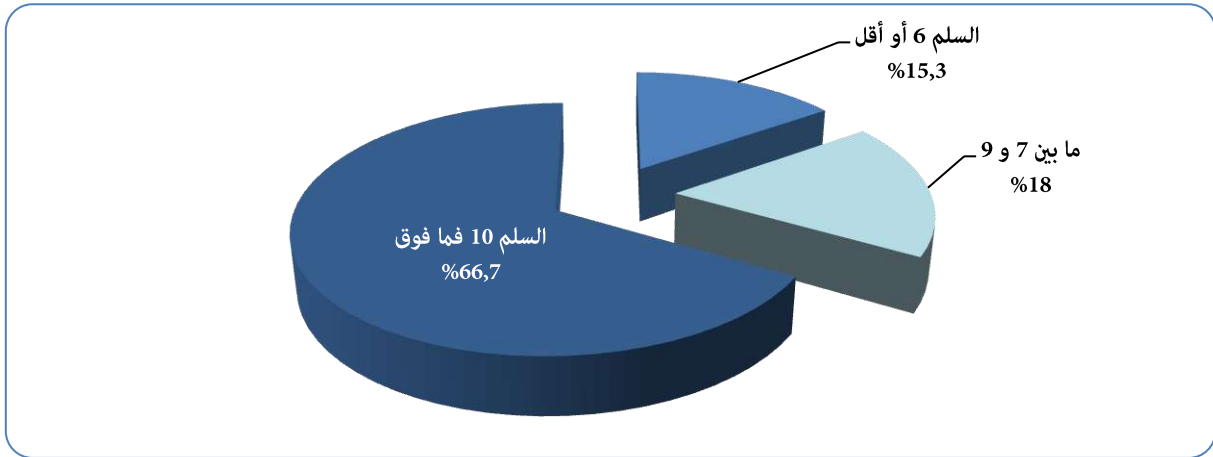
القطاعات	الأعداد	%
التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي	254.940	44,7%
الداخلية	152.457	26,7%
الصحة	59.127	10,4%
العدل	19.545	3,4%
الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة	19.117	3,3%
المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	12.801	2,2%
باقي قطاعات	52.782	9,3%
المجموع	570.769	100%

وللإشارة، ففي إطار تحسين العرض المدرسي وفقا للرؤية الاستراتيجية لإصلاح المدرسة المغربية، تم منذ الدخول المدرسي 2017/2016 توظيف 102.000 أستاذ على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وذلك لأجل تلبية الحاجيات الملحة من الموارد البشرية لفائدة هذا القطاع.

2. توزيع الأعداد حسب سلام الأجور

تمكن دراسة أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلام الأجور من الوقوف على مستوى التأطير داخل الإدارة العمومية، من جهة، ومقاربة أعداد الموظفين المكلفين بمهام الإشراف والتنفيذ، من جهة أخرى.

الرسم البياني رقم 15 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلم الأجور



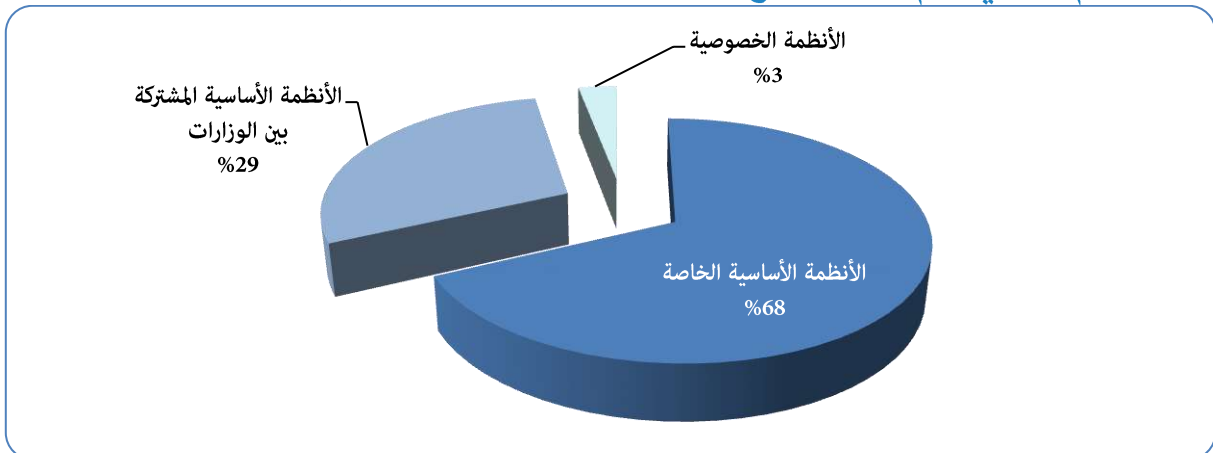
يستخلص من هذا الرسم البياني ما يلي :

- عرفت نسبة التأطير بالوظيفة العمومية تطورا ملحوظا، حيث وصلت إلى 66,7% سنة 2021 مقابل 56,3% سنة 2011. ويرجع هذا التحسن بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقى بالإضافة إلى عمليات توظيف فئة الأطر بأسلاك الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة؛
- تقدر كل من نسبة أعوان التنفيذ المرتبين في سلم الأجور 6 أو أقل، ونسبة موظفي الإشراف المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9، على التوالي، بـ 15,3% و 18% من مجموع الموظفين المدنيين.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

خضعت الأنظمة الأساسية لعملية تجميع من أجل ترشيد وعقلنة تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، من خلال توحيد المساطر وتقليص عدد الأنظمة الأساسية والأطر والدرجات. ونتيجة لذلك أصبح موظفو الدولة المدنيون يخضعون لثلاث فئات رئيسية: الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، والأنظمة الأساسية الخاصة، والأنظمة الخصوصية. ويتوزعون حسب هذه الأنظمة على الشكل التالي :

الرسم البياني رقم 16 : توزيع اعداد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية

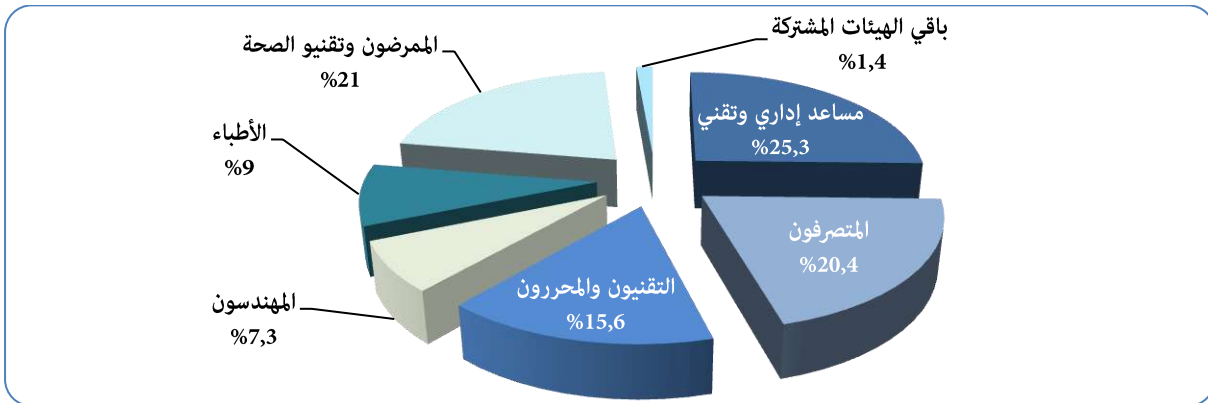


1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

يشكل الموظفون المنتمون إلى الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 29% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، وتضم هذه الفئة، على الخصوص، هيئات المتصرفين والمهندسين والأطباء والمرضين وتقنيي الصحة والتقنيين والمحرفين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين؛

