

Royaume du Maroc



Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire
2019



RAPPORT SUR
LES RESSOURCES
HUMAINES

RAPPORT SUR
LES RESSOURCES
HUMAINES

1^{ERE} PARTIE : REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE : FONDEMENTS ET ENJEUX	1
I. ELEMENTS DECLENCHEURS DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	1
1. <i>Constitution 2011 : Un stimulus pour la conduite du changement dans le service public</i>	1
2. <i>Discours Royaux : un outil novateur de diagnostic du service public</i>	1
3. <i>Urgence de contenir les niveaux réduits d'estime publique vis-à-vis de l'Administration</i>	2
4. <i>Prise de conscience de l'interdépendance entre Administration publique et investissement</i>	2
II. PRINCIPAUX AXES DE REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	2
1. <i>Exploration des pistes de modernisation du système de l'Administration publique</i>	2
2. <i>Consolidation des outils de bonne gouvernance</i>	3
2.1 <i>Renforcement du rôle des Inspections générales de ministères</i>	3
2.2 <i>Charte des services publics</i>	3
2.3 <i>Accès à l'information</i>	3
2.4 <i>Déconcentration administrative</i>	4
2.5 <i>Réorganisation de l'Administration autour de la fonction « servir le citoyen et l'investisseur »</i>	4
2.6 <i>Moralisation du service public</i>	4
3. <i>Valorisation des ressources humaines</i>	5
3.1 <i>Refonte du cadre statutaire: Statut Général de la Fonction publique (SGFP)</i>	5
3.2 <i>Déploiement et opérationnalisation de textes réglementaires relatifs au recrutement par voie de contrat et à la mobilité du personnel de la Fonction publique</i>	5
3.3 <i>Déploiement des méthodes de gestion moderne (GEPEC)</i>	6
3.4 <i>Restructuration de la Haute fonction publique</i>	6
III. REFORME BUDGETAIRE	6
1. <i>Maitrise des dépenses de personnel</i>	6
2. <i>Loi organique n°130.13 relative à la loi de Finances : véritable outil de réforme des dépenses de personnel</i>	6
2^{EME} PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE	8
I. EVOLUTION DE L'EFFECTIF DE LA POPULATION ET DU PERSONNEL CIVIL AU COURS DE LA PERIODE 2008-2018	8
1. <i>Effectif et population</i>	8
2. <i>Evolution des créations et des suppressions de postes budgétaires</i>	11
2.1 <i>Créations de postes budgétaires</i>	11
2.2 <i>Suppressions de postes budgétaires</i>	14
3. <i>Concours d'accès à la fonction publique</i>	16
4. <i>Nominations aux emplois supérieurs</i>	19
II. REPARTITION ACTUELLE DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT	22
1. <i>Répartition par département</i>	22
2. <i>Classement par groupes d'échelles</i>	23
3. <i>Ventilation par statut</i>	24
4. <i>Répartition par services extérieurs et services centraux</i>	25
5. <i>Répartition par tranches d'âge</i>	26
6. <i>Répartition par départs à la retraite prévus pour la période 2018-2021</i>	27
7. <i>Répartition par genre</i>	28
8. <i>Répartition par région</i>	30
3^{EME} PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL	32
I. DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2008-2018	32
1. <i>Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)</i>	33
2. <i>Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)</i>	34
3. <i>Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement</i>	35
4. <i>Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires</i>	35

II. SITUATION DES DEPENSES DE PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ANNEE 2018

<i>1. Ventilation des dépenses de personnel par départements</i>	36
<i>2. Ventilation des dépenses de personnel civil par région</i>	37
<i>3. Ventilation des dépenses de personnel par échelle</i>	38
<i>4. Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires</i>	39
4.1 Salaire net mensuel moyen dans la fonction publique	39
4.2 Salaire mensuel net moyen par département	39
4.3 Salaire net moyen par groupes d'échelles	40
4.4 Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranche de salaire	40
4.5 Salaire minimum	41

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

<i>1. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2017</i>	41
1.1 Analyse rétrospective des dépenses de personnel	41
1.2 Ventilation de l'exécution des dépenses de personnel par département	41
1.3 Composante de régularisation des avancements de grade et d'échelon	41
1.4 Composante des retenus réglementaires	42
<i>2. Exécution des dépenses de personnel au titre de la période Janvier-Août de l'année 2018</i>	42

1^{ÈRE} PARTIE : REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE : FONDEMENTS ET ENJEUX

Le Maroc a affirmé plus que jamais son engagement à mener de profondes réformes institutionnelles, politiques et économiques. Bien entendu, l'Administration publique devait en sa qualité de vecteur de développement et au vu des incidences de son action aux niveaux tant sociétal qu'économique, s'insérer dans cette dynamique. La Fonction publique peut, certes, capitaliser sur des réalisations et des progrès indéniables, mais des dysfonctionnements notables conjugués à un cadre de gouvernance et de pilotage peu performant semblent encore entraver son efficacité. A ce titre, deux éléments majeurs en l'occurrence l'avènement de la constitution 2011 et plus récemment les Discours Royaux, ont indubitablement permis d'enclencher une réelle réflexion sur une réforme structurelle de l'Administration publique supplantant les politiques et mesures d'adaptation et d'ajustement peu concluantes pratiquées auparavant.

I. ELEMENTS DECLENCHEURS DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

1. Constitution 2011 : Un stimulus pour la conduite du changement dans le service public

La Constitution de 2011 a mis en avant de nouvelles dispositions devant encadrer le fonctionnement des services publics tels que les principes de respect de la Loi, l'impartialité, la transparence, la bonne gouvernance et l'égalité des citoyens et des citoyennes. Elle a aussi stigmatisé toutes les formes de conflits d'intérêts et de délinquances dans l'activité des administrations et a souligné bon nombre de droits et d'engagements que l'Administration devrait dûment assurer et garantir au profit du citoyen.

2. Discours Royaux : Un outil novateur de diagnostic du service public

Le discours de sa Majesté lors de l'ouverture de la 1^{ère} session de la 1^{ère} année législative du 14 Octobre 2016 a diagnostiqué le fonctionnement de l'Administration publique et en a dressé un bilan peu reluisant. Il a de ce fait décelé de nombreux dysfonctionnements qui émaillent l'action des services publics plus particulièrement le déficit de confiance entre l'Administration et le citoyen, une Administration peu performante, une carence au niveau de la qualité des prestations rendues aux usagers et des procédures complexes voire paralysantes.

Le Discours Royal a aussi présenté une série de préconisations à même d'endiguer ces dysfonctionnements notamment le renforcement des principes de bonne gouvernance, la moralisation de l'Administration publique, une formalisation plus avancée des procédures, le recours à la dématérialisation sans omettre la motivation des ressources humaines méritantes. Il a de surcroît insisté sur l'importance d'un travail plus élaboré au sujet de la déconcentration administrative.

Le Discours Royal du 29 juillet 2017 à l'occasion de la Fête du Trône a de son côté procédé à un recadrage de l'Administration publique puisqu'il a relevé les tendances à l'opportunisme, aux intérêts égocentriques et au manque de civisme qui y prévalent.

Le Discours Royal du 29 juillet 2018 à l'occasion de la Fête du Trône a de sa part mis en exergue le lien étroit entre l'action de l'Administration publique et l'investissement.

3. Urgence de contenir les niveaux réduits d'estime publique vis-à-vis de l'Administration

Il s'agit d'un défi majeur sur lequel les pouvoirs publics se sont attelés dans l'optique de rendre le citoyen au centre de toute stratégie de réforme et de contenir le niveau marqué d'insatisfaction souvent exprimé par le citoyen à l'égard du service public et de corriger la perception souvent négative que construisent les citoyens à l'égard de l'Administration publique. Cela passe indubitablement par l'amélioration du mode de fonctionnement de l'Administration en l'orientant principalement vers une logique de satisfaction voire d'anticipation des multiples attentes du citoyen.

4. Prise de conscience de l'interdépendance entre Administration publique et investissement

Une prise de conscience prend forme au sujet de la corrélation entre la qualité du service public et la capacité du pays à attirer les investissements. Il est communément admis qu'une Administration publique performante et transparente et abolissant les entraves administratives peu utiles et se conformant aux principes d'une bonne gouvernance multi-niveaux, a vocation à attirer l'investissement et à être conséquemment un outil déterminant dans la soutenabilité de la croissance.

II. PRINCIPAUX AXES DE REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

La réforme de l'Administration publique porte sur plusieurs axes phares. Elle est pilotée par le Ministère chargé de la Fonction publique et ce de façon concertée avec les départements ministériels concernés.

1. Exploration des pistes de modernisation du système de l'Administration publique

De nombreuses initiatives et réflexions visant la modernisation de la Fonction publique et sa réorganisation autour de sa fonction stratégique essentielle à savoir « être au service du citoyen » ont été menées dans l'optique de réhabiliter l'action du service public. A ce titre, la Cour des Comptes a réalisé en 2017 un rapport portant sur l'évaluation du système de la Fonction publique et ce suite à une mission effectuée à cet effet en 2015. Le rapport relate

les principaux dysfonctionnements de la Fonction publique qu'ils soient d'ordre institutionnel ou managérial. S'agissant du volet ressources humaines, le rapport soulève, entre autres, les dysfonctionnements liés principalement au mode de gouvernance orienté davantage vers la gestion administrative classique et au système d'avancement et de promotion sans lien direct avec la performance.

2. Consolidation des outils de bonne gouvernance

2.1 Renforcement du rôle des Inspections générales de ministères

Ce processus a été amorcé en 2011 via le décret n°2-11-112 du 20 rejev 1432 (23 Juin 2011) dans le cadre de la mise en place d'outils de bonne gouvernance. Ce décret attribue aux inspections des missions articulées autour de l'inspection/ contrôle, l'audit/ évaluation et la relation avec le Médiateur. Il s'agit donc d'organes mis à la disposition des départements ministériels pour diagnostiquer les failles de fonctionnement et y apporter les solutions managériales qui s'imposent. A souligner l'effort déployé par le Ministère de l'Economie et des Finances pour doter ces inspections des ressources humaines nécessaires leur permettant de s'acquitter pleinement des missions qui leur sont fixées.

2.2 Charte des services publics

Elle devrait fixer tel que le stipule l'article 157 de la constitution du Maroc « l'ensemble des règles de bonne gouvernance relatives aux administrations publiques, aux régions et des autres collectivités territoriales et des organismes publics » et agir comme accélérateur d'un processus continu d'amélioration de la qualité des services publics. Elle devrait donc intégrer des mécanismes garantissant l'Etat de Droit plus particulièrement les mécanismes de bonne gouvernance et faire en sorte que les services publics soient imprégnés d'un code de valeurs mettant en avant l'éthique, la bonne conduite et le professionnalisme. A ce titre, sa Majesté le Roi souligne dans sa Lettre Royale adressée au forum national de la Haute Fonction publique tenu le 27 Février 2018 à Skhirate l'urgence de mettre en place la charte des services publics et précise qu'elle doit avoir un caractère contraignant et « doit devenir la référence fondamentale en matière de bonne gouvernance, de gestion des administrations publiques, des collectivités territoriales et des services publics ».

2.3 Accès à l'information

La loi 31-13 relative à l'accès à l'information (B.O n° 6655 ; 12 Mars 2018) qui entrera en vigueur en Mars 2019 va consacrer le principe de transparence des services publics puisqu'elle permet au citoyen d'accéder à un large éventail d'informations détenues par les administrations publiques, les institutions élues et par tout autre organisme investi d'une mission de service public en application de l'article 27 de la Constitution. Cette loi précise les modalités d'accès à l'information (selon des procédures formalisées bien définies), les cas où l'on déroge à ce droit, les conditions et les mécanismes des recours et prévoit de surcroît des mesures coercitives et les sanctions encourues en cas de non-respect de ces dispositions.

2.4 Déconcentration administrative

Ce chantier devrait aller de pair avec celui de la régionalisation avancée et concerne d'une part le développement d'une administration déconcentrée efficiente, efficace et plus proche du citoyen avec de larges prérogatives managériales, et d'autre part une meilleure clarification du champ d'action de l'administration centrale devant être axé sur des missions d'orientation, de programmation et de définition de stratégies. Afin de donner une impulsion à ce chantier, le discours Royal du 29 Juillet 2018 à l'occasion de la fête du trône a érigé la déconcentration administrative en tant que chantier prioritaire et a appelé à faire adopter la charte de la déconcentration administrative avant la fin du mois d'Octobre 2018 ce qui donnera aux responsables locaux les moyens de prendre des décisions et d'« exécuter les programmes de développement économique et social, en accord et en cohérence avec les visées de la régionalisation avancée ».

2.5 Réorganisation de l'Administration autour de la fonction « servir le citoyen et l'investisseur»

Il s'agit principalement de renforcer le processus de simplification des procédures, de développer davantage les instruments d'écoute du citoyen et d'étendre la dématérialisation à une plus grande échelle. Dans cet ordre d'idées, sa Majesté a appelé dans son discours du 29 Juillet 2018 à l'occasion de la fête du Trône à l'élaboration de textes empêchant une administration publique de demander des informations ou des documents dont dispose une autre administration publique et a souligné qu'il revient aux administrations concernées de mettre en place un système d'échange de ces informations en faisant usage des nouvelles technologies.

2.6 Moralisation du service public

Ce chantier concerne les deux volets suivants :

2.6.1 La lutte contre la corruption

Il s'agit essentiellement de persévérer dans la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption. A ce titre, Un projet d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption couvrant la **période 2017-2021** a été amorcé avec l'appui du programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et touche entre autres, la prospection des meilleurs procédés de diagnostic, le développement d'instruments juridiques de lutte contre la corruption et le déploiement de plans de communication appropriés.

2.6.2 La lutte contre l'absentéisme illégal

Ce chantier qui cristallise l'attention des pouvoirs publics est mené assidûment depuis 2012 a enregistré des avancées notables. Il est encadré par la circulaire du Chef de Gouvernement n° 26/2012 du 15 novembre 2012 et se fixe comme objectif la lutte contre l'absentéisme illégal au niveau des administrations publiques via la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires régissant les congés et l'absentéisme illégal. A ce titre de réelles avancées sont à relever.

3. Valorisation des ressources humaines

3.1 Refonte du cadre statutaire: Statut Général de la Fonction publique (SGFP)

Il est à signaler à ce niveau que le gouvernement est déterminé à entreprendre une révision progressive, globale et profonde du statut général de la fonction publique (SGFP) d'une part pour le mettre en phase avec les nouvelles dispositions constitutionnelles se rapportant à l'Administration et aux emplois publics telles que les principes de respect de la Loi, l'impartialité, la transparence, la bonne gouvernance et la reddition des comptes et d'autre part pour migrer d'un système actuel basé sur la gestion des carrières vers un nouveau système basé sur la gestion des compétences qui sera plus équitable et permettra de promouvoir les compétences, l'équité salariale et davantage de mobilité.

3.2 Déploiement et opérationnalisation de textes réglementaires relatifs au recrutement par voie de contrat et à la mobilité du personnel de la Fonction publique

3.2.1 Recrutement par voie de contrat

Après la publication du décret n° 2.15.770 du 9 Août 2016 fixant les conditions et les modalités de recrutement par voie de contrat, et dans la perspective de dynamiser la mise en œuvre de cette réforme et de renforcer son cadre réglementaire, trois textes ont été élaborés et publiés en 2017. Il s'agit en l'occurrence des arrêtés suivants :

- L'arrêté du Ministre délégué auprès du Chef du Gouvernement Chargé de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique n° 1394.17 en date du 9 juin 2017 fixant les conditions et les procédures d'organisation du concours de recrutement par contrat des agents dans les administrations publiques ;
- L'arrêté conjoint du Ministre de l'Economie et des Finances et du Ministre délégué auprès du Chef du Gouvernement Chargé de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique n° 1761-17 du 10 juillet 2017 fixant les contrats types pour le recrutement par contrat des experts et des agents contractuels ;
- L'arrêté du Chef du Gouvernement n° 3.95.17 en date du 4 août 2017 fixant les seuils des salaires forfaitaires mensuels et les seuils des indemnités de transport au profit des experts et des agents recrutés par contrat dans les administrations publiques.

3.2.2 Redéploiement des fonctionnaires

Il est à rappeler que la mise en place de la politique de redéploiement du personnel de l'Etat et de agents des collectivités territoriales en tant que nouvel outil managérial vise une meilleure maîtrise des effectifs en vue d'une gestion prévisionnelle efficace des ressources humaines qui permet à la fois de régler les dysfonctionnements de la répartition des ressources humaines au niveau sectoriel et spatial et de maîtriser l'évolution de la masse salariale. Le résultat attendu étant que les besoins et les ressources avec leurs compétences soient mis en adéquation.

Cependant, malgré l'entrée en vigueur du décret n° 2-13-436 relatif à la mobilité des fonctionnaires appartenant aux corps et cadres communs aux administrations depuis 2015 et aussi de la Circulaire n° 1-16-FP du 4 janvier 2016 concernant les modalités d'application du décret précité, les résultats de l'opérationnalisation et de la concrétisation de cette politique de redéploiement constatés au titre des années 2017 et 2018 sont encore très timides et en deçà des attentes.

Ce constat est principalement dû au faible degré d'implication et d'adhésion à cette opération par la plupart des départements ministériels

L'effectivité de cette mesure et la réussite des réalisations supposent l'engagement au quotidien de tous les départements Ministériels pour une gestion rationnelle de leurs effectifs, et tout manquement à ces exigences créerait des obstacles à la mise en place d'une telle politique.

3.3 Déploiement des méthodes de gestion moderne (GEPEC)

L'application de ces méthodes est un élément clé dans tout projet de réforme de la Fonction publique et vise in fine à disposer de la compétence qu'il faut là où il faut. Un engagement plus poussé et plus responsable des départements ministériels dans le déploiement de ce dispositif reste néanmoins crucial.

