

المملكة المغربية



وزارة الاقتصاد والمالية

# مشروع قانون المالية لسنة 2014

## تقرير حول الموارد البشرية

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

شارع محمد الخامس، الحي الإداري، الرباط - المغرب

الهاتف : 01 537 67 72 (0) (00212) الفاكس : 30 537 67 75 (0) (00212)

## الفهرس

1

تقديم

2

### الباب الأول : أعداد الموظفين بالوظيفة العمومية

3

#### I- تطور أعداد الموظفين برسم الفترة 2007 – 2013:

3

1. أعداد الموظفين والسكان

4

2. التطور السنوي لأعداد الموظفين المدنيين

4

3. تطور أعداد المناصب المالية المحدثة والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2007-2013

5

4. إحداث المناصب المالية حسب القطاعات

7

#### II- وضعية أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2013:

7

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات

8

2. التوزيع حسب سلالم الأجور

9

3. التوزيع حسب الأنظمة الأساسية

10

4. التوزيع حسب الجنس

11

5. التوزيع حسب الفئات العمرية

12

6. التوزيع حسب الجهات

15

### الباب الثاني : نفقات الموظفين

17

#### I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007-2013:

18

1. حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام

19

2. المقارنة على المستوى الدولي

19

3. نسبة كتلة الأجور في الميزانية العامة

20

4. نسبة كتلة الأجور في ميزانية التسيير

21

5. نسبة كتلة الأجور من الموارد العادية

21

#### II- تنفيذ نفقات الموظفين لسنتي 2012-2013:

21

1. التنفيذ برسم سنة 2012

21

2. توزيع كتلة الأجور لسنة 2012 حسب القطاعات الوزارية

22

3. تنفيذ نفقات الموظفين لسنة 2013

23

4. توزيع كتلة الأجور حسب الجهات

24

#### III- العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور:

24

1. مستويات الأجور

24

1.1. الحد الأدنى للأجور

24

2.1. متوسط الأجور

27

2. الترقيات العادية

27

1.2. الترقيات في الدرجة

29

2.2. الترقيات في الرتبة

30

3. إحداث المناصب المالية الجديدة

30

#### IV- توقعات كتلة الأجور برسم سنة 2014:

31

خاتمة

انخرط المغرب منذ عدة سنوات في مشروع طموح لتحديث الإدارة العمومية لكونها من بين أهم مكونات الاستراتيجية العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تنهجها بلادنا. و يتمحور هذا المشروع في اطار النهوض بالخدمة العمومية وتحسين ظروف الحصول عليها والرفع من مستوى جودتها وفعاليتها وذلك عن طريق وضع الآليات الضرورية لتبسيط المساطر الإدارية و كذا تعزيز إدارة عمومية تتسم بالقرب والتنافسية.

و يرتبط نجاح ورش تحديث الادارة ارتباطا وثيقا بتثمين الموارد البشرية لكونها حلقة محورية في الارتقاء بالمرفق العمومي الى مستويات فعالة وجودة تلبى حاجيات المواطنين والمقاولات. ومن منطلق وجودها في صلب عملية تحديث الإدارة، فإن تثمين الموارد البشرية يستوجب حتما العمل الدؤوب على تحفيز العنصر البشري وذلك بوضع برامج ملائمة لتكوينه و الحرص على تحسين وضعيته.

وفي هذا الإطار عرفت الوضعية المادية لموظفي الإدارة العمومية، خلال السنوات الأخيرة، سلسلة من المراجعات في اطار تنفيذ التزامات الحوار الاجتماعي بين الحكومة و المركزيات النقابية، حيث كان للتدابير التي تم اتخاذها في هذا السياق أثر ملحوظ على مستويات الأجور وكذا الاعتمادات المرصودة لها والتي عرفت ارتفاعا مهما في السنوات الخمس الأخيرة.

وإلى جانب الاجراءات المتخذة في اطار الحوار الاجتماعي، هناك عوامل أخرى أسهمت في ارتفاع كتلة الأجور تتمثل أساسا في خلق المناصب المالية الضرورية لأجل الاستجابة لحاجيات الإدارات من الموارد البشرية و كذا النفقات الإضافية المترتبة عن مختلف الترقيات في الدرجة والرتبة.

أخذا بعين الاعتبار هذه المعطيات السالفة، يتناول التقرير التالي تطور أعداد موظفي الإدارة العمومية خلال السنوات الخمس الأخيرة و كذا حجم كتلة الأجور المرتبط بهذه الأعداد.

## الباب الأول

### أعداد الموظفين بالوظيفة العمومية

**مقدمة:**

يتوفر المغرب حاليا على وظيفة عمومية يصل أعداد موظفيها المدنيين الى ما يقرب من 577.691 موظفا.

و يمكن تحليل بنية هذه الأعداد و تطورها من التوفر على رؤية واضحة و متكاملة في مجال البرمجة و التدبير المالي المرتبط بهذه الموارد البشرية. للإشارة، يقتصر هذا التقرير على أعداد الموظفين العاملين بالإدارات العمومية ويستثنى منه موظفو الإدارات الترابية ومستخدمو المؤسسات العمومية.

**I- تطور أعداد الموظفين برسم الفترة 2007 – 2013 :****1. أعداد الموظفين والسكان:**

ارتفع عدد سكان المغرب من 30.850.000 نسمة سنة 2007 إلى 32.950.000 نسمة سنة 2013، حيث سجل ارتفاعا سنويا بمعدل 1,10 %.

**تطور أعداد سكان المغرب 2007 - 2013**

وبرسم نفس الفترة، عرفت أعداد موظفي الدولة المدنيين نموا سنويا متوسطا بلغ 1,61% حيث انتقل من 524.049 سنة 2007 إلى 577.691 سنة 2013.

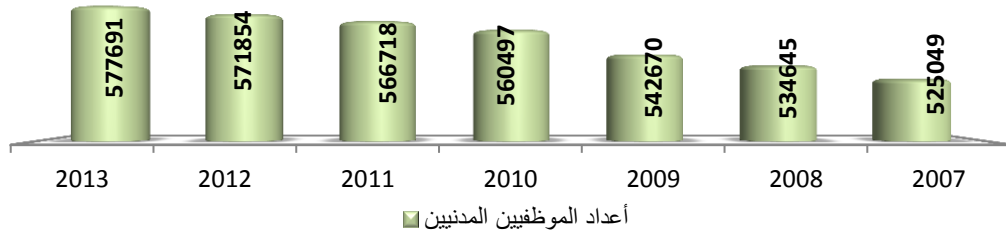
كما بلغ عدد سكان المغرب النشيطين البالغين 15 سنة فما فوق خلال سنة 2013، 11.474.000 نسمة، مسجلا ارتفاعا طفيفا يقدر بـ0,48% مقارنة مع سنة 2007.

وكما هو مبين في الجدول التالي، فقد عرف كل من معدل التغطية (عدد الموظفين المدنيين/عدد السكان) و(عدد الموظفين المدنيين/ عدد السكان النشيطين) تحسنا ملموسا خلال الفترة ما بين 2007 و2013، حيث انتقلا على التوالي من معدل 1,70% إلى 1,75% و من معدل 4,71% إلى 5,03%.

2013	2007	
32.950.000	30.850.000	مجموع عدد السكان
11.474.000	11.148.000	مجموع عدد السكان النشيطين
577.691	525.049	أعداد الموظفين المدنيين
%1,75	%1,70	أعداد الموظفين المدنيين/ عدد السكان
%5,03	%4,71	أعداد الموظفين المدنيين/ عدد السكان النشيطين

## 2. التطور السنوي لأعداد الموظفين المدنيين:

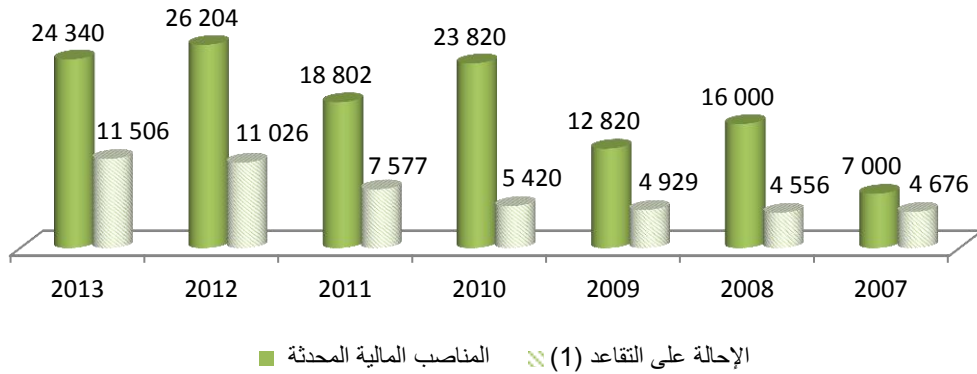
### تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين 2013 - 2007



برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2013، عرفت أعداد موظفي الدولة المدنيين زيادات سنوية تدريجية تراوحت ما بين 0,91% و 3,29%، مسجلة بذلك نموا سنويا متوسطا بلغ 1,61% وزيادة اجمالية بلغت 10,03%. و يرجع هذا التطور السنوي أساسا الى الفرق بين عمليات إحداث وحذف المناصب المالية.

### 3. تطور أعداد المناصب المالية المحدثة والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2013-2007:

يوضح الرسم البياني التالي تطور أعداد المناصب المالية المحدثة والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2013-2007:



<sup>1</sup> باستثناء الإدارات المستثناة من عملية حذف المناصب المالية الشاغرة بعد الإحالة على التقاعد.