وتتوزع أعداد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات والبالغ عددهم 161.458 موظفا، كما يلي :

الرسم البياني رقم 17 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات



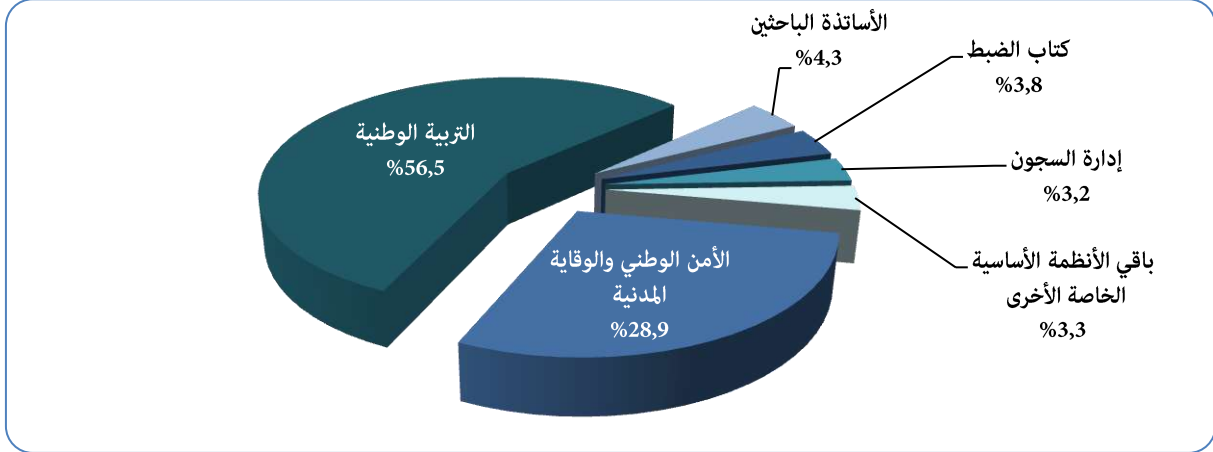
- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين (من السلم 6 إلى 8) 40.963 موظفا، ويشكلون بذلك 25,3% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يمثل التقنيون والمحرفون (من السلم 8 إلى 11) 15,6% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 25.283 موظفا؛
- يبلغ عدد الممرضين وتقنيي الصحة 33.841 ممرضا، أي بنسبة 21% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يشكل المتصرفون 20,4% (32.962 متصرفا) من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يمثل الأطباء العاملون بالوظيفة العمومية نسبة 9% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، حيث يبلغ عددهم 14.456 طبيبا؛
- يمثل المهندسون 7,3% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة (11.741 مهندسا).

2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

بلغ عدد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة 379.225 موظفا، أي بنسبة 68% 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 وإصلاح الإدارة...؛

ويشكل الموظفون الخاضعون للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية والموظفون المنتمون لهيئات الأمن، تباعا، 56,5% و 28,9% من مجموع الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة.

الرسم البياني رقم 18 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية الخاصة



3.3. الأنظمة الخصوصية

يشكل الموظفون الخاضعون لهذه الأنظمة حوالي 3% من مجموع الموظفين المدنيين. وتشتمل هذه الفئة على هيئات القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي 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 مديري 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.

ويوضح الجدول التالي بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2021 :

الفئات العمرية	الأعداد	%
أقل من 25 سنة	4.588	0,8%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	37.328	6,5%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	77.221	13,5%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	81.967	14,4%
من 40 إلى أقل من 45 سنة	81.909	14,4%
من 45 إلى أقل من 50 سنة	75.791	13,3%
أكثر من 50 سنة	211.965	37,1%
المجموع	570.769	100%

يستنتج من الجدول أعلاه ما 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 و 50 سنة 42,1% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، في حين أن 37,1% من هؤلاء الموظفين تتجاوز أعمارهم 50 سنة.

وفيما يتعلق بتوزيع أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية وحسب القطاعات الوزارية، فيمكن رصد بعض التباين النسبي من قطاع إلى آخر، كما هو مبين في الجدول التالي :

العدلات	الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة	الصحة	الداخلية	التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي	الفئات العمرية
0,2%	1,3%	5%	0,4%	0,04%	أقل من 25 سنة
3,9%	10,3%	14,7%	12,6%	2%	من 25 إلى أقل من 30 سنة
10,2%	17%	16,3%	17,5%	11,5%	من 30 إلى أقل من 35 سنة
15,7%	10,6%	16,3%	17,1%	13,5%	من 35 إلى أقل من 40 سنة
14,9%	9%	8,8%	11,8%	17,7%	من 40 إلى أقل من 45 سنة
16%	12,2%	8,8%	11,2%	15,4%	من 45 إلى أقل من 50 سنة
39,1%	39,6%	30,1%	29,4%	39,9%	أكثر من 50 سنة
100%	100%	100%	100%	100%	المجموع

5. توقعات عدد الإحالات على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني برسم الفترة 2021-2025

بعد الإصلاحات المقياسية التي عرفتها منظومة التقاعد والتي شملت على الخصوص رفع سن الإحالة على التقاعد من 60 سنة إلى 63 سنة وفق مقارنة تدرجية بزيادة 6 أشهر كل سنة، يتوقع الصندوق المغربي للتقاعد، خلال الخمس سنوات القادمة، إحالة حوالي 55.663 موظفا مدنيا على التقاعد لبلوغهم حد السن القانوني، ويتوزع عددهم حسب السنوات على الشكل التالي :

السنة	العدد	العدد التراكمي للإحالة على التقاعد
2021	11.742	-
2022	10.819	22.561
2023	9.345	31.906
2024	11.903	43.809
2025	11.854	55.663
المجموع	55.663	-

ويوضح الجدول التالي، توقعات أعداد موظفي الدولة المدنيين الذين سيحالون على التقاعد حسب القطاع خلال الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2025:

النسبة مقارنة مع عدد موظفي القطاع	المجموع	2025	2024	2023	2022	2021	القطاع
11,72%	29.887	4.365	7.306	6.351	4.115	7.750	التربية الوطنية والتعليم العالي
10,49%	6.204	1.579	1.064	672	1.764	1.125	الصحة
3,47%	5.297	1.995	1.175	779	858	490	الداخلية
8,81%	1.722	489	304	228	479	222	العدل
7,78%	1.488	411	220	177	446	234	الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة
16,87%	11.065	3.015	1.834	1.138	3.157	1.921	قطاعات أخرى
9,75%	55.663	11.854	11.903	9.345	10.819	11.742	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه ما يلي :