3.4 Restructuration de la Haute fonction publique

La tenue à Skhirate le 27 Février 2018 d'un forum national dédié à ce thème traduit tout l'intérêt accordé à cette composante de la fonction publique. En effet la Haute fonction publique peut se prévaloir d'être au centre de toute réforme de l'Administration publique puisqu'il lui revient en sus des missions d'encadrement d'assurer l'élaboration, l'accompagnement et l'exécution de tous les chantiers stratégiques menés par les différents départements ministériels.

III. REFORME BUDGETAIRE

1. Maitrise des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel ont enregistré pendant des années un trend haussier soutenu. La maitrise de ce poste de dépenses revêt en conséquence une importance de premier plan dans l'optique de contenir l'évolution de ces dépenses et à terme les ramener de 11,5% à moins de 10% du PIB.

2. Loi organique n°130.13 relative à la loi de Finances : véritable outil de réforme des dépenses de personnel

La réforme de la loi organique relative à la loi de finances (LOF) s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la constitution notamment celles inhérentes à la gestion des finances publiques. C'est dorénavant l'instrument majeur d'institution de nouvelles règles de gestion publique. Cette loi organique s'assigne globalement les objectifs suivants :

- Le renforcement de la performance de la gestion publique ;
- La consolidation des principes et règles financiers et la consécration de la transparence des finances publiques ;
- La revitalisation du rôle du parlement dans le débat budgétaire.

Le champ d'intervention de cette loi recouvre les aspects suivants:

- **Programmation budgétaire triennale** : La LOF précise que « la loi de finances est élaborée par référence à une programmation budgétaire triennale actualisée chaque année » en vue de disposer d'une plus grande visibilité dans l'élaboration des stratégies sectorielles ;
- **Refonte de la nomenclature budgétaire** : Selon les termes de la LOF, la Loi de finances est articulée autour de programmes auxquels sont associés des objectifs. Une déclinaison des dépenses par programme et projet/action supplante donc la présentation classique précédemment appliquée. Cette nouvelle démarche est à même de garantir davantage de transparence et d'efficacité ;
- **Consécration des principes de l'évaluation et de la reddition des comptes** : La LOF a la particularité de proposer un budget de l'Etat axé sur la performance. A ce titre, les responsables de programmes s'engagent sur des objectifs à atteindre au titre de l'année à venir. Ces objectifs sont formalisés dans un projet de performance. Un rapport de performance rend par la suite compte, via les indicateurs de performance, de l'exécution des objectifs fixés.

S'agissant des dépenses de personnel, la LOF a introduit de nouvelles règles financières et de gestion budgétaires. A cet effet, il y a lieu de souligner que le principe du **caractère limitatif des crédits de personnel** est entré en vigueur au **1^{er} janvier 2017** (article 58 alinéa 1 de la LOF).

D'autres mesures seront appliquées ultérieurement notamment :

- La programmation budgétaire triennale des dépenses actualisée chaque année et ce à partir de du 1^{er} janvier 2019 (article 5 de la LOF) ;
- L'intégration, en sus des traitements, salaires et indemnités, des cotisations de l'Etat au titre de la prévoyance sociale et de la retraite dans les dépenses de personnel et ce à compter du 1^{er} janvier 2020 (article 15 de la LOF).

Il est à rappeler aussi que les dispositions relatives aux créations et suppressions de postes de même que celles se rapportant à la répartition des postes budgétaires, aux transformations, et aux redéploiements (article 61 de la LOF), et à l'interdiction des virements de crédits entre chapitres (article 45) ou à l'ouverture de crédits supplémentaires (article 60) ont été mises en application à partir du 1^{er} janvier 2016 date d'entrée en vigueur de la loi organique.

2^{EME} PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

I. EVOLUTION DE L'EFFECTIF DE LA POPULATION ET DU PERSONNEL CIVIL AU COURS DE LA PERIODE 2008-2018

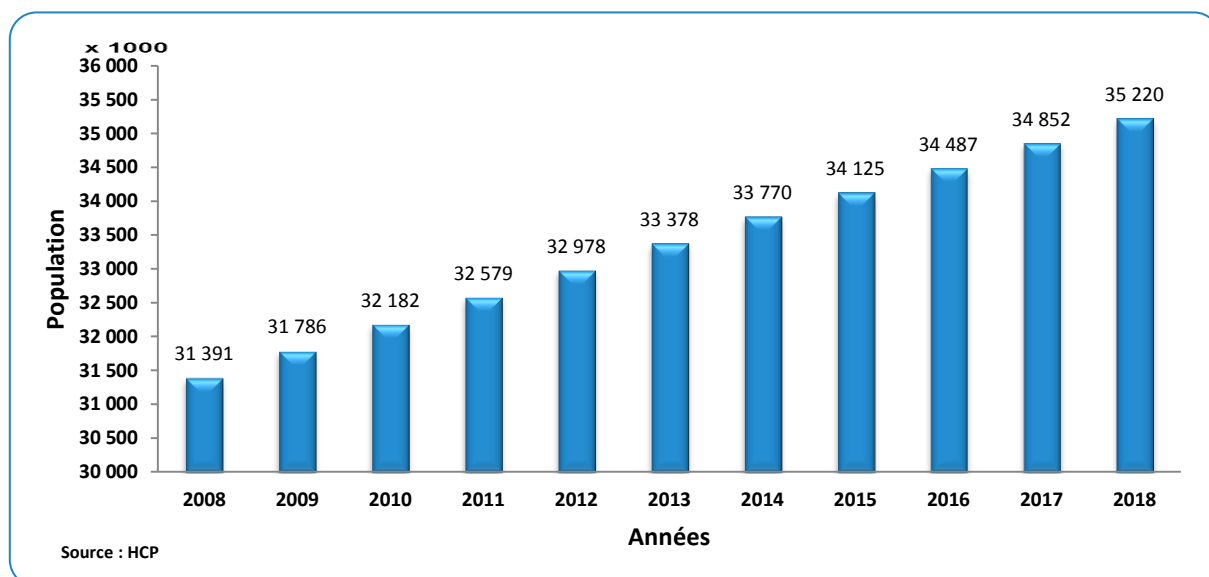
1. Effectif et population

En 2018, et avec une population additionnelle de 3.829.000 personnes par rapport à 2008, l'effectif de la population du Royaume a atteint le nombre de 35.220.000 habitants. Le taux d'accroissement global de la population est de 12,2% par rapport à 2008, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 1,16% durant cette dernière décennie, un taux annuel équivalent au taux de croissance de la population mondiale (1,2%). Cette évolution démographique est principalement urbaine (2,08%).

Ce taux de croissance démographique est passé de 1,27% en 2008 à 1,06% en 2018, enregistrant une diminution de 0,21 point. Cette tendance à la baisse continuera son rythme pour atteindre 0,3% en 2050 selon les projections du Haut-Commissariat au Plan (HCP).

Suite à la publication des résultats du dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014, et en procédant à une rétroprojection des données avant la période intercensitaire et une actualisation des projections démographiques au-delà de 2014, l'évolution de la Population du Maroc entre 2008 et 2018 se présente comme suit :

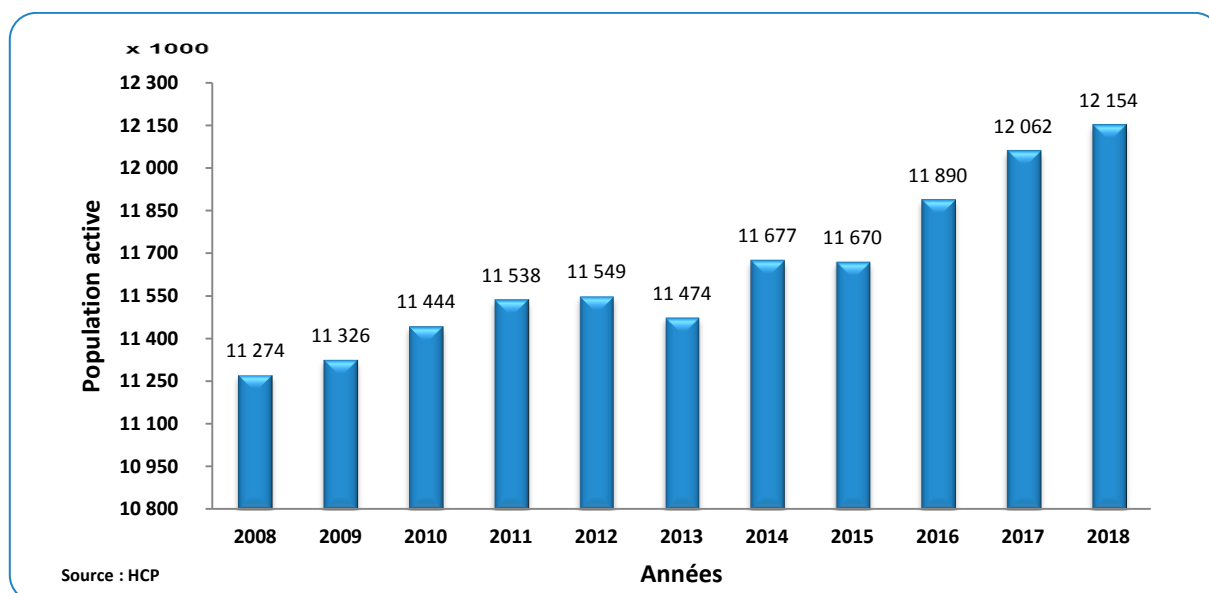
Figure 1: Evolution de la population marocaine pour la décennie 2008-2018



Le Maroc connaît une transition démographique rapide. En effet le nombre moyen d'enfants par femme a baissé considérablement et l'indice de fécondité au cours de ces dernières années ne dépasse pas les 2,19 enfants par femme, dont 1,9 en milieu urbain où la fécondité passe en dessous du seuil de remplacement des générations.

Au cours de la dernière décennie 2008-2018, La population active a augmenté de façon continue à raison de 88.000 actifs additionnels par an sur les 11 274 000 actifs de 2008, soit une évolution moyenne de 0,75% par an. Une évolution principalement urbaine de 1,74% par an, due à l'exode rurale et à l'effet de l'urbanisation des zones rurales, contre un léger repli de la population rurale de - 0,44% par an.

Figure 2 : Evolution de la population marocaine active pour la décennie 2008-2018



En 2018, Le taux d'administration civile du Maroc est de 16,1%, soit 16 fonctionnaires civils pour 1.000 habitants, ce qui n'est pas excessif par rapport à la population totale et par rapport aux autres pays, mais sa répartition montre d'importantes disparités entre régions et entre départements ministériels.

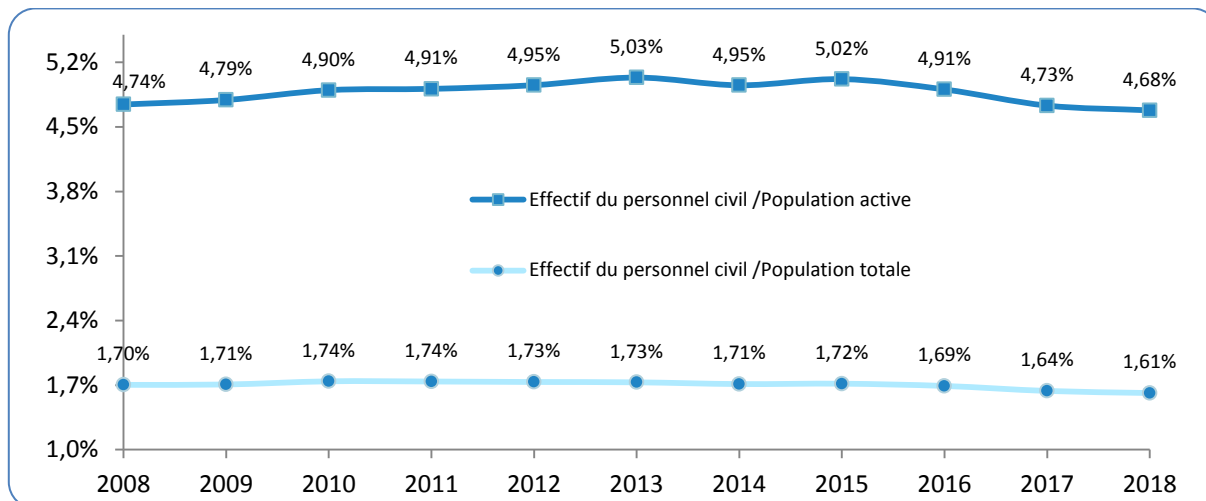
Rapporté à la population disponible sur le marché d'emploi (population active), la fonction publique civile emploi près de 47 fonctionnaires civils pour 1000 habitants actifs (cf. tableau ci-après).

	2008	2017	2018
Population totale	31 391 000	34 852 000	35 220 000
Population active	11 274 000	12 062 000	12 154 000
Effectif du personnel civil	534 645	570 603	568 655
Ratio Effectif du personnel civil sur Population totale	1,70%	1,64%	1,61%
Ratio Effectif du personnel civil sur Population active	4,74%	4,73%	4,68%

Au cours de la période 2008-2018, la part des fonctionnaires civils au sein de la population marocaine s'est située autour d'une moyenne de 1,70% avec une légère tendance à la baisse en 2018 où elle a diminuée de 0,03 point par rapport à l'année 2017.

De même le ratio des fonctionnaires civils au sein de la population active a fluctué autour de 4,87% en moyenne avec une légère tendance à la baisse. En reculant de 0,05 point au cours de l'année 2018.

Figure 3 : Part des effectifs civils au sein de la population marocaine (totale et active) au cours de cette dernière décennie

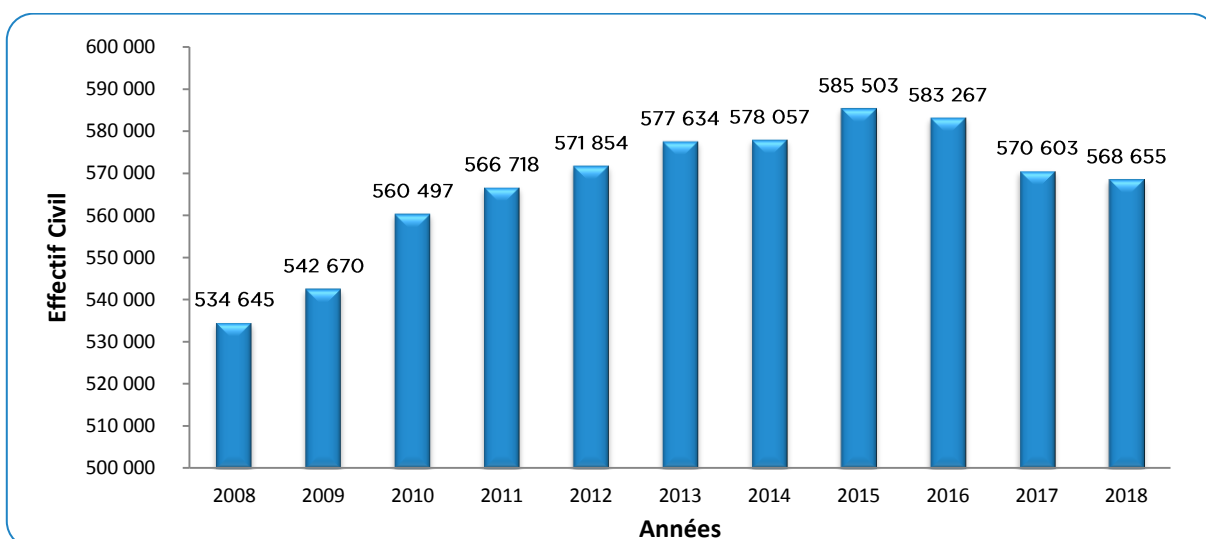


De 2008 à 2018, l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat s'est accru globalement de 6,36%, en passant de 534.645 à 568.655, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 0,62% qui avoisine l'évolution constatée de la population active (0,7%).

Toutefois, l'effectif budgétaire du personnel civil a connu un certain repli suite au lancement de l'opération de recrutement par voie de contrats des enseignants au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) à partir de l'année scolaire 2016/2017.

Le graphique ci-après illustre l'évolution de l'effectif du personnel civil de l'Etat au titre de la période 2008-2018 :

Figure 4 : Evolution de l'effectif budgétaire civil pour la période 2008-2018



2. Evolution des créations et des suppressions de postes budgétaires

L'évolution de l'effectif des fonctionnaires civils de l'Etat est la résultante de l'effet conjugué des opérations de créations et de suppressions des postes budgétaires au cours des années antérieures.

2.1 Créations des postes budgétaires

Afin de doter les départements ministériels de ressources humaines nécessaires, le gouvernement a redoublé d'efforts au cours de la dernière décennie [2008-2018] en termes de création de postes budgétaires, en créant au total 231.552 postes budgétaires auxquels s'ajoutent les 55.000 postes créés au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) pour le recrutement des enseignants contractuels.