## ❏ فيما يتعلق بإحداث المناصب المالية:

يمكن في هذا الإطار التمييز بين ثلاث مراحل منذ سنة 2007:

➔ **سنة 2007** : على غرار السنوات الفارطة (2003-2005) تم إحداث 7000 منصبا ماليا وفقا لمقاربة حكومية كانت تهدف إلى احتواء عملية إحداث المناصب المالية.

➔ **2008-2012** : عرفت هذه الفترة زيادة مهمة في عدد المناصب المالية المحدثة بلغ مجموعها ما يناهز 97.646 منصبا ماليا بمتوسط يقدر ب 19.529 منصبا في السنة، مسجلة أعلى مستوياتها سنة 2012 بإحداث 26.204 منصبا ماليا.

➔ **سنة 2013** : تم برسم قانون المالية لهذه السنة، أحداث 24.340 منصبا ماليا جديدا. بالرغم من الانخفاض المسجل في عدد المناصب المالية المحدثة بالمقارنة مع سنة 2012، إلا أن هذا العدد يبقى مهما بالنظر إلى الإكراهات التي تعرفها ميزانية الدولة وسياسة التقشف المتبعة في هذا الشأن.

هذا وتندرج سياسة أحداث المناصب المالية في إطار المجهودات المبذولة من طرف الحكومة للاستجابة للحاجيات الملحة من الموارد البشرية لبعض القطاعات ذات الأولوية خاصة قطاع التعليم والصحة والأمن .

## ❏ بخصوص حذف المناصب المالية بعد الإحالة على التقاعد:

➔ سجل عدد الموظفين المحالين على التقاعد خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2011 ارتفاعا طفيفا، حيث انتقل من 4.676 سنة 2007 إلى 7.577 مغادرا سنة 2011، تم، برسم هذه المدة، حذف معدل 5.432 منصبا في السنة.

➔ خلال سنة 2012، عرفت عملية الإحالة على التقاعد تطورا مهما حيث بلغ عدد الموظفين الذين شملتهم هذه العملية 11.026 مغادرا، مسجلة بذلك ، مقارنة مع السنة الفارطة، زيادة مهمة بلغت نسبتها 46% .

➔ ومن المرتقب أن يبلغ عدد الموظفين المتوقع إحالتهم على التقاعد برسم سنة 2013 حوالي 11.506 موظفا وهو ما سيشكل ارتفاعا طفيفا يقدر ب 4,4% بالمقارنة مع سنة 2012.

وسيستمر عدد المحالين على التقاعد في منحنى تصاعدي خلال السنوات الخمس المقبلة ليصل برسم سنة 2018 إلى ما يقرب من 22.500 متقاعدا.

## 4. إحداث المناصب المالية حسب القطاعات:

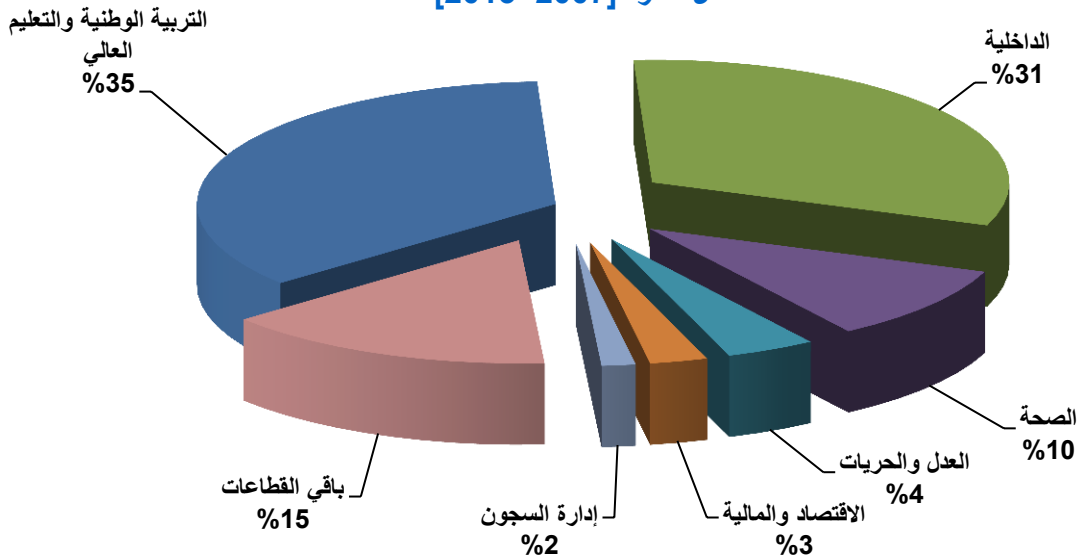
على الرغم من الإرادة القوية الرامية إلى التحكم في إحداث المناصب المالية في مستويات معقولة، بلغ عدد المناصب المالية المحدثة برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2013 حوالي 128.986 منصبا منها 72% تم إحداثها خلال الأربع سنوات الأخيرة.

وتتوزع المناصب المالية المحدثة حسب القطاعات خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2013 على النحو التالي:

**تطور أعداد المناصب المحدثة برسم الفترة 2007-2013 حسب القطاعات الوزارية**

القطاع	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	المجموع	%
التربية الوطنية والتعليم العالي	3 700	5 900	3 800	9 600	6 340	7 500	8 500	45 340	35%
الداخلية	2 000	5 400	3 800	8 000	6 000	8 880	6 400	40 480	31%
الصحة	700	1 800	2 000	2 000	2 000	2 000	2 300	12 800	10%
العدل	100	120	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	5 220	4%
الاقتصاد والمالية	150	380	350	450	450	980	600	3 360	3%
الأوقاف والشؤون الإسلامية	50	300	500	320	300	500	500	4 270	2%
باقي القطاعات	300	2100	1 370	2450	2712	5344	5040	19 316	15%
المجموع	7 000	16 000	12 820	23 820	18 802	26 204	24 340	128 986	100%

**إحداث المناصب المالية حسب القطاعات خلال الفترة [2013- 2007]**



يتبين من خلال توزيع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2013 المجهود الكبير المبذول من طرف الحكومة لمواكبة الاستراتيجيات القطاعية والحاجيات المستعجلة لبعض القطاعات فيما يخص الموارد البشرية وذلك للاستجابة للمتطلبات الاجتماعية وتحديات الأوراش الكبرى المفتوحة.

يلاحظ أن قطاعات التربية الوطنية و التعليم العالي والداخلية والصحة والعدل تستحوذ على أكثر من 80 % من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة.



فمن مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2007-2013، والتي بلغت 128.986 منصبا، تم تخصيص 35% منها لفائدة قطاع التربية الوطنية والتعليم العالي، تليها وزارة الداخلية بنسبة 31%، فيما خصص لفائدة قطاع الصحة العدل على التوالي 10% و4%. أما باقي القطاعات الأخرى مجتمعة فلا تتجاوز حصتها 20% من مجموع المناصب المالية المحدثة.

## II- وضعية أعداد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2013 :

### 1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات :

يتبين من خلال توزيع العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات برسم سنة 2013، أن من بين 577.691 موظفا مدنيا، 91% منهم يتمركزون في سبع قطاعات أساسية كما يبين ذلك الجدول التالي:

القطاع	أعداد الموظفين	%
التربية الوطنية	293 499	51%
الداخلية	109 938	19%
الصحة	47 907	8%
التعليم العالي	24 118	4%
العدل والحريات	20 564	4%
الاقتصاد والمالية	18 024	3%
ادارة السجون	10 238	2%
باقي القطاعات	53 403	9%
<b>المجموع</b>	<b>577 691</b>	<b>100%</b>

تشغل وزارة التربية الوطنية لوحدها 51% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، متبوعة بوزارة الداخلية ب 19%. أما بالنسبة لقطاعات الصحة و التعليم العالي والعدل والحريات و الاقتصاد والمالية و ادارة السجون مجتمعة فتصل نسبة أعداد الموظفين المدنيين العاملين بها ما يقارب 21% ، في حين تبلغ هذه النسبة في باقي القطاعات الأخرى حوالي 9% .

## 2. التوزيع حسب سلالم الأجور:

تتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2013، حسب سلالم الأجور، وفق الجدول التالي:

سلالم الأجور	أعداد الموظفين	%
5 و 6	117 205	20%
من 7 إلى 9	102 813	18%
10 فما فوق	357 673	62%
المجموع	577 691	100%

يستخلص من هذا الجدول ما يلي:

يمثل أعوان التنفيذ المرتبين في سلالم الأجور 5 و 6 نسبة 20 % من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين؛

يشكل الموظفون المرتبون في سلالم الأجور من 7 الى 9 نسبة 18% من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين؛

أما شريحة الأطر المرتبة في السلالم من 10 فما فوق، فتمثل نسبة 62% من مجموع أعداد موظفي الدولة المدنيين؛

مقارنة مع سنة 2007 ، عرف معدل تأطير موظفي الدولة تحسنا نسبيا ، حيث ارتفع من 48% إلى حوالي 62% سنة 2013.

ويعزى الارتفاع النسبي لمعدل التأطير بالوظيفة العمومية إلى حجم الترقيات العادية والاستثنائية التي استفاد منها الموظفون خلال السنوات الماضية وكذا التوظيفات الخاصة بالأطر العليا (السلم 11).