- سيبلغ عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني على مستوى قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي 29.887 موظفا خلال الفترة 2025-2021، أي ما يعادل 11,72% من مجموع موظفي هذين القطاعين؛
- ستصل أعداد المحالين على التقاعد على مستوى كل من وزارة الصحة، ووزارة العدل، ووزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، ووزارة الداخلية، على التوالي، إلى 6.204، و1.722، و1.488 و5.297 موظفا، أي ما يعادل، على التوالي، 10,49%، 8,81%، 7,78% و3,47% 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، وقد أكد المغرب هذا الالتزام من خلال المصادقة على عدد من آليات حقوق الانسان من بينها على الخصوص، اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

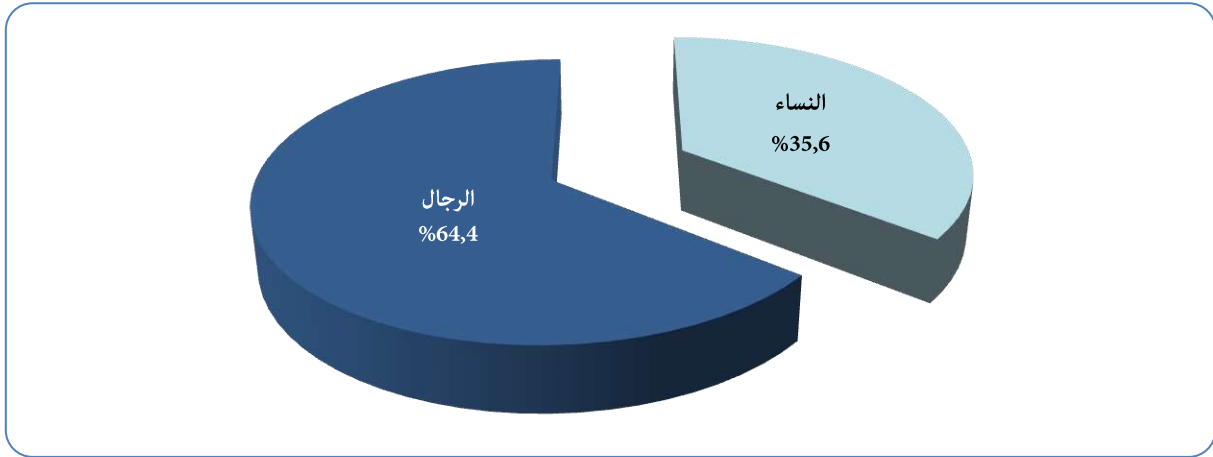
على المستوى الوطني، أقر دستور سنة 2011 مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، ولاسيما الفصل 19 منه، الذي ينص على أنه "يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية...". وسعى إلى تحقيق هذه الغاية تم تأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، كما تم إعطاء الانطلاقة لإنجاز البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي للنساء في أفق 2030 بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بهدف تعزيز حقوق المرأة وتمكينها اجتماعيا واقتصاديا.

وفي نفس السياق، يسعى المغرب إلى إعطاء مقاربة النوع مكانة متميزة عبر إدراجها في إعداد الميزانية.

غير أنه، بالرغم من هذه الإصلاحات 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 إلى الطموحات المنتظرة من حيث التمثيلية ونسبة الولوج لمراكز القرار.

ويتأكد هذا الاتجاه من خلال نسبة تمثيلية النساء في الإدارات العمومية، التي لا تتعدى 35,6% مقابل 64,4% بالنسبة للرجال كما هو مبين في الرسم البياني التالي:

الرسم البياني رقم 19 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2021 حسب النوع



ويبين الجدول التالي بعض المؤشرات المتعلقة بمستوى تمثيلية النساء بالإدارات العمومية :

القطاعات الوزارية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة للعدد الإجمالي للنساء في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في القطاع
التربية الوطنية	18,4%	51,5%	40,5%
الصحة	6,7%	18,8%	64,1%
العدل	1,6%	4,6%	43,8%
التعليم العالي	1,7%	4,9%	34,9%
الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة	1,5%	4,1%	39,4%
الداخلية	2,4%	6,8%	11,5%
قطاعات أخرى	3,3%	9,3%	30,9%
المجموع	35,6%	100%	-

ويستنتج من هذا الجدول أن 90,7% من مجموع نساء الوظيفة العمومية، تتمركز على مستوى ست قطاعات وزارية. ويتعلق الأمر بقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي، ووزارة الصحة، ووزارة الداخلية، ووزارة العدل، ووزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، كما أن قطاعي التربية الوطنية والصحة يستأثران بـ 70,3% من مجموع النساء الموظفات.

ويستنتج من خلال توزيع النساء حسب القطاعات ما يلي :

- بلغت نسبة النساء الموظفات بوزارة الصحة 64,1% مقابل 35,9% بالنسبة للرجال؛
- 43,8% من مجموع موظفي وزارة العدل هم من النساء؛
- بلغت نسبة النساء بكل من قطاع التربية الوطنية، ووزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، وقطاع التعليم العالي، على التوالي، 40,5%، و39,4%، و34,9%.

7. توزيع الأعداد حسب الجهات

تولي الحكومة اهتماما بالغا لتنزيل ورش اللاتمركز الاداري من أجل توفير الدعم اللازم لإنجاح الجهوية المتقدمة، التي اعتمدها المغرب كخيار استراتيجي لتنفيذ السياسة العامة للدولة وتنزيل البرامج والاستراتيجيات القطاعية على المستوى الترابي.

ومن شأن هذا الورش تدعيم إرادة الدولة الرامية إلى نهج نمط جديد من الحكامة الترابية بنقل بعض الصلاحيات والمهام من الإدارة المركزية إلى المصالح اللامركزية للدولة.

و يقتضي تنفيذ هذا الورش 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.

يتبين من خلال التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين مدى التفاوت الكبير المسجل بين مختلف جهات المملكة من حيث الموارد البشرية، حيث يتمركز، كما هو مبين في الجدول التالي، حوالي 68% من الموظفين المدنيين في خمس جهات: جهة الرباط-سلا-القنيطرة، وجهة الدار البيضاء-سطات، وجهة فاس-مكناس، وجهة مراكش-أسفي، وجهة طنجة-تطوان-الحسيمة، فيما لا تتوفر الجهات السبع الأخرى سوى على حوالي 32% من مجموع هؤلاء الموظفين.

الجهات	%
الرباط-سلا-القنيطرة	21,1%
الدار البيضاء-سطات	14,6%
فاس-مكناس	12,3%
مراكش-أسفي	10,7%
طنجة-تطوان-الحسيمة	9,5%
سوس-ماسة	7,7%
الشرق	7%
بني ملال-خنيفرة	6,4%
درعة-تافيلالت	5,3%
العيون-الساقية الحمراء	2,6%
كلميم-واد نون	2%
الداخلة-وادي الذهب	0,8%
المجموع	100%

الجزء الثالث: نفقات الموظفين

تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين المكونات الأساسية للنفقات العمومية، مما دفع الحكومة إلى إيلائها أهمية بالغة بغاية التحكم في تطورها وترشيدها، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين ضرورة توفير الامكانيات البشرية والمادية اللازمة لضمان جودة الخدمات العمومية التي يتزايد الطلب عليها من طرف المواطنين والمقاولات من جهة، وتعزيز اعادة توجيه مجهودات التمويل نحو ميزانية الاستثمار لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها بلادنا من جهة أخرى.