L'évolution des créations des postes budgétaires par année et par département est donnée par les graphiques ci-après :

Figure 5 : Evolution des créations des postes budgétaires pour la période 2008-2018

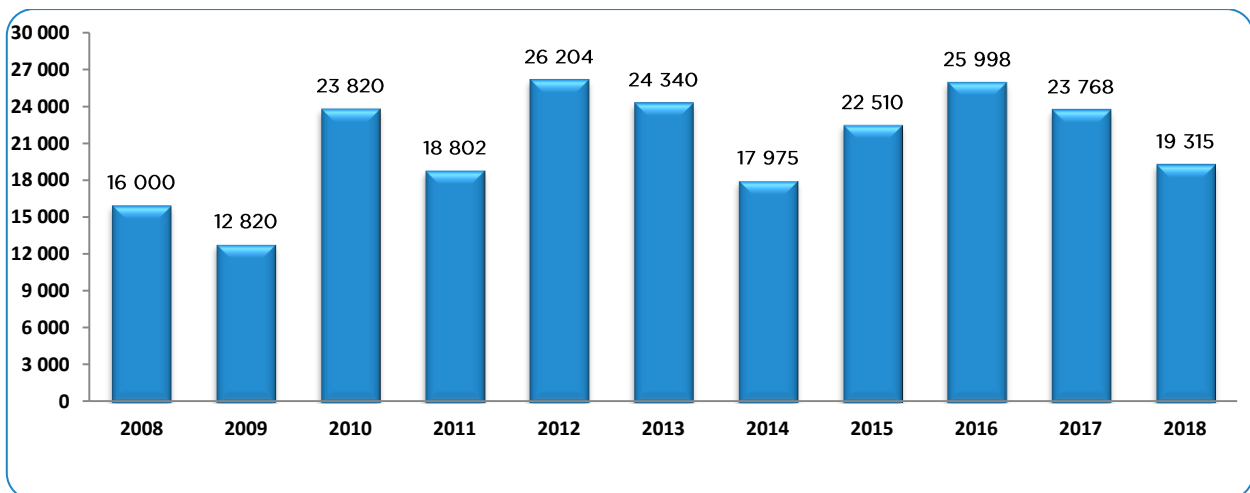
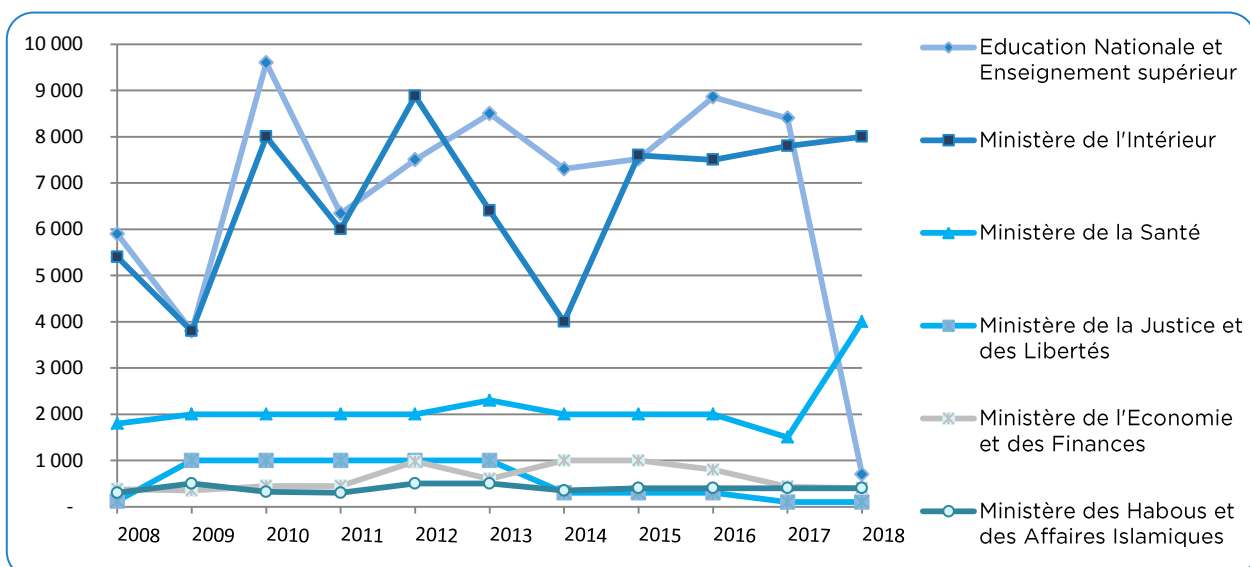
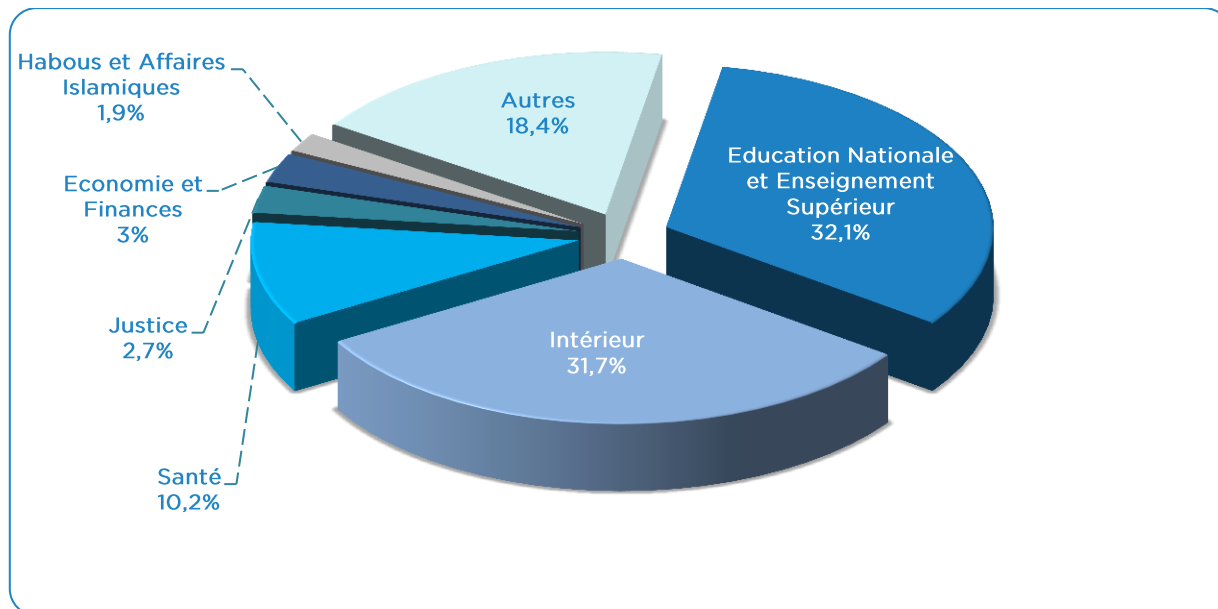


Figure 6 : Evolution des créations des postes budgétaires par département pour la période 2008-2018



Au cours de la période 2008-2018, la priorité a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 77% des postes créés ont été affectés aux départements de l'Education, de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, de la Santé et de la Justice.

Figure 7: Structure des créations des postes budgétaires par département au titre de de la période 2008-2018

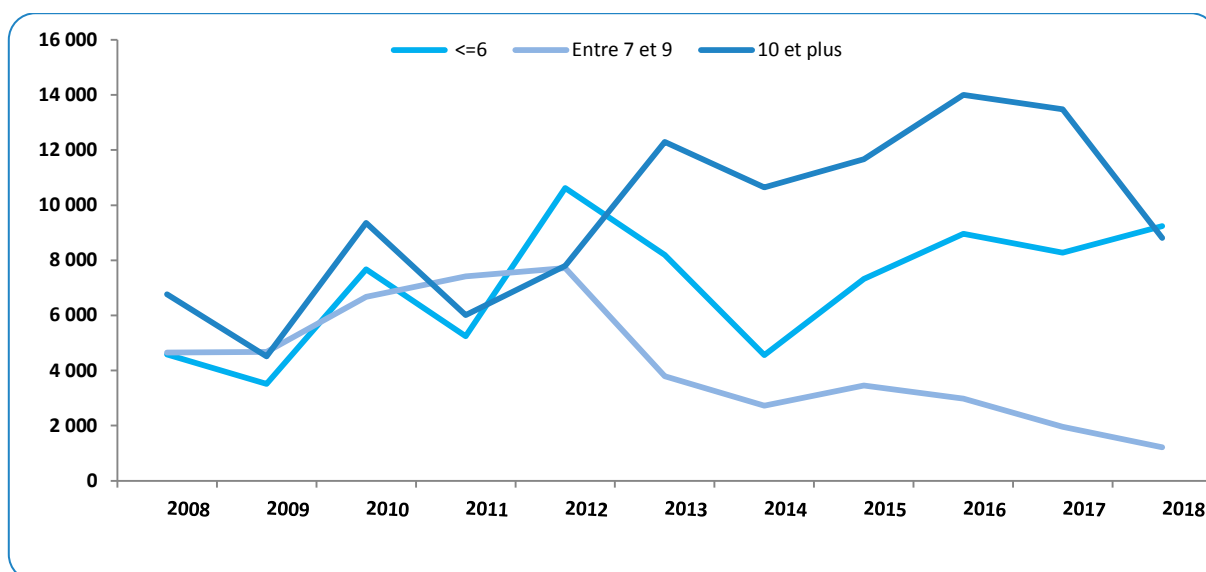


La répartition de ces créations par département au titre de la période 2008-2018 se présente comme suit :

- Plus de 32% des postes budgétaires créés, soient 74.425 postes, ont été affectés aux départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, sans compter les 55.000 enseignants contractuels recrutés pour combler le déficit en ressources humaines enregistré au niveau des différents établissements scolaires.
- Près de 32% des créations effectuées au titre de la même période, soit 73.380 postes, ont été affectées au Ministère de l'Intérieur et ce, afin de doter les différents services de sécurité de moyens humains nécessaires pour le maintien de l'ordre public et la sécurité des citoyens ;
- Le Ministère de la Santé a bénéficié de 23.600 postes, soit plus de 10% du total des créations ;
- Le département de l'Economie et des Finances et le département de la Justice ont été dotés respectivement de 6.845 et 6.220 postes, soient 3% et 2,7% des créations intervenues au cours de ladite période. Le Ministère des Habous et des Affaires Islamiques quant à lui a bénéficié de 4.370 postes, représentant 2% du total des créations. Les autres départements réunis ont bénéficié au total, de plus de 18% des postes créés.

Par ailleurs, Les créations de postes budgétaires par groupe d'échelles au titre de la période susmentionnée, s'établissent comme suit :

Figure 8 : Evolution des créations des postes budgétaires par groupe d'échelles au cours de la période 2008-2018



- Le nombre total des postes créés pour le recrutement des cadres (échelle 10 et plus) dans les différents départements s'élève à 106.094 postes, ce qui représente 46% de la totalité des créations intervenues au cours de cette période avec une moyenne annuelle de 9.645 postes ;
- Pour le recrutement du personnel de maîtrise, classé aux échelles 7 à 9, 47.277 postes budgétaire ont été créés, représentant une proportion de 20,4% et une moyenne annuelle de 4.298 postes;
- Quant au personnel d'exécution classé aux échelles inférieures ou égales à 6, le nombre total de postes créés a atteint 78.181 postes, soit une proportion de 33,8% et une moyenne de 7.107 postes par an.

Par ailleurs, au titre de l'année budgétaire 2018, 19.315 postes budgétaires ont été créés par la loi de finances, dont 50 postes à répartir par le chef du gouvernement entre les différents départements ministériels ou institutions :

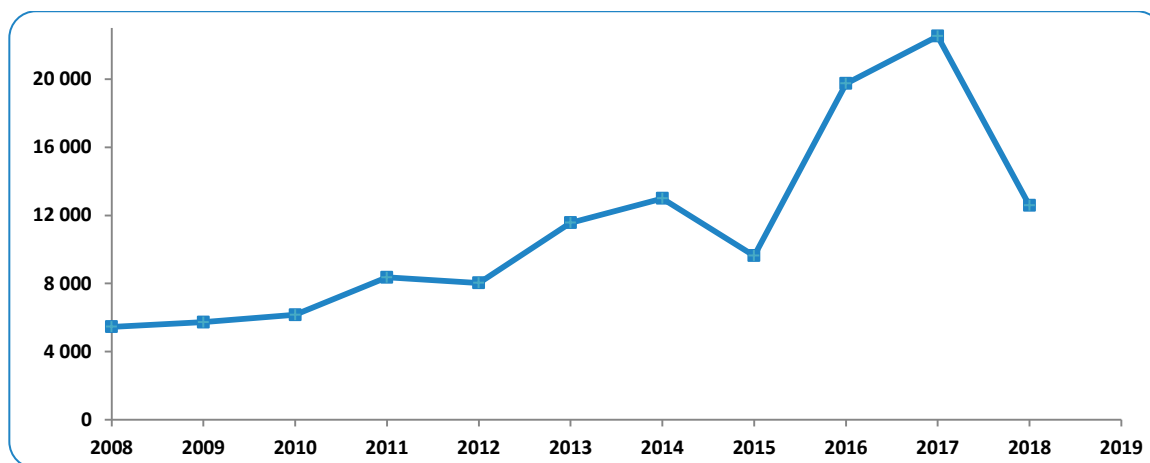
Département	Nombre de postes	%
Intérieur	8 000	41,4%
Santé	4 000	20,7%
Enseignement Supérieur	700	3,6%
Economie et Finances	400	2,1%
Habous et Affaires Islamiques	400	2,1%
Autres	5 815	30,1%
Total	19 315	100%

Il en découle que les départements de l'Intérieur, de la Santé et de l'Enseignement Supérieur s'accaparent de 65,7% de la totalité des postes créés au titre de cette année. Ce qui consolide les orientations du gouvernement de doter les secteurs sociaux et de sécurité en ressources humaines nécessaires.

2.2 Suppressions de postes budgétaires

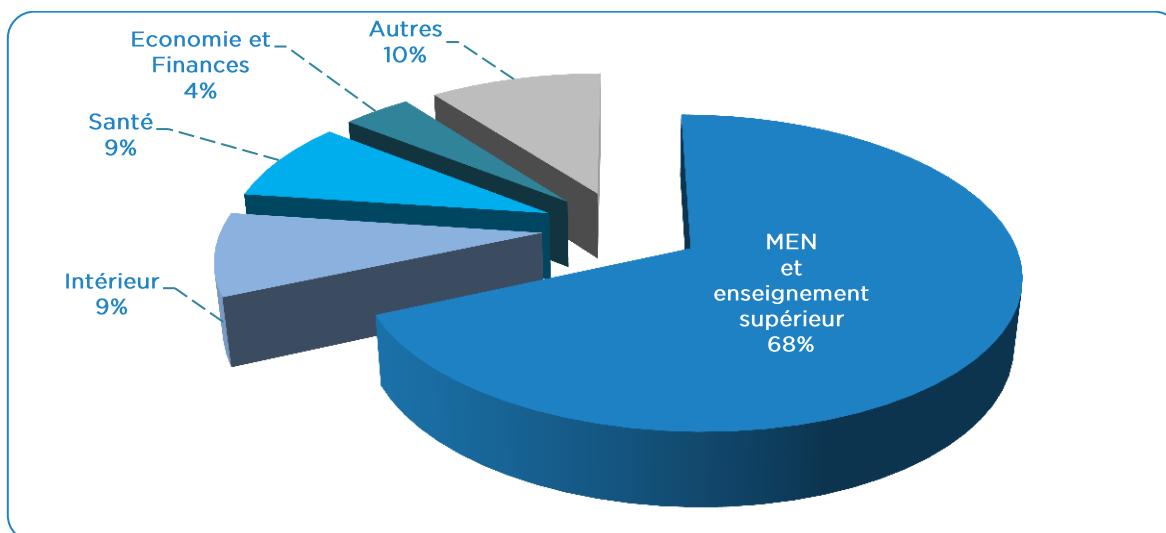
Résultat des départs à la retraite, le nombre de postes supprimés était de 5.461 postes en 2008 contre 19739 postes en 2016 et 22.518 postes en 2017. En 2018, ces suppressions atteindraient 12 575 postes budgétaires. Cette baisse constatée en 2018 par rapport à l'année précédente est dûe essentiellement à la mise en œuvre des mesures de la réforme paramétrique du régime des pensions civiles notamment le relèvement progressif, à compter du 1^{er} janvier 2017, de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 63 ans à raison de 6 mois par an.

Figure 9 : Suppressions des postes budgétaires au cours de la période 2008-2018



Le graphique ci-dessous illustre, au titre de la période 2008-2018, les suppressions des postes budgétaires enregistrées au niveau des administrations les plus représentatives.

Figure 10 : Suppressions des postes budgétaires par département au titre de la période 2008-2018



Il ressort ainsi de ce graphique que :

- 68% des postes budgétaires supprimés au cours de cette période relèvent des départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur ;
- 9% des suppressions ont été enregistrées au niveau des départements de la Santé et de l'Intérieur, 4% au niveau du Ministère de l'Economie et des Finances et 10% dans les autres départements ministériels.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des suppressions des postes budgétaires par groupe d'échelles au sein des principaux départements ministériels au cours de cette dernière décennie 2008-2018 :

DEPARTEMENT	ECHELLE	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
Ministère de L'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	<=6	545	606	479	806	290	1 039	767	492	1 157	933	210	7 324
	[7 à 9]	457	546	465	319	270	370	251	163	242	260	113	3 456
	10 et +	2 371	2 342	2 767	4 111	4 052	6 151	7 689	4 117	13 316	15 816	10 439	73 171
	Total	3 373	3 494	3 711	5 236	4 612	7 560	8 707	4 772	14 715	17 009	10 762	83 951
Ministère de l'Intérieur	<=6	160	112	100	139	169	152	149	234	179	192	37	1 623
	[7 à 9]	325	439	473	548	600	674	686	743	733	722	62	6 005
	10 et +	70	83	92	133	173	310	422	492	510	652	186	3 123
	Total	555	634	665	820	942	1 136	1 257	1 469	1 422	1 566	285	10 751
Ministère de la Santé	<=6	119	133	100	140	147	169	174	182	187	193	84	1 628
	[7 à 9]	260	158	152	196	208	263	265	264	332	392	198	2 688
	10 et +	119	179	281	401	498	739	798	791	936	963	431	6 136
	Total	498	470	533	737	853	1 171	1 237	1 237	1 455	1 548	713	10 452
Ministère de l'Economie et des Finances	<=6	63	60	71	122	120	114	124	153	126	126	43	1 122
	[7 à 9]	139	150	240	243	187	165	171	169	143	132	47	1 786
	10 et +	97	127	126	186	172	219	278	266	276	255	107	2 109
	Total	299	337	437	551	479	498	573	588	545	513	197	5 017
Autres	<=6	372	387	379	471	392	470	433	562	525	591	174	4 725
	[7 à 9]	189	206	227	306	310	349	311	377	326	395	153	3 137
	10 et +	175	198	212	239	443	375	473	628	751	896	291	4 641
	Total	736	791	818	1 016	1 145	1 194	1 217	1 567	1 602	1 882	618	12 503
TOTAL	<=6	1 259	1 298	1 129	1 678	1 118	1 944	1 647	1 623	2 174	2 035	548	16 453
	[7 à 9]	1 370	1 499	1 557	1 612	1 575	1 821	1 684	1 716	1 776	1 901	573	17 084
	10 et +	2 832	2 929	3 478	5 070	5 338	7 794	9 660	6 294	15 789	18 582	11 454	89 220
	TOTAL	5 461	5 726	6 164	8 360	8 031	11 559	12 991	9 633	19 739	22 518	12 575	122 757

3. Concours d'accès à la fonction publique

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 31 de la Constitution relatives au principe d'égalité des citoyennes et citoyens pour l'accès aux emplois publics selon le mérite, et en application de l'article 22 du Statut Général de la Fonction Publique instituant le principe du concours dans les recrutements ainsi que les textes pris pour son application, les départements ministériels procèdent depuis l'année 2012 à l'organisation des concours de recrutement dans la limite des postes budgétaires créés par les différentes lois de finances.