## 3. التوزيع حسب الأنظمة الأساسية:

يتوزع موظفو الدولة المدنيون حسب الأنظمة الأساسية كما يلي :

مجموعات الأنظمة الأساسية الخاصة	أعداد الموظفين	%
موظفو التربية الوطنية	275 764	47,7%
الأطر المشتركة (*)	93 272	16,1%
الأمن الوطني و الوقاية المدنية	71 821	12,4%
المهندسون و التقنيون (*)	32 187	5,6%
الممرضون و موظفو الصحة	25 907	4,5%
متصرفو وزارة الداخلية وأعوان ومساعدو السلطة	16 308	2,8%
هيئة كتابة الضبط	15 519	2,7%
الأساتذة الباحثون	13 095	2,3%
الأطباء(*)	12 538	2,2%
ادارة السجون	9 153	1,6%
القضاة (العدل و المجلس الأعلى للحسابات)	5 217	0,9%
أنظمة أساسية أخرى	6 910	1,2%
<b>المجموع</b>	<b>577 691</b>	<b>100%</b>

(\*)الأطر المشتركة بين الوزارات

يمكن من خلال هذا الجدول استخلاص الملاحظات التالية:

يشكل الموظفون التابعون للنظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية ما يقرب من نصف عدد موظفي الدولة المدنيين التابعين لباقي الأنظمة الأساسية، وذلك بنسبة تصل الى 47,7%، في حين تبلغ نسبة هيئة الأساتذة الباحثين 2,3%؛

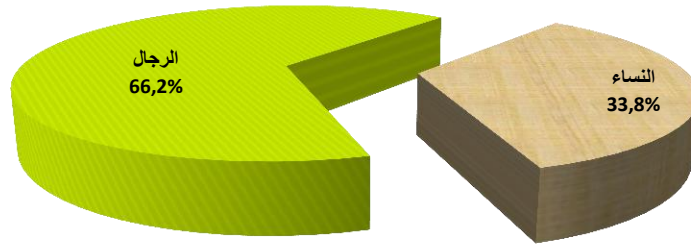
تشكل الأطر المشتركة بين الوزارات نسبة تقدر ب 24% ؛

فيما يتعلق بالموظفين التابعين لنظامي الأمن والوقاية المدنية، فتبلغ هذه النسبة حوالي 12,4%؛

تبلغ نسبة موظفو الصحة و الممرضون 4,5%؛

## 4. التوزيع حسب الجنس:

## توزيع الموظفين المدنيين حسب الجنس لسنة 2013



عرفت مشاركة العنصر النسوي في مختلف الأوراش الوطنية السياسية منها والاقتصادية تحسنا ملحوظا خلال السنوات الاخيرة. وهكذا ناهزت نسبة النساء في قطاع الوظيفة العمومية برسم سنة 2013 حوالي 33,8% .

لكن بالرغم من التحسن الذي عرفه معدل ولوج النساء للوظيفة العمومية مقارنة مع المعدلات المسجلة سابقا والتي لم تتعدى نسبة 30%، إلا أنه يبقى نسبيا محدودا مقارنة مع معدل ولوج الذكور (66,2%)، وذلك بالرغم من المجهودات المبذولة من طرف السلطات العمومية في هذا الصدد.

و يتضح من خلال تحليل بنيات أعداد النساء الموظفات المدنيات بالقطاعات الحكومية، تمركز ملحوظ للنساء في ست قطاعات وزارية بنسبة تصل الى 91,4% من مجموع النساء الموظفات المدنيات، حيث يوظف قطاع التربية الوطنية لوحده 60% من مجموع النساء الموظفات، وتحتل وزارة الصحة المرتبة الثانية وذلك بنسبة تقارب 14%، تليها وزارة الداخلية بأكثر من 5%.

## توزيع مشاركة النساء في العمل برسم 2013 حسب القطاعات الإدارية

القطاع	نسبة النساء %	نسبة النساء بالنظر الى مجموع النساء الموظفات %
التربية الوطنية	38,7%	60,0%
الصحة	57,1%	14,0%
الداخلية	10,2%	5,3%
العدل	42,6%	4,3%
التعليم العالي	34,6%	4,4%
الاقتصاد و المالية	35,8%	3,3%
باقي القطاعات	27,2%	8,6%
<b>المجموع</b>	<b>33,8%</b>	<b>100%</b>

وإذا كان هناك تفاوت ملحوظ في نسبة تمثيل الرجال والنساء في الوظيفة العمومية بصفة عامة فإن الصورة تختلف بين القطاعات بحيث نجد ان أكثر من نصف موظفي وزارة الصحة هم من النساء (57%)، تليها وزارة العدل بما يقارب 43%، ثم وزارة التربية الوطنية التي تبلغ نسبة النساء فيها ما يقارب 39%. أما وزارة الاقتصاد والمالية و قطاع التعليم العالي، فإن حوالي 35% من موظفيها هم من العنصر النسوي.

### 5. التوزيع حسب الفئات العمرية:

يعتبر تحليل الفئات العمرية للموظفين من بين الوسائل الناجعة في ميدان التدبير التوقعي للموارد البشرية، فبالإضافة إلى كونها تمكن من تحديد عدد المحالين على التقاعد، فهي تمكن أيضا من رصد تطور الموارد البشرية داخل الإدارة من حيث الوظائف والكفاءات.

### توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب فئات الأعمار

#### برسم سنة 2013

فئات الأعمار	أعداد الموظفين	%
أقل من 25 سنة	8 771	1,52%
من 25 إلى 35 سنة	130 421	22,58%
من 35 إلى 45 سنة	139 394	24,13%
من 45 إلى 55 سنة	191 901	33,22%
من 55 إلى 60 سنة	104 323	18,06%
ما فوق 60 سنة	2 881	0,50%
المجموع	577 691	100%

يستخلص من بنيات أعداد الموظفين المدنيين حسب الفئة العمرية ما يلي:

تبلغ نسبة موظفي الدولة البالغين أقل من 25 سنة حوالي 1,5% و موظفي الدولة البالغين أقل من 35 سنة حوالي 24% وهي نسبة ضئيلة و تضم حديثي الولوج إلى الإدارات العمومية، حيث يمكن تفسير هذه الوضعية بكون فترة الدراسة أصبحت تستغرق وقتا طويلا هذا فضلا عن ضرورة الحصول على مؤهلات جيدة للولوج إلى الوظيفة.

52% من الموظفين تفوق اعمارهم 45 سنة .

وتشير هذه الأرقام الى ضعف نسبة الشباب داخل الإدارة للأسباب المشار إليها أعلاه وكذا أهمية أعداد الموظفين المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال السنوات المقبلة.

و في هذا الإطار، و من خلال تحليل هرمية سن موظفي الدولة، يتوقع أن يحال على التقاعد في أفق 2018 ، كما هو مبين في الجدول أسفله، ما يقرب من 103844 موظفا (أي ما يمثل 18 % من مجموع العدد الحالي لموظفي الدولة المدنيين) :

السنة	عدد المحالين على التقاعد	العدد التراكمي للمحالين على التقاعد
2013	11 506	-
2014	14 576	26 082
2015	15 962	42 044
2016	18 517	60 561
2017	20 718	81 279
2018	22 565	103 844
المجموع (2013-2018)	103844	-

إن هذا العدد المهم يستدعي من الحكومة، في إطار اصلاح الصندوق المغربي للتقاعد، ارساء سياسة تدبير معقلنة للموارد البشرية داخل الإدارة تضمن ملائمة الكفاءات المتوفرة داخل الادارة مع حاجياتها من هذه الموارد.

#### 6. التوزيع حسب الجهات:

يرتبط التدبير اللامركز للمصالح الإدارية بالوسائل البشرية والمادية الموضوعة رهن إشارة مختلف الجهات. ويتضح من خلال توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الجهات تفاوتات واختلافات شاسعة :

#### توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات برسم سنة 2013

الجهة	الأعداد	النسبة
الرباط، سلا، زمور، زعير	103 357	17,89%
الدار البيضاء الكبرى	56 788	9,83%
سوس، ماسة، درعة	56 440	9,77%
مراكش، تانسيفت، الحوز	48 426	8,38%
مكناس، تافيلالت	45 174	7,82%
طنجة، تطوان	41 632	7,21%
الجهة الشرقية	36 523	6,32%
فاس، بولمان	29 497	5,11%
دكالة، عبدة	29 149	5,05%
تازة، الحسيمة، تاونات	27 581	4,77%
الشاوية، وريغة	27 290	4,72%
الغرب، شراردة، بني احسن	27 175	4,70%
تادلة، ازبال	21 949	3,80%
كلميم، السمارة	13 181	2,28%
العيون، بوجدور، الساقية الحمراء	10 104	1,75%
واد الذهب، لكويرة	3 425	0,59%
المجموع	577 691	100%

يمكن من خلال هذا الجدول استخلاص الملاحظات التالية:

17,9% من الموظفين والاعوان المدنيين العاملين بالوظيفة العمومية يتمركزون بجهة الرباط، سلا، زمور، زعير، ويبلغ معدل التأطير على مستوى هذه الجهة حوالي 54%؛

9,8% من أعداد الموظفين المدنيين يعملون بجهة الدار البيضاء الكبرى من ضمنهم 65% من الأطر. و تطرح هذه النسبة اشكالية مدى قدرة الموارد البشرية العاملة بهذه الجهة على ضمان تدبير جيد للمصالح الإدارية لفائدة ساكنة تتميز بنمو مضطرد وفي جهة تعرف تحولات اقتصادية واجتماعية كبرى؛

هناك جهات أخرى، مرشحة لتكون أقطابا اقتصادية واجتماعية مهمة ومدعوة للاستجابة لمتطلبات ساكنتها من خدمات المرافق العمومية ذات الجودة، لكنها تتوفر على نسب ضعيفة من الموظفين، ويتعلق الأمر مثلا بجهة طنجة - تطوان التي تشكل نسبة الموظفين العاملين بها حوالي 7,2% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين بمعدل تأطير 63,9%.