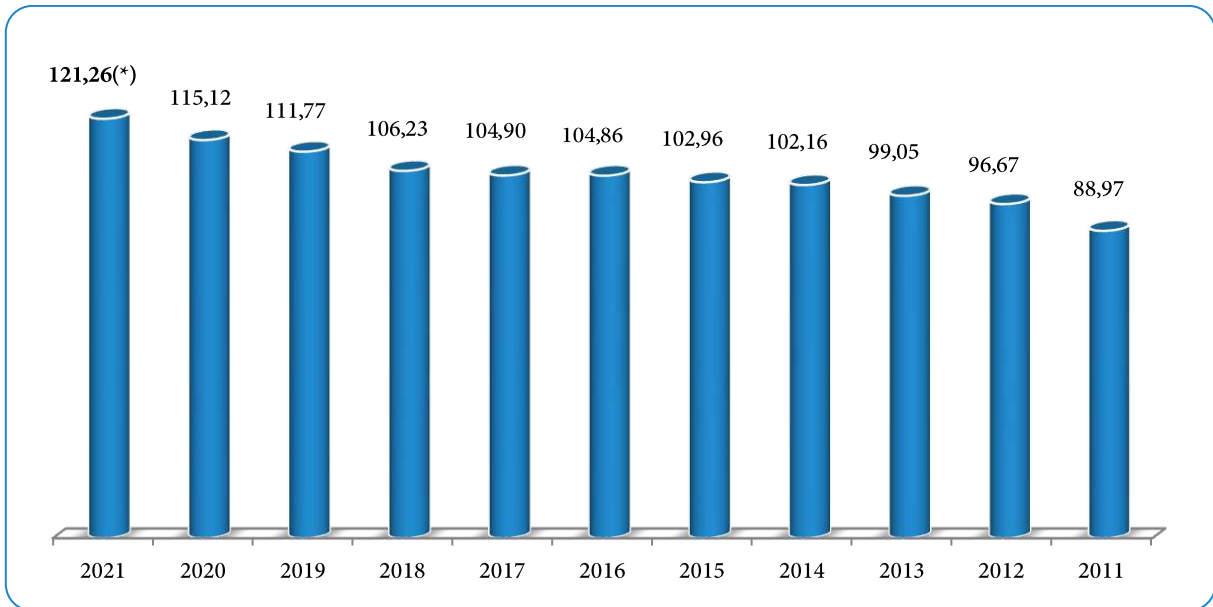
والجدير بالإشارة أنه، على غرار باقي دول العالم، شهدت بلادنا خلال سنتي 2020 و2021 ظرفية صعبة أفرزتها جائحة كوفيد-19، وما نتج عنها من تداعيات صحية، اقتصادية واجتماعية. وقد عملت الحكومة، في ظل هذه الوضعية الاستثنائية، تحت القيادة النيرة لجلالة الملك حفظه الله، على اتخاذ سلسلة من الاجراءات من أجل احتواء هذه الجائحة على المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي وما يتطلبه ذلك من توفير اعتمادات مالية خاصة.

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2011-2021

شهدت نفقات الموظفين (دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي) ارتفاعا اجماليا بنسبة 36,28% خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و2021، حيث انتقلت من 88,97 مليار درهم سنة 2011 إلى حوالي 121,26 مليار درهم سنة 2021، وبلغ المعدل السنوي لارتفاع هذه النفقات خلال الفترة المذكورة حوالي 3,82% في السنة.

ويقدر حجم هذه النفقات برسم سنة 2021، باحتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي، حوالي 139,86 مليار درهم.

الرسم البياني رقم 20: تطور نفقات الموظفين بملايير الدراهم



(*) : قانون مالية 2021 (دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي).

وانطلاقاً من الرسم البياني أعلاه، يمكن التمييز بين ثلاث مراحل لتطور نفقات الموظفين خلال السنوات العشر الأخيرة :

- **قبل سنة 2012:** تميزت هذه الفترة بارتفاع وتيرة تزايد نفقات الموظفين، إذ بلغت ما بين سنتي 2011 و2012 نسبة 8,65%. ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ الإجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي.
- **2012-2018:** تم تسجيل تباطؤ نسبي على مستوى تطور وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين، حيث إن المعدل السنوي لارتفاع هذه النفقات لم يتجاوز خلال هذه الفترة نسبة 1,58% سنوياً. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لعملية إحداث وحذف المناصب المالية، وكذا إلى التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات.
- **2018-2021:** شهدت هذه الفترة ارتفاعاً مهماً لنفقات الموظفين، حيث انتقلت من 106.232 مليون درهم سنة 2018 إلى 115.120 مليون درهم سنة 2020، لتصل إلى 121.255 مليون درهم برسم سنة 2021، وذلك دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي. ويعزى هذا الارتفاع بالأساس إلى تفعيل الإجراءات المتعلقة بالزيادة في الأجور التي تم إقرارها من طرف الحكومة على ثلاثة أشطر ابتداء من فاتح ماي 2019، تفعيلاً لمضامين اتفاق الحوار الاجتماعي الموقع بين الحكومة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين بتاريخ 25 أبريل 2019.

مؤشرات نفقات الموظفين

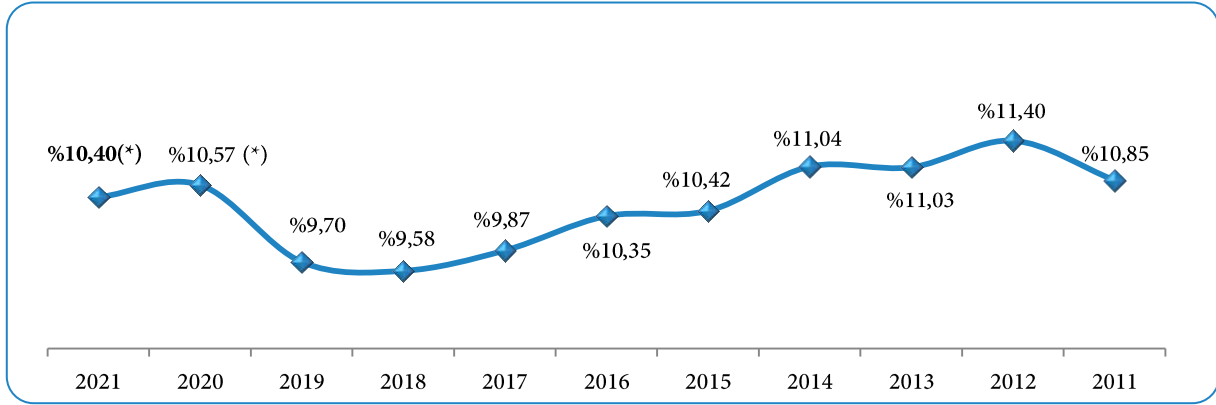
السنوات	الناتج الداخلي الخام بملايين الدراهم	نفقات الموظفين بملايين الدراهم *	تطور نفقات الموظفين	نفقات الموظفين / الناتج الداخلي الخام	نفقات الموظفين / الميزانية العامة	نفقات الموظفين / ميزانية التسيير
2011	820.077	88.973	-	10,85%	34,99%	51,73%
2012	847.881	96.673	8,65%	11,40%	33,89%	48,85%
2013	897.923	99.045	2,45%	11,03%	35,51%	50,42%
2014	925.376	102.161	3,15%	11,04%	33,21%	52,45%
2015	987.950	102.959	0,78%	10,42%	33,96%	56,82%
2016	1.013.229	104.859	1,85%	10,35%	33,62%	55,43%
2017	1.063.045	104.901	0,04%	9,87%	31,79%	54,76%
2018	1.108.463	106.232	1,27%	9,58%	32,45%	53,77%
2019	1.152.806	111.767	5,21%	9,70%	30,57%	51,83%
2020	1.089.521	115.120	3,00%	10,57%	29,05%	51,95%
2021	1.165.885	121.255	5,33%	10,40%	31,87%	53,75%
المعدل	-	-	-	10,47%	32,81%	52,89%