Depuis cette date et jusqu' au 1^{er} semestre de 2018, il a été procédé à l'organisation de 1.562 concours pour pourvoir 103.932 postes budgétaires, à raison de 67 postes ouverts par concours.

Au titre du premier semestre de l'année de 2018, le nombre de postes mis en compétition a dépassé 12.945 postes pour 105 concours organisés, soit une moyenne de 123 postes/concours. Une moyenne nettement supérieure à celle enregistrée ces dernières années.

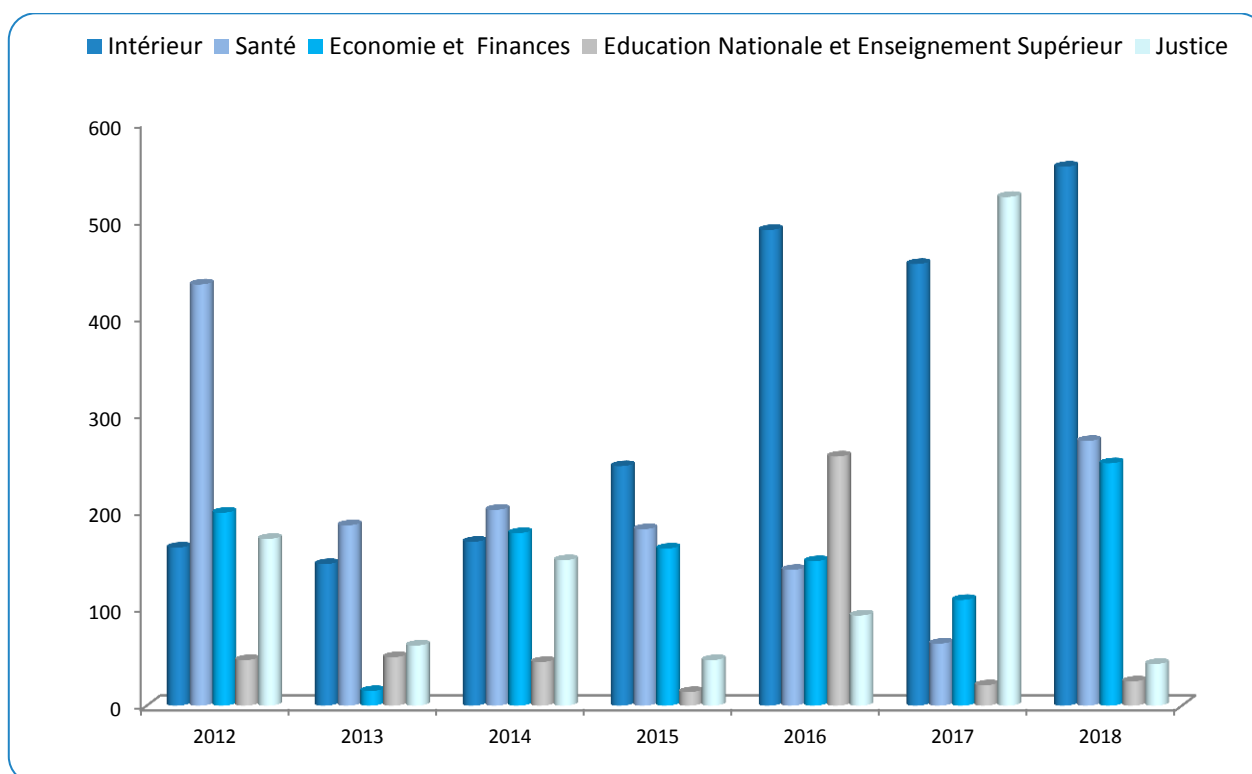
Le tableau ci-après donne l'évolution, depuis l'année 2012 à ce jour, de la répartition par administration des nombres de concours organisés selon les postes budgétaires ouverts à cet effet :

Départements	recrutements	ANNEES							TOTAL
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Ministère de l'Intérieur	Nombre de concours	19	23	14	20	12	13	13	114
	Nombre de postes	3 104	3 367	2 360	4 933	5 875	5 920	7 218	32 777
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	163	146	169	247	490	455	555	288
Ministère de la Santé	Nombre de concours	3	9	9	12	12	12	15	72
	Nombre de postes	1 303	1 676	1 815	2 181	1 682	765	4 088	13 510
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	434	186	202	182	140	64	273	188
Ministère de l'Economie et des Finances	Nombre de concours	4	1	7	3	5	4	1	25
	Nombre de postes	795	15	1 245	486	745	435	250	3 971
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	199	15	178	162	149	109	250	159
Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	Nombre de concours	212	178	186	9	39	17	26	667
	Nombre de postes	9 865	8 887	8 426	127	10 024	353	652	38 334
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	47	50	45	14	257	21	25	57
Ministère de la Justice	Nombre de concours	7	12	2	6	2	1	7	37
	Nombre de postes	1 206	749	300	283	186	524	300	3 548
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	172	62	150	47	93	524	43	96

Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	Nombre de concours	4	4	4	2	13	10	3	40
	Nombre de postes	181	165	155	25	321	162	38	1 047
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	45	41	39	13	25	16	13	26
Autres	Nombre de concours	60	89	97	107	131	83	40	606
	Nombre de postes	2 051	2 052	1 549	1 224	1 554	1 916	399	10 744
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	34	23	16	11	12	23	10	18
TOTAL	Nombre de concours	309	316	319	159	214	140	105	1562
	Nombre de postes	18 505	16 911	15 850	9 259	20 387	10 075	12 945	103 932
	Nombre moyen de postes ouverts par concours	60	54	50	58	95	72	123	67

L'évolution du nombre moyen de postes ouverts par concours organisés par les grands départements au titre de la période 2012-2018, se présente comme suit :

Figure 11 : Moyenne annuelle des postes ouverts par concours organisés par les grands départements au titre de la période 2012-2018



Le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique demeure parmi les départements qui offrent plus d'emplois. En effet, sur la période 2012-2018, 667 concours ont été organisés pour pourvoir à un nombre total de 38 334 postes ouverts, soit une moyenne annuelle de 57 postes budgétaires ouverts par concours.

Etant donné les coûts importants générés par l'organisation des concours de recrutement et suite à la publication au bulletin officiel du décret n° 2-17-635 du 4 Juillet 2018 portant organisation de concours communs pour le recrutement de cadres interministériels dans les administrations, le gouvernement est engagé pour mettre en application les dispositions du décret susmentionné et parvenir à la réalisation des principaux objectifs suivants :

- Améliorer le système de recrutement au sein des administrations et pallier aux dysfonctionnements liés aux modalités actuelles d'organisation des concours ;
- Simplifier les procédures d'organisation et de gestion des concours de recrutement aussi bien pour les administrations que pour les candidats ;
- Rationaliser les dépenses publiques et les ressources humaines mobilisées à cet effet.

Par ailleurs, l'évolution, par corps, du nombre de postes budgétaires ouverts au recrutement au titre de la période 2012-2018 et du nombre de concours organisés à cet effet est donnée par le tableau ci-après :

Corps	Recrutements	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017	2 018	TOTAL
Enseignants du MEN	Nombre de concours	3	3	4	1	10	14	17	52
	Nombre de postes	8 000	8 000	8 085	90	9 949	350	570	35 044
Sureté Nationale	Nombre de concours	5	5	4	5	5	5	5	34
	Nombre de postes	2 005	2 413	1 685	4 020	5 100	5 540	6 970	27 733
Infirmiers et Techniciens de santé	Nombre de concours	1	2	1	4	2	2	12	24
	Nombre de postes	1 130	1 430	1 400	1 797	1 278	409	3 823	11 267
Techniciens	Nombre de concours	19	28	52	34	46	26	12	217
	Nombre de postes	732	658	777	731	1 021	738	219	4 876
Administrateurs	Nombre de concours	24	43	60	45	59	28	21	280
	Nombre de postes	741	635	1 212	515	832	589	223	4 747
Ingénieurs	Nombre de concours	22	27	29	38	43	20	20	199
	Nombre de postes	535	443	473	396	458	372	197	2 874
Secrétariat greffe	Nombre de concours	3	5	1	1	-	1	2	13
	Nombre de postes	833	458	282	40	-	524	42	2 179
Adjoints Administratifs	Nombre de concours	2	3	6	2	2	-	1	16
	Nombre de postes	410	87	398	330	287	-	250	1 762
Médecins	Nombre de concours	2	8	8	7	8	3	6	42
	Nombre de postes	179	159	356	374	323	160	195	1 746
Enseignants chercheurs	Nombre de concours	196	147	119	3	4	6	1	476
	Nombre de postes	536	593	240	10	17	18	2	1 416

Magistrats	Nombre de concours	1	1	-	1	1		1	5
	Nombre de postes	300	54	-	220	160		140	874
Autres	Nombre de concours	31	44	35	18	34	35	7	204
	Nombre de postes	3 104	1 981	942	736	962	1 375	314	9 414
Total	Nombre de concours	309	316	319	159	214	140	105	1562
	Nombre de postes	18505	16911	15850	9259	20387	10075	12945	103 932

4. Nominations aux emplois supérieurs

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 02.12 du 17 juillet 2012, relative à la nomination aux fonctions supérieures et jusqu'à la date du 24 juin 2018, le Conseil de gouvernement a approuvé 889 nominations aux emplois supérieurs en application de l'article 92 de la Constitution.

L'évolution de la répartition de ces nominations par poste et par sexe, durant la période considérée se présente comme suit :

Postes	Nombre total des nominations	Part en %	Nombre de femmes nommées	% des femmes par poste
Directeur	622	69,97%	83	13,34%
Emplois statutaires (ingénieur général, administrateur général, médecin général)	95	10,69%	11	11,58%
Inspecteur général	29	3,26%	4	13,79%
Président d'université	14	1,57%	0	0,00%
Recteur de faculté	90	10,12%	3	3,33%
Secrétaire Général	39	4,39%	5	12,82%
TOTAL	889	100%	106	11,92%

Il ressort de ce tableau ce qui suit :

- Depuis l'institution de la nouvelle procédure de nomination aux emplois supérieurs, le poste de Directeur demeure l'emploi le plus délibéré au conseil de gouvernement suivi des emplois statutaires (Ingénieurs Généraux, Administrateurs Généraux, médecins Généraux et assimilés..).

- Le nombre des femmes nommées, par décret, aux emplois supérieurs, après délibération en Conseil de Gouvernement s'élève à 106 nominations au titre de la période 2012-2018, soit un taux de féminisation de 11,92%.
- Le poste d'Inspecteur Général est le poste le plus représentatif en nombre de femmes nommées (13,79%), suivi du poste de Directeur (13,34%) et du poste de Secrétaire Général (12,82%).

L'évolution de la répartition des nominations par département au titre de ladite période se présente comme suit :

Départements	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
MEN et Enseignement Supérieur	3	76	64	40	25	6	47	261
Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'urbanisme, de l'habitat et de la politique de la ville	2	16	13	12	24	3	12	82
Ministère de l'Agriculture, et de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	15	21	5	8	8	10	4	71
Ministère de l'Équipement, du Transport, de la logistique et de l'Eau	10	15	6	6	6	3	12	58
Ministère de la Santé	16	13	7	5	2	0	6	49
Ministère de l'Énergie, des Mines et du Développement Durable	7	9	11	12	2	1	2	44
Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération Internationale	0	13	9	1	4	8	6	41
Ministère de l'Économie et des Finances	5	0	1	5	6	16	5	38
Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Économie Numérique	6	6	5	2	0	14	4	37
Ministère de l'Intérieur	7	0	9	3	12	0	0	31
Haut-Commissariat au Plan	17	7	0	2	0	1	2	29
Ministère de la Culture et de la Communication	2	8	3	2	1	0	5	21
Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle	3	3	1	7	1	3	2	20
Ministère de la Justice	3	2	6	2	2	0	4	19
Ministère du Tourisme, du Transport aérien, de l'Artisanat et de l'Économie sociale	0	6	6	1	0	1	5	19
Autres	1	33	7	5	7	5	11	69
TOTAL GENERAL	97	228	153	113	100	71	127	889

Le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique occupe le 1^{er} rang en termes de nominations effectuées avec une part de 29,36%, suivi des départements de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville (9,22%), du Ministère de l'Agriculture et de la pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts (7,99%), et du Ministère de l'Équipement, du Transports, de la Logistique et de l'Eau (6,52%);

Le tableau ci-après donne la répartition du taux de féminisation de l'ensemble des nominations par département effectuées depuis l'entrée en vigueur de la loi 02.12 susmentionnée et jusqu'au 1^{er} semestre de l'année 2018:

Départements	Nombre total de nominations	Part en %	Nombre de femmes nommées	% des femmes par département
MEN et Enseignement Supérieur	261	29,36%	12	4,60%
Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'urbanisme, de l'habitat et de la politique de la ville	82	9,22%	23	28,05%
Ministère de l'Agriculture, et de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	71	7,99%	5	7,04%
Ministère de l'Équipement, du Transport, de la logistique et de l'Eau	58	6,52%	7	12,07%
Ministère de la Santé	49	5,51%	6	12,24%
Ministère de l'Énergie, des Mines et du Développement Durable	44	4,95%	4	9,09%
Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération Internationale	41	4,61%	8	19,51%
Ministère de l'Économie et des Finances	38	4,27%	2	5,26%
Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Économie Numérique	37	4,16%	12	32,43%
Ministère de l'Intérieur	31	3,49%	3	9,68%
Haut-Commissariat au Plan	29	3,26%	2	6,90%
Ministère de la Culture et de la Communication	21	2,36%	1	4,76%
Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle	20	2,25%	5	25,00%
Ministère de la Justice	19	2,14%		0,00%
Ministère du Tourisme, du Transport aérien, de l'Artisanat et de l'Économie sociale	19	2,14%	4	21,05%
Autres	69	7,76%	12	17,39%
TOTAL GENERAL	889	100%	106	11,92%

Sur un total de 106 nominations féminines aux postes de responsabilité, 23 femmes ont été nommées au niveau du département de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville, soit un taux de féminisation du département de plus de 28%, suivies de 12 nominations féminines dans chacun des Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et du Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique à des taux de féminisation respectifs de 4,6% et de 32,43%. Ce dernier taux est le taux de féminisation le plus élevé enregistré au titre de ladite période.

II. REPARTITION ACTUELLE DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT

En 2018, la fonction publique marocaine dispose d'un effectif civil de 568.655 fonctionnaires. L'analyse de la structure de cet effectif permet d'avoir une appréciation sur le capital humain dont dispose l'administration publique.

1. Répartition par département

L'analyse de la répartition des effectifs budgétaires civils de l'Etat par département au titre de l'année 2018 montre une concentration de près de 90% de ces effectifs au niveau de six départements ministériels.

Département	Effectif 2018	Part en %
Education Nationale et Enseignement Supérieur	287 092	51%
Intérieur	127 904	23%
Santé	51 221	9%
Justice	19 402	3%
Economie et Finances	18 699	3%
Autres	64 337	11%
Total	568 655	100%

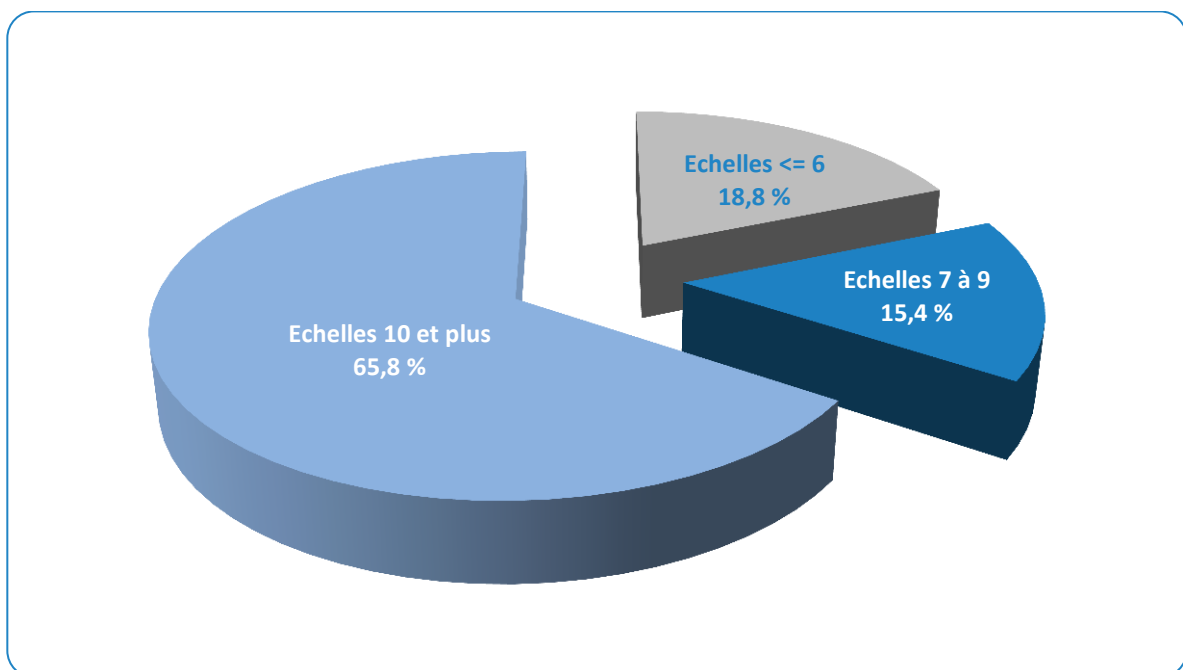
En effet, le département de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur s'accapare 51% des ressources humaines civils de l'administration publique, suivi des départements de l'Intérieur (23%), de la Santé (9%), de la Justice (3%) et de l'Economie et des Finances (3%). Les autres départements ministériels réunis emploient 11% des fonctionnaires civils.