**خلاصة:**

على الرغم من المجهودات التي تبذلها الحكومة لاحتواء عملية احداث المناصب المالية في مستويات تمكن من تلبية حاجيات الإدارة من الموارد البشرية، هناك تدابير أخرى يجب اتخاذها بغية ترشيد أعداد موظفي الإدارات العمومية، وذلك بنهج سياسة محكمة ومستهدفة للتوظيف خلال السنوات المقبلة من أجل ضمان حسن سير المرافق العمومية و الاستجابة للتحديات الجديدة للإدارة.

كما تجدر الإشارة من جهة أخرى إلى أن معدل تأطير الموظفين المدنيين البالغ حاليا 62 % راجع الى حد كبير إلى القرارات المتخذة في اطار الحوار الاجتماعي و المتعلقة بالترقية (حذف السلم من 1 إلى 4، والترقيات الاستثنائية، رفع حصيص الترقية ...). ولهذا، يجب بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى مردودية الموظفين من اجل مواكبة الحكومة في عملية تحديث الإدارة العمومية و إنجاز المهام الاستراتيجية الموكلة لها.

أما بخصوص تحسن نسبة تمثيل النساء بالإدارة العمومية (34 %) فيرجع هذا المعطى بالأساس إلى تحسن نسبة تـمدرس الفتيات. وفي هذا الاطار يجب اتخاذ المزيد من الإجراءات من أجل الرفع من مستوى ولوج المرأة الى الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية.



## الباب الثاني

### نفقات الموظفين

## مقدمة

تعتبر نفقات موظفي الدولة التي وصلت قيمتها برسم قانون المالية لسنة 2013 إلى 98 مليار درهم من بين أهم المكونات الأساسية للنفقات العمومية، مما يستدعي تتبع منتظم و تحليل دقيق لتطورها.

للتذكير، فحسب النصوص القانونية و المقتضيات التشريعية التي تستمد أسسها من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ومختلف الأنظمة الأساسية الخاصة، تتكون الأجرة الإجمالية من المرتب و التعويضات المنصوص عليها في المقتضيات التشريعية أو التنظيمية الجاري بها العمل، فضلا عن التعويضات العائلية.

▪ **المرتب:** يشمل المرتب الأساسي والتعويض عن الإقامة:

■ **المرتب الأساسي السنوي** هو نتاج عملية ضرب الرقم الاستدلالي المطابق للوضعية الإدارية للموظف والقيمة السنوية للنقطة الاستدلالية؛

وتحدد القيمة السنوية للنقط الاستدلالية بالمبالغ التالية:

➔ من 1 إلى 100 نقطة: 98,85 درهم؛

➔ من 101 إلى 150 نقطة: 79,62 درهم؛

➔ أكثر من 150 نقطة: 50,92 درهم.

فيما يخص شبكات الأرقام الاستدلالية لموظفي الدولة، فإنها تشمل أرقام تتراوح ما بين 137 نقطة (السلم 5، الرتبة 1) و 1095 نقطة (أستاذ باحث "درجة ج"، الرتبة 5).

■ **التعويض عن الإقامة:** يخول على أساس منطقة التعيين (المناطق أ، ب، ج) وكذا الوضعية الإدارية للموظف ويتم احتسابه كنسبة مئوية من المرتب الأساسي وفق الجدول التالي:

النسبة المئوية من المرتب الأساسي المخصصة للتعويض عن الإقامة		
المناطق	المجموعة 1 : السلم 7 فما فوق	المجموعة 2 : أقل من السلم 7
أ	25%	25%
ب	15%	10%
ج	10%	10%

## ■ التعويضات

ترتبط التعويضات بالدرجة التي ينتمي إليها الموظف طبقاً للأنظمة الأساسية الخاصة لموظفي الدولة الجاري بها العمل. وتكون هذه التعويضات أحياناً مشتركة بين عدة هيئات (هيئة المتصرفين، المحررين، المساعدين التقنيين والإداريين...) وأحياناً خاصة بهيئة معينة (هيئة التقنيين، موظفو التربية الوطنية، الأطباء، المهندسون، القضاة، الأساتذة الباحثون،...).

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الأجرة تشمل كذلك التعويضات عن المصاريف ذات الطابع العام أو الخاص (التعويض عن المهام، التعويض عن التمثيل، التعويض عن السكن، التعويض عن الجولات...)، وبعض التعويضات الخاصة الأخرى لتغطية بعض الأتعاب والمخاطر أو لتعويض بعض المؤهلات.

## ■ التعويضات العائلية

تمنح التعويضات العائلية في حدود ستة أطفال، وتحدد على النحو التالي:

■ 200 درهم عن كل طفل بالنسبة للأطفال الثلاثة الأوائل؛

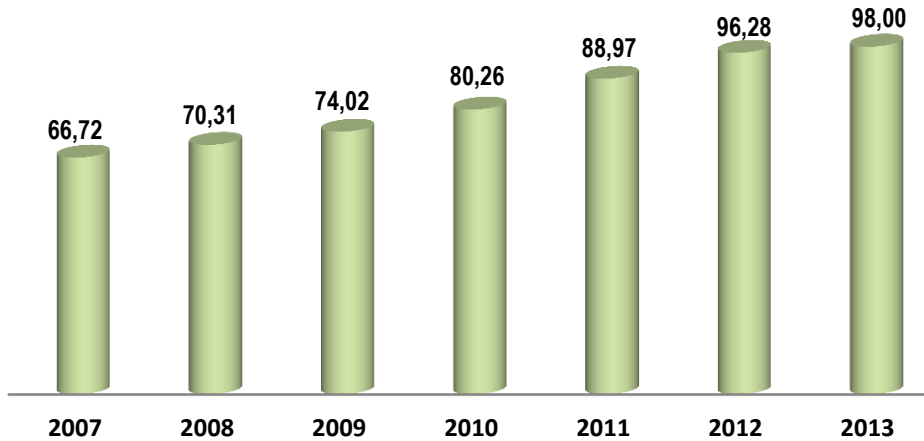
■ 36 درهم عن كل طفل بالنسبة للأطفال الثلاثة الآخرين.

أما فيما يتعلق بالأجرة الصافية، فيتم احتسابها بعد الخصم من الأجرة الإجمالية الاقتطاعات الاجبارية المتعلقة بالضريبة على الدخل و التقاعد و كذا التغطية الصحية و التعاضد.

## I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2007-2013:

سجل حجم نفقات الموظفين بقطاع الوظيفة العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2013، ارتفاعاً يقدر بـ46,9%، حيث انتقلت من 66,7 مليار درهم سنة 2007 إلى حوالي 98 مليار درهم سنة 2013، أي بزيادة بلغ معدلها السنوي 6,7%، مسجلة بذلك وتيرة مرتفعة مقارنة مع معدل تطور الاقتصاد الوطني الذي لم يتعدى خلال نفس الفترة معدله السنوي 4%.

### تطور كتلة الاجور بملايير الدراهم



يتبين من خلال التحليل المتعلق بتطور كتلة الأجور مقارنة مع المؤشرات المالية والاقتصادية الأخرى ( الناتج الداخلي الخام، الميزانية العامة و ميزانية التسيير)، أن حصة نفقات الموظفين لاتزال المكون الأساسي للنفقات الاجمالية العمومية كما يتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

### المؤشرات المرتبطة بكتلة الأجور

السنوات	الناتج الداخلي الخام (بملايين الدراهم)	كتلة الأجور (بملايين الدراهم)	تطور كتلة الأجور	كتلة الأجور/الناتج الداخلي الخام	كتلة الأجور/الميزانية العامة	كتلة الأجور/ميزانية التسيير
2007	616 254	66 721	-	10,83%	34,29%	60,90%
2008	688 843	70 314	5,39%	10,21%	33,76%	56,57%
2009	732 449	74 027	5,28%	10,11%	29,17%	49,07%
2010	764 031	80 268	8,43%	10,51%	35,06%	58,63%
2011	802 607	88 973	10,84%	11,09%	36,71%	58,54%
2012	849 456	96 283	8,22%	11,33%	33,23%	51,26%
2013	888 535*	98 000**	1,78%	11,03%	32,95%	49,18%
المعدل			6,7%	10,71%	33,48%	53,87%

(\*) وزارة الاقتصاد و المالية (مديرية الدراسات و التوقعات المالية) ؛

(\*\*) قانون المالية لسنة 2013.

### 1. حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام :

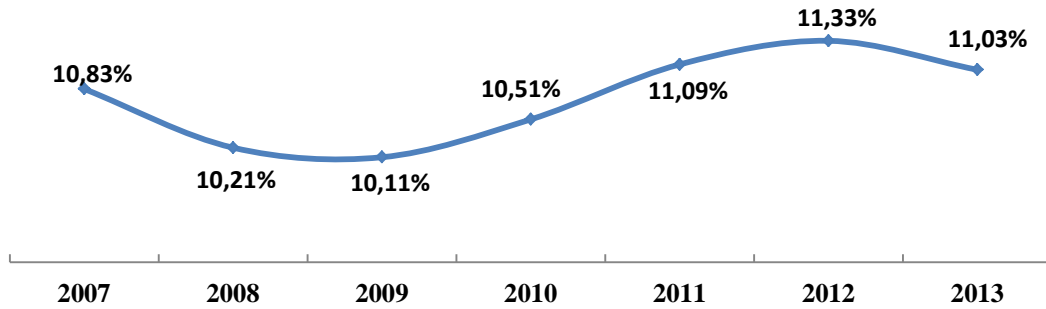
يمكن مؤشر كتلة الأجور على الناتج الداخلي الخام من تحديد نسبة أجور الموظفين من مجموع القيم المضافة المحدثة من طرف الوحدات الاقتصادية.