(*) دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي برسم سنتي 2020 و2021.

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

سجل مؤشر نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2011 و2021، معدلا سنويا يقدر بحوالي 10,47%، وذلك دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي.

الرسم البياني رقم 21: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



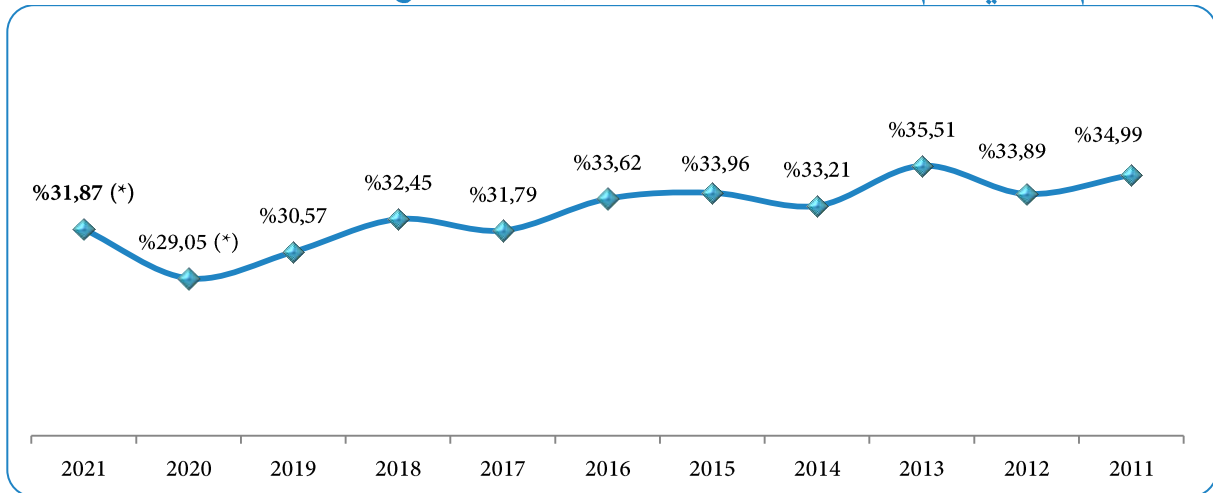
(*) : دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي

ابتداء من سنة 2020 وعلى إثر احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي ضمن نفقات الموظفين، بلغ هذا المؤشر على التوالي 12,26% و 12% برسم سنتي 2020 و2021.

2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

بلغ المعدل السنوي لحصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة برسم الفترة 2011-2021 ما يقارب 32,81%، ومن المنتظر أن تصل هذه النسبة برسم سنة 2021 إلى 31,87%.

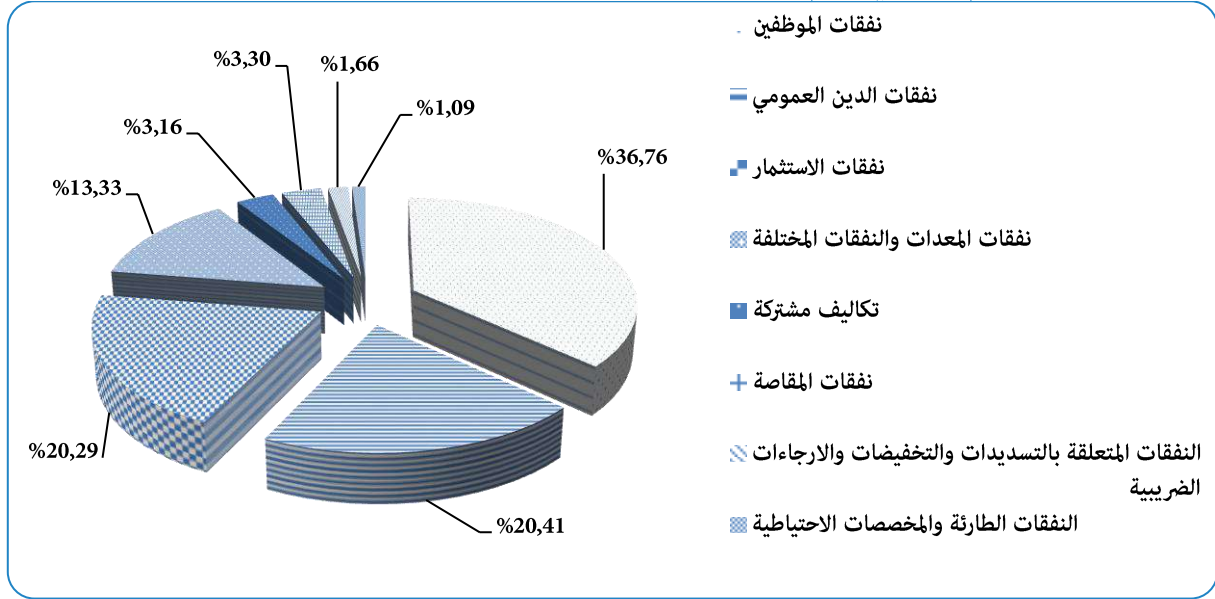
الرسم البياني رقم 22: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



(*) : دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي

وباحتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي بلغ هذا المؤشر 33,69% سنة 2020 وسيصل إلى حوالي 36,76% برسم سنة 2021، كما يتبين ذلك من خلال الرسم البياني التالي :