Le département de l'Education Nationale, qui est le premier employeur public et qui mobilise le premier budget sectoriel, a entamé un processus de réforme permettant d'améliorer l'offre scolaire en adéquation avec les moyens mobilisés et ce, conformément à la vision stratégique de la réforme de l'Ecole Marocaine (2015-2030). Dans ce sens, 55.000 enseignants ont été recrutés par les AREFs par voie de contrats au titre des années scolaires 2016/17; 2017/18; 2018/19 pour répondre aux besoins urgents en ressources humaines exprimés par ce département.

2. Classement par groupes d'échelles

La structure de l'effectif civil de l'Etat par groupe d'échelles est illustrée par le graphique suivant :

Figure 12: Structure de l'effectif civil de l'Etat par groupe d'échelles



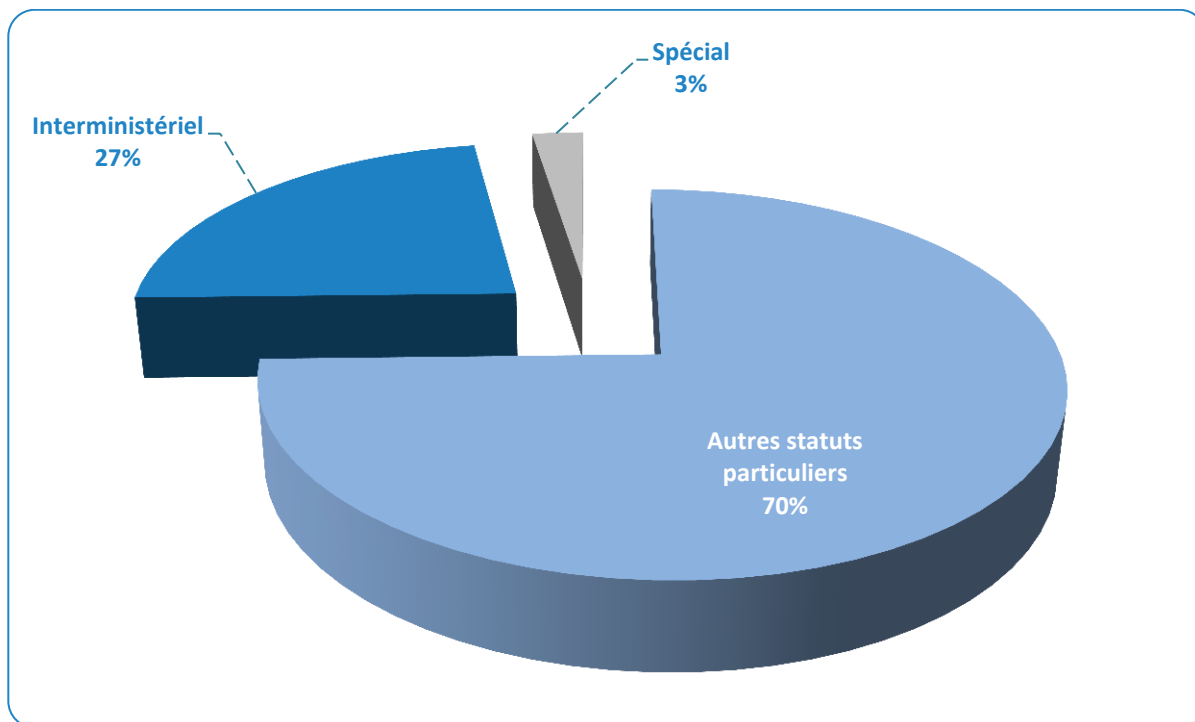
Ce diagramme fait ressortir les résultats suivants:

- Une prépondérance de la catégorie des cadres constituée des fonctionnaires classés à l'échelle 10 et plus, avec un taux de 65,8%. Cette amélioration continue du taux d'encadrement, qui en 2008 avoisinait 51%, est due en grande partie aux avancements normaux et exceptionnels de grade et également aux opérations de recrutement orientées ces dernières années vers les cadres et les cadres supérieurs ;
- Les effectifs du personnel d'exécution classé aux échelles 5 et 6 et du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) se sont stabilisés respectivement aux alentours de 18,8% et 15,4% de de l'effectif civil total.

3. Ventilation par statut

Le personnel civil de la fonction publique est régi par trois principaux types de statuts à savoir : les statuts interministériels, les autres statuts particuliers et les statuts spéciaux. La répartition du personnel civil selon cette typologie se présente comme suit :

Figure 13 : Structure de l'effectif civil de l'Etat par type de statut

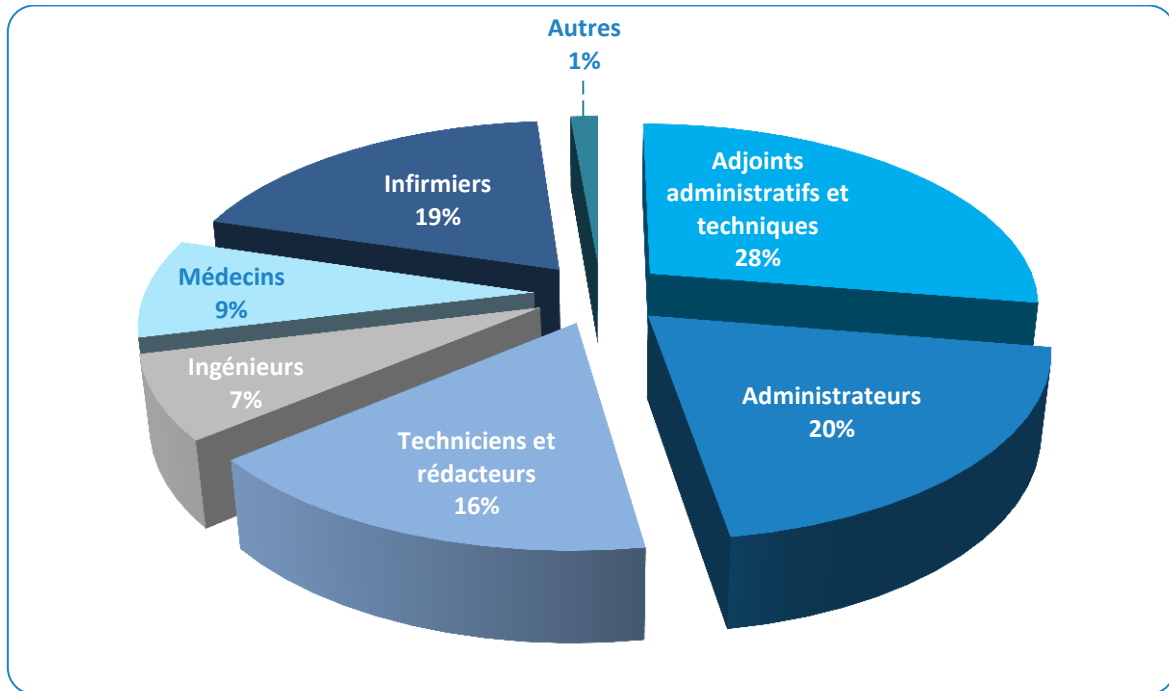


Sur un effectif civil de 555.871 fonctionnaires régis par ces trois types de statuts :

- Le personnel interministériel regroupant entre autres les administrateurs, les ingénieurs, les médecins, les infirmiers, les techniciens, les rédacteurs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques représente 27%.
- 70% de cet effectif sont régis par d'autres statuts particuliers. Il s'agit de quelques catégories de fonctionnaires relevant de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires Etrangères et de la Coopération, de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale, et de l'Economie et des Finances ;
- Le personnel relevant des statuts spéciaux régissant les corps des magistrats de l'ordre judiciaire, les magistrats des juridictions financières, les administrateurs de l'Intérieur, les agents d'autorité et les fonctionnaires des deux chambres du Parlement représente une proportion de 3%.

Il découle de l'analyse de la structure du personnel interministériel au nombre de 152.159 fonctionnaires ce qui suit :

Figure 14 : Structure de l'effectif civil de l'Etat relevant des statuts interministériels



- Les adjoints techniques et administratifs (échelles 6 à 8) dont l'effectif s'élève à 42.010 fonctionnaires représentent 28% de l'effectif du personnel interministériel;
- Les techniciens et les rédacteurs (Echelles 8 à 11) dont l'effectif est de 24.842 représentent 16% ;
- Les infirmiers, au nombre de 28.785 représentent près de 19% des corps interministériels ;
- Les administrateurs et les ingénieurs représentent respectivement 20% (30.310 administrateurs) et 7% (11.055 ingénieurs), soit 27% du total des interministériels;
- Le nombre des médecins exerçant dans la fonction publique est de 13.098, soit près de 9% du corps interministériel et environ 2% de l'effectif global civil.

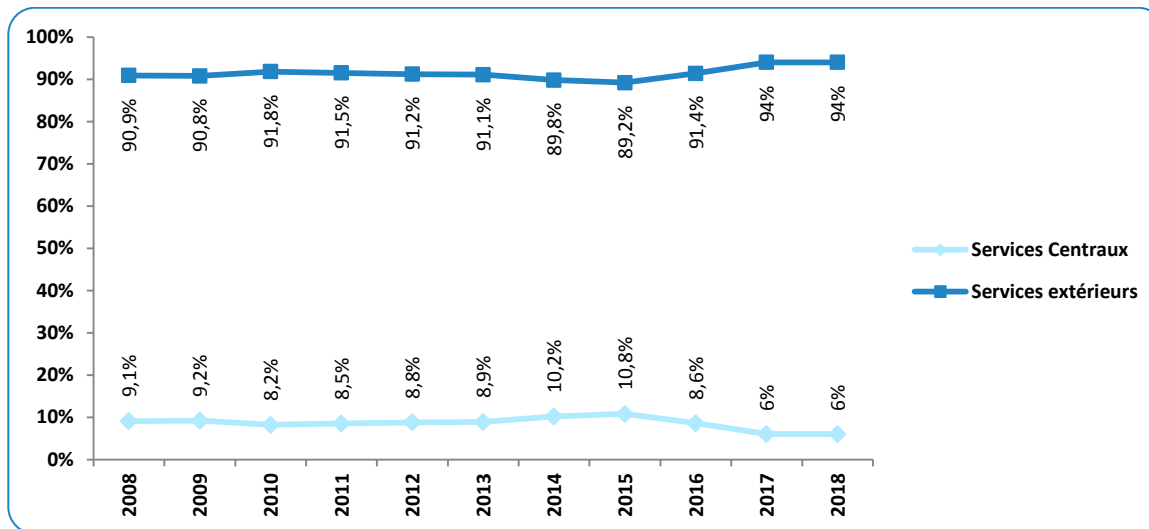
S'agissant du personnel relevant des autres statuts particuliers, et dont l'effectif s'élève à 388.816, le personnel relevant du statut particulier du personnel du MEN reste l'effectif le plus prépondérant avec une part 63,5%, suivi du personnel de sécurité avec une proportion de 23,2%.

4. Répartition par services extérieurs et services centraux

La déconcentration administrative est l'un des principaux chantiers de la réforme et de la modernisation de l'administration marocaine. Elle a pour objectif la mise en place d'un système efficace de l'organisation administrative accompagnant l'organisation territoriale décentralisée fondée sur la régionalisation avancée et également un outil principal pour la mise en œuvre de la politique générale de l'Etat au niveau territorial. Dans ce cadre, une distribution équilibrée des fonctionnaires et des compétences, entre les services centraux et les services extérieurs, permet de consolider la mise en place de cette administration de proximité et de renforcer sa position comme vecteur essentiel dans la gestion locale.

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la répartition des fonctionnaires entre services centraux et déconcentrés de l'Etat.

Figure 15 : Evolution des effectifs civils par services



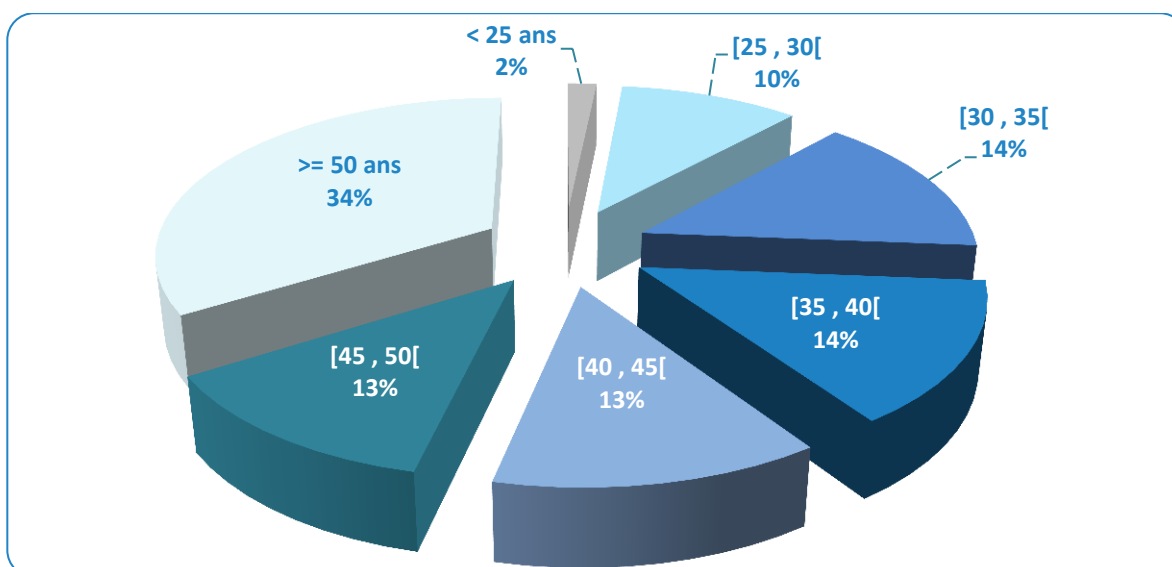
Bien que le taux de la déconcentration administrative soit significatif (aux alentours de 90%), comme il ressort du tableau ci-dessus, la répartition des pouvoirs et des compétences entre le central et le local reste en deçà des attentes puisqu'elle ne dépasse pas généralement un transfert d'attributions par voie de délégation de signature.

5. Répartition par tranches d'âge

L'analyse de la pyramide actuelle des âges permet d'une part, de disposer d'une visibilité en termes de prévisions des départs à la retraite, et d'autre part de suivre l'évolution du répertoire des emplois et des compétences au sein de l'administration.

La structure des effectifs du personnel civil par tranche d'âge au titre de l'année 2018 est illustrée par le tableau ci-après :

Figure 16 : Structure de l'effectif civil de l'Etat par tranche d'âge



La structure des effectifs civils par tranches d'âge permet de constater que les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent 26% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'Etat, et que les fonctionnaires appartenant aux tranches d'âge [35,50[et 50 ans et plus constituent respectivement 40% et 34% .