و عرف هذا المؤشر خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2013 التطورات التالية:

📌 2009-2007 : عرفت حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام خلال هذه الفترة انخفاضا نسبيا، حيث انتقلت من 10,83% الى 10,11%، الشيء الذي يبين مستوى الجهود المبذولة من طرف الدولة وحرصها على التحكم في حصة نفقات الموظفين.

📌 2013-2010 : سجلت حصة كتلة الأجور من الناتج الداخلي الخام ارتفاعا ملحوظا برسم هذه الفترة لتبلغ، سنة 2013، 11,03% أي بمعدل 10,71% سنويا، و يعزى هذا الارتفاع الى القرارات و الإجراءات التي تم اتخاذها في مختلف جولات الحوار الاجتماعي برسم الخمس سنوات الأخيرة.

## تطور نسبة كتلة الأجور مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



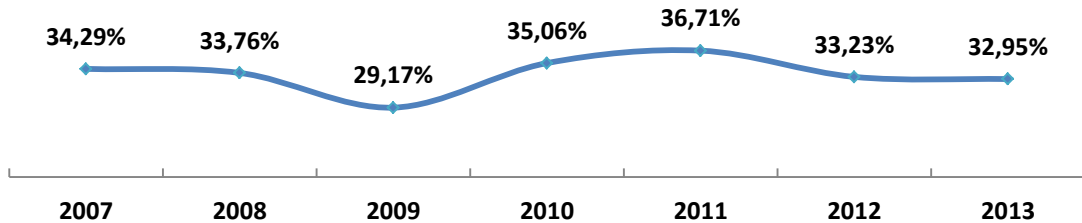
## 2. المقارنة على المستوى الدولي :

مقارنة مع بعض دول الجوار، يُعتبر مؤشر كتلة الأجور/الناتج الداخلي الخام في تونس مشابها تقريبا للمغرب (11%) مع العلم أن هذا البلد يتوفر على 44 موظفا عن كل 1000 نسمة في حين أن المغرب يتوفر فقط على 17 موظفا عن كل 1000 نسمة. أما الجزائر فتتوفر على 42 موظفا عن كل 1000 نسمة بمؤشر يصل إلى حوالي 15% (دون احتساب مداخيل النفط). كما تقدر نفقات الموظفين من إجمالي الناتج الداخلي الخام في الاردن بـ 16,7%، و تصل هذه النسبة الى 12% في بلد متقدم كفرنسا.

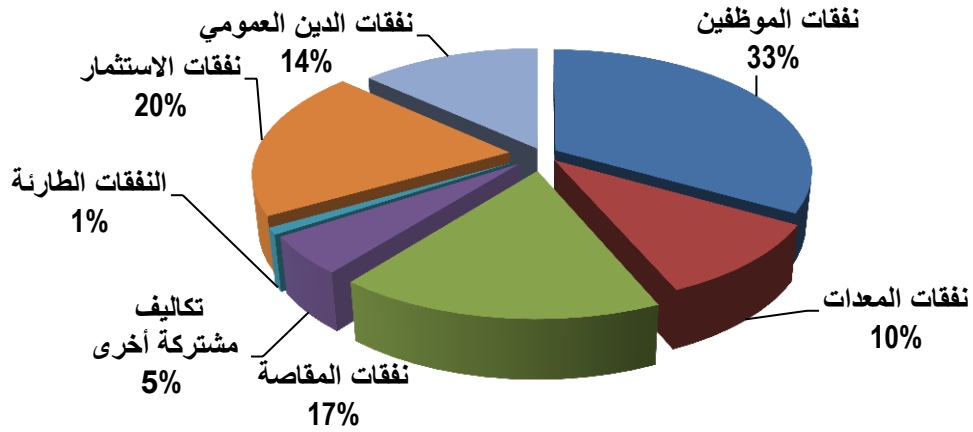
## 3. نسبة كتلة الأجور في الميزانية العامة :

بلغ، برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2013، المعدل السنوي لنسبة كتلة الأجور بالوظيفة العمومية من الميزانية العامة 33,48%.

## تطور نسبة كتلة الأجور مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



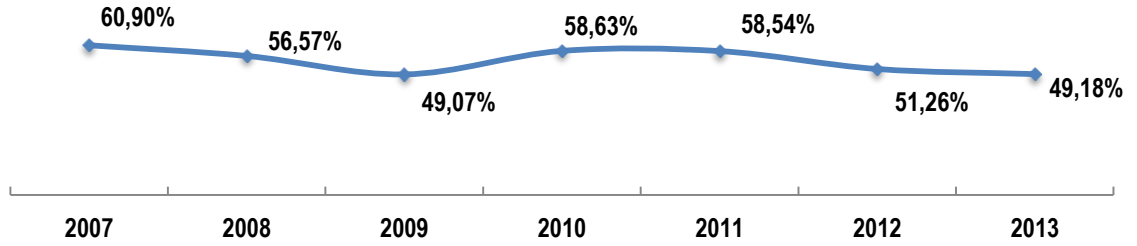
### بنية نفقات الميزانية العامة برسم سنة 2013



#### 4. نسبة كتلة الأجور في ميزانية التسيير :

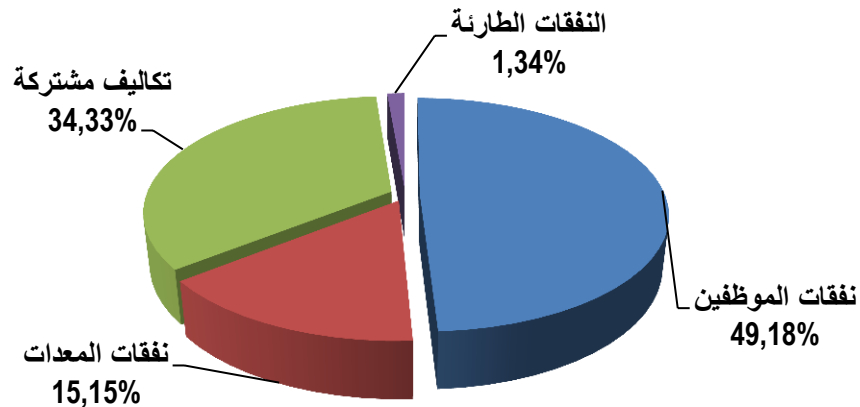
بلغت حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير برسم الفترة الممتدة ما بين 2007 و 2013، معدلا سنويا ناهز 53,87% ، ويبين الرسم البياني التالي تطور هذا المؤشر خلال هذه الفترة.

#### تطور نسبة كتلة الأجور مقارنة مع نفقات التسيير



خلال 2013 عرفت نفقات التسيير ارتفاعا ملحوظا ناهز 199,2 مليار درهم بدل 187,8 مليار درهم في السنة الماضية، خصص منها 49,18 % لنفقات موظفي الدولة (98 مليار درهم)، و هو ما يتضح من خلال الرسم البياني التالي :

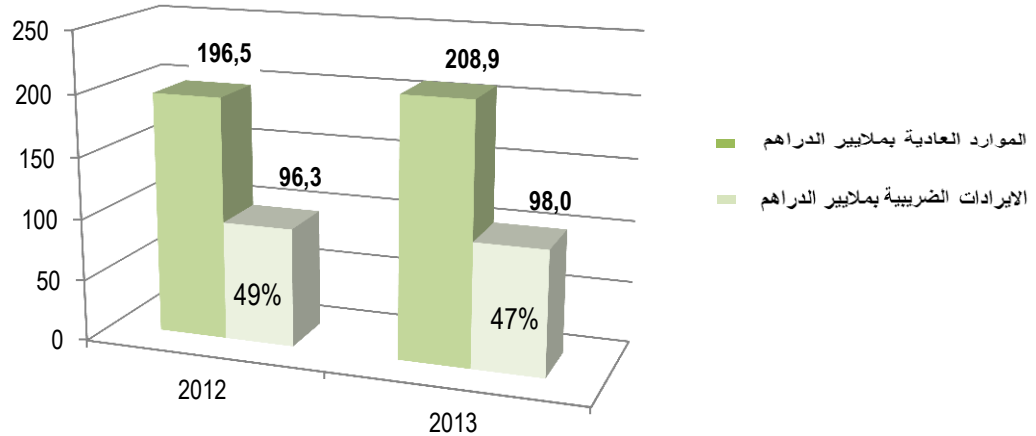
#### بنية نفقات التسيير برسم سنة 2013



## 5. نسبة كتلة الأجور من الموارد العادية :

تعتبر حصة كتلة الأجور من الموارد العادية و كذا من الإيرادات الضريبية من بين أهم المؤشرات التي تبرز مدى قدرة تحمل الميزانية العامة تمويل التكاليف المرتبطة بأجور الموظفين، حيث تستحوذ كتلة الأجور، كما هو مبين من خلال الرسم البياني التالي، على 47% من الموارد العادية و54,4% من العائدات الضريبية.