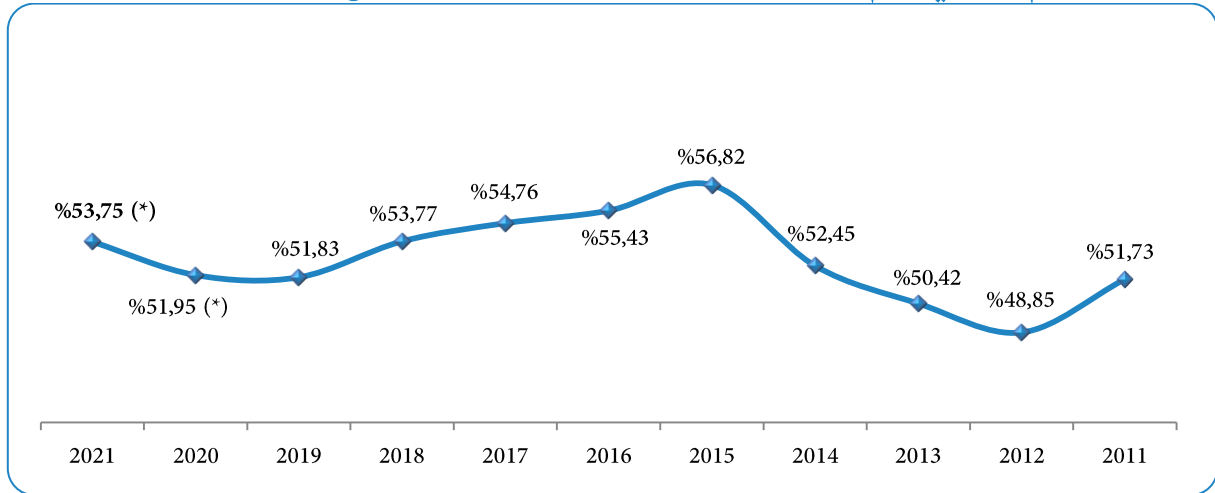
الرسم البياني رقم 23: بنية نفقات الميزانية العامة لسنة 2021



3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

عرف مؤشر حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير استقرارا نسبيا خلال الفترة 2011-2021 كما بين ذلك الرسم البياني أسفله حيث سجلت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين معدلا سنويا يقدر بحوالي 52,89% من ميزانية التسيير.

الرسم البياني رقم 24: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير



(*) : دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي

وباحتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي بلغ هذا المؤشر سنتي 2020 و2021، على التوالي، 60,26% و62%.

4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 43,32% خلال الفترة 2011-2021، كما بلغت هذه الحصة حوالي 53,08% برسم سنة 2021.

وباحتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي، بلغت هذه النسبة خلال سنتي 2020 و2021 حوالي 51,95% و61,23% على التوالي.

وتجدر الإشارة إلى أن حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية عرفت ارتفاعا ملحوظا خلال السنتين الاخيرتين، ويعزى هذا الارتفاع بالأساس الى انخفاض المداخيل الضريبية بفعل أزمة فيروس كورونا المستجد.

II. نفقات الموظفين برسم سنة 2021

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

تتمركز حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين في ست قطاعات أساسية: حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 48,74%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 19,93%، تليها وزارات الصحة، والعدل، والاقتصاد والمالية وإصلاح الادارة، والشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج، بنسب تبلغ، على التوالي، 10,64% و4,81%، و3,13% و2,47%. وتستفيد، في المقابل، باقي الإدارات مجتمعة من حوالي 10,28% من مجموع نفقات الموظفين.

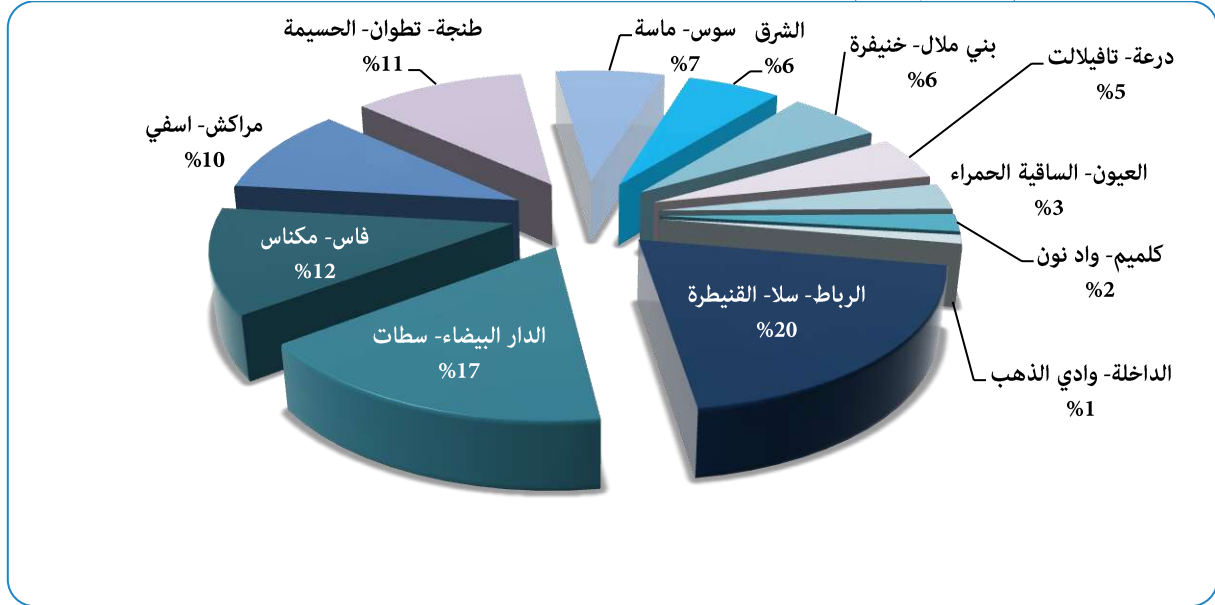
ويأتي تمركز نفقات الموظفين في بعض القطاعات (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة...) كنتيجة حتمية لتمركز أعداد الموظفين بهذه القطاعات الراجع بالأساس إلى طبيعة وحساسية المهام المخولة لها.

النسبة %	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2021 بمليون درهم	القطاعات الوزارية
48,74%	47.775	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
19,93%	19.538	وزارة الداخلية
10,64%	10.431	وزارة الصحة
4,81%	4.717	وزارة العدل
3,13%	3.073	وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الادارة
2,47%	2.417	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج
1,55%	1.518	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
1,61%	1.579	المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج
1,19%	1.165	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء
5,93%	5.809	قطاعات أخرى
100%	98.022	المجموع

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

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

الرسم البياني رقم 25: توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات



يستخلص من الرسم البياني أعلاه ما يلي :

- تركز حوالي 77% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة، مراكش-آسفي، وسوس ماسة.
- تحتل نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة الصدارة بـ 20% من مجموع نفقات موظفي الدولة المدنيين، وذلك راجع بالأساس إلى تركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.

كما تجدر الإشارة إلى أن مستوى مساهمات الجهات في الناتج الداخلي الخام لا يتناسب مع مستويات توزيع نفقات الموظفين على صعيد كل جهة.