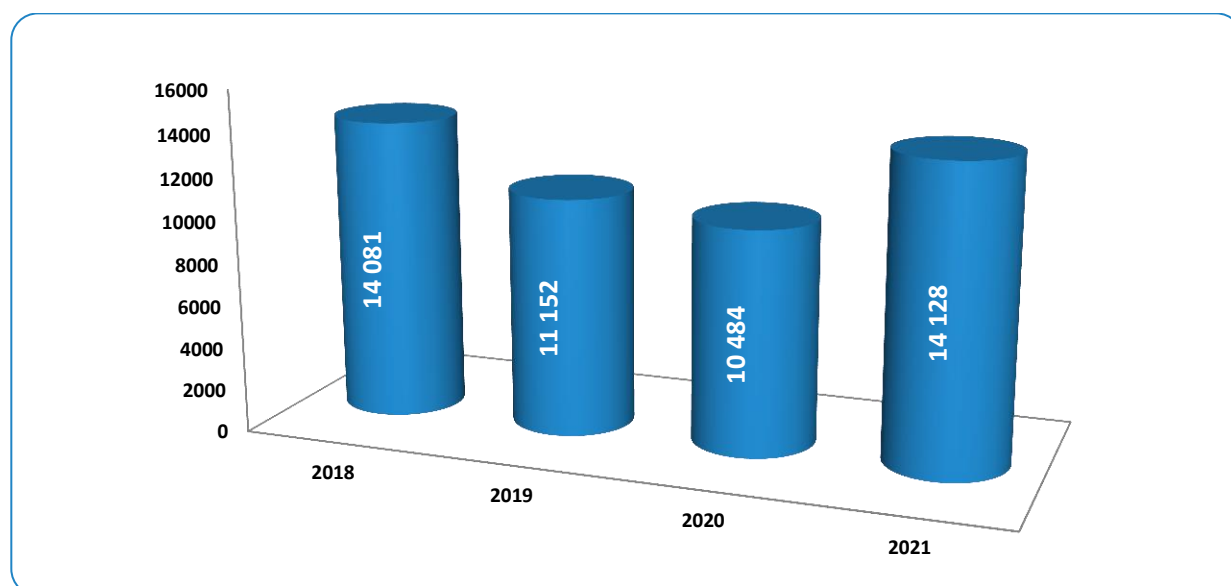
Par ailleurs, la structure des effectifs du personnel civil par tranches d'âge au titre de l'année 2018 diffère d'un département à un autre et ce, comme indiqué dans le tableau ci-après :

Tranche d'âge	MEN et Enseignement Supérieur	Intérieur	Santé	Economie et Finances	Justice
< 25 ans	0,4%	2,0%	2,8%	3,4%	0,6%
25 à moins de 30 ans	7,3%	14,7%	13,1%	14,9%	6,2%
30 à moins de 35 ans	11,5%	20,4%	18,3%	12,8%	13,9%
35 à moins de 40 ans	15,2%	14,8%	12,5%	8,7%	15,3%
40 à moins de 45 ans	14,6%	11,6%	9,2%	10,7%	15,7%
45 à moins de 50 ans	11,6%	12,4%	11,2%	15,3%	15,2%
Plus de 50 ans	39,4%	24,1%	32,9%	34,2%	33,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

6. Répartition des départs à la retraite pour limite d'âge prévus pour la période 2018-2021

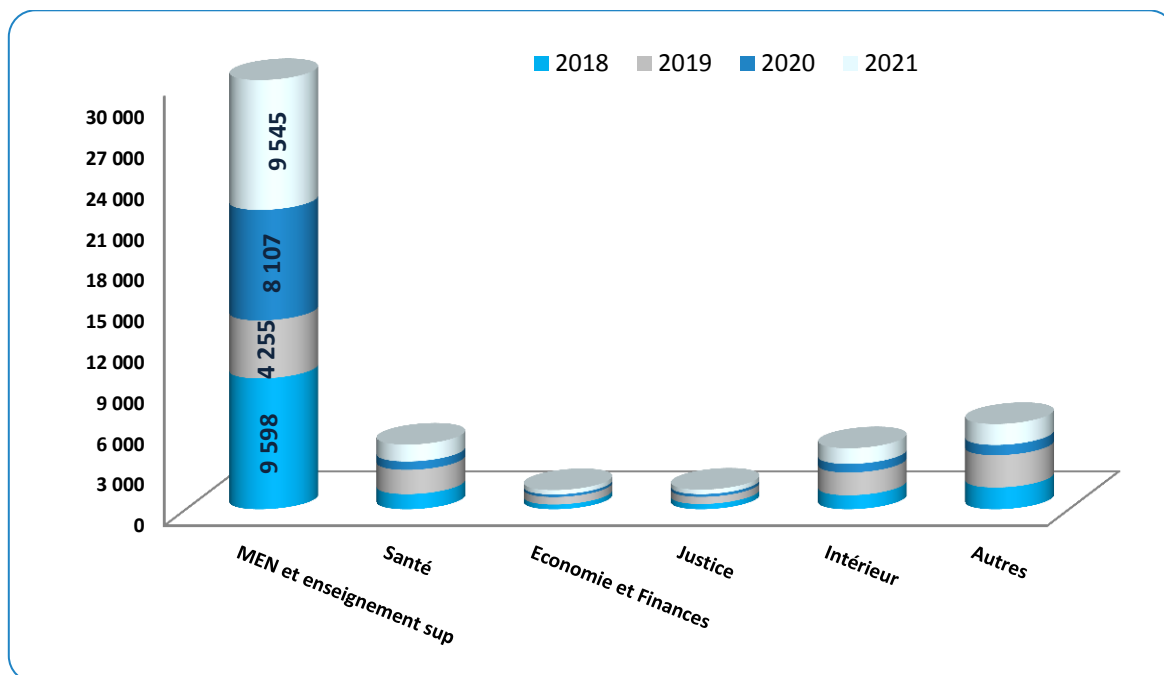
Les départs à la retraite pour limite d'âge cumulés prévus au titre des 4 prochaines années se présentent comme suit :

Figure 17 : Evolution des départs à la retraite pour limite d'âge prévus entre 2018 et 2021



Par ailleurs, l'évolution des départs à la retraite pour limite d'âge prévus au sein de certains départements, au titre de la période 2018-2021, se présente comme suit :

Figure 18 : Evolution par départements des départs à la retraite prévus entre 2018 et 2021



- Au niveau des départements de l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur, 31.505 départs sont prévus au titre de la période 2018-2021, soit 11% de l'effectif des deux départements) ;
- Au niveau de la Santé, de l'Economie et des Finances, de la Justice, et de l'Intérieur, les départs atteindraient respectivement 4.749, 1.407, 1.445 et 4.481, soit respectivement 9,27% ; 7,52% ; 7,45% ; 3,50% de l'effectif des fonctionnaires civils de chaque département.

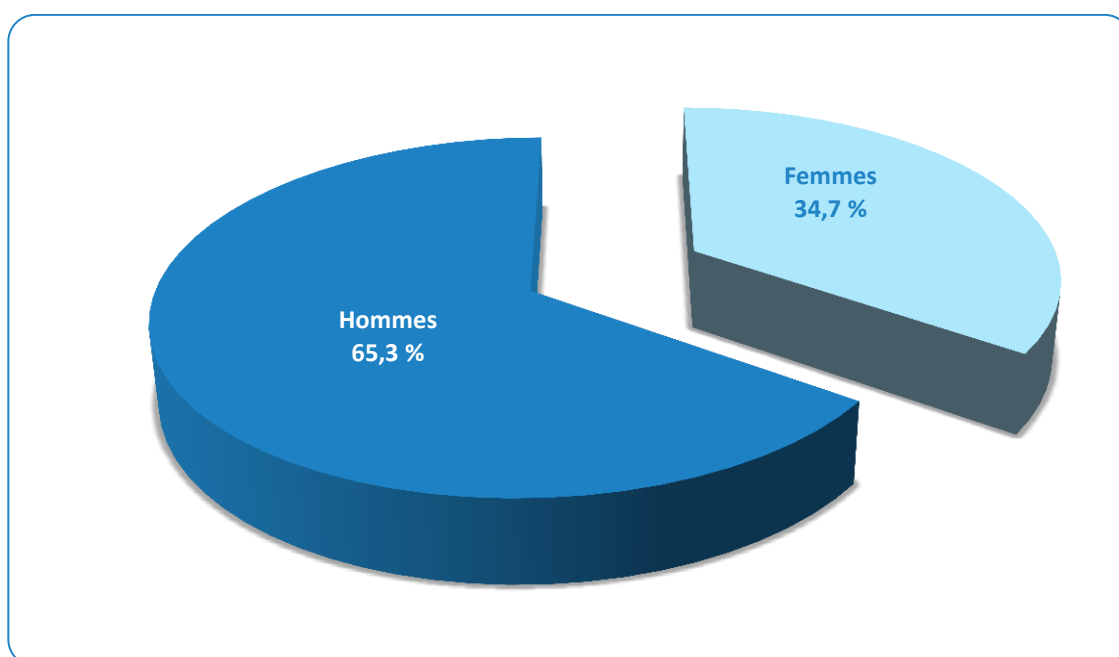
7. Répartition par genre

La participation des femmes dans les différents secteurs d'activité est un défi important, dicté à la fois, par les dispositions de la Constitution, et par les engagements du Maroc en tant que signataire d'un certain nombre de conventions internationales relatives aux droits de l'Homme, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération.

Malgré le progrès enregistré dans les conditions d'emploi de la femme au sein de l'administration publique, la consolidation de la parité homme-femme demeure un objectif prioritaire du gouvernement autour duquel doivent se concentrer les efforts des différents intervenants.

Actuellement, Le taux de féminisation dans l'administration est de 34,7% contre 65,3% pour les hommes.

Figure 19 : Structure des effectifs civils de 2018 par genre



Le tableau suivant reflète le degré de représentativité féminine selon trois indicateurs :

Département	% Féminin par rapport à l'effectif civil de la fonction publique	% Féminin par rapport à l'effectif global des femmes de la fonction publique	% Féminin par rapport à l'effectif total du personnel du département
Education Nationale	19,6%	56,5%	39,9%
Santé	5,4%	15,5%	61,2%
Intérieur	1,7%	4,9%	9,8%
Justice	1,6%	4,5%	43,7%
Enseignement supérieur	1,5%	4,3%	34,2%
Economie et Finances	1,3%	3,8%	38,8%
Autres	3,6%	10,5%	27,2%
TOTAL	34,7%	100,0%	-

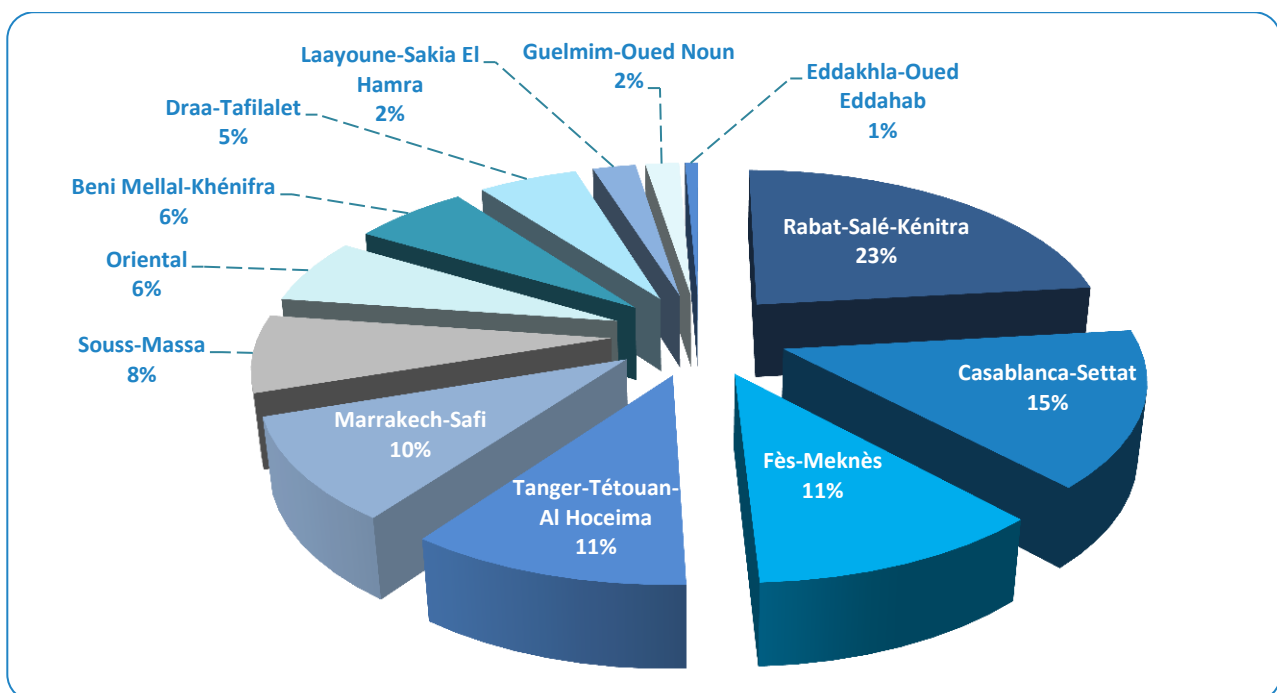
- Par rapport à l'effectif civil total de la fonction publique, l'effectif féminin est concentré à près de 90% au niveau de six départements ministériels à savoir l'Education Nationale, la Santé, l'Intérieur, la Justice, l'Enseignement supérieur et l'Economie et Finances.
- Par rapport à l'effectif global des femmes de la fonction publique, deux départements à caractère social emploient près de 72% à savoir l'Education Nationale (56,5%) suivi du ministère de la Santé avec un taux de 15,5%.
- Comparé à l'effectif civil masculin au sein de chaque département, l'analyse de la répartition des effectifs des femmes révèle que :
 - L'effectif féminin du personnel de la Santé est de 61,2% contre un effectif masculin de 38,8 % ;
 - 43,7% de l'effectif du personnel de la Justice sont des femmes ;
 - Pour les départements de l'Education Nationale, de l'Economie et Finances et l'Enseignement supérieur, les taux d'emploi féminin sont respectivement de 39,9% ; 38,8% et 34,2%.

8. Répartition par région

La régionalisation avancée adoptée par le Maroc constitue un choix stratégique pour instaurer un nouveau mode de gouvernance territoriale, avec de nouvelles régions dotées de ressources humaines et matérielles propres, et appelées à être des locomotives d'un développement intégré et durable dans tous les domaines.

Cependant, la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait apparaître de grandes disparités :

Figure 20 : Répartition des effectifs civils par région



Près de 70% du personnel civil de l'Etat est concentré dans cinq régions :

- Rabat-Salé-Kénitra : 23% ;
- Casablanca-Settat : 15% ;
- Fès-Meknès et Tanger-Tétouan-Al Hoceima : 11%
- Marrakech-Safi : 10%.

La disparité constatée entre les régions en termes de répartition des ressources humaines pose la question sur la capacité de ces effectifs d'assurer la gestion des services administratifs destinés à une population en pleine mutation économique et sociale.

Ainsi, et afin d'accompagner et de réussir le chantier de la régionalisation avancée, le gouvernement prépare un projet de charte sur la déconcentration administrative devant fixer les règles générales de l'organisation administrative et financière des services déconcentrés de l'Etat et en particulier les principes encadrant les relations de ces services avec les collectivités territoriales et les organismes qui en relèvent.

3^{EME} PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

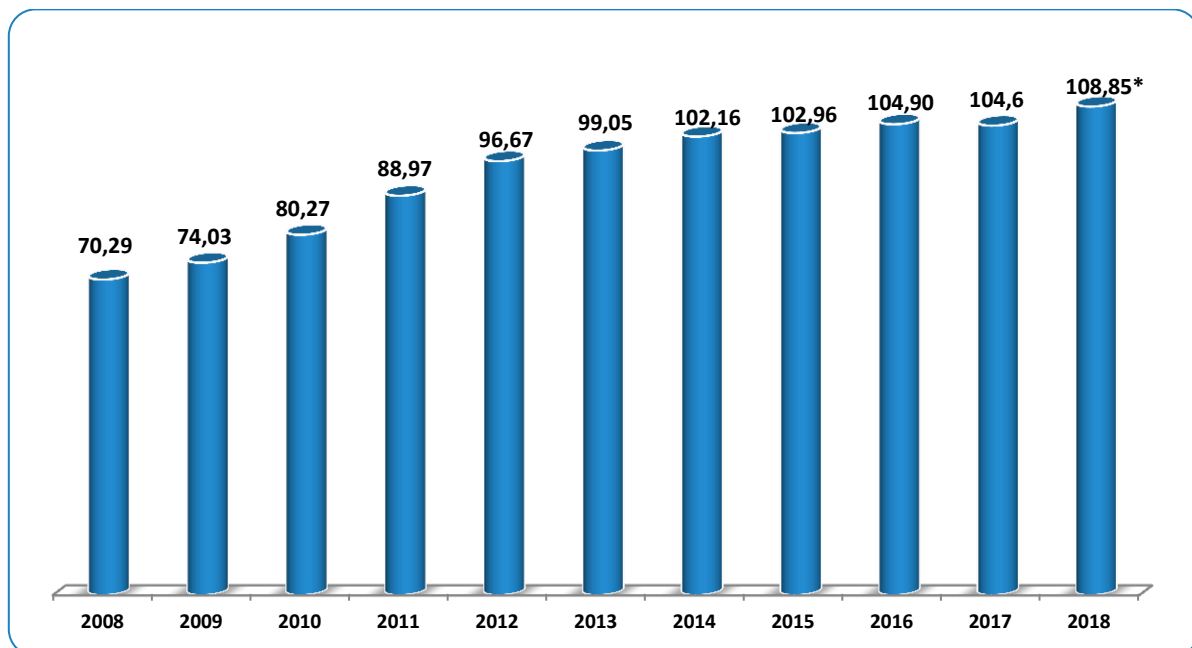
La composante des dépenses de personnel représente une part majeure des dépenses des administrations publiques avec plus de 33% du budget général. Du fait du poids et de la dynamique des dépenses publiques, la maîtrise de leur évolution constitue un enjeu primordial de la maîtrise de la dépense publique.

Cette partie porte sur l'analyse de l'évolution des dépenses de personnel, sur les niveaux des salaires servis dans la fonction publique au titre de l'année 2018, ainsi que sur l'état d'exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2017.

I. DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2008-2018

Entre 2008 et 2018, les dépenses de personnel sont passées de 70,29 MMD à 108,85 MMD, soit, une évolution de 55% sur la période.

Figure 21: Evolution des dépenses de personnel – En Milliards de Dirhams –



(*) Prévisions de la loi de finances 2018

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

- **Avant 2012** : où la croissance était forte, 8,31% en moyenne annuelle et résulte essentiellement de l'exécution des décisions des révisions salariales prises dans le cadre du dialogue social en faveur du personnel de l'Etat.
- **2012-2018** : où la progression des dépenses de personnel a ralenti (2,01% en moyenne par an). Ce ralentissement est dû en partie à l'effet conjugué des suppressions des postes budgétaires suite aux départs à la retraite et des mesures prises par le gouvernement tendant à maîtriser l'évolution des dépenses de personnel.