### حصة كتلة الأجور من الموارد العادية



## II- تنفيذ نفقات الموظفين لسنتي 2012 و 2013 :

### 1. التنفيذ برسم سنة 2012 :

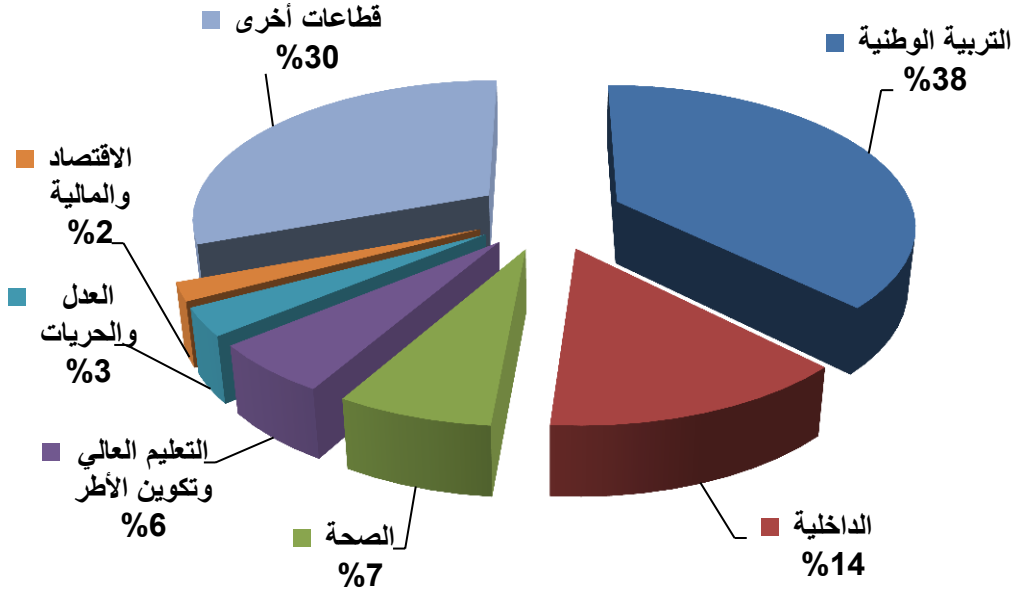
نتج عن تنفيذ نفقات الموظفين لسنة 2012 مقارنة مع توقعات قانون المالية لنفس السنة فرق ناهز 2,8 مليار درهم أي ما يمثل حوالي 3%. و تجد هذه التجاوزات تفسيرها في بعض التأخيرات المسجلة على مستوى بعض القطاعات الوزارية و المرتبطة أساسا بتنفيذ قرارات الترقى في الدرجة و الرتبة وبعض الزيادات في أجور الموظفين، مما سيكون له حتما انعكاس كذلك على حجم نفقات الموظفين برسم سنة 2013.

### 2. توزيع كتلة الأجور لسنة 2012 حسب القطاعات الوزارية :

النسبة %	كتلة الأجور سنة 2012 (بملايير الدراهم)	القطاعات الوزارية
38%	36,12	التربية الوطنية
14%	13,3	الداخلية
7%	6,76	الصحة
6%	5,48	التعليم العالي وتكوين الأطر
3%	3,05	العدل و الحريات
2%	2,01	الاقتصاد والمالية
30%	29,56	قطاعات أخرى
100%	96,28	المجموع

يتبين من خلال توزيع نفقات موظفي الدولة حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2012 أن ست قطاعات وزارية ذات طبيعة اجتماعية وأمنية (التربية الوطنية والداخلية والصحة والتعليم العالي والعدل والاقتصاد والمالية) تستحوذ على القسط الأوفر من الاعتمادات المرصودة لهؤلاء الموظفين. إذ تم رصد 38% لصالح وزارة التربية الوطنية تليها الداخلية بنسبة 14%.

### توزيع كتلة الأجور حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2012



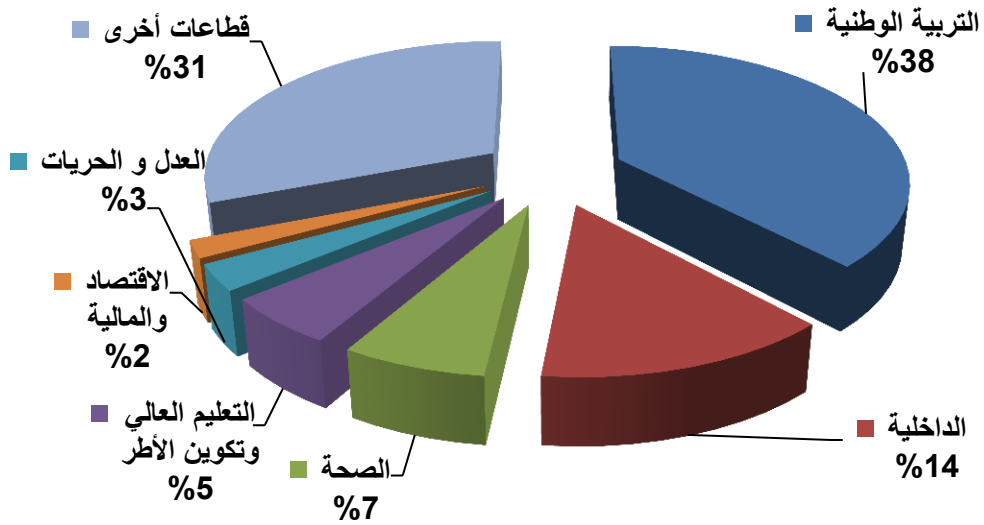
### 3. تنفيذ نفقات الموظفين لسنة 2013 :

تشير المعطيات المتوفرة حتى متم شهر شتنبر ، أن كتلة الأجور بلغت خلال التسعة أشهر من السنة الجارية ما يناهز 75,18 مليار درهم و تتوزع حسب القطاعات الوزارية على النحو التالي:

النسبة %	كتلة الأجور سنة 2013 (بملايير الدراهم)	القطاعات الوزارية
38%	28,58	التربية الوطنية
14%	10,34	الداخلية
7%	5,04	الصحة
5%	4,13	التعليم العالي وتكوين الأطر
3%	2,29	العدل و الحريات
2%	1,54	الاقتصاد والمالية
31%	23,26	قطاعات أخرى
100%	75,18	المجموع



## توزيع كتلة الأجور حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2013



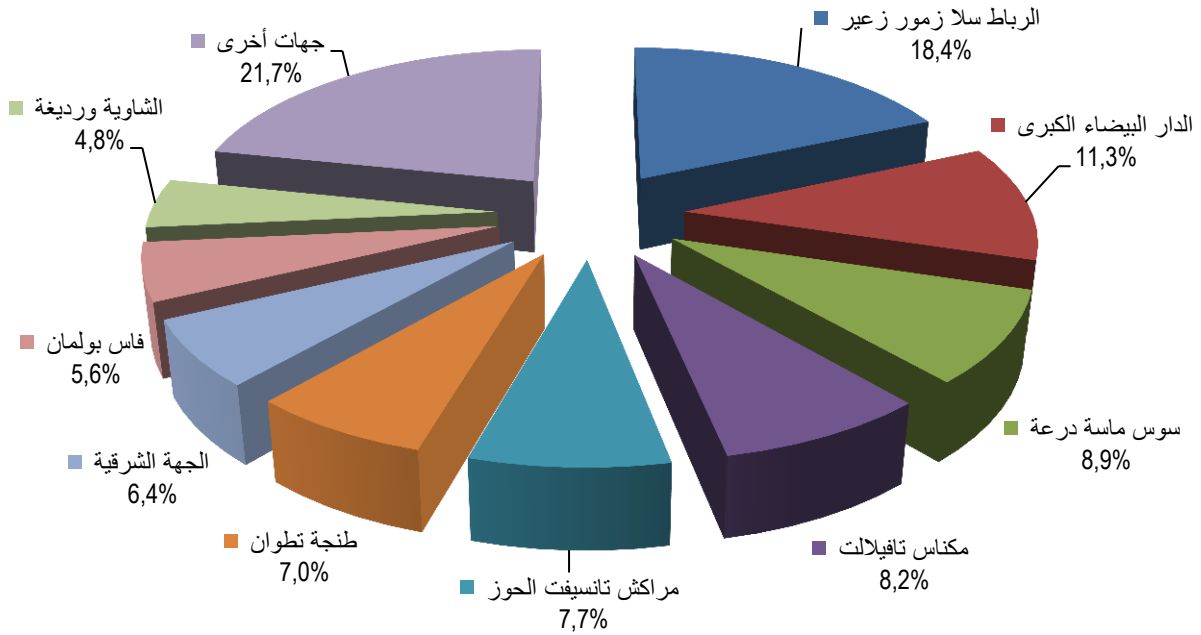
تم رصد 70% من نفقات الموظفين لفائدة 6 قطاعات وزارية ذات طبيعة اجتماعية وأمنية (التربية الوطنية والداخلية والصحة والتعليم العالي والعدل والاقتصاد والمالية).