الجهات	مساهمة الجهات في خلق الناتج الداخلي الخام
الدار البيضاء- سطات	31,81%
الرباط- سلا- القنيطرة	15,32%
طنجة- تطوان- الحسيمة	10,92%
فاس- مكناس	8,39%
مراكش- اسفي	8,53%
سوس- ماسة	6,75%
بنو ملال- خنيفرة	5,97%
الشرق	5,15%
درعة- تافيلالت	2,63%
العيون- الساقية الحمراء	1,76%
كلميم- واد نون	1,50%
الداخلة- وادي الذهب	1,29%
المجموع	100%

و في هذا الإطار، يمكن استنتاج الملاحظات الأساسية التالية :

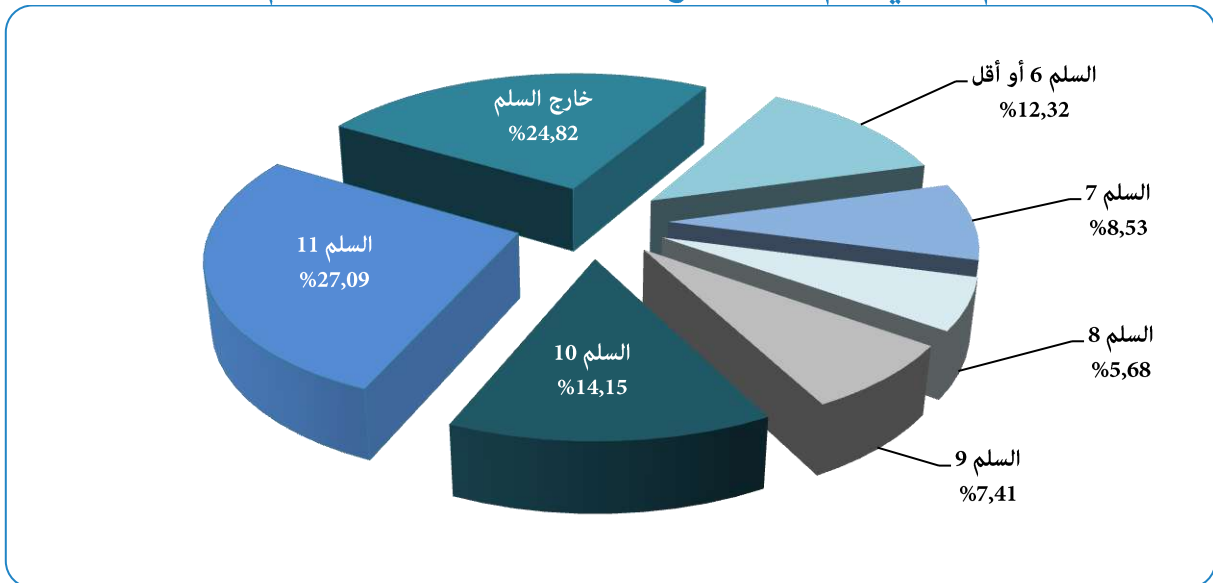
- تساهم جهة الدار البيضاء-سطات بنسبة 31,81% في الناتج الداخلي الخام ، وتستفيد من حوالي 17% فقط من مجموع نفقات الموظفين؛
- تساهم الجهات الأربعة: الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-آسفي في الناتج الداخلي الخام بحوالي 60%. وتستفيد، في المقابل، من 50% من مجموع نفقات الموظفين، في حين تساهم باقي الجهات الثمانية الأخرى بحوالي 40% من الناتج الداخلي الخام مقابل استفادتها مما يقارب 50% من مجموع نفقات الموظفين.

3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور

يمكن توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2021، على أساس سلم الأجور، كما يلي :

- تخصص للموظفين المرتبين في سلم الأجور 6 أو أقل حوالي 12,32% من مجموع نفقات الموظفين ؛
- تخصص للموظفين المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9 حوالي 21,62% من مجموع نفقات الموظفين ؛
- أما فئة الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق، فتستفيد من أكبر حصة، وتقدر بحوالي 66,06% من مجموع نفقات الموظفين. ويرجع ذلك إلى ارتفاع وتيرة الترقيات في الدرجة بالإضافة إلى تطور حجم التوظيفات ضمن هذه الفئة خلال السنوات الأخيرة.

الرسم البياني رقم 26: توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور



4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2021

1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

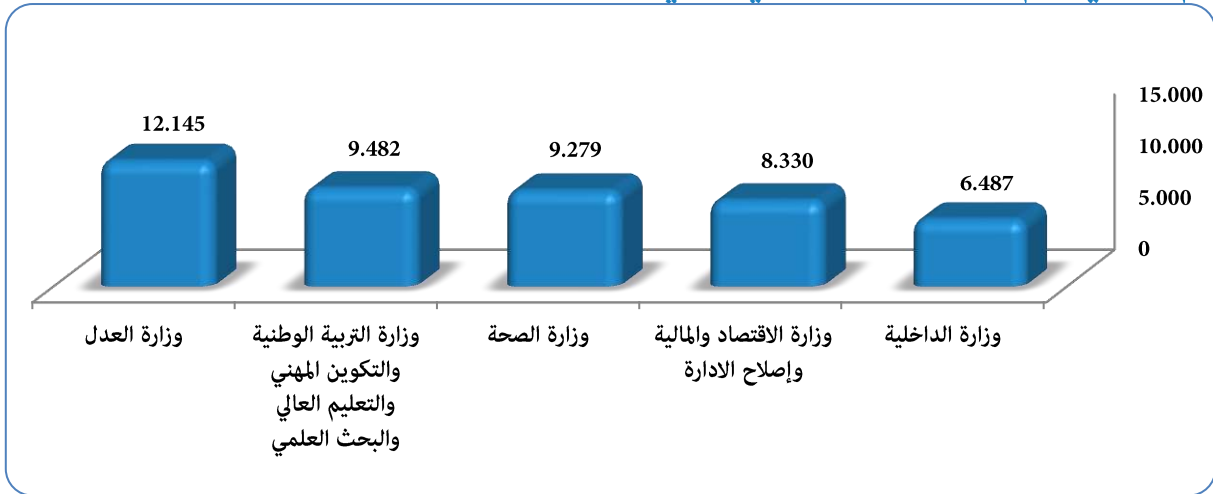
انتقل المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية من 7.150 درهما شهريا برسم سنة 2011 إلى 8.237 درهما برسم سنة 2021، مسجلا بذلك تحسنا إجماليا بلغت نسبته 15,71% خلال هذه الفترة، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 2,15%.

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 2021 أعلى مستوياته بقطاع العدل حيث يبلغ 12.145 درهما، تليه قطاعات التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، والصحة، والاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، ثم الداخلية بمستويات تبلغ، على التوالي، 9.482، و9.279، و8.330، و6.487 درهما.