Indicateurs des dépenses de personnel

Année	PIB en Millions de DH (*)	Dépenses du personnel en Millions de DH (**)	Evolution des dépenses du personnel	Dépenses du personnel /PIB	Dépenses du personnel /BG	Dépenses du personnel /BF
2008	716.959	70.288	-	9,80%	31,43%	49,89%
2009	748.483	74.027	5,32%	9,89%	30,29%	51,46%
2010	784.624	80.268	8,43%	10,23%	36,81%	59,75%
2011	820.077	88.973	10,84%	10,85%	34,99%	51,73%
2012	847.881	96.673	8,65%	11,40%	33,89%	48,85%
2013	901.366	99.045	2,45%	10,99%	35,51%	50,42%
2014	925.376	102.161	3,15%	11,04%	33,21%	52,45%
2015	988.021	102.959	0,78%	10,42%	32,49%	56,82%
2016	1.016.119	104.900	1,89%	10,32%	32,86%	55,45%
2017	1.063.297	104.598	-0,29%	9,84%	32,22%	55,72%
2018	1.117.270	108.853 (***)	4,07%	9,74%	33,39%	55,56%
MOYENNE	-	-	-	10,41%	33,37%	53,46%

(*) Source : Ministère de l'Economie et des Finances (Direction des Etudes et des Prévisions Financières)

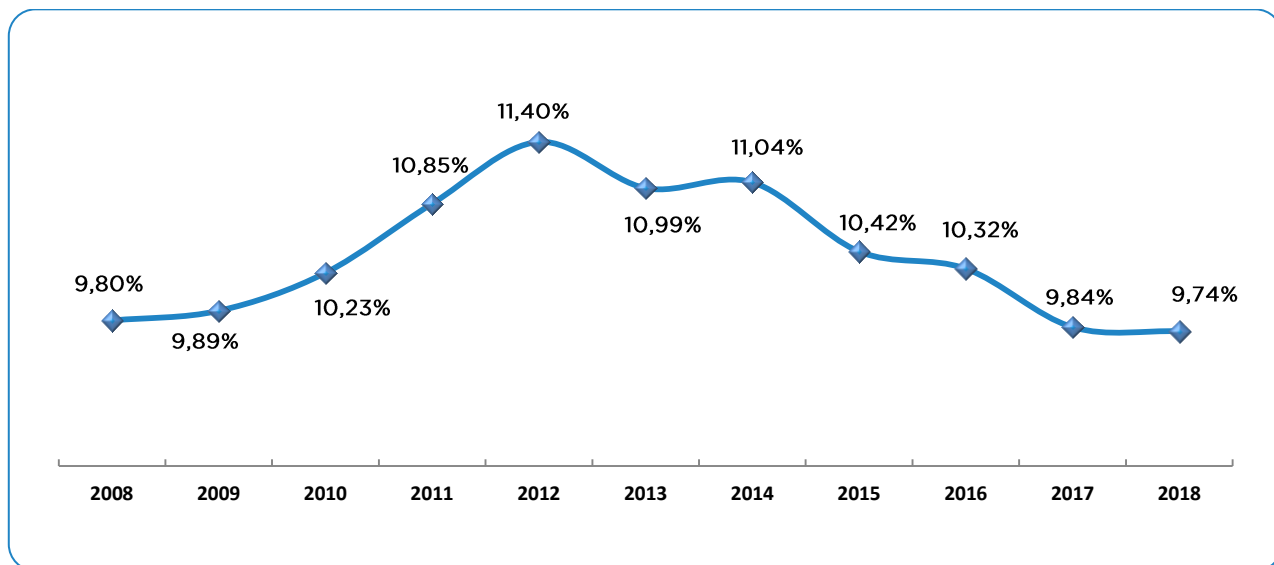
(**) Trésorerie Générale du Royaume

(***) Loi de Finances de l'année 2018

1. Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)

Depuis 2008, le ratio des dépenses de personnel par rapport au PIB a enregistré une évolution moyenne annuelle autour de **10,41%** (compte non tenu des cotisations patronales au titre de la retraite et la couverture médicale). Cependant, cet indicateur demeure élevé comparativement à celui enregistré dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) avec un taux de 9,67% et également dans les pays de l'OCDE, où ce ratio ne dépasse pas en général 10%.

Figure 22 : Evolution des dépenses de personnel par rapport au PIB



2. Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)

Considérées comme le premier poste de la dépense publique, les dépenses de personnel représentent 33,39% du Budget Général en 2018.

Sur la période 2008-2018, en moyenne 33,37% des dépenses du BG ont été affectés au paiement des salaires des fonctionnaires. Ce constat est illustré par les graphiques ci-après :

Figure 23 : Structure des dépenses du Budget Général -Année 2018-

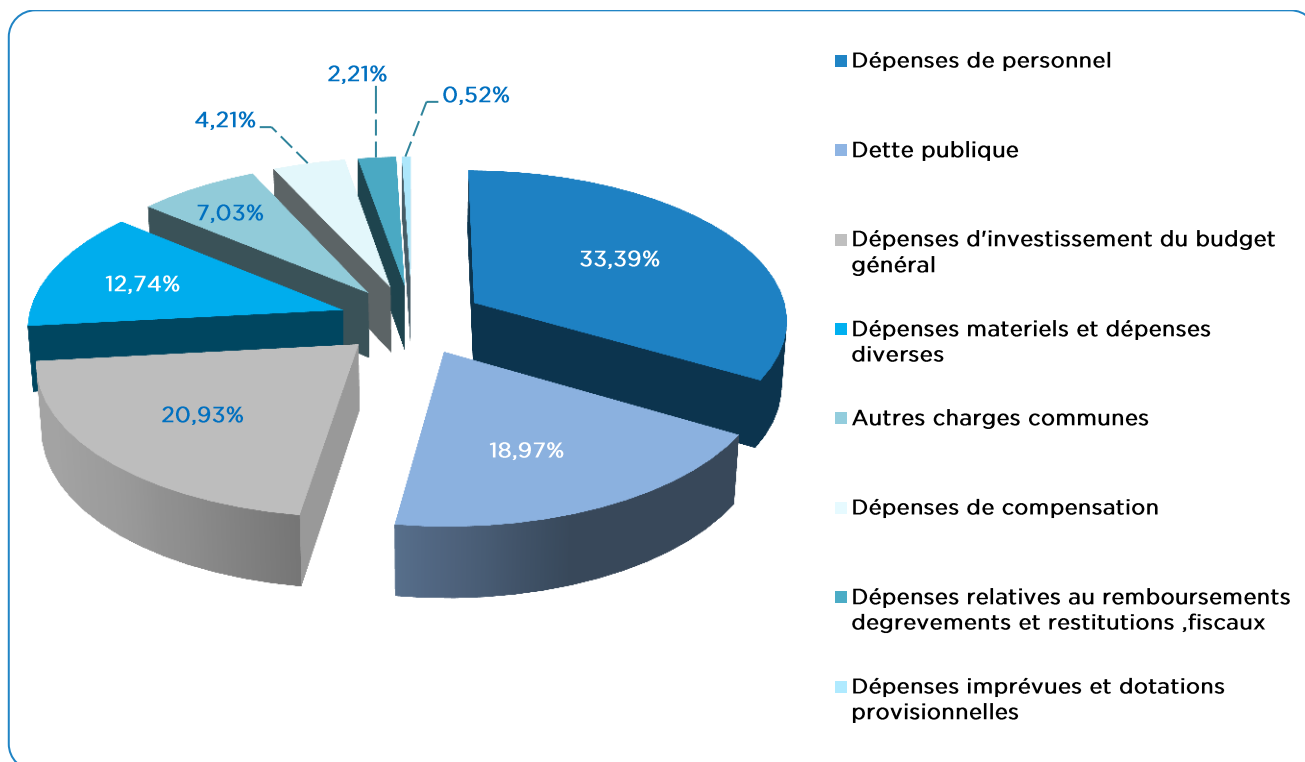
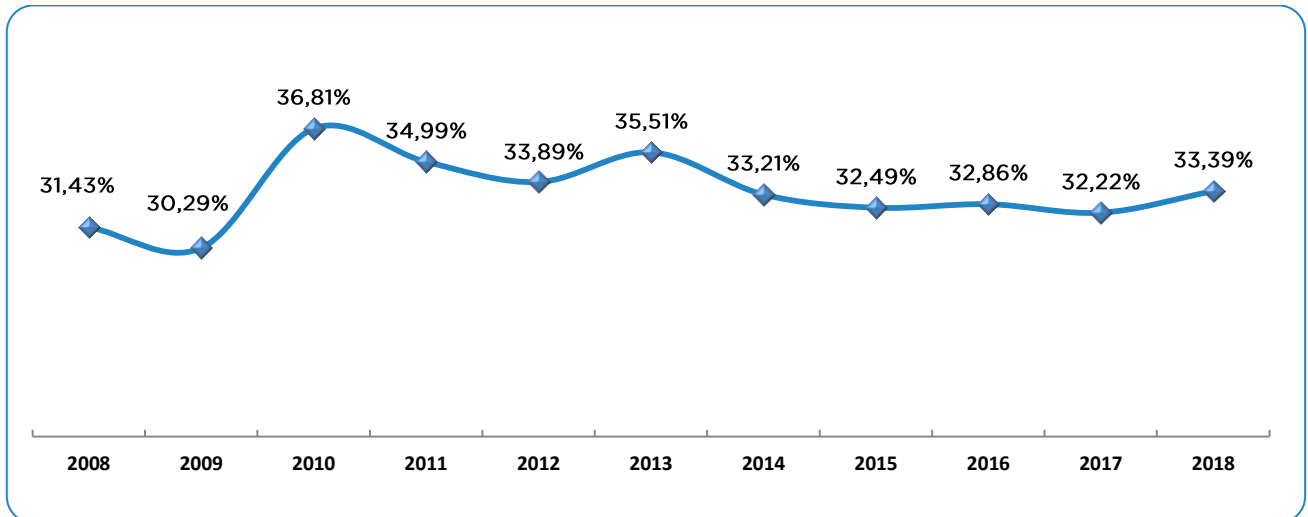


Figure 24 : Evolution des dépenses de personnel par rapport aux dépenses du Budget Général

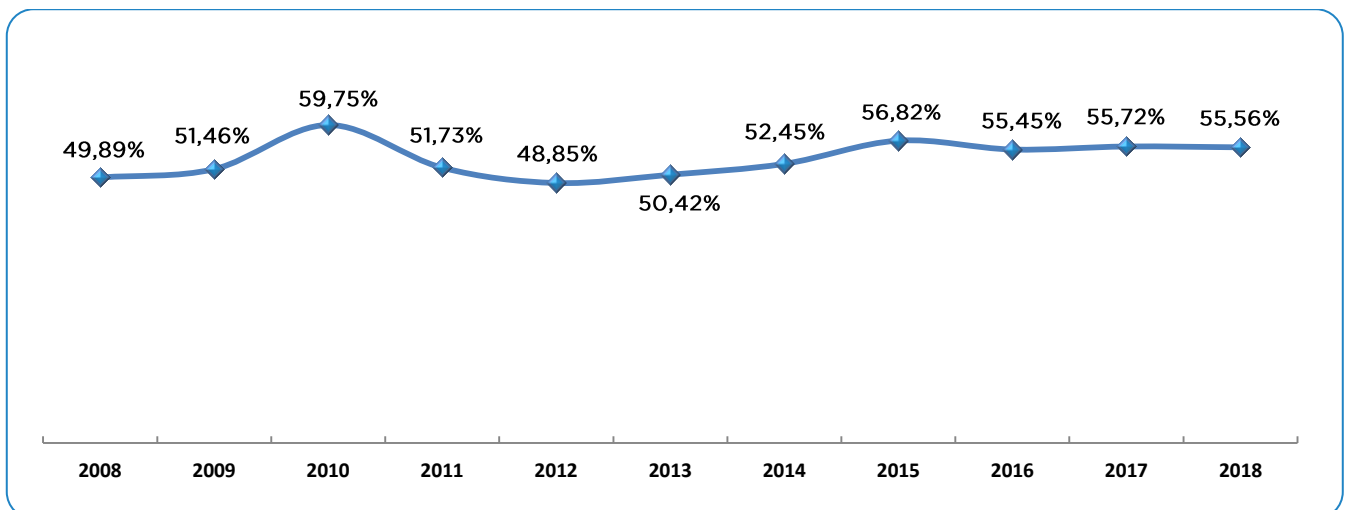


3. Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement

Durant la période 2008-2018, les crédits affectés aux dépenses de personnel représentent plus que la moitié du budget de fonctionnement avec une moyenne de 53,44% par an.

Le graphique ci-après trace l'évolution annuelle de cet indicateur :

Figure 25 : Evolution des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement

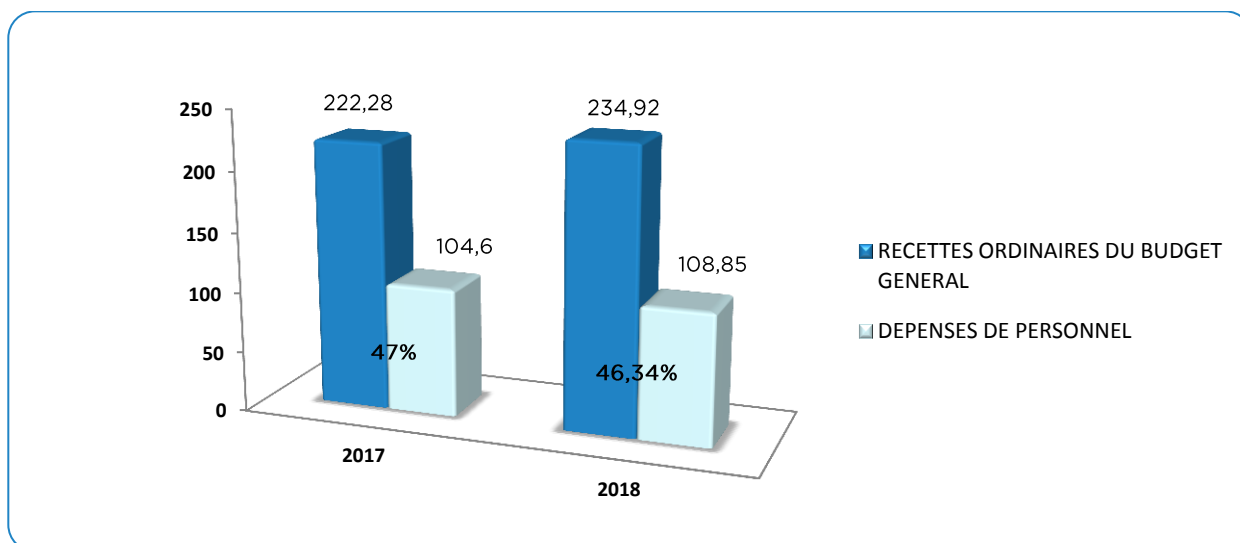


4. Evolution du ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires

Sur la période 2008-2018, la part des recettes ordinaires affectée aux dépenses de personnel a atteint une moyenne de 39,59% par an. En 2018, cette proportion atteint 46,34%.

Cette situation réduit les marges au niveau du Budget de fonctionnement et limite ainsi les possibilités de réallocation des crédits au profit du budget d'investissement.

Figure 26 : Part des dépenses de personnel dans les recettes ordinaires



II. SITUATION DES DEPENSES DE PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ANNEE 2018

1. Ventilation des dépenses de personnel civil par départements

La ventilation par département des dépenses de personnel de l'Etat au titre de l'année 2018 est illustrée à travers le tableau ci-après :

Département	Dépenses de personnel au titre de la loi de finances 2018	%
Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	42.241.372.000	52,4%
Ministère de l'Intérieur	14.244.768.000	17,7%
Ministère de la Santé	7.940.120.000	9,9%
Ministère de la Justice	3.687.000.000	4,6%
Ministère de l'Economie et des Finances	2.271.926.000	2,8%
Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale	2.156.015.000	2,7%
Ministère de l'Agriculture et de la pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	1.273.600.000	1,6%
Ministère de l'Equipement, du Transports, de la Logistique et de l'Eau	1.073.000.000	1,3%
Délégation Générale à l'Administration pénitentiaire et à la Réinsertion	1.015.000.000	1,2%
Autres départements	4.705.990.000	5,8%
TOTAL	80.608.791.000	100%

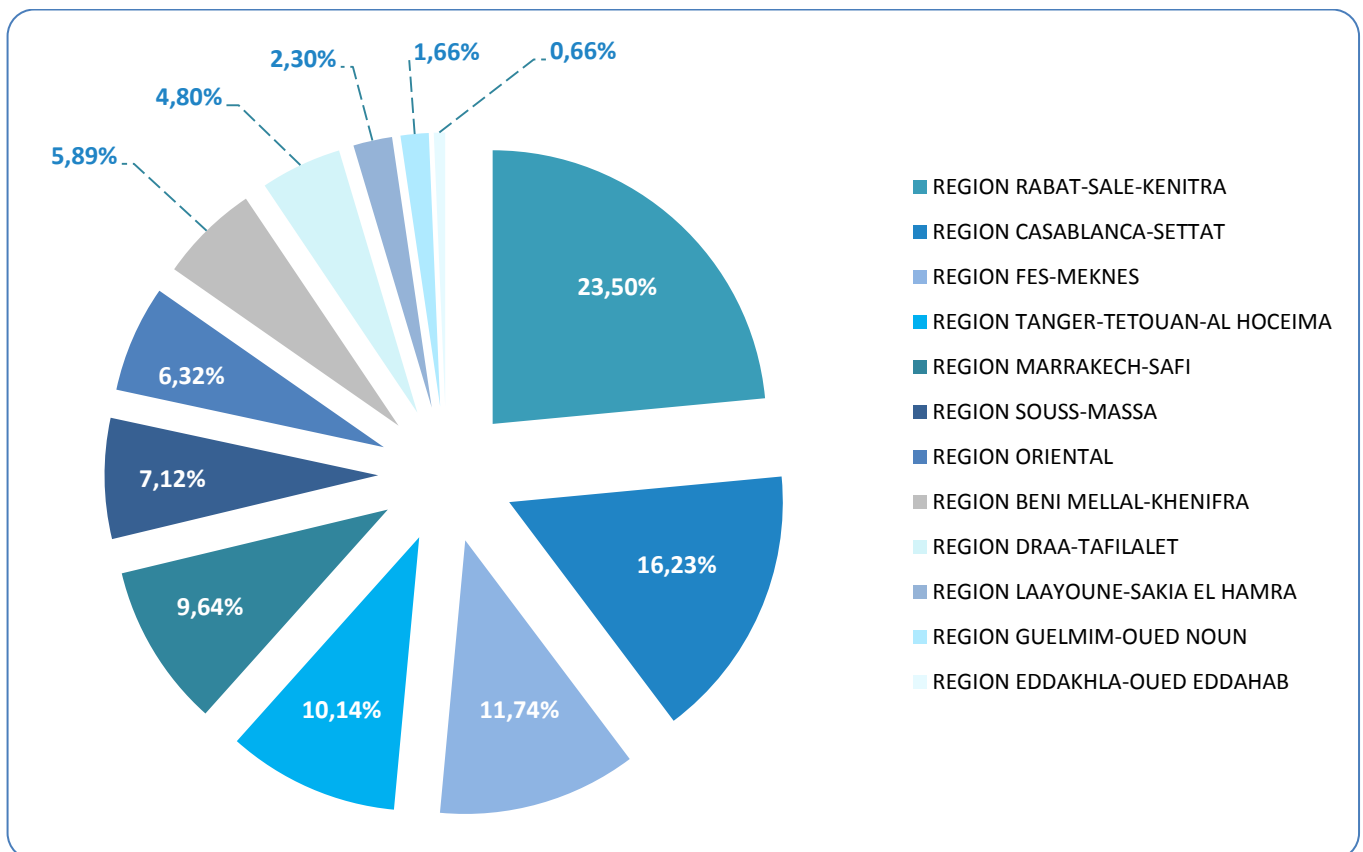
Le tableau ci-dessus montre que près de 90% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées au niveau de six départements, à savoir celui de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique avec 52,4%, suivi de l'Intérieur avec 17,7% et les Ministères de la Santé, la Justice et l'Economie et finances et les Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale ,avec 9,9%, 4,6%, 2,8% et 2,7% respectivement. Les autres départements consomment près de 10%.