## 4. توزيع كتلة الأجور حسب الجهات :

يتبين من خلال التوزيع الجغرافي لموظفي الدولة حسب الجهات، أن 32% من أعداد الموظفين المدنيين يتمركزون بمحور القنيطرة - الدار البيضاء. و يرجع هذا بالأساس إلى تمركز مؤسسات الدولة بهذا المحور، مما يطرح معها إشكالية لامركزية الخدمات العمومية. و هكذا، كما يبين ذلك الجدول التالي، تستحوذ جهة الرباط، سلا، زمور، زعير، على أكبر حصة من كتلة الأجور بـ 18,4% تليها جهة الدار البيضاء الكبرى بـ 11,3% :

الجهات	النسبة %	كتلة أجور الموظفين لسنة 2013 بملايير الدراهم
الرباط سلا زمور زعير	18,03	18,40%
الدار البيضاء الكبرى	11,07	11,30%
سوس ماسة درعة	8,72	8,90%
مكناس تافيلالت	8,04	8,20%
مراكش تانسيفت الحوز	7,55	7,70%
طنجة تطوان	6,86	7,00%
الجهة الشرقية	6,27	6,40%
فاس بولمان	5,49	5,60%
الشاوية ورديغة	4,70	4,80%
جهات أخرى	21,27	21,70%
المجموع	98,00	100%

## توزيع كتلة الاجور حسب الجهات لسنة 2013



## III- العوامل المؤثرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور:

## 1. مستويات الأجور:

## 1.1. الحد الأدنى للأجور :

شهد الحد الأدنى للأجور الصافية ما بين 2007 و 2013 ارتفاعا ملحوظا، حيث انتقل مبلغه الشهري الصافي من 1586 درهم سنة 2007 إلى 2800 درهم شهريا سنة 2013، أي بزيادة بلغت 77%، وذلك نتيجة للزيادات التي عرفتها أجور الموظفين في إطار الحوار الاجتماعي وكذا حذف السلالم من 1 إلى 4 و ادماج هذه الأخيرة في السلم 5.

## 2.1. متوسط الأجور :

على إثر المراجعات المتتالية لأجور الموظفين وكذا تحسين نظام الترقيات، بلغ المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2013، 7250 درهم عوض 5333 درهم سنة 2007، أي بارتفاع ناهزت نسبته 36%.

## 1.2.1. متوسط الأجر الشهري الصافي والنتاج الداخلي الخام للفرد :

يمثل متوسط الأجر الشهري الصافي، الذي يبلغ حاليا 7250 درهم، 3 أضعاف الناتج الداخلي الإجمالي الفردي مقابل 1,2 في الجزائر و 1,9 في تركيا و 1 في فرنسا. هذا الاختلاف يجد تفسيره في مستويات الناتج الداخلي الخام المسجل في كل بلد على حدة، إضافة إلى الجهود المبذولة لتحسين الدخل الفردي لموظفي الدولة.

## 2.2.1. متوسط الأجور الصافية حسب فئات الموظفين المدنيين :

## تطور متوسط الأجور الصافية حسب فئات الموظفين المدنيين 2013-2007

الأجرة الشهرية الصافية			الهيئة
%	2013	2007	
%15	18 850	16 332	الأساتذة الباحثون
%15	20 143	17 481	المفتشية العامة للمالية وللإدارة التربوية
%18	9 866	8 384	المتصرفون
%23	15 309	12 458	الأطباء والأطباء البيطرة
%29	4 113	3 177	الموظفون المرتبون في سلالم أجور أصغر أو تساوي 9
%31	13 359	10 178	المهندسون
%31	20 488	15 613	قضاة المحاكم والمستشارون القانونيون
%34	8 325	6 218	موظفو التربية الوطنية
%50	7 062	4 704	كتابة الضبط

عرف متوسط الأجور الصافية حسب فئات الموظفين خلال الفترة 2007 و2013 تطورا مهما حيث تراوح ما بين 15% لفائدة هيئة المفتشية العامة للمالية والمفتشية العامة للإدارة التربوية و كذا الأساتذة الباحثون و50% بالنسبة لموظفي كتابة الضبط.

ويرجع هذا الارتفاع الى تفعيل التدابير التي تم اقرارها في اطار جولات الحوار الاجتماعي المركزي والقطاعي (2008-2011)، خاصة الزيادة في الأجور والرفع من الحصيص السنوي للترقية في الدرجة ومراجعة الأنظمة الأساسية لبعض هيئات موظفي الدولة .

## 3.2.1. تطور متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات :

الأجرة الشهرية الصافية			القطاعات
النسبة %	2013	2007	
12%	12 377	11 094	التعليم العالي
27%	7 458	5 861	الاقتصاد و المالية
31%	8 200	6 263	الداخلية
34%	8 051	5 995	التربية الوطنية
37%	8 680	6 318	الصحة
58%	9 615	6 086	العدل

فيما يخص متوسط الأجور الصافية حسب القطاعات الوزارية الكبرى، فقد عرف هذا الأخير خلال الفترة 2007-2013، تطورا تراوح ما بين 12% بالنسبة لقطاع التعليم العالي و 58% بوزارة العدل والحريات.

## 4.2.1. توزيع شرائح الأجور:

تتوزع شرائح أجور موظفي الدولة برسم سنة 2013 على النحو التالي:

نسبة تراكمية	%	اعداد الموظفين	شرائح الأجور الشهرية الصافية
%18,17	%18,17	104 966	4 000 - 2 800
%46,86	%28,69	165 740	6 000 - 4 000
%69,62	%22,76	131 482	8 000 - 6 000
%74,07	%4,45	25 707	10 000 - 8 000
%88,44	%14,36	82 956	12 000 - 10 000
%94,46	%6,03	34 836	14 000 - 12 000
%96,78	%2,32	13 402	16 000 - 14 000
%97,53	%0,75	4 333	18 000 - 16 000
%98,59	%1,06	6 124	20 000 - 18 000
%99,40	%0,81	4 679	25 000 - 20 000
%99,73	%0,33	1 906	30 000 - 25 000
%99,95	%0,22	1 271	40 000 - 30 000
%99,98	%0,03	173	50 000 - 40 000
%100,00	%0,02	116	أكثر من 50 000

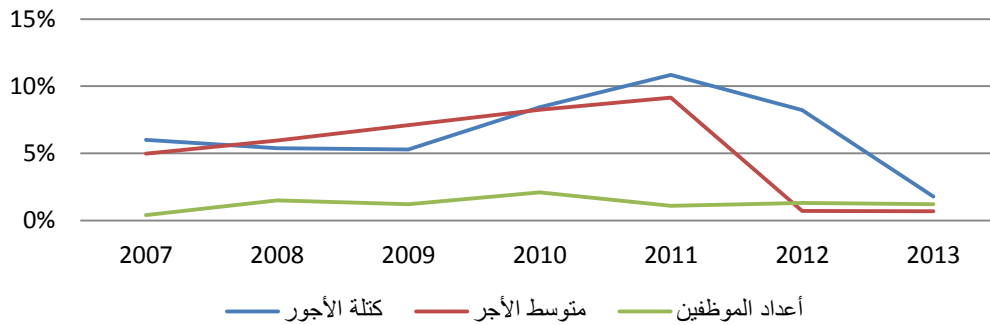
أكثر من 18% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تتراوح بين 2.800 درهم (الحد الأدنى للأجور) و 4.000 درهم؛

حوالي 47% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم؛

1,4% يتقاضون أجور صافية شهرية تتجاوز 20.000 درهم.

تجدر الإشارة إلى أن التغييرات الكبرى التي شهدتها مستويات الأجور تقسر التضخم الملاحظ في كتلة الأجور (ما يعادل 6,7% في المتوسط السنوي) بالمقارنة مع وتيرة نمو أعداد موظفي الدولة التي لم تعرف تطورا ملحوظا إذ لم يتعدى معدلها السنوي 1,4%.

## التطور السنوي لمتوسط الأجر و كتلة الأجور و أعداد الموظفين



**2. الترقيات العادية :**

تعتبر الترقيات في الدرجة والرتبة التي يستفيد منها الموظفون من بين العوامل التي تؤثر مباشرة في ارتفاع حجم كتلة الأجور، إذ تمثل أكثر من 4% من مجموع نفقات الموظفين.

**1.2. الترقيات في الدرجة :**

بلغت الاعتمادات المالية المخصصة لترقية الموظفين في الدرجة ، برسم سنة 2012، 1,98 مليار درهم، خصص منها 50% لصالح وزارة التربية الوطنية.

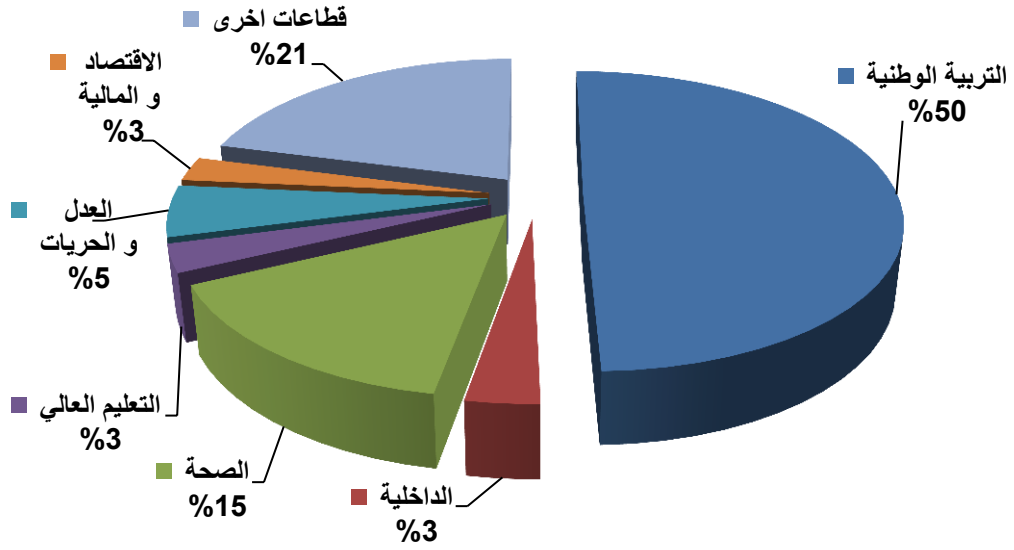
أما بالنسبة لمجموع المستحقات المالية « Rappels » الناجمة عن تسوية المتأخرات المتعلقة بالترقي في الدرجة و تسوية الوضعيات المرتبطة بها، فقد بلغت 2,22 مليار درهم متجاوزة حصة الكلفة المالية السنوية، و هو ما يمثل 2,27% من كتلة الأجور.