الرسم البياني رقم 27: المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب القطاعات سنة 2021

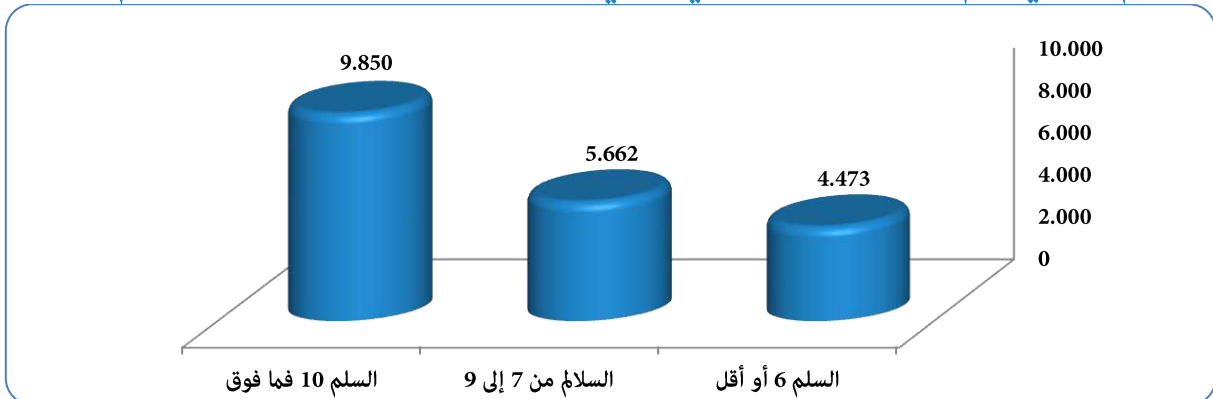


3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلام الأجور

يتوزع المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية، حسب سلام الأجور، برسم سنة 2021 على الشكل التالي:

- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلم الأجور 6 أو أقل : 4.473 درهما ؛
- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9 : 5.662 درهم ؛
- بالنسبة للموظفين المنتميين إلى فئة الأطر (السلم 10 فما فوق) : 9.850 درهما.

الرسم البياني رقم 28: المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلام الأجور



4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين المدنيين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2021 على النحو التالي :

النسبة التراكمية	%	شرائح الأجور الشهرية الصافية
%8,55	%8,55	4.000-3.000
%32,38	%23,83	6.000-4.000
%64,01	%31,63	8.000-6.000
%66,65	%2,64	10.000-8.000
%85,62	%18,97	12.000-10.000
%93,42	%7,80	14.000-12.000
%95,67	%2,25	16.000-14.000
%96,42	%0,75	18.000-16.000
%98,16	%1,74	20.000-18.000
%98,70	%0,54	25.000-20.000
%99,46	%0,76	30.000-25.000
%99,94	%0,48	40.000-30.000
%100,00	%0,06	40.000 فما فوق
-	%100	المجموع

- حوالي 8,55% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم و4.000 درهم ؛
- حوالي 32,38% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تساوي أو تقل عن 6.000 درهم ؛
- 61,04% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم ؛
- 1,84% 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 2011 إلى 3.000 درهم سنة 2014 ليصل إلى 3.362 درهم سنة 2021.

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2020

1.1. نفقات الموظفين: التوقعات والتنفيذ

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال سنة 2020 حوالي 133,5 مليار درهم (115,8 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و17,7 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 127,7 مليار درهم سنة 2019. وقد ناهزت نسبة إنجاز هذه النفقات حوالي 98,23% من توقعات قانون المالية المعدل للسنة المالية 2020، ويرجع هذا التحسن في إنجاز نفقات الموظفين إلى المجهودات التي بذلت من طرف الآمرين بالصرف سواء على مستوى إعداد وبرمجة التوقعات أو على مستوى تنفيذها بالإضافة إلى المواكبة التي تقوم بها مصالح وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة في هذا الإطار.

2.1. تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

90% من مجموع نفقات الموظفين التي تم أدائها برسم سنة 2020 من طرف مديرية نفقات الموظفين التابعة للخزينة العامة للمملكة، تهم خمس وزارات كما يوضح ذلك الجدول التالي:

النسبة من مجموع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2020 - بملايين الدراهم -	القطاعات
40,24%	46.593	التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
18,67%	21.626	الداخلية
18,87%	21.852	الدفاع الوطني
8,57%	9.927	الصحة
3,95%	4.571	العدل
2,47%	2.855	الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة
7,23%	8.376	القطاعات الأخرى
100%	115.800	المجموع

3.1. المستحقات المالية للتوظيفات وللتقنيات في الدرجة والرتبة

بلغ مجموع المستحقات المالية «Régularisations» لسنة 2020 الناتجة عن كل من الترقى في الدرجة والترقى في الرتبة، على التوالي، 1.304 مليون درهم و492 مليون درهم، أي ما يعادل، تباعاً، 40,6% و15,3% من مجموع المستحقات المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، والتي يصل غلافها الإجمالي إلى 3.210 مليون درهم، وهو ما يمثل 2,77% من مجموع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين برسم نفس السنة.

1. تتضمن هذه النفقات مساهمات الدولة برسم التقاعد والاحتياط الاجتماعي

أما فيما يخص المستحقات المالية الناتجة عن التوظيف وإعادة الادماج، فقد سجلت انخفاضا بنسبة 51,9% بين سنتي 2019 و2020، حيث انتقلت من 551 مليون درهم الى 265 مليون درهم. ويعزى هذا الانخفاض إلى تأجيل بعض الترتيبات والمباريات تطبيقا لمقتضيات منشور رئيس الحكومة رقم 03/2020 الصادر بتاريخ 25 مارس 2020، وذلك بهدف تعبئة الموارد المالية المتاحة لمواجهة الانعكاسات السلبية لانتشار وباء فيروس كورونا في بلادنا.

المستحقات المتعلقة بـ	السنة المالية 2020 -ملايين الدراهم-	النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين %
الترقي في الدرجة	1.304	1,13%
الترقي في الرتبة	492	0,42%
التوظيف وإعادة الادماج	265	0,23%
عمليات اخرى	1.149	0,99%
المجموع	3.210	2,77%

4.1. الاقتطاعات القانونية

بلغت الاقتطاعات القانونية برسم الضريبة على الدخل وكذا المساهمات الاجتماعية (التقاعد والتغطية الصحية) برسم سنة 2020، على التوالي، 8.911 مليون درهم و 31.597 مليون درهم، أي ما مجموعه 40,508 مليار درهم، وهو ما يعادل 34,98% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين برسم نفس السنة.

الاقتطاعات القانونية	السنة المالية 2020 - ملايين الدراهم -	النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %
الضريبة على الدخل	8.911	7,70%
الصندوق الوطني للتقاعد	25.907	22,37%
النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد	136	0,12%
التأمين الإجباري على المرض	3.396	2,93%
التعاضديات	1.803	1,56%
اقتطاعات أخرى	355	0,31%
المجموع	40.508	34,98%

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2021 (إلى حدود نهاية شهر غشت 2021)

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير 2021 إلى غاية نهاية شهر غشت من نفس السنة حوالي 94,658 مليار درهم، موزعة بين 81,407 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و 13,251 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة، وذلك بنسبة تنفيذ تقارب 67,7% مقارنة بتوقعات نفقات الموظفين برسم سنة 2021.

تضع وزارة الاقتصاد والمالية تحت اشارتكم
مجموعة من قنوات التواصل والاعلام

بوابة الانترنت

www.finances.gov.ma

صفحة الفيسبوك

www.facebook.com/financesmaroc

حساب تويتر

Twitter '@financesmaroc'

موقع القانون التنظيمي لقانون المالية

<http://lof.finances.gov.ma>