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

2. Ventilation des dépenses de personnel civil par région

La répartition par région des dépenses de personnel civil et du PIB permet de vérifier le lien pouvant avoir lieu entre l'affectation des ressources humaines au niveau de chaque région et la contribution de cette dernière à la production nationale. Il en découle les principales constatations suivantes :

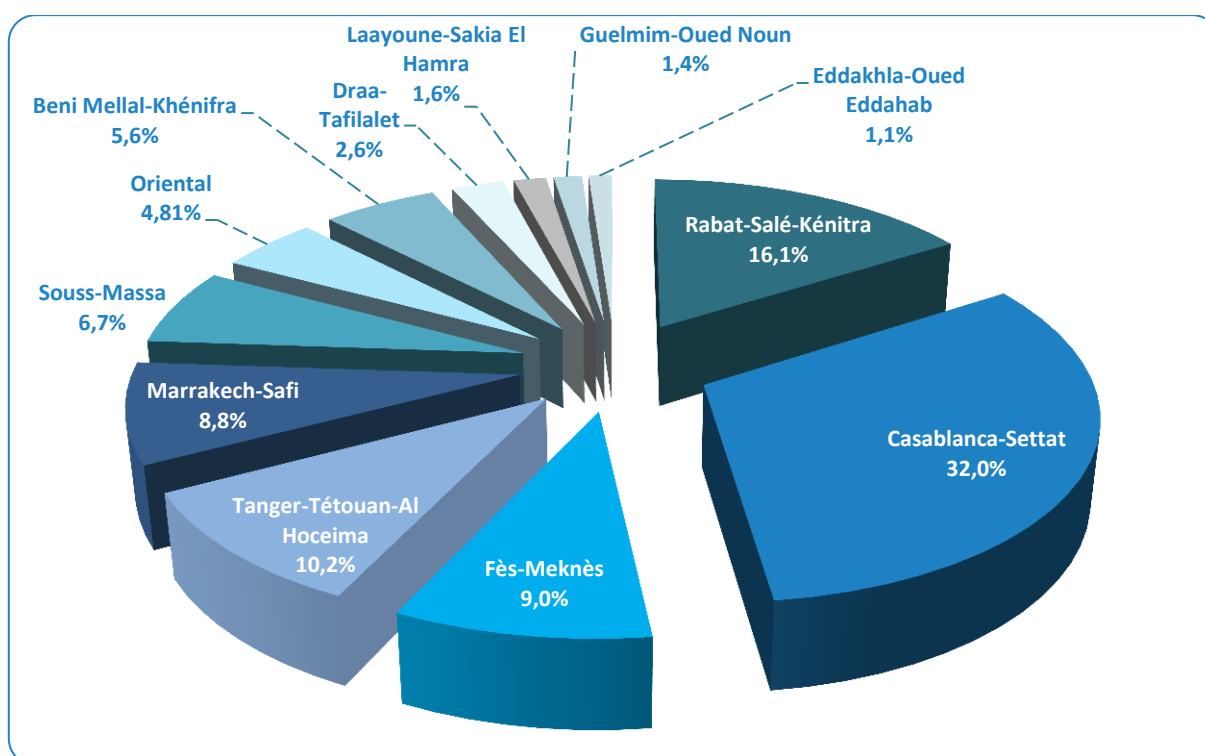
Figure 27 : Répartition des dépenses de personnel civil par région



- 71,25% des dépenses de personnel sont concentrées dans les régions de Rabat-Salé-Kenitra, Casa-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi;
- La région de Rabat-Salé-Kenitra dont la contribution au PIB est de 16,3% s'accapare près de 23,5% des dépenses du personnel. Cette concentration est due essentiellement au regroupement des départements centraux dans la ville de Rabat ;

- La corrélation est non observée entre la répartition des dépenses du personnel par région et la contribution au PIB. En effet :
 - Au niveau de la région de Casa-Settat, pôle économique de premier rang, où la part au PIB est la plus élevée (32%) et qui compte une population importante, les dépenses de personnel ne représentent que 16,23%.
 - Les quatre régions de Casablanca-Settat, de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Fès-Meknès et Marrakech-Safi ont créé 70% de la richesse nationale, et s'accaparent 47,75% de la masse salariale globale alors que les huit autres régions absorbent 52,25% de cette masse salariale mais ne contribuent que de 32% au produit intérieur brut.

Figure 28 : Contribution régionale au Produit Intérieur Brut



Source : HCP

3. Ventilation des dépenses de personnel par échelle

Le tableau ci-après donne la répartition des dépenses de personnel au titre de l'année 2018 par groupe d'échelles :

- Les salaires du personnel classé aux échelles 5 et 6 (personnel d'exécution) représentent 13,41% du total des dépenses du personnel ;
- La charge salariale du personnel de maîtrise (fonctionnaires classés aux échelles 7 à 9) représente 17,71% de la masse totale ;
- Les salaires destinés aux cadres et cadres supérieurs de l'Etat (personnel classé aux échelles 10 et plus) absorbent 68,88% de la masse globale. Cette forte concentration résulte essentiellement de l'accélération du rythme des avancements de grade et du recrutement massif des cadres durant ces dernières années.

Echelle	Part dans les dépenses du personnel
5 et 6	13,41%
7	5,54%
8	4,49%
9	7,68%
10	14,50%
11	29,20%
HE	25,18%
TOTAL	100%

4. Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2018

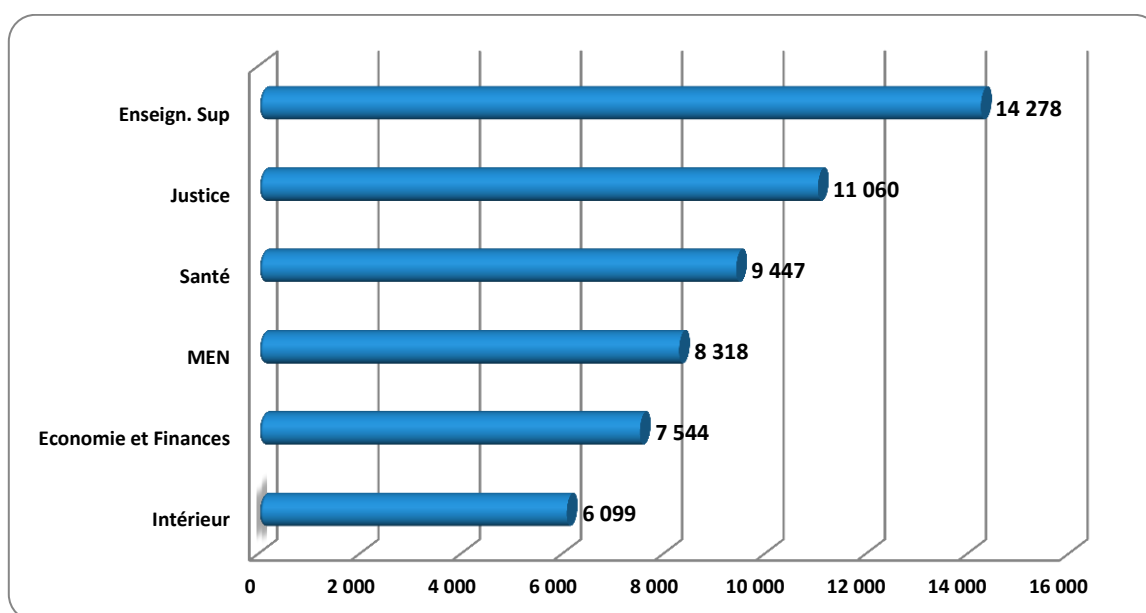
4.1 Salaire net mensuel moyen dans la fonction publique

Le salaire mensuel net moyen dans la fonction publique a augmenté de 32,44% entre 2008 et 2018 en passant de 5.650 DH à 7.549 DH, soit une augmentation annuelle moyenne de 2,94%.

4.2 Salaire mensuel net moyen par département

Il ressort du graphique ci-après que le niveau du salaire net moyen varie d'un département à l'autre. Ainsi, en 2018, le salaire moyen net enregistré au sein du département de l'enseignement supérieur s'élève à 14.278 dirhams contre 11.060 ; 9447 ; 8 318 ; 7 544 et 6 099 DH constatés respectivement au niveau des départements de la Justice, la Santé, l'Education Nationale, l'Economie et Finances et l'Intérieur.

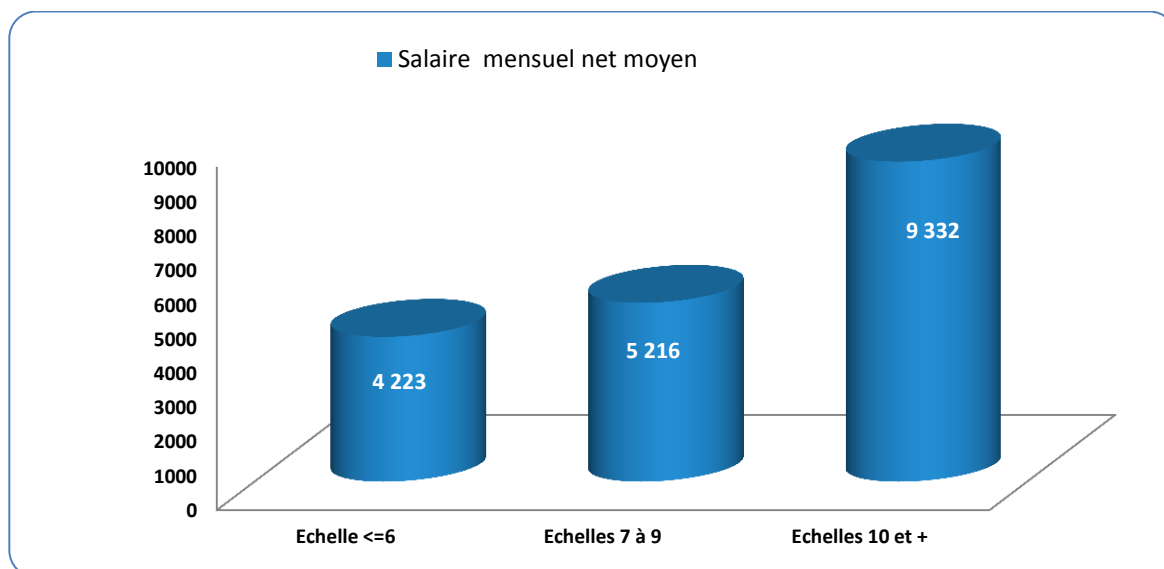
Figure 29 : Salaire mensuel net moyen par quelques départements



4.3 Salaire net moyen par groupes d'échelles

La structure du salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles se présente, en 2018 comme suit :

Figure 30 : Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles



- Personnel d'exécution classé aux échelles 5 et 6 : 4.223 DH ;
- Personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 : 5.216 DH
- Catégorie des cadres et cadres supérieurs (échelle 10 et plus) : 9.332 DH.

4.4 Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranche de salaire

Le tableau ci-dessous fait ressortir les constats suivants :

Tranches de salaire net	%	% cumulé
3000-4000	10,11%	10,11%
4000-6000	26,14%	36,26%
6000-8000	29,49%	65,75%
8000-10000	16,41%	82,16%
10000-12000	3,95%	86,12%
12000-14000	8,62%	94,74%
14000-16000	1,46%	96,20%
16000-18000	0,48%	96,68%
18000-20000	1,42%	98,11%
20000-25000	0,84%	98,94%
25000-30000	0,63%	99,57%
30000-40000	0,38%	99,94%
40000 et +	0,06%	100,00%
Total	100%	

- 10,11% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération nette mensuelle variant entre 3.000 DH (salaire minimum) et 4.000 DH ;
- Près de 36,25% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 58,48% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;
- Près de 2% des fonctionnaires ont des salaires dépassant 20.000 DH/mois.

4.5 Salaire minimum

Suite aux décisions prises dans le cadre des différentes sessions du dialogue social, le salaire minimum a connu des révisions importantes en passant de 1.736 DH en 2008 à 2.800 DH en 2011 pour atteindre 3.000 DH en 2014.

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

1. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2017

1.1 Analyse rétrospective des dépenses de personnel

Avec un taux de réalisation de 98% par rapport aux prévisions de la Loi des Finances 2017, le montant des dépenses du personnel réellement servi au titre de cette année s'est stabilisé aux alentours de 104,598 MMDH (91,465 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 13,133 MMDH payés par les autres comptes des réseaux de la TGR) contre 104,9 MMDH en 2016, soit une diminution légère de -0,29%. L'objectif est d'atteindre un taux de réalisation de 100% dans les années suivantes en s'appuyant sur les efforts déployés dans ce sens par les différents ordonnateurs et les services concernés du Ministère de l'Economie et des Finances dans le cadre de la mise en application du principe de « la limitativité des crédits du personnel ».

1.2 Ventilation de l'exécution des dépenses de personnel par département

L'exécution de la masse salariale par département a été réalisée en 2017 par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) selon le tableau suivant :

Départements	Année 2017	Part dans les dépenses du personnel servies par la DDP en %
	- en millions de DH -	
Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	42.187	46,12%
Ministère de l'Intérieur	14.798	16,18%
Défense Nationale	14.718	16,09%
Ministère de la Santé	7.387	8,08%
Ministère de la Justice	3.515	3,84%
Ministère de l'Economie et des Finances	2.178	2,38%
Autres départements	6.682	7,31%
TOTAL	91.465	100%

1.3 Composante de régularisation des avancements de grade et d'échelon

Les régularisations servies au titre des avancements de grade et d'échelon en 2017 ont totalisé une enveloppe de 2.587 MDH, soit 2,5% des dépenses du personnel. Les avancements de grade ont représenté 45,7% de cette enveloppe.

Motif de régularisation	Rappel au titre de l'année 2017	Part dans les dépenses du personnel servies par la DDP en %
	- en millions de DH -	
Changement de grade	1 183	1,1%
Avancement d'échelon	588	0,6%
Autres motifs	816	0,8%
TOTAL	2 587	2,5%

Source : Trésorerie Générale du Royaume

1.4 Composante des retenues réglementaires

Au titre de l'année 2017, les retenues réglementaires au titre de l'Impôt sur le revenu et au titre des cotisations sociales ont atteint 21,06 milliards de dirhams, soit respectivement 8.333 MDH et 12.731 MDH et représentent 20,19% des dépenses du personnel servies par la DDP.

Retenues réglementaires	Année 2017	Part dans les dépenses du personnel servies par la DDP en %
	- en millions de dh -	
Impôt sur le revenu (IR)	8 333	7,99%
Caisse marocaine des retraites (CMR)	9 572	9,18%
Régime collectif d'allocation de retraite (RCAR)	36	0,03%
Assurance maladie obligatoire	1 580	1,51%
Mutuelles	1 213	1,16%
Autres retenues	330	0,32%
TOTAL	21 064	20,19%

Source : Trésorerie Générale du Royaume

2. Exécution des dépenses de personnel au titre de la période Janvier-Août de l'année 2018

L'exécution des charges de personnel sur les 8 premiers mois de l'année 2018 s'est établie à 70,53 milliards de dirhams, dont près de 61,43 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 9,1 milliards de DH par les comptables des réseaux de la TGR.

A cet égard, il y a lieu de constater que l'exécution des dépenses de personnel pendant les 8 premiers mois est conforme aux prévisions de la Loi de Finances de l'année 2018. Ce constat est illustré par le tableau suivant :

	MS structurelle payée par la DDP		Rappels payés par la DDP		Total DDP		Réseaux		TOTAL en MDH	
	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul
Janvier	7.295	7.295	9	9	7.304	7.304	284	284	7.588	7.588
Février	7.340	14.635	157	166	7.497	14.801	3.516	3.800	11.013	18.601
Mars	7.421	22.056	665	831	8.086	22.887	777	4.577	8.863	27.464
Avril	7.451	29.507	196	1.027	7.647	30.534	975	5.552	8.622	36.086
Mai	7.470	36.977	517	1.544	7.987	38.521	584	6.136	8.571	44.657
Juin	7.501	44.478	174	1.718	7.675	46.196	900	7.036	8.575	53.232
Juillet	7.525	52.003	143	1.861	7.668	53.864	1.749	8.785	9.417	62.649
Août	7.482	59.485	89	1.950	7.571	61.435	315	9.100	7.886	70.535
TOTAL	59.485		1.950		61.435		9.100		70.535	

Source : Trésorerie Générale du Royaume

Le Ministère de l'Economie et des Finances met à votre disposition plusieurs canaux de communication et d'information

Le Portail Internet

www.finances.gov.ma

La page Facebook

www.facebook.com/financesmaroc

Le compte Twitter

Twitter '@financesmaroc'

Le site LOF

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