يبين الجدول التالي الاعتمادات المخصصة للترقي في الدرجة و أعداد المستفيدين منها موزعة حسب القطاعات الوزارية :

**الاعتمادات المخصصة للترقي في الدرجة حسب القطاعات بملايين الدراهم**  
**- سنة 2012 -**

المستحقات المالية	التكلفة المالية السنوية	أعداد الموظفين	القطاعات
1 256,28	985,24	295 23	التربية الوطنية
105,06	62,65	1 474	الداخلية
226,52	300,58	5 620	الصحة
70,41	59,53	1 210	التعليم العالي
114,75	109,83	1 683	العدل و الحريات
62,37	51,66	1 158	الاقتصاد و المالية
388,79	415,99	31 140	قطاعات اخرى
<b>2 224,18</b>	<b>1 985,48</b>	<b>65 580</b>	<b>المجموع</b>

الكلفة المالية السنوية للترقى في الدرجة حسب القطاعات  
- سنة 2012 -



بلغ العدد الإجمالي للموظفين المستفيدين من الترقية في الدرجة، برسم سنة 2012، ما يناهز 65.580 موظفا، يمثل منهم موظفو وزارة التربية الوطنية 34% بكلفة مالية سنوية ناهزت 956 مليون درهم.

الاعتمادات المخصصة للترقى في الدرجة حسب فئات الموظفين بمليون درهم

- سنة 2012 -

المستحقات المالية	التكلفة المالية السنوية	أعداد الموظفين	الهيئة
1235,04	955,66	22 385	موظفو التربية الوطنية
45,3	42,62	745	الأساتذة الباحثون
156,2	233,92	3 549	الأطباء والأطباء البيطرة
63,08	66,09	440	قضاة المحاكم والمستشارون القانونيون
391,4	227,90	3 419	المهندسون
107,16	78,95	2 230	المتصرفون
0,49	0,57	9	المفتشية العامة للمالية ولإدارة الترابية
49,02	41,07	1 158	كتابة الضبط
46,69	52,08	1 659	الممرضين و المساعدين الطبيين
129,78	286,59	29 986	فئات أخرى
<b>2 224,18</b>	<b>1 985,48</b>	<b>65 580</b>	<b>المجموع</b>

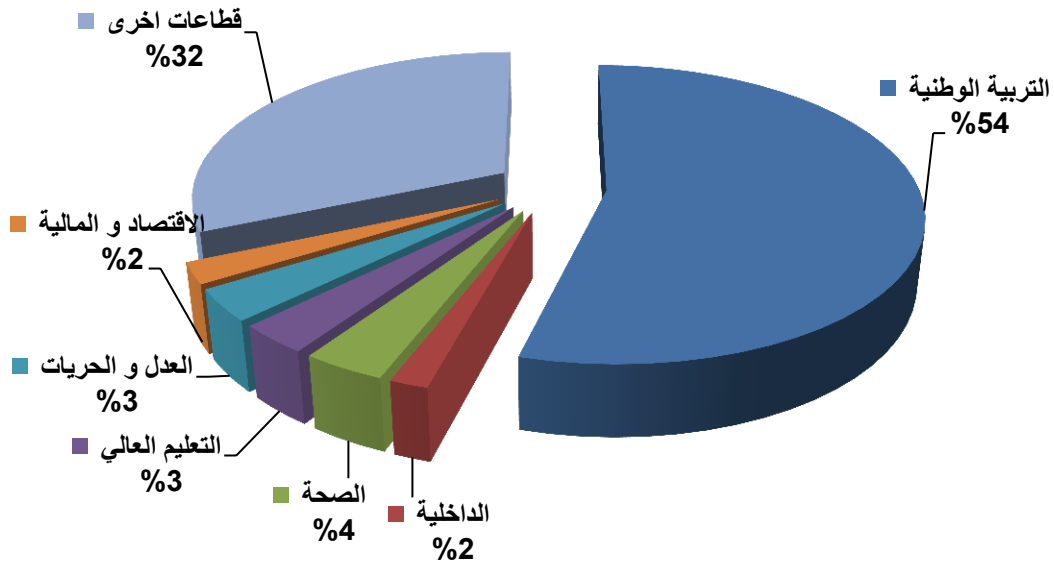
## 2.2. الترقيات في الرتبة :

ناهزت الكلفة الإجمالية الناجمة عن الترقى في الرتبة برسم سنة 2012 حوالي 611 مليون درهم، أي ما يمثل 0,6 % من كتلة الأجور، خصص منها 54 % لفائدة موظفي وزارة التربية الوطنية.

الاعتمادات المتعلقة بالترقى في الرتبة حسب القطاعات بمليون درهم  
- سنة 2012 -

القطاعات	أعداد الموظفين	التكلفة المالية السنوية	المستحقات المالية
التربية الوطنية	102 189	331,51	196,45
الداخلية	6 912	10,28	11,05
الصحة	10 892	22,18	24,64
التعليم العالي	6 875	19,38	25,13
العدل و الحريات	9 469	20,96	18,46
الاقتصاد و المالية	5 709	14,12	11,53
قطاعات اخرى	106 223	192,36	80,42
<b>المجموع</b>	<b>248 269</b>	<b>610,79</b>	<b>367,68</b>

الكلفة المالية السنوية للترقى في الرتبة حسب القطاعات  
- سنة 2012 -



**3. إحداث المناصب المالية الجديدة :**

تعمل الحكومة كل سنة في إطار قانون المالية، على إحداث مناصب مالية جديدة وذلك لأجل تلبية الحاجيات الملحة من طرف بعض القطاعات الوزارية ذات الأولوية. وهكذا، بلغ مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2013 حوالي 128 986 منصبا بغلاف مالي إجمالي ناهز 11,2 مليار درهم، أي بمعدل سنوي يبلغ 2 % من كتلة الأجور.

تتجلى المجهودات المبذولة من طرف الدولة فيما يخص التوظيف في القطاع العام، في ارتفاع وثيرة احداث المناصب حيث انتقل من معدل سنوي يقدر بـ11.940 منصبا خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2009 إلى 23 291 منصبا برسم الأربع السنوات الماضية.

**IV- توقعات كتلة الأجور برسم سنة 2014 :**

حسب وثيرة تنفيذ نفقات الموظفين إلى غاية شهر شتنبر من سنة 2013 و الكلفة المالية السنوية المرتقبة و المتعلقة بالترقي في الدرجة و الرتبة وكذا حجم المناصب المالية المزمع إحداثها و أخذا بعين الاعتبار أعداد الموظفين الذين تمت إحالتهم على التقاعد، من المتوقع أن يصل حجم كتلة الأجور برسم سنة 2014 ما يقرب من 103,7 مليار درهم أي بزيادة 5,5% مقارنة مع سنة 2013.



بلغ حجم كتلة الأجور خلال السنوات الأخيرة مستويات مرتفعة مقارنة مع المكونات الأخرى للنفقات العمومية في ظروف تتميز بندرة مصادر التمويل.

و من هذا المنطلق و لأجل الحفاظ على توازنات المالية العامة، تراهن الحكومة على التحكم في كتلة الأجور من خلال اتخاذ مجموعة من التدابير تهم بالأساس ضبط تقديرات الاعتمادات المرصودة للموظفين وكذا تفعيل أوراش إصلاح الوظيفة العمومية.

❑ **بخصوص الإجراءات الممكن اعتمادها في مجال تقييم وتقدير الاعتمادات، نذكر ما يلي:**

- عقلنة استخدام المناصب التي تصبح شاغرة خلال السنة؛
- تبني القطاعات الوزارية لقواعد حسن تدبير الموارد البشرية بشكل يتم فيه تفادي التأخير في تنفيذ الترقيات وتسوية الوضعيات المرتبطة بها و ذلك في حدود الاعتمادات المرصودة سلفا في قانون المالية؛
- انخراط الأمرين بالصرف في التدبير السليم للاعتمادات المرصودة للموظفين.

❑ **فيما يتعلق بتفعيل أوراش إصلاح الوظيفة العمومية، تتمثل أهم التدابير التي من الضروري اعتمادها فيما يلي:**

- تعميم العمل بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات بكل القطاعات الوزارية؛
- مراجعة و تجديد نظام تقييم وتنقيط الموظفين؛
- اعتماد نظام جديد للترقي يرتكز أساسا على الاستحقاق و الكفاءة؛
- مراجعة شروط ولوج أسلاك الوظيفة العمومية (اعتماد نظامي المباراة و التعاقد)؛
- تدعيم حركية الموظفين (تبسيط مساطر الإلحاق والوضع رهن الإشارة...)
- وضع سياسة متناسقة للتكوين المستمر؛
- تجميع الأنظمة الأساسية؛
- اعتماد منظومة جديدة للأجور بالوظيفة العمومية.